



TEXTE ADOPTÉ n° 171
« Petite loi »

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958
DIX-SEPTIÈME LÉGISLATURE

15 octobre 2025

PROJET DE LOI

*portant transposition des accords nationaux interprofessionnels
en faveur de l'emploi des salariés expérimentés
et relatif à l'évolution du dialogue social*

(Texte définitif)

*L'Assemblée nationale a adopté, dans les conditions prévues à
l'article 45, alinéa 3, de la Constitution, le projet de loi dont la teneur suit :*

Voir les numéros :

Sénat : 1^{re} lecture : **600, 667, 668** et T.A. **133** (2024-2025).
828. Commission mixte paritaire : **838, 839** et T.A. **174** (2024-2025).
Assemblée nationale : 1^{re} lecture : **1526, 1617** et T.A. **158**.
Commission mixte paritaire : **1683**.

TITRE I^{ER}

RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL SUR L'EMPLOI ET LE TRAVAIL DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS

Article 1^{er}

Le chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 2241-1 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, la référence : « 5° » est remplacée par la référence : « 5° *bis* » ;

b) Après le 5°, il est inséré un 5° *bis* ainsi rédigé :

« 5° *bis* Sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge ; »

2° L'article L. 2241-2-1 est ainsi rétabli :

« *Art. L. 2241-2-1.* – L'accord de branche conclu dans le cadre des négociations prévues au 5° *bis* de l'article L. 2241-1 peut comporter un plan d'action type pour les entreprises de moins de trois cents salariés.

« Si, à l'issue d'une négociation sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge, avec les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, un accord collectif n'a pas pu être conclu, l'employeur peut appliquer le plan d'action prévu au premier alinéa du présent article au moyen d'un document unilatéral, après avoir informé et consulté par tous moyens le comité social et économique, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés. » ;

3° Au *a* du 1° de l'article L. 2241-5 et à l'article L. 2241-6, la référence : « 5° » est remplacée par la référence : « 5° *bis* » ;

4° La sous-section 3 de la section 3 est complétée par un paragraphe 5 ainsi rédigé :

*« Paragraphe 5
« Salariés expérimentés*

« *Art. L. 2241-14-1.* – Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, une fois tous les trois ans, pour engager, après établissement d'un diagnostic, une négociation sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge.

« Cette négociation porte sur :

« 1° Le recrutement de ces salariés ;

« 2° Leur maintien dans l'emploi ;

« 3° L'aménagement des fins de carrière, en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel ;

« 4° La transmission de leurs savoirs et de leurs compétences, en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences.

« Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

« *Art. L. 2241-14-2.* – La négociation prévue à l'article L. 2241-14-1 peut également, s'agissant des mêmes salariés, porter notamment sur :

« 1° Le développement des compétences et l'accès à la formation ;

« 2° Les effets des transformations technologiques et environnementales sur les métiers ;

« 3° Les modalités de management du personnel ;

« 4° Les modalités d'écoute, d'accompagnement et d'encadrement de ces salariés ;

« 5° La santé au travail et la prévention des risques professionnels ;

« 6° L'organisation du travail et les conditions de travail. »

Article 2

Le chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° Après l'article L. 2242-2, il est inséré un article L. 2242-2-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2242-2-1.* – Lorsqu'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives sont constituées dans les entreprises et les groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1, d'au moins trois cents salariés, l'employeur engage, au moins une fois tous les quatre ans, en plus des négociations mentionnées à l'article L. 2242-1, une négociation sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge. » ;

2° À l'article L. 2242-4, les mots : « et L. 2242-2 » sont remplacés par les mots : « , L. 2242-2 et L. 2242-2-1 » ;

3° À la fin du 1° de l'article L. 2242-11, les mots : « à l'article L. 2242-2 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 2242-2 et L. 2242-2-1 » ;

4° À l'article L. 2242-12, les mots : « à l'article L. 2242-2 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 2242-2 et L. 2242-2-1 » ;

5° Après le 3° de l'article L. 2242-13, il est inséré un 4° ainsi rédigé :

« 4° Tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés mentionnées à l'article L. 2242-2-1, une négociation sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge, dans les conditions prévues à la sous-section 5 de la présente section. » ;

6° Au 6° de l'article L. 2242-21, les mots : « l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, » et, à la fin, les mots : « et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés » sont supprimés ;

7° La section 3 est complétée par une sous-section 5 ainsi rédigée :

« *Sous-section 5*

« *Salariés expérimentés*

« *Art. L. 2242-22.* – Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés mentionnées à l'article L. 2242-2-1, l'employeur engage, tous les trois ans, une négociation sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge.

« Cette négociation est précédée d'un diagnostic et porte sur les matières mentionnées à l'article L. 2241-14-1.

« La négociation peut également porter sur les matières mentionnées à l'article L. 2241-14-2. Dans ce cadre, l'employeur examine les possibilités de mobilisation du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle prévu à l'article L. 221-1-5 du code de la sécurité sociale.

« Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire. »

TITRE II

PRÉPARER LA DEUXIÈME PARTIE DE CARRIÈRE

Article 3

I. – Le code du travail est ainsi modifié :

A. – L'article L. 2312-18 est ainsi modifié :

1° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Ces informations comportent également un bilan de la mise en œuvre des actions de formation entreprises à l'issue des entretiens mentionnés à l'article L. 6315-1 ou des périodes de reconversion mentionnées à l'article L. 6324-1. » ;

2° Au dernier alinéa, le mot : « deuxième » est remplacé par le mot : « troisième » ;

B. – L'article L. 4624-3 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le cas échéant, la mise en œuvre des mesures, lorsqu'elles sont formulées à l'issue des visites prévues aux articles L. 4624-1, L. 4624-2 et L. 4624-2-3 organisées après celle de mi-carrière prévue à l'article L. 4624-2-2, est abordée lors de l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1. » ;

C. – À l'intitulé du chapitre V du titre I^{er} du livre III de la sixième partie, après le mot : « Entretien », sont insérés les mots : « de parcours » ;

D. – L'article L. 6315-1 est ainsi modifié :

1° Le I est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est remplacé par huit alinéas ainsi rédigés :

« I. – À l’occasion de son embauche, le salarié est informé qu’il bénéficie d’un entretien de parcours professionnel avec son employeur au cours de la première année suivant son embauche.

« Tout salarié restant employé dans la même entreprise bénéficie d’un entretien de parcours professionnel tous les quatre ans. Celui-ci est consacré :

« 1° Aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi qu’à leur évolution possible au regard des transformations de l’entreprise ;

« 2° À sa situation et à son parcours professionnels, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d’emploi dans l’entreprise ;

« 3° À ses besoins de formation, qu’ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l’évolution de son emploi au regard des transformations de l’entreprise ou à un projet personnel ;

« 4° À ses souhaits d’évolution professionnelle. L’entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l’expérience ;

« 5° À l’activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l’employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

« L’entretien de parcours professionnel ne porte pas sur l’évaluation du travail du salarié. Il est organisé par l’employeur et réalisé par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction de l’entreprise et se déroule pendant le temps de travail. » ;

b) La première phrase du second alinéa est ainsi modifiée :

– après le mot : « entretien », sont insérés les mots : « de parcours » ;

– sont ajoutés les mots : « , si le salarié n’a bénéficié d’aucun entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise d’activité » ;

c) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le salarié peut, pour la préparation de cet entretien, bénéficier d’un conseil en évolution professionnelle mentionné à l’article L. 6111-6 du présent code. L’employeur,

pour la préparation de ce même entretien, peut bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'opérateur de compétences mentionné à l'article L. 6332-1 dont il relève. L'employeur peut également être accompagné par un organisme externe lorsqu'un accord de branche ou d'entreprise le prévoit. » ;

2° Le II est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est ainsi modifié :

– à la première phrase, le mot : « six » est remplacé par le mot : « huit » et, après le mot : « entretien », sont insérés les mots : « de parcours » ;

– après la même première phrase, est insérée une phrase ainsi rédigée : « Lorsqu'il s'agit du premier état des lieux après l'embauche, il peut être réalisé sept ans après l'entretien mentionné au premier alinéa du I. » ;

b) Au deuxième alinéa, le mot : « six » est remplacé par le mot : « huit » et, après le mot : « entretiens », sont insérés les mots : « de parcours » ;

c) À l'avant-dernier alinéa, le mot : « six » est remplacé par le mot : « huit » ;

3° À la fin du III, les mots : « professionnels différente de celle définie au I » sont remplacés par les mots : « de parcours professionnels différente de celle définie au I, sans que celle-ci excède quatre ans » ;

4° Sont ajoutés des IV et V ainsi rédigés :

« IV. – L'entretien de parcours professionnel mentionné au I est organisé dans un délai de deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière prévue à l'article L. 4624-2-2. L'employeur ne peut pas avoir accès aux données de santé du salarié.

« Les mesures proposées, le cas échéant, par le médecin du travail en application de l'article L. 4624-3 sont évoquées au cours de cet entretien.

« En plus des sujets mentionnés au I du présent article, sont abordés au cours de cet entretien, s'il y a lieu, l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié.

« À l'issue de l'entretien, le document écrit mentionné à l'avant-dernier alinéa du I du présent article récapitule, sous forme de bilan, l'ensemble des éléments abordés en application du présent IV.

« V. – Lors du premier entretien de parcours professionnel qui intervient au cours des deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié, sont abordées, en plus des sujets mentionnés au I, les conditions de maintien dans l’emploi et les possibilités d’aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage au temps partiel ou de retraite progressive. » ;

E. – La première phrase du dernier alinéa de l’article L. 6321-1 est complétée par les mots : « , dont l’élaboration peut tenir compte des conclusions des entretiens mentionnés à l’article L. 6315-1 » ;

F. – À la première phrase du premier alinéa de l’article L. 6323-13, la première occurrence du mot : « six » est remplacée par le mot : « huit ».

II. – Les entreprises ou, à défaut, les branches ayant conclu un accord en application du III de l’article L. 6315-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la présente loi, engagent une négociation en vue de réviser ces accords pour les rendre conformes au présent article.

L’article L. 6315-1 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la présente loi, s’applique à compter du 1^{er} octobre 2026 aux accords collectifs d’entreprise ou de branche en cours de validité à cette date portant sur la périodicité des entretiens professionnels.

TITRE III

LEVER LES FREINS AU RECRUTEMENT DES DEMANDEURS D’EMPLOI SENIORS

Article 4

I. – À titre expérimental, pendant les cinq années suivant la promulgation de la présente loi, peuvent être conclus des contrats, dits de valorisation de l’expérience, soumis aux dispositions régissant les contrats de travail à durée indéterminée sous réserve de celles prévues au présent article, entre toute entreprise et toute personne qui, au moment de son embauche, remplit l’ensemble des conditions suivantes :

1° Être âgée d’au moins soixante ans, ou d’au moins cinquante-sept ans si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit ;

2° Être inscrite sur la liste des demandeurs d’emploi mentionnée au 3° du I de l’article L. 5312-1 du code du travail ;

3° Ne pouvoir bénéficier d'une pension de retraite de base de droit propre à taux plein d'un régime légalement obligatoire, à l'exception de celles attribuées au titre des régimes mentionnés aux 1° à 3° de l'article L. 161-22-1-2 du code de la sécurité sociale ou en application de l'article L. 6 du code des pensions civiles et militaires de retraite ;

4° Ne pas avoir été employée dans cette entreprise ou, le cas échéant, dans une entreprise appartenant au même groupe, au cours des six mois précédents.

Pour l'application du 4° du présent I, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise et celles qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

Les missions devant être exercées dans le cadre de ce contrat peuvent être précisées par convention ou accord de branche étendu.

II. – Lors de la signature du contrat, le salarié remet à l'employeur un document, transmis par l'organisme mentionné au premier alinéa de l'article L. 222-1 du code de la sécurité sociale, mentionnant la date prévisionnelle à laquelle il remplira, le cas échéant, les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein. En cas de réévaluation ultérieure de cette date, le salarié en informe son employeur et lui transmet une version mise à jour de ce même document.

III. – L'employeur peut mettre à la retraite le salarié dès lors que celui-ci a atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, ou l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du même code s'il justifie d'une durée d'assurance au moins égale à celle mentionnée à l'article L. 161-17-3 dudit code.

IV. – Les articles L. 1237-6 et L. 1237-7 du code du travail sont applicables aux mises à la retraite effectuées en application du III du présent article.

Si ni les conditions de mise à la retraite prévues au même III et au premier alinéa du présent IV, ni celles prévues à l'article L. 1237-5 du code du travail ne sont réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

V. – L'employeur est exonéré, jusqu'à la fin de la troisième année suivant la promulgation de la présente loi, de la contribution mentionnée à l'article L. 137-12 du code de la sécurité sociale au titre des indemnités versées à l'occasion des ruptures de contrats de travail effectuées en application du III du présent article.

VI. – Le Gouvernement remet au Parlement, au plus tard six mois avant le terme de l'expérimentation, un rapport d'évaluation de l'expérimentation prévue au présent article. Ce rapport présente notamment le bilan du recours au contrat de valorisation de l'expérience ainsi que le montant des exonérations qui y ont été associées.

TITRE IV

FACILITER LES AMÉNAGEMENTS DE FIN DE CARRIÈRE

Article 5

Le second alinéa des articles L. 3121-60-1 et L. 3123-4-1 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée : « La justification apportée par l'employeur rend notamment compte des conséquences de la réduction de la durée de travail sollicitée sur la continuité de l'activité de l'entreprise ou du service ainsi que, si elles impliquent un recrutement, des difficultés pour y procéder sur le poste concerné. »

Article 6

I. – L'article L. 1237-9 du code du travail est ainsi modifié :

1° La seconde phrase du dernier alinéa est ainsi rédigée : « Sous réserve du dernier alinéa, l'indemnité est attribuée lorsque le salarié fait valoir ses droits à une pension de vieillesse de droit propre au titre du régime de base auquel il est affilié au titre de l'emploi qu'il occupe dans l'entreprise. » ;

2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir la possibilité d'affecter l'indemnité de départ à la retraite au maintien total ou partiel de la rémunération du salarié en fin de carrière lorsque celui-ci, à sa demande et en accord avec son employeur, passe à temps partiel ou à temps réduit par rapport à la durée maximale légale ou conventionnelle de travail exprimée en jours. Si le montant de l'indemnité de départ qui aurait été due au moment où il fait valoir ses droits à retraite est supérieur au montant des sommes affectées à son maintien de rémunération, le reliquat est versé au salarié. »

II. – Le II de l’article L. 161-22-1-5 du code de la sécurité sociale est complété par un 3° ainsi rédigé :

« 3° Aux assurés dont l’indemnité de départ à la retraite est affectée au maintien total ou partiel de leur rémunération en application du dernier alinéa de l’article L. 1237-9 du code du travail. »

Article 7

Le code du travail est ainsi modifié :

1° L’article L. 1237-5 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, après le mot : « atteint », sont insérés les mots : « , y compris avant son embauche, » ;

b) Au septième alinéa, après le mot : « bénéficiaire », sont insérés les mots : « ou continuer de bénéficier » ;

2° L’article L. 1237-5-1 est ainsi modifié :

a) Au début du premier alinéa, les mots : « À compter du 22 décembre 2006, » sont supprimés ;

b) Le second alinéa est supprimé ;

3° Les deux derniers alinéas de l’article L. 1524-10 sont remplacés par un alinéa ainsi rédigé :

« “Art. L. 1237-5-1. – Aucune convention ou accord collectif prévoyant la possibilité d’une mise à la retraite d’office d’un salarié à un âge inférieur à celui fixé au second alinéa de l’article 6 de l’ordonnance n° 2002-411 du 27 mars 2002 relative à la protection sanitaire et sociale à Mayotte ne peut être signé ou étendu.” »

TITRE V

AMÉLIORER LA QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL

Article 8

Le code du travail est ainsi modifié :

1° Après la seconde occurrence du mot : « élus », la fin du deuxième alinéa de l'article L. 2143-3 est supprimée ;

2° Les deuxième à cinquième et dernier alinéas de l'article L. 2314-33 sont supprimés.

TITRE VI

ASSURANCE CHÔMAGE

Article 9

L'article L. 5422-2-2 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée : « Elles peuvent également être modulées en tenant compte soit de ce que le demandeur d'emploi n'a jamais bénéficié de l'allocation d'assurance, soit de ce qu'il n'en a plus bénéficié depuis un nombre d'années défini. »

Article 10

Au 1° de l'article L. 5422-12 du code du travail, après le mot : « démissions, », sont insérés les mots : « des licenciements mentionnés à l'article L. 1226-2-1 et des licenciements pour faute grave ou faute lourde, ».

TITRE VII

TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

Article 11

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 du présent code, pour une durée d'au moins six mois. » ;

3° L'article L. 2242-21 est complété par un 7° ainsi rédigé :

« 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 : « , 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 acquis au titre du compte personnel de formation du salarié mobilisés en application de l'article L. 6324-10, dans la limite des crédits ouverts par la 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 de plusieurs blocs de compétences. Il peut bénéficier d'un 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° de l'article 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 de 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, les modalités d'organisation de cette période, notamment sa durée, font l'objet d'un accord écrit. 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 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 dans l'entreprise d'accueil. Cette période de reconversion dans 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, qui précise les modalités d'organisation de la période de reconversion et prévoit une période d'essai dans les conditions prévues à la section 4 du chapitre I^{er} du titre II du livre II de la première partie et aux 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 douze mois, à l'exception de celles permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences mentionné au second 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 trente-six 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 subordonner 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 de la mobilisation de son compte personnel de formation prévue à l'article L. 6324-10.

« *Art. L. 6324-7.* – I. – Dans le cadre d'une période de reconversion externe mentionnée au II de l'article L. 6324-3, lorsque, au terme de la période d'essai prévue par le contrat de travail conclu avec l'entreprise d'accueil, le salarié et l'employeur de l'entreprise d'accueil souhaitent poursuivre leurs relations contractuelles, le contrat de travail avec l'entreprise d'origine est rompu selon les modalités applicables à la rupture conventionnelle 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.

« La rupture du contrat de travail est exclue du champ d'application des dispositions relatives au licenciement pour motif économique prévues au chapitre III du titre III du livre II de la première partie.

« II. – Dans le cadre d'une période de reconversion externe mentionnée au II de l'article L. 6324-3, lorsque, 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. 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 d'entreprise ou 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 permettant d'en bénéficier ainsi que les salariés prioritaires.

« Art. L. 6324-9. – I. – Les périodes de reconversion externe 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.

« A. – Dans les entreprises de cinquante à moins de trois cents 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, à l'expiration 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 définir unilatéralement les modalités de la période de reconversion externe.

« B. – Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés ainsi que dans les entreprises et les 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 définition des modalités d'organisation des périodes de reconversion externe.

« C. – Dans les entreprises de moins de cinquante salariés et les entreprises de cinquante à moins de trois cents 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 du présent article 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 mentionnée à l'article L. 6324-4 peut être augmentée ;

« 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. Pour 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. Pour 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 que, 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 des 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, et relatifs notamment à l'ancienneté et à l'âge des salariés concernés, à la forte mutation de l'activité exercée et au risque d'obsolescence des compétences, 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° Le 5° des I et II de l'article L. 6332-14 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 bénéficiant 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 1^{er} janvier 2026.

III. – Les articles L. 6123-5, L. 6324-1 à L. 6324-10 et L. 6332-14 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à la présente loi, 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 1^{er} janvier 2026.

Article 12

I. – La section 1 du chapitre III du titre II du livre I^{er} de la sixième partie du code du travail est ainsi rétablie :

« Section 1

« Conseil national de l'orientation et de la formation professionnelles pour le développement des compétences

« Art. L. 6123-1. – I. – Le Conseil national de l'orientation et de la formation professionnelles pour le développement des compétences, placé auprès du ministre chargé de la formation professionnelle, a pour missions de :

« 1° Favoriser, au niveau national, la concertation et la coordination en matière d'orientation et de formation professionnelles pour le développement des compétences des actifs ;

« 2° Contribuer au débat public, notamment en assurant le suivi des études et des évaluations produites au niveau national sur ces sujets et, le cas échéant, en proposant des indicateurs de suivi.

« Le conseil exerce ses missions en lien avec le Comité national pour l'emploi mentionné à l'article L. 5311-9 et contribue, en tant que de besoin, aux travaux du comité.

« II. – Le conseil est composé de représentants de l'État et des régions ainsi que des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Chaque collègue dispose d'un nombre égal de voix.

« Le secrétariat du conseil est assuré par l'institution paritaire nationale mentionnée à l'article L. 6323-17-5-1.

« III. – Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application du présent article, notamment la composition ainsi que les modalités d'organisation et de fonctionnement du conseil. »

II. – Le présent article entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Article 13

I. – Le code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 6123-5 est ainsi modifié :

a) Le 3° est ainsi modifié :

– le *a* est complété par les mots : « lorsqu’il est mobilisé par son titulaire au moyen du service dématérialisé mentionné à l’article L. 6323-9 » ;

– le *g* est ainsi rédigé :

« *g*) À l’instance paritaire nationale mentionnée à l’article L. 6323-17-5-1 pour le financement du projet de transition professionnelle mentionné à l’article L. 6323-17-1, en intégrant les fonds correspondant aux droits acquis au titre du compte personnel de formation du salarié mobilisés en application du premier alinéa du même article L. 6323-17-1, selon des modalités prévues par convention et dans la limite des crédits ouverts par la loi de finances ; »

b) Le 5° est ainsi rédigé :

« 5° De verser à l’instance paritaire nationale mentionnée à l’article L. 6323-17-5-1 des fonds pour le financement de projets de transition professionnelle mentionnés à l’article L. 6323-17-1 ; »

c) Après le même 5°, il est inséré un 5° *bis* ainsi rédigé :

« 5° *bis* De verser aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales mentionnées à l’article L. 6323-17-6 des fonds pour le financement de projets de reconversion professionnelle mentionnés au 4° du I de l’article L. 4163-7 selon des modalités déterminées par décret ; »

d) Le *e* du 10° est complété par les mots : « , sous réserve des missions assurées par l’instance paritaire nationale mentionnée à l’article L. 6323-17-5-1 du présent code » ;

2° Après l’article L. 6123-7, il est inséré un article L. 6123-7-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 6123-7-1.* – Lorsqu’il délibère sur les questions relatives au conseil en évolution professionnelle, le conseil d’administration de France compétences s’appuie sur les recommandations de la commission chargée du conseil en évolution professionnelle instituée au sein de France compétences. » ;

3° Le II de l’article L. 6323-17-2 est ainsi modifié :

a) La deuxième phrase du deuxième alinéa est complétée par les mots : « conformément aux orientations définies par l’instance paritaire nationale mentionnée à l’article L. 6323-17-5-1 » ;

b) À la fin de la première phrase du dernier alinéa, les mots : « France compétences » sont remplacés par les mots : « l'instance paritaire nationale mentionnée à l'article L. 6323-17-5-1 » ;

4° L'article L. 6323-17-3 est complété par trois alinéas ainsi rédigés :

« Trois mois avant la fin de la formation, l'employeur notifie au salarié, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, la possibilité dont il bénéficie, à l'issue de la formation, de retrouver son poste ou, à défaut, un poste équivalent assorti d'une rémunération au moins équivalente.

« Dans la lettre de notification, l'employeur précise que le salarié dispose d'un mois à compter de la réception de celle-ci pour faire connaître sa décision à l'employeur.

« À défaut de réponse dans le délai imparti, le salarié est réputé accepter de réintégrer l'entreprise à l'issue de l'action de formation. » ;

5° Après l'article L. 6323-17-5, sont insérés des articles L. 6323-17-5-1 et L. 6323-17-5-2 ainsi rédigés :

« *Art. L. 6323-17-5-1.* – Une instance paritaire nationale, constituée sous la forme d'une association, composée de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, est agréée par l'autorité administrative pour :

« 1° Animer et coordonner le réseau des commissions paritaires interprofessionnelles régionales mentionnées à l'article L. 6323-17-6 ;

« 2° Définir les orientations nationales en matière de financement des transitions professionnelles, notamment les règles, les critères et les priorités de prise en charge du projet de transition professionnelle mentionné à l'article L. 6323-17-1 ;

« 3° Répartir entre les commissions paritaires interprofessionnelles régionales mentionnées à l'article L. 6323-17-6 et verser les fonds mentionnés au g du 3° et au 5° de l'article L. 6123-5 ;

« 4° Participer à l'animation de la commission mentionnée à l'article L. 6123-7-1 ;

« 5° Veiller à la mise en œuvre et au bon fonctionnement du système d'information commun aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales.

« Une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens est conclue entre l'instance paritaire nationale et l'État. Elle détermine les modalités du financement de l'instance paritaire nationale, son cadre d'intervention, notamment les moyens humains affectés à ses missions, ainsi que les objectifs et les résultats attendus dans la mise en œuvre de ses missions. Les frais de gestion dont bénéficie l'instance paritaire nationale sont déduits des fonds qu'elle reçoit de France compétences en application du g du 3° de l'article L. 6123-5. Ils sont fixés par la convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cette convention est rendue publique lors de sa signature et lors de son renouvellement. Un décret précise le contenu, la périodicité et les modalités d'évaluation de cette convention.

« Un commissaire du Gouvernement, nommé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, assiste de droit, avec voix consultative, aux séances de toutes les instances de délibération et d'administration de l'instance paritaire nationale. Il est destinataire de toute délibération du conseil d'administration et a communication de l'ensemble des documents relatifs à la gestion de l'association.

« L'instance paritaire nationale est soumise au contrôle économique et financier de l'État.

« *Art. L. 6323-17-5-2. – I. –* Lorsqu'une personne exerce une fonction de salarié dans un organisme de formation ou dans un établissement de crédit, elle ne peut exercer une fonction de salarié dans l'instance paritaire nationale mentionnée à l'article L. 6323-17-5-1.

« Le cumul des fonctions d'administrateur dans l'instance paritaire nationale et dans un opérateur de compétences et d'administrateur ou de salarié dans un établissement de crédit est porté à la connaissance des organes de direction de l'instance paritaire nationale ainsi qu'à celle du commissaire aux comptes, qui établit, s'il y a lieu, un rapport spécial.

« II. – Les membres du conseil d'administration de l'instance paritaire nationale ne peuvent prendre part aux travaux, aux débats et aux délibérations qu'après avoir complété ou actualisé leur déclaration d'intérêts. » ;

6° Au deuxième alinéa de l'article L. 6323-17-6, les mots : « sous réserve du caractère réel et sérieux du projet » sont remplacés par les mots : « sur la base d'un montant forfaitaire » ;

7° La sous-section 2 de la section 2 du chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie est complétée par des articles L. 6323-17-7 et L. 6323-17-8 ainsi rédigés :

« *Art. L. 6323-17-7.* – I. – L'agrément prévu à l'article L. 6323-17-5-1 est accordé à l'instance paritaire nationale mentionnée au même article L. 6323-17-5-1 en fonction :

« 1° De sa capacité financière et de ses performances de gestion ;

« 2° De son mode de gestion paritaire ;

« 3° De son aptitude à assurer ses missions compte tenu de ses moyens ;

« 4° De l'application d'engagements relatifs à la transparence de la gouvernance et à la publicité des comptes.

« II. – En cas de refus d'agrément par l'autorité administrative, celle-ci émet des recommandations permettant de satisfaire les critères mentionnés au I du présent article. À compter de la notification de ces recommandations, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs concernées disposent d'un délai de deux mois pour apporter les mesures correctrices et les transmettre à l'autorité administrative.

« III. – À défaut d'agrément ou en cas de dysfonctionnement répété ou de défaillances de l'instance paritaire nationale, l'autorité administrative désigne un administrateur provisoire.

« *Art. L. 6323-17-8.* – Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application des articles L. 6323-17-5-1, L. 6323-17-5-2 et L. 6323-17-7, notamment :

« 1° Les règles relatives à la constitution, aux attributions et au fonctionnement de l'instance paritaire nationale ;

« 2° Les conditions dans lesquelles l'agrément de l'association paritaire nationale peut être accordé, refusé ou retiré ;

« 3° Les conditions dans lesquelles un administrateur provisoire peut être nommé en cas de dysfonctionnement répété ou de défaillance de l'instance paritaire nationale ;

« 4° Les règles applicables aux excédents financiers dont est susceptible de disposer l'instance paritaire nationale et les conditions de reversement de ces fonds à France compétences. »

II. – Le présent article entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026, à l'exception du 1° et du *a* du 3° du I du présent article et du 3° de l'article L. 6323-17-5-1 du code du travail, qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2027, ainsi que du *b* du 3° du I du présent article et du 5° de l'article L. 6323-17-5-1 du code du travail, qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2028. Six mois avant cette date, l'instance paritaire nationale mentionnée au même article L. 6323-17-5-1 transmet au ministre chargé de la formation professionnelle une étude sur les conditions opérationnelles dans lesquelles la mission mentionnée au 5° dudit article L. 6323-17-5-1 est assurée.

Délibéré en séance publique, à Paris, le 15 octobre 2025.

La Présidente,

Signé : YAËL BRAUN-PIVET