

Accord n° 32 du 14 avril 2026 relatif à la période de reconversion (PREC)

NOR : ASET2650679M

IDCC : 2336

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Hexopée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le 30 novembre 2022 les partenaires sociaux de la branche professionnelle HLA (IDCC 2336), ont conclu un accord n° 24 visant à mettre en place des dispositions conventionnelles relatives à la Pro-A, étendu par arrêté en date du 17 avril 2023.

Toutefois, ces dispositions ne sont plus en conformité en raison de la suppression de ce dispositif. En effet, la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social institue un nouveau dispositif appelé « période de reconversion » qui organise la mobilité interne ou externe pour le salarié.

Ce nouveau dispositif de transition, de promotion et de reconversion professionnelle remplace les dispositifs « Transitions collectives » et « Reconversion ou promotion par alternance » et est entré en vigueur depuis le 1^{er} février 2026. Deux décrets du 28 janvier 2026 ont précisé les conditions d'application de la période de reconversion.

Les partenaires sociaux rappellent que les mutations des métiers relevant de la branche HLA nécessitent un renforcement des dispositifs de sécurisation des parcours professionnels. Ils entendent ainsi, par le présent avenant, définir un cadre opérationnel permettant la mise en œuvre de la période de reconversion, en tenant compte des spécificités de la branche et des enjeux du développement des compétences pour les salariés et les entreprises.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des organismes relevant de l'article 1^{er} « Champ d'application » de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA, IDCC 2336).

Article 2 | Stipulations spécifiques pour les organisations de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les organisations de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 3 | Objet

Cet accord supprime ainsi les dispositions conventionnelles relatives à la Pro-A plus précisément l'accord n° 24 du 30 novembre 2022 et son avenant à savoir l'avenant n° 27 du 21 février 2024, tous deux relatifs à la PRO-A ainsi que leurs annexes.

Il est rappelé que les Pro-A réalisées dans le cadre d'un avenant conclu avant le 1^{er} janvier 2026 continuent de suivre les règles applicables antérieurement à la loi « seniors » du 24 octobre 2025 même si elles sont réalisées en 2026.

Article 4 | La période de reconversion

Article 4.1 | Champ d'application. Objet du dispositif. Certifications éligibles

La période de reconversion permet au salarié de bénéficier d'une mobilité professionnelle interne ou externe à l'entreprise. Elle peut s'effectuer selon plusieurs modalités pédagogiques associant :

- des actions de formation au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- des périodes de mise en situation professionnelle.

Elle vise l'acquisition :

- d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- d'un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche (CQP ou CQPI) ;
- ou de blocs de compétences identifiés.

Elle peut aussi permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences (certification CléA).

Article 4.2 | Bénéficiaires

Conformément aux dispositions légales, le dispositif est ouvert à l'ensemble des salariés peu importe leur ancienneté.

Article 4.3 | Durée et organisation

La durée de la période de reconversion est comprise entre :

- 150 heures minimum ;

et

- 2 100 heures maximum.

Elle peut être étendue jusqu'à 36 mois, conformément aux dispositions légales, afin de tenir compte notamment :

- des situations de temps partiel ;
- des contraintes d'activité du secteur.

- La période de reconversion est organisée entre :
- temps de formation ;
 - activité professionnelle en lien avec les compétences visées.

Article 4.4 | Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre du dispositif donne lieu à la conclusion d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié précisant :

- les objectifs de la reconversion ;
- la certification visée ;
- la durée et les modalités d'organisation ;
- les conditions de financement.

Le dossier est transmis à l'OPCO compétent préalablement au démarrage de l'action conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 4.5 | Statut et rémunération du salarié

a) En cas de période de reconversion interne

Conformément aux dispositions du code du travail, le contrat de travail du salarié est maintenu et le salarié perçoit sa rémunération sans modification.

b) En cas de période de reconversion externe

Conformément aux dispositions du code du travail, le contrat de travail du salarié est suspendu. Un accord entre l'employeur et le salarié est obligatoire afin de déterminer les modalités de cette suspension, 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 prenant la forme d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 6 mois précisant les modalités d'organisation de la période et prévoyant une période d'essai.

Article 4.6 | Financement

Les coûts liés à la période de reconversion sont pris en charge par l'OPCO dans les conditions définies par les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail.

Des financements complémentaires peuvent être mobilisés notamment via :

- le compte personnel de formation (CPF), sous réserve de l'accord du salarié et dans les conditions fixées légalement et réglementairement ;
- les contributions conventionnelles de la branche.

Conformément aux dispositions du code du travail, les frais pouvant être pris en charge par l'opérateur de compétences sont :

- les frais pédagogiques ;
- les frais annexes ;
- les frais liés à la rémunération du salarié en période de reconversion, correspondant à la rémunération et aux charges sociales.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant versé par l'opérateur de compétences « Uniformation – Cohésion sociale », conformément aux décisions de son conseil d'administration, et le cas échéant, de la CPNEF de la branche.

Cette prise en charge se fait sous réserve des possibilités financières de l'OPCO et des décisions de la CPNEF.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Article 6 | Dispositions diverses

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 7 | Révision, dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 14 avril 2026.

(Suivent les signatures.)