Amendement permettant l'application des dispositions des deux derniers alinéas de l'article 99 du Règlement

ART. 10 **N° 126 (Rect)**

ASSEMBLÉE NATIONALE

2 juillet 2025

TRANSPOSITION DES ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS - (N° 1617)

Commission	
Gouvernement	

Adopté

N° 126 (Rect)

AMENDEMENT

présenté par
le Gouvernement

ARTICLE 10

Rédiger ainsi cet article :

I. – Le code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 1237-19-1 est ainsi modifié :

« a) Après le 4° *bis*, il est inséré un 4° *ter* ainsi rédigé :

« 4° *ter* Le cas échéant, les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié dans le cadre de la période de reconversion mentionnée à l'article L. 6324-1 ; » ;

« b) Après le 7°, il est inséré un 7° *bis* ainsi rédigé :

« 7° *bis* Le cas échéant, les mesures mentionnées au II de l'article L. 6324-9 ; » ;

« 2° L'article L. 1242-3 est complété par un 5° ainsi rédigé :

« 5° Au titre de la période de reconversion mentionnée à l'article L. 6324-1, pour une durée d'au moins six mois. » ;

« 3° L'article L. 2242-21 est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« 7° Sur les modalités d'organisation des périodes de reconversion externe, prévues à

l'article L. 6324-9.

« L'accord conclu sur ce thème dans le cadre du présent article vaut conclusion de l'accord mentionné à l'article L. 6324-9. » ;

« 4° L'article L. 2312-26 est ainsi modifié :

« a) Au premier alinéa du I, après le mot : « employeur », sont insérés les mots : « et les périodes de reconversion mentionnées à l'article L. 6324-1 » ;

« b) Après le 4° *bis* du II, il est inséré un 4° *ter* ainsi rédigé :

« 4° *ter* Les informations sur la mise en œuvre des périodes de reconversion mentionnées à l'article L. 6324-1 ; » ;

« 5° L'article L. 6123-5 est ainsi modifié :

« a) Au 1°, les mots : « et des reconversions ou promotions par alternance mentionnées à l'article L. 6324-1 » sont supprimés ;

« b) Au *c* du 3°, après le mot : « alternance », sont insérés les mots : « , ainsi que pour le financement des périodes de reconversion mentionnées à l'article L. 6324-1, en intégrant les fonds correspondant aux droits issus du compte personnel de formation du salarié mobilisés en application de l'article L. 6324-10, dans la limite des crédits votés en loi de finances, » ;

« 6° Le chapitre IV du titre II du livre III de la sixième partie est ainsi rédigé :

« Chapitre IV : Période de reconversion

« Section 1 : Objet

« *Art. L. 6324-1*. – Tout salarié souhaitant bénéficier d'une mobilité professionnelle interne ou externe à l'entreprise peut bénéficier d'une période de reconversion ayant pour objet l'acquisition d'une des qualifications prévues aux 1° et 3° de l'article L. 6314-1 ou d'un ou plusieurs blocs de compétences. Il peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle pendant son temps de travail.

« La période de reconversion peut également permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2 et L. 6323-6.

« *Art. L. 6324-2*. – Dans le cadre de la période de reconversion, le salarié bénéficie d'actions de formation mentionnées au 1° du L. 6313-1.

« Ces actions de formation peuvent être consécutives aux périodes mentionnées à l'article L. 5135-1.

« Le salarié peut bénéficier de l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

« Il peut également bénéficier des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1.

« *Art. L. 6324-3*. – I. – Lorsque le salarié bénéficie d'une période de reconversion interne à l'entreprise, celle-ci fait l'objet d'un accord qui formalise par écrit ses modalités, notamment sa durée. Pendant la période de reconversion, le contrat de travail est maintenu et le salarié perçoit sa rémunération sans modification.

« II. – Lorsque le salarié bénéficie d'une période de reconversion externe à l'entreprise, son contrat de travail est suspendu. Un accord formalisé par écrit détermine les modalités de la suspension du contrat, notamment sa durée ainsi que les modalités d'un éventuel retour anticipé du salarié en cas de rupture de la période d'essai au sein de l'entreprise d'accueil. Cette période de reconversion au sein d'une autre entreprise prend la forme d'un contrat à durée indéterminée mentionné au premier alinéa de l'article L. 1221-2 ou d'un contrat à durée déterminée d'au moins six mois mentionné au 5° de l'article L. 1242-3 précisant les modalités de la période de reconversion et prévoyant une période d'essai conformément aux dispositions de la section 4 du chapitre premier du titre II du livre II de la première partie du présent code et des articles L. 1242-10 et L. 1242-11.

« Section 2 : Déroulement de la période de reconversion

« *Art. L. 6324-4*. – La durée des actions de formation mentionnées au premier alinéa de l'article L. 6324-2 est comprise entre 150 heures et 450 heures, réparties sur une période ne pouvant excéder 12 mois, à l'exception de celles permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 6324-1.

« Un accord d'entreprise ou de branche conclu dans les conditions prévues à l'article L. 6324-8, peut prévoir des durées de formation ainsi qu'une période de réalisation plus longues, dans la limite de 2 100 heures de formation sur une période ne pouvant excéder 36 mois.

« *Art. L. 6324-5*. – Pendant la durée des actions mentionnées à l'article L. 6324-2, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

« *Art. L. 6324-6.* – Les organismes publics ou privés de formation mentionnés à l'article L. 6325-2 ne peuvent conditionner l'inscription en formation d'un salarié en période de reconversion au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit, à l'exception des modalités de mobilisation de son compte personnel de formation prévues à l'article L. 6324-10.

« *Art. L. 6324-7*. – I. – Dans le cadre d'une période de reconversion mentionnée au II de l'article L. 6324-3, lorsqu'à l'issue de la période d'essai prévue par le contrat de travail conclu avec l'entreprise d'accueil, le salarié et l'employeur souhaitent poursuivre les relations contractuelles, le contrat de travail avec l'entreprise d'origine est rompu selon les modalités applicables à la rupture conventionnelle individuelle mentionnée à l'article L. 1237-11 ou, lorsque le contrat de travail est à durée déterminée, d'un commun accord en application de l'article L. 1243-1.

« II. – Dans le cadre d'une période de reconversion mentionnée au II de l'article L. 6324-3, lorsqu'à l'issue 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 les relations contractuelles, le salarié réintègre au sein de l'entreprise d'origine son poste initial ou un poste équivalent avec une rémunération au moins équivalente. En cas de refus du salarié de réintégrer l'entreprise, le contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise initiale est rompu selon les modalités prévues à l'article L. 1237-11 ou, lorsque le contrat de travail est à durée déterminée, d'un commun accord en application de l'article L. 1243-1.

« Section 3 : Négociation collective dans le cadre de la période de reconversion

« *Art. L. 6324-8*. – Un accord de branche peut préciser les modalités de mise en œuvre de la période de reconversion, notamment sa durée dans les conditions prévues à l'article L. 6324-4, les certifications éligibles, ainsi que les publics prioritaires.

« *Art. L. 6324-9*. – I. – Les périodes de reconversion mentionnées au II de l'article L. 6324-3 sont mises en œuvre dans les entreprises dans le cadre des accords mentionnés à l'article L. 1237-17, sous réserve des dispositions suivantes :

« 1° Dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés pourvues 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 douze mois à compter de la date de début de la négociation. Si, au terme d'un délai de trois mois, aucun accord n'est conclu, un procès-verbal de désaccord est établi dans les conditions définies à l'article L. 2242-5 et l'employeur peut fixer unilatéralement la période de reconversion externe ;

« 2° Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins cent cinquante salariés en France, l'employeur engage une négociation portant sur la fixation des modalités d'organisation des périodes de reconversion externe ;

« 3° Dans les entreprises de moins de 50 salariés et les entreprises de 50 à moins de 300 salariés dépourvues d'un délégué syndical, l'employeur peut fixer unilatéralement la période de reconversion externe. Lorsque l'entreprise dispose d'un comité social et économique, celui-ci est obligatoirement consulté.

« II. – Les accords mentionnés au I, ou le cas échéant, la décision unilatérale de l'employeur, portent notamment sur :

« 1° La prise en charge de l'écart éventuel de rémunération du salarié dont le contrat de travail est suspendu pendant la période de reconversion professionnelle externe ;

« 2° Les conditions dans lesquelles la durée de la période de reconversion professionnelle et des actions de formation mentionnées à l'article L. 6324-4 peuvent être augmentées ;

« 3° Le montant des indemnités versées au titre de la rupture du contrat de travail du salarié bénéficiant d'une période de reconversion professionnelle qui ne peut être inférieur à celui des indemnités légales ;

« 4° Les conditions dans lesquelles les frais pédagogiques des actions mentionnées à l'article L. 6324-2 peuvent être pris en charge en tout ou partie, avec l'accord du salarié, par la mobilisation de son compte personnel de formation.

« Section 4 : Financement

« *Art. L. 6324-10.* – Les actions de formation mentionnées à l'article L. 6324-2 sont financées selon les modalités prévues au I de l'article L. 6332-14-1. Elles peuvent faire l'objet d'un cofinancement par la mobilisation du compte personnel de formation du salarié, sous réserve de son accord. Lorsqu'il s'agit d'une période de reconversion interne, le montant des droits mobilisés ne peut excéder la moitié des droits inscrits sur le compte personnel de formation du salarié. Lorsqu'il s'agit d'une période de reconversion externe, le montant des droits mobilisés n'est pas limité.

« Les accords mentionnés à l'article L. 6324-9, ou le cas échéant la décision unilatérale de l'employeur, peuvent prévoir qu'en période de reconversion, la rémunération du salarié et les frais annexes à la formation peuvent être pris en charge par l'opérateur de compétences, en application du II de l'article L. 6332-14-1, dans les conditions déterminées par décret.

« Section 5 : Dispositions d'application

« *Art. L. 6324-11*. – Les mesures d'application du présent chapitre sont déterminées par décret en Conseil d'État. » ;

« 7° Après le 1° du I de l'article L. 6332-1, il est inséré un 1° *bis* ainsi rédigé :

« 1° *bis* D'assurer le financement des périodes de reconversion selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches, dans la limite de la dotation allouée par France compétences. Ce financement est attribué selon des critères définis par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences, sur proposition des branches, relatifs notamment à l'ancienneté, à l'âge des salariés concernés, à la forte mutation de l'activité exercée et au risque d'obsolescence des compétences et dans le respect d'un montant moyen fixé par décret ; » ;

« 8° L'article L. 6332-3 est complété par un 3° ainsi rédigé :

« 3° Des périodes de reconversion. » ;

« 9°L'article L. 6332-14 est ainsi modifié :

« a) Le 5° du I est abrogé ;

« b) Le 5° du II est abrogé ;

« 10° Après le même article L. 6332-14, il est inséré un article L. 6332-14-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 6332-14-1*. – I. – L'opérateur de compétences prend en charge au titre de la section financière mentionnée au 3° de l'article L. 6332-3 , les frais pédagogiques des périodes de reconversion mentionnées à l'article L. 6324-1.

« II. – L'opérateur de compétences peut également prendre en charge dans les conditions prévues au I du présent article, les frais annexes aux actions de formation mentionnées à l'article L. 6324-2 et la rémunération des salariés bénéficiaires d'une période de reconversion, sous réserve de la conclusion des accords mentionnés à l'article L. 6324-9. ».

« II. – Le présent article entre en vigueur le 1er janvier 2026.

« III. – Les dispositions de l'article L. 6123-5, des articles L. 6324-1 à L. 6324-10 et de l'article L. 6332-14 du code du travail, dans leur rédaction en vigueur jusqu'au 31 décembre 2025, s'appliquent aux actions engagées pour lesquelles l'avenant qui précise la durée de la reconversion ou de la promotion par l'alternance a été conclu avant le 1er janvier 2026.

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le 10 avril 2025, le Gouvernement a invité les partenaires sociaux à poursuivre les négociations qui avaient précédemment été engagées sur le fondement du document d'orientation du 22 novembre 2023 en matière de transitions professionnelles des actifs qu'elles soient internes ou externes à l'entreprise. De plus, il a été proposé aux partenaires sociaux de réformer les dispositifs existants afin de les rendre plus incitatifs et plus lisibles pour les actifs comme pour les employeurs.

Un accord national interprofessionnel (ANI) a été signé en juin 2025 par les organisations professionnelles d'employeurs (MEDEF, CPME, U2P) et quatre des cinq organisations syndicales de salariés (CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC) représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Parmi les objectifs de cet accord, figure la mise en place d'un nouveau dispositif de reconversion professionnelle pour faciliter les transitions professionnelles externes et internes des salariés. Ce nouveau dispositif, qui se veut plus simple et plus efficace, fusionne les dispositifs de Transitions collectives et de reconversion et promotion par l'alternance (Pro-A).

Le présent amendement transpose ainsi les articles 4.3 et 4.4 de l'accord afin de permettre aux salariés de bénéficier d'un dispositif de reconversion professionnelle simplifié à l'initiative de l'entreprise. Ce dispositif, dénommé « période de reconversion », est financé par l'opérateur de compétences et vise l'obtention d'une certification professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle ou d'un ou plusieurs blocs de compétences. Le salarié peut dans ce cadre mobiliser son CPF dans la limite de 50% des droits inscrits en cas de reconversion interne et 100% en cas de reconversion externe.

Dans le cadre de ce parcours, le salarié bénéficie d'actions de formation. Il peut également bénéficier de l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une activité en entreprise. La

reconversion peut être mise en œuvre soit au sein de l'entreprise (reconversion interne), soit dans une autre entreprise (reconversion externe).

Dans les deux cas, un accord écrit est nécessaire afin notamment d'organiser les modalités de la période de reconversion, notamment la durée. Lorsqu'il s'agit d'une reconversion externe à l'entreprise, le salarié identifie une entreprise d'accueil, son contrat de travail avec l'entreprise initiale est suspendu et un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée est conclu avec l'entreprise d'accueil. Le salarié bénéficie d'un droit de retour dans son entreprise initiale pendant la durée de sa période d'essai. A l'issue, son contrat de travail est rompu s'il ne souhaite pas réintégrer son entreprise d'accueil dans le cadre d'une rupture conventionnelle individuelle.

Un accord de branche peut prévoir les modalités de mise en œuvre des périodes de reconversion, mais il ne conditionne pas la possibilité de bénéficier du dispositif.

Les entreprises de 300 salariés et plus doivent disposer d'un accord collectif conclu à leur niveau pour y recourir, tandis que pour les entreprises entre 50 et 299 salariés, il sera possible de se fonder sur une décision unilatérale de l'employeur en cas d'échec de la négociation préalable. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le dispositif pourra être mis en place par décision unilatérale sans obligation de négociation préalable.