

**Accord national interprofessionnel relatif à la reconversion professionnelle et à la mutualisation du coût des indemnités de licenciement pour inaptitude du 23 avril 2024**

## **Préambule**

Construire un dispositif de reconversion professionnelle simple et efficace est une priorité pour notre pays, ses salariés et ses entreprises, en particulier pour les TPE-PME.

Réussir les grands chantiers de réindustrialisation (France 2030) et de transitions énergétique et numérique requiert des compétences et des qualifications dont notre pays dispose insuffisamment aujourd'hui, et que la formation initiale seule ne pourra fournir. Ces transitions vont conduire dès les prochaines années des centaines de milliers de salariés à devoir se reconvertir professionnellement.

Enfin, les entreprises elles-mêmes font face à une pénurie de compétences et de qualifications inédite qui va durer en raison de la stagnation de la population active : c'est leur intérêt, parfois vital, de participer à la nécessaire reconversion professionnelle des salariés.

Le présent accord vise à créer un nouveau dispositif de reconversion professionnelle, simple et efficace, intitulé « période de reconversion ». Il doit contribuer à répondre, de façon décisive, aux besoins en compétences et en qualifications de notre pays et des entreprises, et sécuriser les reconversions des salariés.

**Du point de vue des entreprises**, il répond à deux types de situation :

- 1/ Recruter une personne pour la former à occuper un emploi pour lequel elle ne dispose pas des compétences et qualifications requises au moment de son recrutement.
- 2/ Reconvertir des salariés en interne notamment dans le cadre d'un projet de transformation d'une entreprise.

**Du point de vue des salariés**, il répond également à deux types de situation :

- 1/ Postuler à un emploi pour lequel le salarié ne dispose pas immédiatement des compétences et qualifications demandées, mais qu'il entend acquérir au sein de l'entreprise.
- 2/ Evoluer professionnellement au sein de l'entreprise ou du groupe y compris lorsque son poste est transformé ou supprimé.

**Du point de vue de l'intérêt général**, il apporte au moins 4 contributions :

- permettre à des demandeurs d'emploi d'être embauché par des entreprises sans avoir acquis au préalable les compétences et qualifications demandées ;
- permettre à des salariés de se reconvertir professionnellement sans passer par une période de chômage ;
- permettre aux entreprises d'élargir leur vivier de recrutement et de réduire ainsi leurs difficultés de recrutement ;
- accélérer la nécessaire reconversion des salariés et indépendants vers les compétences et qualifications requises par les transitions (énergétiques, numériques, ...) et la réindustrialisation.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires du présent accord portent une attention particulière à l'accompagnement des salariés tout au long de leur parcours professionnel et rappellent que les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause l'existence des dispositifs en vigueur (projet de transition professionnelle-PTP, contrats de professionnalisation, ...).

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires, conformément au Document d'orientation du Gouvernement adressé le 22 novembre 2023, conviennent ainsi des dispositions suivantes :

## SOMMAIRE

<b>Préambule.</b>	.....	<b>1</b>
<b>Article 1.</b>	<b>Définition de la période de reconversion .....</b>	<b>4</b>
<b>Article 2.</b>	<b>Certifications éligibles à la période de reconversion.....</b>	<b>4</b>
<b>Article 3.</b>	<b>Financement de la période de reconversion .....</b>	<b>4</b>
<b>Article 4.</b>	<b>Durée de la période de reconversion.....</b>	<b>5</b>
<b>Article 5.</b>	<b>Cas des salariés travaillant dans des métiers exposés à l'usure professionnelle .....</b>	<b>5</b>
<b>Article 6.</b>	<b>Création d'une ligne budgétaire dédiée au soutien à l'embauche des salariés âgés de 55 ans ou plus, à titre expérimental.....</b>	<b>5</b>
<b>Article 7.</b>	<b>Niveau de prise en charge de la période de reconversion.....</b>	<b>6</b>
<b>Article 8.</b>	<b>Financement global du dispositif.....</b>	<b>6</b>
<b>Article 9.</b>	<b>Comité de suivi paritaire de la mise en œuvre de l'accord .....</b>	<b>6</b>
<b>Article 10.</b>	<b>Comité de suivi de la transposition de l'accord par les pouvoirs publics.....</b>	<b>7</b>
<b>Article 11.</b>	<b>Dispositions finales.....</b>	<b>7</b>

## **Article 1 Définition de la période de reconversion**

Il est créé une période de reconversion permettant à un salarié employé dans une entreprise de suivre une formation qualifiante ou diplômante. Cette période de reconversion alterne période de formation en entreprise et période de formation dans un organisme de formation. Dans ce cadre, les coûts pédagogiques de la période de reconversion sont financés conformément aux conditions fixées aux articles 7 et 8 du présent accord.

Elle fait l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, attestant du consentement des deux parties à l'engagement dans le parcours, de ses objectifs et de ses modalités de mise en œuvre.

Un accord de branche professionnelle peut préciser les modalités de mise en œuvre du dispositif.

Lors de la période de reconversion, le contrat de travail du salarié est maintenu, sans modification, notamment de la rémunération.

La période de reconversion peut commencer dès le premier jour d'embauche du salarié.

Cette période de reconversion se caractérise par un aménagement du temps de travail permettant de garantir au salarié :

- une adaptation des modalités pédagogiques
- la prise en charge des coûts pédagogiques dans les conditions définies à l'article 8 du présent accord.

L'accès à cette période de reconversion est ouvert à toute personne quelle que soit sa situation professionnelle antérieure, sans limitation d'âge, ni de niveau d'entrée minimal ou maximal.

Un accompagnement du salarié peut être réalisé par les organismes habilités du Conseil en Evolution Professionnelle - CEP dont les missions sont revues et renforcées (modification des articles L6111-6 et suivants du code du travail).

A l'issue de cette période de reconversion, le salarié est positionné au minimum au niveau de la classification prévue par la branche professionnelle dès lors qu'il a obtenu sa certification, et que cette classification le permet. Dans le cas contraire, il retrouve son poste, ou un poste équivalent, dans l'entreprise.

Le CSE, s'il existe, est informé de façon annuelle des périodes de reconversions mises en œuvre dans l'entreprise.

## **Article 2 Certifications éligibles à la période de reconversion**

L'entreprise et le salarié identifient, notamment lors de l'entretien professionnel, la certification visée par la période de reconversion. Les certifications éligibles sont les mêmes que celles du contrat d'apprentissage, ainsi que les certificats de qualification professionnelle élaborés ou identifiés par les Branches professionnelles.

### **Article 3 Financement de la période de reconversion**

La période de reconversion fait l'objet d'un financement des coûts pédagogiques dans les conditions prévues à l'article 7 du présent accord par l'OPCO compétent de l'entreprise.

Comme sur le contrat d'apprentissage, la compétence de l'OPCO est une compétence liée : à partir du moment où les conditions réglementaires sont remplies, le financement est de droit, dans les conditions prévues aux articles 7 et 8 du présent accord. La subrogation est automatique.

### **Article 4 Durée de la période de reconversion**

La période de reconversion est de 12 mois maximum. Un accord d'entreprise ou de branche professionnelle peut porter cette durée à 24 mois maximum. La durée minimum de formation de la période de reconversion est de 150 heures. Les parties signataires du présent accord recommandent le recours au tutorat, dont la formation des tuteurs, pour accompagner le salarié dans le cadre des périodes de reconversion

### **Article 5 Cas des salariés travaillant dans des métiers exposés à l'usure professionnelle**

Les salariés qui travaillent dans des métiers exposés à l'usure professionnelle, dont la liste est définie par accord de branche professionnelle, sur la base d'une cartographie élaborée dans des conditions définies par la branche professionnelle ou sur celle établie par la CATMP, bénéficient, le cas échéant, lors de la visite médicale à mi carrière (45 ans), d'un entretien avec un CEP afin d'examiner des possibilités de reconversions.

Un accord d'entreprise ou de branche professionnelle peut prévoir d'avancer le calendrier, en fonction de l'entrée du salarié dans la vie professionnelle, pour la visite médicale à mi-carrière, pour l'entretien avec un CEP.

Les parties signataires recommandent aux branches professionnelles d'engager au plus vite la négociation sur la cartographie prévue au 1<sup>er</sup> alinéa du présent article, avec pour objectif d'aboutir avant la fin de l'année 2025 et demandent l'appui des services de l'Etat pour accompagner les branches professionnelles dans cette mission.

Dans l'attente de l'évolution prévue ci-après, les opérateurs CEP de droit cités au 5<sup>ème</sup> alinéa de l'article L6111-6 du code du travail contribuent à la recherche d'une entreprise d'accueil, dans laquelle le salarié peut choisir d'effectuer sa période de reconversion. Ceci implique un élargissement des missions légales des opérateurs CEP. Dans ce cadre, la période de reconversion est financée conformément aux conditions fixées aux articles 7 et 8 du présent accord.

### **Article 6 Création d'une ligne budgétaire dédiée au soutien à l'embauche des salariés âgés de 55 ans ou plus, à titre expérimental**

Afin de lever un frein important à l'embauche de salariés âgés de 55 ans ou plus, un mécanisme de mutualisation de la prise en charge du coût des indemnités de licenciement pour inaptitude est instauré pour lesdits salariés dans les conditions ci-dessous.

Cette mutualisation n'est pas accessible aux entreprises qui ne respectent pas les dispositions relatives au reclassement et à l'adaptation du poste de travail prévues aux articles L1226-2 et L1226-10 du code du travail.

Cette ligne budgétaire est créée à titre expérimental pour une durée de 5 ans au sein de la Branche accidents du travail et maladies professionnelles.

Lors de la transposition législative de cette disposition, avec l'appui d'une étude d'impact, des adaptations pourront être recherchées en fonction de la taille des entreprises.

Dans le cadre du suivi de l'accord, les organisations signataires du présent accord réalisent annuellement un bilan financier, pendant la phase d'expérimentation.

## **Article 7 Niveau de prise en charge de la période de reconversion**

Le niveau de prise en charge des coûts pédagogiques de la période de reconversion par les OPCO est, pour les certifications inscrites au RNCP, égal à 90% de celui fixé pour les contrats d'apprentissage, sans jamais pouvoir être supérieur à 9000 euros.

Ce niveau de prise en charge fait l'objet d'un bilan à l'issue de la première année de mise en œuvre et peut être adapté en conséquence.

Pour les certificats de qualification professionnelle, le niveau de prise en charge est fixé par les branches professionnelles en lien avec le conseil d'administration de l'OPCO compétent.

Si le niveau de prise en charge n'est pas défini, la valeur par défaut est la valeur d'amorçage fixée règlementairement.

## **Article 8 Financement global du dispositif**

Les dispositifs « Transitions collectives » et « Pro-A » sont supprimés. Les financements initialement budgétés sont redéployés sur la période de reconversion professionnelle.

Les 300 millions d'euros du Fonds national pour l'emploi (FNE) portés par le budget de l'Etat sur les programmes 102 et 103 sont prioritairement mobilisés pour financer les périodes de reconversion.

Au total, les périodes de reconversion disposent, par redéploiement, d'un budget d'environ 350 millions d'euros, sans dépenses supplémentaires ni pour les entreprises, ni pour les salariés, ni pour l'Etat.

Le portage de ce dispositif fait l'objet d'un portail unique des projets de reconversion, géré paritairement en lien avec les OPCO, sur lequel sont déposées les demandes des entreprises où s'effectue la période de reconversion.

Dans le cadre du suivi de l'accord, les organisations signataires du présent accord réalisent annuellement un bilan financier.

## **Article 9 Comité de suivi paritaire de la mise en œuvre de l'accord**

Un comité de suivi paritaire relatif à la mise en œuvre du présent accord est constitué des organisations représentatives des salariés et des employeurs signataires du présent accord.

Il est notamment chargé d'effectuer un bilan qualitatif et financier (articles 6, 7 et 8) du présent accord.

Ce bilan porte une attention particulière sur l'appropriation du dispositif par les TPE-PME.

## **Article 10 Comité de suivi de la transposition de l'accord par les pouvoirs publics**

Les parties signataires du présent accord s'engagent à défendre le respect fidèle de l'accord dans le cadre de sa transposition législative et réglementaire.

A cet effet, un comité de suivi de la transposition du présent accord par les pouvoirs publics est constitué jusqu'à publication de l'ensemble des textes législatifs et réglementaires relatifs au présent accord.

Son rôle est :

- d'examiner la transposition fidèle de l'esprit du présent accord et de ses dispositions par les pouvoirs publics, s'agissant de définir les règles législatives et réglementaires nécessaires à son application;
- le cas échéant, de tenter de définir une position commune sur des projets d'amendements gouvernementaux dans le cadre des débats parlementaires, et des projets de décrets une fois le texte de loi voté et promulgué.

Il est composé des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires du présent accord.

Il se réunira à l'initiative d'au moins une des organisations signataires.

Dans le cas où il n'est pas possible de s'entendre sur une position commune ou de se réunir dans un délai raisonnable au vu du calendrier parlementaire, chaque organisation signataire a la faculté de défendre ses positions propres en informant les autres signataires.

## **Article 11 Dispositions finales**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé et dénoncé selon les dispositions en vigueur prévues par la loi à la date de révision ou de dénonciation.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie signataire la plus diligente.

L'entrée en vigueur des dispositions du présent accord est subordonnée à son extension par le Ministère du Travail.

\*\*\*

Fait à Paris le 23 avril 2024,

Pour la CPME,

Pour la CFDT,

Pour le MEDEF,

Pour la CFE-CGC,

Pour l'U2P,

Pour la CFTC,

Pour la CGT,

Pour la CGT-FO,