

PÉRIODE DE RECONVERSION

CERFA COMMENTÉ

Cette fiche pratique vous donne les informations essentielles pour remplir sereinement le Cerfa N°17613*01 de la période de reconversion.



Transmettre à Opco EP le dossier complet au plus tard dans les 30 jours calendaires précédant le début d'exécution de la période de reconversion :

- Cerfa dûment rempli et signé par l'employeur et le bénéficiaire ;
- Convention de formation conclue avec l'organisme de formation, précisant l'intitulé, la nature, la durée, les effectifs, les modalités du déroulement et de sanction de la formation, ainsi que son prix ;
- Contrat de travail conclu avec l'entreprise d'accueil (dans le cas d'une période de reconversion externe) ;
- Tout autre document demandé par Opco EP.

Dans un délai de 20 jours à compter de la réception des documents, Opco EP se prononce sur la prise en charge des frais et informe l'entreprise et le salarié de sa décision.



L'OPCO compétent pour le dépôt du dossier est :

- **Celui de l'employeur** en cas de reconversion interne ;
- **Celui de l'entreprise d'accueil** en cas de reconversion externe.

Période de reconversion
(art. L8324-1 et suivants du code du travail)

Période de reconversion interne ☐ Période de reconversion externe ☐ N° 17613*01

L'EMPLOYEUR
N° SIRET de l'établissement d'exécution du contrat :

Adresse de l'établissement d'exécution du contrat :
N° : Voie :
Nature de la voie :
Complément :
Code postal :
Commune :
Type d'employeur :
Code activité de l'entreprise (APE) :
Effectif total salariés de l'entreprise :
Code DCC de la convention collective applicable :
Téléphone :
Courriel :

LE SALARIÉ
Nom(s) et prénom(s) :
Nom d'usage :
Le premier prénom du salarié selon l'état civil :
N° : Voie :
Nature de la voie :
Complément :
Code postal :
Commune :
Téléphone :
Courriel :
Date de naissance :
Sexe : ☐ M ☐ F
Département de naissance :
Commune de naissance :
Nationalité :
Régime social :
Détient-il un diplôme de la reconnaissance professionnelle ?
Handicapé (RQTH) : ☐ Oui ☐ Non
Si non, bénéficiez-vous de droits attachés à la RQTH ?
Équivalence jeunes : ☐ Oui ☐ Non
Extension RQTH : ☐ Oui ☐ Non
* Reporter vous à la page 4 de la notice pour en savoir plus sur les droits attachés à la RQTH

Dernier emploi occupé :
Ancienneté sur le dernier emploi occupé :
Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :

LA PÉRIODE DE RECONVERSION
Date de début d'exécution de la période de reconversion :
Date de fin d'exécution de la période de reconversion :
En cas de reconversion externe, type de contrat : CDD ☐ CDI ☐
En cas de reconversion externe, durée de la période de reconversion :
En cas de reconversion externe, modalités de suspension du contrat initial :
En cas de reconversion externe, modalités d'un éventuel retour anticipé du salarié en cas de rupture de la période d'essai dans l'entreprise d'accueil :
En cas de reconversion interne, modalités d'organisation :

Employeur visé à l'issue de la période de reconversion :

LA FORMATION
Type de qualification visée à l'issue de la formation :
Dénomination de l'organisme de formation responsable :
Intitulé précis :
Code RNCP ou RS de la qualification visée :
N° SIRET de l'organisme de formation responsable :

Le cas échéant, code du descripteur de compétences visé :
Le cas échéant, spécialité de formation :
Date de début du cycle de formation :
Date de fin du cycle de formation :
Durée de la formation :
Accord du salarié pour inclure les droits CDD ☐ Oui ☐ Non
Le cas échéant, code du descripteur de compétences visé :
Le cas échéant, spécialité de formation :
Date de début du cycle de formation :
Date de fin du cycle de formation :
Durée de la formation :
Accord du salarié pour inclure les droits CDD ☐ Oui ☐ Non
La période de reconversion permet-elle d'acquiescer (en accord avec l'entreprise d'accueil) aux activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées ? ☐ Oui ☐ Non

☐ L'employeur atteste disposer de l'ensemble des pièces justificatives nécessaires au dépôt de la période de reconversion

Signature de l'employeur :
Signature du salarié :
Date de la décision :

CADRE RÉSERVÉ À L'OPCO
Nom de l'OPCO :
Date de réception du dossier complet :
N° SIRET de l'OPCO :
Date de la décision :

Pour remplir le contrat et pour plus d'informations sur les traitements de données, reportez-vous à la notice N°30422601

P. 2

P. 3

P. 4

P. 6

P. 6

The image shows a Cerfa form titled 'Période de reconversion' (art. L6324- 1 et suivants du code du travail). It includes the logos of the 'MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS' and 'Opco ep'. The form is divided into sections for 'L'EMPLOYEUR' and 'L'EMPLOYEEUR'. Numbered annotations (1-5) point to specific fields: 1 points to the title, 2 points to the employer's address, 3 points to the employer's type, 4 points to the total number of employees, and 5 points to the applicable collective agreement code (IDCC).

1 Période de reconversion

Le Cerfa est renseigné par l'entreprise dans laquelle le salarié effectue la période de reconversion et doit être signé par l'employeur d'origine du salarié. La période de reconversion peut se dérouler dans l'entreprise dans laquelle le salarié travaillait initialement (période de reconversion interne) ou dans une entreprise d'accueil, avec laquelle le salarié conclut un CDI ou un CDD d'une durée minimale de 6 mois (période de reconversion externe).

Dans le cas d'une période de reconversion interne, le contrat de travail initial est maintenu et le salarié perçoit sa rémunération sans modification.

Dans le cas d'une période de reconversion externe pendant la période d'essai, le contrat de travail avec l'employeur initial est suspendu.

2 Adresse de l'employeur

Indiquer le lieu principal d'exécution de la période de reconversion et non l'adresse du siège social de l'entreprise ou du lieu de gestion du contrat (service ressources humaines).

3 Type d'employeur

Indiquer le code correspondant à la situation de l'entreprise dans laquelle se déroule la période de reconversion :

- 11** Entreprise inscrite au répertoire des métiers ou au registre des entreprises pour l'Alsace-Moselle
- 12** Entreprise inscrite uniquement au registre du commerce et des sociétés
- 13** Entreprises dont les salariés relèvent de la mutualité sociale agricole (MSA)
- 14** Profession libérale
- 15** Association
- 16** Autre employeur privé

4 Effectif total salariés de l'entreprise

Indiquer l'effectif total de l'entreprise dans laquelle se déroule la période de reconversion, tous établissements confondus.

5 Code IDCC de la convention collective applicable

Cette information permet d'identifier l'accord de branche applicable.

Le code IDCC à indiquer est celui de la convention collective applicable à l'entreprise dans laquelle se déroule la période de reconversion. Ce code peut être obtenu via le site travail-emploi.gouv.fr ou sur le site de **France compétences**.

En l'absence de convention collective : indiquer le code 9999.

Si la convention collective est en cours de négociation : indiquer le code 9998.

Si l'entreprise ne relève pas d'une convention collective mais d'une convention d'entreprise : indiquer le code 9997.

LE SALARIÉ	
Nom(s) et prénom(s) :	
Nom d'usage :	
Le premier prénom du salarié selon l'état civil :	
NIR du salarié :	Date de naissance : / /
Adresse du salarié :	Sexe : ☐ M ☐ F
N° : Voie :	Département de naissance :
Nature de la voie :	Commune de naissance :
Complément :	Nationalité : Régime social :
Code postal :	Déclare bénéficiaire de la reconnaissance travailleur
Commune :	handicapé (RQTH) : ☐ Oui ☐ Non
Téléphone :	Si non, bénéficiez-vous de droits attachés à la RQTH** :
Courriel :	Équivalence jeunes : ☐ Oui ☐ Non
Extension BOE : ☐ Oui ☐ Non	
** Reportez-vous à la page 4 de la notice pour en savoir plus sur les droits attachés à la RQTH	
Dernier emploi occupé :	Ancienneté sur le dernier emploi occupé :
	Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :

LE SALARIÉ

1 NIR du salarié

Il s'agit du numéro de sécurité sociale du bénéficiaire de la période de reconversion, officiellement appelé Numéro d'Inscription au Répertoire (NIR) des personnes physiques.

Les OPCO sont habilités à collecter le NIR pour AGORA (plateforme d'échange de données sur la formation).

2 Département de naissance

Si le salarié est né à l'étranger : indiquer 099.

3 Régime social

Indiquer le régime social dont bénéficie le salarié : général (URSSAF), agricole (MSA) ou régime spécial.

4 Salarié en situation de handicap

Si le salarié en période de reconversion est dans l'une de ces situations (RQTH, Équivalence jeunes ou Extension BOE), il convient de cocher « oui » sur la ligne correspondante.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, les droits liés à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) sont étendus :

- aux jeunes de 15 à 20 ans qui bénéficient de certaines prestations (prestation de compensation du handicap – PCH, allocation d'éducation de l'enfant handicapé – AEEH) ou d'un projet personnalisé de scolarisation (PPS) (« équivalence jeunes ») ;
- aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), hors ayants-droits.

5 Diplôme ou titre le plus élevé obtenu

Pour le code à renseigner, se reporter à la notice pour la période de reconversion (n°52422#01).

LA PÉRIODE DE RECONVERSION	
Date de début d'exécution de la période de reconversion :	1
Date de fin d'exécution de la période de reconversion :	1
En cas de reconversion externe, type de contrat : CDD ☐ CDI ☐	2
Si période d'essai en cas de reconversion externe, durée :	3
En cas de reconversion externe, modalités de suspension du contrat initial :	4
En cas de reconversion externe, modalités d'un éventuel retour anticipé du salarié en cas de rupture de la période d'essai dans l'entreprise d'accueil :	4
En cas de reconversion interne, modalités d'organisation :	5
Emploi visé à l'issue de la période de reconversion :	

LA PÉRIODE DE RECONVERSION

1

Dates de début et de fin d'exécution de la période de reconversion

Dans le cas d'une période de reconversion interne, les dates à renseigner sont celles convenues entre le salarié et l'entreprise. Dans le cas d'une période de reconversion externe, les dates à indiquer sont celles convenues pour la réalisation de la période de reconversion, figurant dans le contrat de travail conclu avec l'entreprise d'accueil. La date de début d'exécution peut être la date de début de la période de reconversion en entreprise ou en organisme de formation.

2

Type de contrat

Indiquer le type de contrat conclu avec l'entreprise d'accueil.

En cas de conclusion d'un CDD, la durée minimale du contrat est fixée à 6 mois.

3

Période d'essai

Indiquer la durée de la période d'essai figurant dans le contrat conclu avec l'entreprise d'accueil (CDI ou CDD d'une durée minimale de 6 mois).

La durée de la période d'essai d'un CDD de 6 mois est calculée à raison d'un jour par semaine et dans la limite d'une durée maximale légale de 2 semaines. La durée de la période d'essai d'un CDD supérieur à 6 mois est calculée à raison d'un jour par semaine et dans la limite d'une durée maximale légale de 1 mois.

4

Période de reconversion externe : modalités de suspension du contrat initial / d'un éventuel retour anticipé en cas de rupture anticipée de la période d'essai dans l'entreprise d'accueil

Dans le cas d'une période de reconversion externe, le contrat de travail initial du salarié est suspendu. Les modalités de cette suspension (durée) et de retour anticipé dans l'entreprise initiale en cas de rupture de la période d'essai dans l'entreprise d'accueil, telles que convenues dans le CERFA entre le salarié et l'employeur initial, sont à préciser ici.

La suspension du contrat de travail initial ne couvre que la période d'essai : une décision doit être prise à l'issue de celle-ci (voir « Le saviez-vous ? » ci-contre).

Voir l'exemple de formulation page suivante.

5

Modalités d'organisation de la période de reconversion interne

Dans le cas d'une période de reconversion interne, l'employeur et le salarié précisent ici les modalités de la période de reconversion : durée, formation suivie...

Le contrat de travail initial est maintenu et le salarié perçoit sa rémunération sans modification.

Voir l'exemple de formulation page suivante.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Dans le cadre de la période de reconversion externe, à la fin de la période d'essai, deux situations sont possibles :

- Si le salarié et l'employeur de l'entreprise d'accueil souhaitent poursuivre la relation de travail, le contrat de travail avec l'entreprise d'origine fait l'objet d'une rupture conventionnelle (s'il s'agissait d'un CDI) ou d'une rupture d'un commun accord (s'il s'agissait d'un CDD) ;
- Si le salarié et/ou l'employeur de l'entreprise d'accueil ne souhaitent pas poursuivre la relation de travail, le salarié réintègre l'entreprise d'origine et retrouve son poste initial ou un poste équivalent, avec une rémunération au moins équivalente. En cas de refus du salarié de réintégrer l'entreprise d'origine, le contrat de travail avec l'entreprise d'origine fait l'objet d'une rupture conventionnelle (s'il s'agissait d'un CDI) ou d'une rupture d'un commun accord (s'il s'agissait d'un CDD).

LA PÉRIODE DE RECONVERSION	
Date de début d'exécution de la période de reconversion :	1
Date de fin d'exécution de la période de reconversion :	2
En cas de reconversion externe, type de contrat : CDD ☐ CDI ☐	3
Si période d'essai en cas de reconversion externe, durée :	4
En cas de reconversion externe, modalité de suspension du contrat initial :	5
En cas de reconversion externe, modalités d'un éventuel retour anticipé du salarié en cas de rupture de la période d'essai dans l'entreprise d'accueil :	6
En cas de reconversion interne, modalités d'organisation :	7
Emploi visé à l'issue de la période de reconversion :	

LA PÉRIODE DE RECONVERSION

4

Période de reconversion externe : modalités de suspension du contrat initial / d'un éventuel retour anticipé en cas de rupture anticipée de la période d'essai dans l'entreprise d'accueil

Exemple de formulation

Une personne en CDI souhaitant devenir comptable effectue une période de reconversion externe à compter du 01/10/2026 dans une autre entreprise, avec laquelle elle conclut un CDI, assorti d'une période d'essai de 3 mois. Dans ce cas, le formulaire peut être renseigné de la façon suivante :

En cas de reconversion externe, modalité de suspension du contrat initial :

Contrat à durée indéterminée (CDI), suspendu pour une durée de trois mois, du 01/10/2026 au 31/12/2026.

En cas de reconversion externe, modalités d'un éventuel retour anticipé du salarié en cas de rupture de la période d'essai dans l'entreprise d'accueil :

En cas de rupture de la période d'essai dans l'entreprise d'accueil entre le 01/10/2026 et le 31/12/2026, le salarié réintègre l'entreprise d'origine et retrouve son poste initial ou un poste équivalent, avec une rémunération au moins équivalente. En cas de refus du salarié de réintégrer l'entreprise, son contrat de travail fait l'objet d'une rupture conventionnelle.

5

Modalités d'organisation de la période de reconversion interne

Exemple de formulation

En cas de reconversion interne, modalités d'organisation :

Formation suivie en alternance, à raison de [xx jours par semaine / par mois], selon le calendrier partagé entre l'employeur et le salarié, [en présentiel / à distance], dispensée [en interne / en externe] par [l'entreprise / un organisme de formation déclaré], avec maintien de la rémunération dans les conditions habituelles.

LA FORMATION	
Type de qualification visée à l'issue de la formation	Dénomination de l'organisme de formation responsable :
Intitulé précis :	N°SIRET de l'organisme de formation responsable :
Code RNCP ou RS de la qualification visée :	
Le cas échéant, code du/ des blocs de compétences visé/s : Le cas échéant, spécialité de formation : Date de début du cycle de formation : Date de fin du cycle de formation : Durée de la formation : Accord du salarié pour mobiliser les droits CPF : ☐ Oui ☐ Non ☐ L'employeur atteste disposer de l'ensemble des pièces justificatives nécessaires au dépôt de la période de reconversion Fait à : Signé le :	
Lieu principal de réalisation de la formation : Adresse : N° : Voie : Nature de la voie : Complément : Code postal : Commune : La période de reconversion comporte-elle des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE)? : ☐ Oui ☐ Non La période de reconversion permet-elle d'acquérir un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées ? : ☐ Oui ☐ Non Signature de l'employeur : Signature du salarié :	

1 Type de qualification visée

Indiquer le code correspondant à la qualification visée dans le cadre de la période de reconversion :

- 1 Qualification enregistrée au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) : diplômes, titres professionnels, titres à finalité professionnelle...
- 2 Certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche (CQPI)
- 3 Un ou plusieurs blocs de compétences d'une qualification enregistrée au RNCP
- 4 Certification CléA (socle de connaissances et de compétences professionnelles).

2 Intitulé / code RNCP ou RS de la qualification visée

L'intitulé précis et le code (« RNCPXXXXX » ou « RSXXXXX ») de la qualification visée peuvent être retrouvés sur le site de [France compétences](http://France.compétences).

3 Bloc(s) de compétences visé(s)

La formation suivie dans le cadre de la période de reconversion peut viser un ou plusieurs des blocs qui composent une qualification enregistrée au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles). Le(s) code(s) du (des) bloc(s) préparé(s) (« RNCPXXXXXBCYY ») peu(ven)t être identifié(s) sur le site de [France compétences](http://France.compétences).

4 Spécialité de formation

Le code NSF (à trois chiffres) de la spécialité de formation figure dans la fiche RNCP ou RS de la qualification préparée dans le cadre de la période de reconversion, figurant sur le site de [France compétences](http://France.compétences).

5 Dates de début et de fin du cycle de formation / durée de la formation

Indiquer les dates de début et de fin du cycle de formation, ainsi que la durée de formation, tels que précisés dans la convention conclue avec l'organisme de formation.



Dans le cadre de la période de reconversion, la durée de formation doit être comprise entre 150 et 450 heures, sur une période de 12 mois maximum (sauf pour la préparation de la certification CléA et la VAE). La durée maximum de formation peut être portée jusqu'à 2 100 heures sur une période de 36 mois maximum, par accord de branche ou d'entreprise, ou par décision unilatérale de l'entreprise.

6

Mobilisation par le salarié de son CPF

Le salarié bénéficiaire de la période de reconversion peut faire le choix de mobiliser son CPF (compte personnel de formation) pour financer tout ou partie des coûts pédagogiques de la formation suivie dans le cadre de la période de reconversion.

Afin de connaître le montant de ses droits et les mobiliser, le salarié doit se connecter sur le site **MonCompteFormation**.

Il peut mobiliser :

- jusqu'à 50 % des droits inscrits sur son CPF s'il s'agit d'une reconversion interne ;
- jusqu'à 100 % pour une période de reconversion externe.

7

Dénomination / N°SIRET de l'organisme de formation responsable

Indiquer ici la raison sociale de l'organisme de formation et son N°SIRET.

8

Lieu principal de réalisation de la formation

Indiquer ici lieu principal de réalisation de la formation, tel que précisé dans la convention conclue avec l'organisme de formation.

9

Action de validation des acquis de l'expérience (VAE)

Cocher « oui » si le parcours du salarié en période de reconversion comporte des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

10

Acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités en relation avec les qualifications recherchées

Cocher « oui » si le parcours du salarié en période de reconversion permet une alternance entre acquisition de savoirs en formation et acquisition de savoir-faire par l'exercice d'une (ou plusieurs) activité(s) en entreprise.

11

Signature de l'employeur

Le Cerfa doit être signé par l'employeur d'origine (période de reconversion interne et période de reconversion externe).