

LA PERIODE DE RECONVERSION

La période de reconversion est entrée en vigueur le 1^{er} février 2026. Ce nouveau dispositif est ouvert à l'ensemble des salariés souhaitant bénéficier d'une mobilité professionnelle interne ou externe à son entreprise. Aucun critère lié à l'âge, à l'expérience professionnelle ou au niveau de qualification n'est requis.

La période de reconversion a pour objet l'acquisition de l'une des qualifications suivantes :

- - enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- - ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche (CQP ou CQPI) ;
- - l'acquisition d'un ou de plusieurs blocs de compétences ;
- - acquérir le socle de connaissances et de compétences indispensables à la maîtrise des savoirs fondamentaux (dit CléA).

Les modalités pédagogiques :

Le salarié en parcours bénéficie d'actions de formation. Il peut également bénéficier de :

La validation des acquis de l'expérience ;

L'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles.

La période de reconversion ne relève pas juridiquement de l'alternance. Cependant, la période de reconversion peut s'effectuer selon plusieurs modalités pédagogiques : formation, activité exercée en entreprise, formation théorique à distance ou en présentiel, effectuée en partie ou intégralement au sein de l'entreprise.

La durée des actions de formation «classique» concourant au développement des compétences est comprise entre 150 et 450 heures, réparties sur une période de réalisation ne pouvant excéder douze mois, à l'exception de celles permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser, afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion (CléA).

La période de reconversion interne :

Pendant la période de reconversion, le contrat de travail est maintenu et le salarié perçoit sa rémunération sans modification.

Un accord écrit est conclu entre l'employeur et le salarié ; il détermine les modalités d'organisation de la période de reconversion, notamment sa durée.

Documents nécessaires :

- L'accord écrit (CERFA) ;
- La convention de formation ;
- Tout autre document demandé par l'opérateur de compétences visant à s'assurer du respect des critères de priorisation définis par son conseil d'administration

La période de reconversion externe :

Lorsque le salarié bénéficie d'une période de reconversion externe à l'entreprise d'origine, son contrat de travail avec celle-ci est suspendu.

La période de reconversion est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Un accord écrit entre le salarié et l'employeur est nécessaire ; cet accord écrit sera matérialisé sous la forme d'un CERFA.

Une convention de formation est conclue entre l'entreprise et l'organisme de formation.

Le contrat de travail avec l'entreprise initiale est suspendu. L'accord écrit entre l'employeur initial et son salarié prévoit les modalités d'un éventuel retour anticipé du salarié en cas de rupture de la période d'essai dans l'entreprise d'accueil.

Un nouveau contrat de travail (CDD de 6 mois minimum ou CDI) est conclu avec l'entreprise d'accueil. Ce contrat doit prévoir une période d'essai à l'issue de laquelle le salarié choisit de poursuivre ou de mettre fin à cette relation contractuelle.

Si le salarié choisit de poursuivre son contrat de travail initial est rompu selon les modalités applicables à la rupture conventionnelle s'il s'agissait d'un CDI ou d'un commun accord s'il s'agissait d'un CDD.

Si, au terme de la période d'essai prévue par le contrat de travail conclu avec l'entreprise d'accueil, l'une ou les deux parties ne souhaitent pas poursuivre leurs relations contractuelles, le salarié retrouve dans l'entreprise d'origine son poste initial ou un poste équivalent avec une rémunération au moins équivalente

Documents nécessaires :

- L'accord écrit (CERFA) ;
- La convention de formation ;
- Le contrat de travail ;
- Tout autre document demandé par l'opérateur de compétences visant à s'assurer du respect des critères de priorisation définis par son conseil d'administration.

Le financement :

- Transmission par l'employeur à l'opérateur de compétences OPCO

L'employeur adresse par voie dématérialisée, les éléments ci-dessus à l'opérateur de compétences, ce dans les 30 jours précédents le début de l'exécution de la période de reconversion.

Dans un délai de vingt jours à compter de la réception des documents énoncés ci-dessus, l'Opco se prononce sur la prise en charge :

- des frais pédagogiques,
- des frais annexes et de l'écart de rémunération du salarié, sous réserve d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale d'employeur mettant en œuvre une période de reconversion externe. L'absence de réponse de l'Opco dans le délai de vingt jours vaut décision de refus de prise en charge.

- Les actions de formation dans le cadre de la période de reconversion peuvent faire l'objet d'un cofinancement par la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) du salarié, sous réserve de son accord. Pour une période de reconversion interne, le montant des droits mobilisés ne peut excéder la moitié des droits inscrits sur le CPF du salarié. Pour une période de reconversion externe, le montant des droits mobilisés n'est pas limité