

CDD de reconversion

Principe

Article L. 1242-3, 5° du Code du travail

Loi n°2025-989 du 24 octobre 2025 (Journal Officiel du 25 octobre 2025)

Depuis le 1^{er} janvier 2026, **un salarié employé dans une entreprise en CDD ou en CDI, peut conclure un CDD de reconversion avec une entreprise d'accueil**, pour une période minimale de 6 mois et ne pouvant excéder 12 mois, sauf exception (pour l'acquisition d'un socle de connaissances ou de compétences, ou accord de branche ou d'entreprise spécifique prévoyant une durée plus longue, dans la limite de 36 mois).

Pendant la période de reconversion (reconversion externe à l'entreprise)



Article L6324-3 du
code du travail

Au sein de l'entreprise d'origine



Suspension du contrat de travail

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.

Au sein de l'entreprise d'accueil



Conclusion du CDD de reconversion précisant les modalités d'organisation de la période de reconversion et prévoit une période d'essai.

Situation dans l'entreprise d'origine à l'issue la période de reconversion

Article L6324-7 du
code du travail

Option 1

Poursuite de la relation
contractuelle **entre le salarié et**
l'entreprise d'accueil

Si le contrat de travail
initial avec l'entreprise
d'origine = CDI

Rupture conventionnelle

Si le contrat de travail
initial avec l'entreprise
d'origine = CDD

Rupture d'un commun
accord du CDD

Situation dans l'entreprise d'origine à l'issue la période de reconversion

Article L6324-7 du code du travail

Option 2

Pas de poursuite de la relation contractuelle **entre le salarié et l'entreprise d'accueil au terme de la période d'essai**

Réintégration du salarié dans l'entreprise d'origine

Application du contrat de travail initial (CDI ou CDD). Le salarié retrouve son poste initial ou un poste équivalent avec une rémunération au moins équivalente.

Refus du salarié de réintégrer dans son entreprise d'origine

Si le contrat de travail initial = CDI

Rupture conventionnelle

Si le contrat de travail initial = CDD

Rupture d'un commun accord du CDD

PRAGMATIS

— A V O C A T S —

Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à nous contacter :



28 boulevard Général de Gaulle
26 000 VALENCE

www.pragmatis-avocats.fr

contact@pragmatis-avocats.fr

 @PRAGMATIS AVOCATS

Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général. Il est recommandé de contacter le cabinet Pragmatis Avocats pour toute analyse ou conseil juridique approfondi. Conformément à la législation en vigueur, nous vous prions de bien vouloir réserver ce document à votre usage personnel