

## LA PERIODE DE RECONVERSION

- Loi « seniors » du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social,
- Décret n°2026-39 du 28 janvier 2026 relatif aux périodes de reconversion et aux entretiens professionnels,
- Décret n°2026-40 du 28 janvier 2026 relatif au financement de la période de reconversion

### OBJET DE LA PERIODE DE RECONVERSION

*C. trav. art. L 6324-1 et L 6324-2*

Le nouveau dispositif « période de reconversion » remplace la **Pro-A<sup>1</sup>** et les **Transitions collectives** (Transco).

Tout salarié peut bénéficier, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, d'une période de reconversion ayant pour objet l'acquisition de :

- Une certification enregistrée au RNCP
- Un CQP/CQPI
- Un ou plusieurs blocs de compétences
- Cléa

Les actions de formation réalisées dans le cadre d'une période de reconversion s'inscrivent dans la **définition de l'action de formation** du Code du travail.

Ces actions peuvent être précédées par une **période de mise en situation en milieu professionnel** (PMSMP).

Elles peuvent également inclure :

- L'acquisition d'un **savoir-faire en entreprise** dans le cadre d'activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée ;
- Des actions de **VAE** ;
- Le recours au **conseil en évolution professionnelle** (CEP) pendant le **temps de travail** du salarié.

### MODALITES D'ORGANISATION DE LA PERIODE DE RECONVERSION

*C. trav. art. L 6324-3*

La période de reconversion peut être mise en œuvre dans le cadre d'une **mobilité interne** ou **externe** à l'entreprise.

---

<sup>1</sup> Les actions Pro-A engagées pour lesquelles l'avenant au contrat de travail a été conclu avant le 1er janvier 2026 demeureront soumises à l'ancien cadre juridique jusqu'à leur terme.

La mise en œuvre d'une **période de reconversion interne** :

- Nécessite un **accord** entre l'employeur et le salarié définissant les **modalités** de son **organisation** dont sa **durée** ;
- Implique le **maintien** du **contrat de travail** du salarié et de sa **rémunération habituelle**.

La mise en œuvre d'une **période de reconversion externe** :

- Entraîne la suspension du contrat de travail ;
- Nécessite la conclusion d'un **accord** entre l'employeur et le salarié fixant les **modalités** de cette **suspension**, sa **durée** ainsi que les **modalités** de **retour** dans l'entreprise en cas de rupture du contrat conclu avec l'entreprise d'accueil pendant la période d'essai ;
- Requiert la conclusion d'un **contrat** à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD)<sup>2</sup> d'une **durée minimale** de **6 mois** entre le bénéficiaire de la période de reconversion et l'entreprise d'accueil précisant les **modalités d'organisation** de la reconversion et la **durée** de la **période d'essai**.

#### SITUATION DU SALARIE PENDANT LA PERIODE DE RECONVERSION

*C. trav. art. L 6324-5*

Pendant la période de reconversion le salarié bénéficie de la **protection sociale** (sécurité sociale, accidents du travail, maladies professionnelles).

#### DUREE DES ACTIONS ET DE LA PERIODE DE RECONVERSION

*C. trav. art. L 6324-4*

La **durée des actions de formation** est comprise entre **150 heures** et **450 heures** maximum.

La **durée maximale** de la **période de reconversion** est de **12 mois** hors Cléa.

Un accord collectif de branche ou entreprise peut prévoir des **durées de formation supérieures** dans la limite de **2 100 heures** sur une **période maximale** de **36 mois**.

#### MODALITES DE DEPOT PAR L'EMPLOYEUR DE LA DEMANDE DE PRISE EN CHARGE

*C. trav. art. R 6324-1*

L'**employeur**<sup>3</sup> adresse à l'opérateur de compétences, par **voie dématérialisée**, dans les **30 jours** qui **précèdent le début** de la **période de reconversion** :

- L'**accord écrit** fixant sa **durée** (reconversion interne) ainsi que les modalités de suspension du contrat de travail (reconversion externe) ;
- La **convention de formation** ;

<sup>2</sup> La loi « seniors » introduit un nouveau motif de conclusion d'un CDD à l'article L. 1242-3 du Code du travail pour les salariés en période de reconversion externe. Sa durée minimale est de 6 mois.

<sup>3</sup> Entreprise d'origine si reconversion interne. Entreprise d'accueil si reconversion externe.

- Tout **autre document** demandé par l'opérateur de compétences visant à s'assurer du respect des **critères de financement** définis par le **conseil d'administration de l'opérateur de compétences** sur proposition des branches (ancienneté, âge des salariés concernés, forte mutation de l'activité exercée et risque d'obsolescence des compétences).

Lorsqu'il s'agit d'une **période de reconversion externe**, en sus des documents ci-dessus listés, l'employeur adresse à l'opérateur de compétences :

- Le **contrat de travail** conclu avec **l'entreprise d'accueil**.

#### MODALITES D'INSTRUCTION PAR L'OPERATEUR DE COMPETENCES DE LA DEMANDE DE PRISE EN CHARGE ET D'ENREGISTREMENT DE LA PERIODE DE RECONVERSION

*C. trav. art. R 6324-2, R 6324-3, R 6324-4, R 6324-5*

Dans le délai de **20 jours à compter** de la **réception** des **documents** ci-dessus mentionnés, l'opérateur de compétences dont relève l'employeur se prononce sur la **prise en charge des frais pédagogiques** et, sous réserve d'un accord collectif ou de la décision unilatérale de l'employeur, sur la prise en charge des **frais annexes** et de la **rémunération du salarié**.

Si l'**opérateur de compétences constate**, le cas échéant après avoir été informé par l'une des parties à la période de reconversion, par un autre opérateur de compétences ou par toute autre autorité ou administration, la **méconnaissance** d'une ou plusieurs **dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles** par l'une de ces parties ou par l'organisme de formation, il **refuse la prise en charge financière** par une **décision motivée** qu'il notifie aux parties par voie dématérialisée, le cas échéant.

Le **refus de prise en charge financière** peut également **se fonder** sur les **manquements** constatés dans le cadre **des contrôles de service fait** ou de la **qualité des actions** jusqu'à la **cessation de ceux-ci**.

L'opérateur de compétences dépose l'**accord écrit** par voie dématérialisée auprès du **ministre chargé de la formation professionnelle** au moyen du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé Système d'information du compte personnel de formation (**SI-CPF**).

En cas de **refus de prise en charge**, l'opérateur de compétences transmet cette information, selon les mêmes modalités, au ministre chargé de la formation professionnelle ainsi que les **motifs de son refus**.

Lorsque la période de reconversion est **interrompue avant son terme**, l'employeur signale cette **rupture**, par voie dématérialisée, dans un **délai maximum de 30 jours** à compter de celle-ci à son **opérateur de compétences** lequel en informe le ministre chargé de la formation professionnelle au moyen du même traitement automatisé.

## FINANCEMENT DE LA PERIODE DE RECONVERSION

*C. trav. art. L 6324-10, L 6332-14-1, L 6332-3, L 6332-1, I, 1° bis, D 6332-90 et D 6332-91*

### Financement par les opérateurs de compétences

#### Prise en charge de frais pédagogiques

Les opérateurs de compétences **prennent en charge** sur la nouvelle section financière « périodes de reconversion » les **frais pédagogiques**.

A défaut de fixation par les **branches professionnelles** du **montant forfaitaire** de prise en charge des périodes de reconversion, ce montant est fixé à **9,15 euros par heure**.

Le **montant moyen** de prise en charge des périodes de reconversion par un opérateur de compétences est fixé à **5 000 euros**.

#### Prise en charge des frais annexes et de la rémunération

Les opérateurs de compétences **peuvent prendre en charge** sur cette même section la **rémunération** du salarié et les **frais annexes** si un **accord d'entreprise** ou, le cas échéant, une **décision unilatérale de l'employeur** le prévoit.

Lorsque l'accord d'entreprise ou, le cas échéant, la décision unilatérale de l'employeur, **prévoit la prise en charge de l'écart de rémunération** par l'opérateur de compétences **sans en préciser le niveau**, celui-ci est fixé selon des modalités précisées par le **conseil d'administration** de l'opérateur de compétences.

Lorsque l'accord collectif ou, le cas échéant, la décision unilatérale de l'employeur, **prévoit la prise en charge des frais d'hébergement, de restauration et de transport sans en préciser le niveau**, celui-ci est fixé selon des modalités précisées par le **conseil d'administration** de l'opérateur de compétences.

Les frais relatifs à l'écart de rémunération ou aux frais d'hébergement, de restauration et de transport peuvent être **pris en charge** par l'opérateur de compétences au titre des **contributions conventionnelles et/ou volontaires**.

Le financement des périodes de reconversion par les opérateurs de compétences est réalisé selon les **niveaux de prise en charge** fixés par les branches dans la **limite** de la **dotation** allouée par **France compétences**.

Les **critères de financement** sont fixés par le **conseil d'administration** de l'opérateur de compétences sur proposition des branches dans le respect d'un **montant moyen fixé par décret** et qui tiennent compte de :

- L'ancienneté et l'âge des salariés concernés,
- La forte mutation de l'activité exercée et du risque d'obsolescence des compétences.

### Cofinancement par le CPF du salarié

La formation est **gratuite** pour le salarié.

Toutefois, le salarié peut utiliser ses **droits CPF** pour cofinancer sa période de reconversion. Il doit avoir donné son **accord**.

Si la période de reconversion est **interne**, le financement sur le CPF est limité à la **moitié des droits du salarié**.

Si la période de reconversion est **externe**, le montant des droits CPF mobilisés **n'est pas limité**.

## NOUVELLE SECTION FINANCIERE « PERIODES DE RECONVERSION »

*C. trav. art. R 6132-15, R 6332-89 et R 6332-89-1*

L'opérateur de compétences gère les différentes contributions (CUFPA, CSA et CPF CDD) au sein **3 sections financières** :

- Des actions en alternance ;
- Des actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- Des **périodes de reconversion** (*nouvelle section*).

L'opérateur de compétences **prend en charge** au titre de la section financière dédiée aux périodes de reconversion les **frais pédagogiques** des **actions de formation** accomplies pendant la période de reconversion sur la base d'un **montant forfaitaire par période de reconversion**.

Le montant forfaitaire est fixé par les **branches professionnelles** et **communiqué à France compétences** par **l'opérateur de compétences**.

Le **conseil d'administration** de l'opérateur de compétences **répartit** la dotation versée par France compétences pour le financement d'une part, des **périodes de reconversion internes** et, d'autre part, des **périodes de reconversion externes**. La part de la **dotation** allouée au financement des périodes de reconversion externes **ne peut être inférieure à 12%**.

Si le **conseil d'administration** de l'opérateur de compétences **constate**, au 3ème trimestre de l'année, une **sous-consommation** de la part de la dotation affectée aux reconversions externes ou internes, il **peut décider de modifier la répartition initialement prévue**. Dans ce cas, **la part minimale de 12% n'est pas applicable**.

Cette **modification** de la répartition est **effective** dès le début du **4<sup>ème</sup> trimestre de l'année**.

## SITUATION DU SALARIÉ A L'ISSUE DE LA PERIODE DE RECONVERSION OU DE LA PERIODE D'ESSAI

*C. trav. art. L 6324-7*

### Conclusion d'un contrat de travail avec l'entreprise d'accueil

En cas de conclusion d'un **contrat de travail** entre le **salarié** et **l'entreprise d'accueil** au terme de la période de reconversion externe, le contrat de travail avec l'entreprise d'origine est **rompu**.

Cette rupture prend la forme d'une **rupture conventionnelle** si le contrat qui le lie à son entreprise d'origine est un CDI et celle d'une **rupture d'un commun accord** si ledit contrat est un CDD<sup>4</sup>.

### Rupture du contrat de travail à l'issue de la période d'essai

Si, à l'issue de la période d'essai du contrat de travail conclu avec l'entreprise d'accueil, le salarié ne souhaite pas poursuivre la relation de travail, son **entreprise d'origine** doit lui permettre de **retrouver son poste initial** ou un **poste équivalent**.

Sa **rémunération** doit être **au moins égale** à celle qu'il percevait avant la période de reconversion.

### Refus de réintégrer l'entreprise d'origine à l'issue de la période d'essai

Dans l'hypothèse où le salarié ne souhaite pas **réintégrer** son **entreprise d'origine** au terme de la période d'essai, son contrat de travail est rompu.

Cette rupture prend la forme d'une **rupture conventionnelle** si le contrat est un CDI et celle d'une **rupture d'un commun accord** si le contrat est un CDD.

## AMENAGEMENTS PAR LA NEGOCIATION COLLECTIVE (RECONVERSION INTERNE OU EXTERNE)

*C. trav. art. L. 6324-8*

Un **accord d'entreprise** ou de **branche** peut préciser les modalités de mise en œuvre de la période de reconversion, notamment :

- La durée,
- Les certifications permettant d'en bénéficier,
- Les salariés prioritaires.

## NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LE CADRE DES RECONVERSIONS EXTERNES

*C. trav. art. L. 6324-9*

Les **périodes de reconversion externe** sont mises en œuvre dans les **entreprises** dans le cadre d'accords de **gestion des emplois et des parcours professionnels** (GEPP) ou de rupture conventionnelle collective (RCC) les règles de négociation étant modulées selon la taille et la structuration syndicale de l'entreprise.

---

<sup>4</sup> La rupture du contrat de travail est exclue du champ d'application des dispositions relatives au licenciement pour motif économique.

Dans les **entreprises de 50 à moins de 300 salariés dotées d'un délégué syndical**, l'employeur engage une négociation collective dès lors qu'au moins 10 % de l'effectif de l'entreprise a vocation à bénéficier d'une période de reconversion externe sur une période de 12 mois à compter de la date de début de la négociation.

A défaut d'accord sous **3 mois** un **procès-verbal de désaccord** est établi et l'employeur peut décider **unilatéralement** des modalités de la période de reconversion externe.

Dans les entreprises **d'au moins 300 salariés** ainsi que dans **les groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement d'au moins 150 salariés**, l'employeur engage une négociation portant sur l'organisation des périodes de reconversion externe.

Dans les entreprises de **moins de 50** et de **50 à moins de 300 salariés sans délégué syndical**, l'employeur peut fixer **unilatéralement** les modalités de la période de reconversion externe avec consultation obligatoire du CSE s'il en existe un.

### Contenu des accords

Ces accords ou, le cas échéant, la décision de l'employeur **prévoient** :

- Les modalités de prise en charge de **l'écart éventuel de rémunération du salarié** ;
- Les conditions dans lesquelles la **durée** de la **période de reconversion** et des **actions de formation** peut être **supérieure à la durée légale** ;
- Le montant des **indemnités** versées au titre de la rupture du contrat de travail du salarié en période de reconversion professionnelle qui doivent être **au moins égales aux indemnités légales** ;
- Les conditions de prise en charge des frais pédagogiques par la **mobilisation du CPF** sous réserve de **l'accord du salarié**.

## TABLEAU SYNOPTIQUE

THEME	REGLE APPLICABLE	REFERENCES
Type de dispositif	Dispositif de reconversion interne ou externe en remplacement de la PRO-A et TRANSCO	Loi n° 2025-989, art. 11 C. Trav. L 6324-1 et suivants
Entrée en vigueur	1 <sup>er</sup> janvier 2026 29 janvier 2026 (décrets d'application)	C. Trav. L 6324-11
Objet	Obtention d'une certification RNCP, un CQP/CQPI, un ou des bloc(s) de compétences, certificat Cléa Possibilité de mettre en œuvre : PMSMP, VAE, CEP	C. Trav. L 6324-1 L 6324-2
Période de reconversion interne	Accord écrit entre l'employeur et le salarié Contrat de travail et rémunération maintenus	C. Trav. L 6324-3 L 1242-3
Période de reconversion externe	Accord écrit entre l'employeur et le salarié Suspension du contrat de travail Conclusion de CDI ou CDD ≥ 6 mois avec une entreprise d'accueil Période d'essai	C. Trav. L 6324-3 L 1242-3
Durée des actions de formation	150 heures minimum 450 heures maximum Un accord collectif de branche ou entreprise peut prévoir des durées de formation supérieures dans la limite de 2 100 heures	C. Trav. L 6324-4
Durée de la période de reconversion	12 mois maximum hors Cléa Un accord collectif de branche ou entreprise peut prévoir une période supérieure dans la limite de 36 mois	C. Trav. L 6324-4
Contenu et modalités de dépôt de la demande de prise en charge	Dans les 30 jours qui précèdent le début de la période de reconversion, l'employeur adresse à son OPCO par voie dématérialisée : L'accord écrit fixant sa durée si reconversion interne. L'accord écrit fixant les modalités de suspension du contrat de travail si reconversion externe La convention de formation Le contrat de travail conclu avec l'entreprise d'accueil si reconversion externe Tout autre document demandé par l'OPCO	C. Trav. R 6324-1
Modalités d'enregistrement de la période de reconversion	L'OPCO dispose de 20 jours pour se prononcer sur la prise en charge des frais pédagogiques et, sous réserve d'un accord collectif ou de la décision unilatérale de l'employeur, sur la prise en charge des frais annexes et de la rémunération du salarié L'OPCO dépose l'accord écrit auprès du ministre chargé de la formation professionnelle Si l'OPCO constate la méconnaissance d'une ou plusieurs dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles par l'une de ces parties ou par l'organisme de formation, il refuse la prise en charge financière La décision de refus de prise en charge motivée est notifiée aux parties Les manquements constatés dans le cadre des contrôles de service fait ou de la qualité des actions jusqu'à la cessation de ceux-ci peuvent constituer un motif de refus de prise en charge La décision de refus de prise en charge est transmise au ministre chargé de la formation professionnelle par l'OPCO ainsi que les motifs de son refus	C. Trav. R 6324-2 R 6324-3 R 6324-4 R 6324-5
Situation du salarié pendant la période de reconversion	Le salarié bénéficie de la protection sociale (sécurité sociale, accidents du travail, maladies professionnelles)	C. Trav. L 6324-5

<b>Interruption de la période de reconversion</b>	En cas d'interruption de la période de reconversion, l'employeur signale cette rupture, par voie dématérialisée dans un délai maximum de 30 jours à compter de celle-ci à son OPCO le quel en informe le ministre chargé de la formation professionnelle au moyen du même traitement automatisé	C. Trav. R 6324-5
<b>Situation du salarié à l'issue de de la période de reconversion ou de la période d'essai</b>	Si conclusion d'un contrat de travail entre le salarié et l'entreprise d'accueil au terme de la période de reconversion externe, rupture du contrat de travail avec l'entreprise d'origine (rupture conventionnelle si CDI, rupture d'un commun accord si CDD) Si la période d'essai du contrat de travail conclu avec l'entreprise d'accueil n'est pas validée, le salarié retrouve son poste initial ou un poste équivalent dans son entreprise d'origine avec une rémunération au moins égale à celle qu'il percevait avant la période de reconversion. Si, à l'issue de la période d'essai, le salarié ne souhaite pas réintégrer son entreprise d'origine son contrat de travail est rompu (rupture conventionnelle si CDI, rupture d'un commun accord si CDD)	C. Trav. L 6324-7
<b>Financement des frais pédagogiques</b>	Selon les niveaux de prise en charge définis par les branches dans la limite de la dotation allouée par France compétences A défaut de fixation par les branches professionnelles du montant forfaitaire de prise en charge des périodes de reconversion 9,15 €/heure Montant moyen par période de reconversion de 5 000 €	C. Trav. L 6332-14-1 L 6332-1, I, 1° bis D 6332-90
<b>Financement des frais annexes et/ou de l'écart de rémunération si reconversion externe</b>	Financement selon niveau de prise en charge prévu par accord d'entreprise ou décision de l'employeur ou, à défaut, par le conseil d'administration de l'OPCO Possibilité de mobiliser des contributions conventionnelles et/ou volontaires	C. Trav. L 6332-14-1 D 6332-91
<b>Cofinancement par les droits CPF du salarié</b>	Sous réserve de son accord, le salarié peut utiliser ses droits CPF pour cofinancer sa période de reconversion Le financement par le CPF est limité à la moitié des droits du salarié si reconversion interne Le financement par le CPF n'est pas limité si reconversion externe	C. Trav. L 6324-10
<b>Aménagement par accord collectif (reconversion interne ou externe)</b>	Durée Certifications éligibles Salariés prioritaires	C. Trav. L 6324-8
<b>Négociation collective obligatoire (reconversion externe)</b>	Accord GEPP/RCC 50–299 salariés avec délégué syndical si seuil de 10 % de l'effectif susceptible d'entrer dans le dispositif sur une période de 12 mois à compter du début de la négociation (délai de conclusion et à défaut de conclusion PV de désaccord) ≤ 300 salariés et groupes de dimension communautaire avec un établissement de ≥ 150 salariés Décision unilatérale de l'employeur et consultation obligatoire du CSE si < 50 salariés ou 50 à 299 salariés sans délégué syndical	C. Trav. L 6324-9 L 1237-17 L 2242-5 L 1237-19-1 L 2243-21 L 2243-2
<b>Contenu de l'accord ou de la décision de l'employeur (reconversion externe)</b>	Écart de rémunération Allongement des durées Indemnités ≥ indemnités légales CPF pour frais pédagogiques	C. Trav. L 6324-9, II