Brochure n° 3300 | Convention collective nationale

IDCC : **2128** | **MUTUALITÉ**

Avenant n° 36 du 27 mai 2026
relatif à la formation professionnelle

NOR : *ASET2650789M*

IDCC : *2128*

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

ANEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels modifie les dispositifs accompagnant la reconversion et la mobilité professionnelle. Les dispositions conventionnelles de branche en la matière se trouvent alors également concernées par cette réforme.

Veillant à rendre rapidement opérationnels les dispositifs accompagnant la mobilité et sécurisant les parcours professionnels des salariés, les partenaires sociaux de la branche mutualité ont convenu de prendre des mesures permettant d'assurer l'effectivité du nouveau dispositif de période de reconversion issu de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025.

Ainsi, l'avenant n° 36 prévoit les modalités de mise en œuvre de la période de reconversion et abroge les dispositions relatives au dispositif de promotion ou reconversion par alternance (Pro-A) devenues obsolètes.

Les partenaires sociaux pourront poursuivre par la suite les négociations relatives à la formation professionnelle dans le cadre d'un accord plus global.

Article 1er | *Modification de l'article 9.5 de la convention collective de la mutualité*

L'article 9.5 est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 9.5. Période de reconversion

9.5.1. Principes généraux, bénéficiaires et qualifications accessibles

La période de reconversion est un dispositif de formation mobilisé par l'employeur ou par le salarié, qui accompagne les salariés à changer de métier ou à évoluer dans leur parcours professionnel en se formant.

Conformément aux dispositions légales applicables, à titre informatif à date, l'article L. 6324-1 du code du travail, la période de reconversion vise tout salarié souhaitant bénéficier d'une mobilité professionnelle interne ou externe à l'entreprise.

La période de reconversion a pour objet l'acquisition d'une qualification inscrite au RNCP ou validée par un CQP ou un ou plusieurs blocs de compétences. Cela peut également permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

Conformément à l'article L. 6324-2 du code du travail, dans le cadre de la période de reconversion, le salarié bénéficie d'actions de formation. Celles-ci peuvent être consécutives aux périodes de mise en situation professionnelle prévues à l'article L. 5135-1 du code du travail. Le salarié peut également 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 ; d'actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ; d'un conseil en évolution professionnelle pendant son temps de travail.

Conformément aux dispositions légales applicables, à titre informatif à date, l'article L. 6324-3 du code du travail :

– 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 ;

– 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 Ier du titre II du livre II de la première partie et aux articles L. 1242-10 et L. 1242-11. Les articles L. 6324-7 et suivants du code du travail précisent les modalités de mise en œuvre de la période de reconversion externe.

9.5.2. Modalités de mise en œuvre : durée et financement

En application des dispositions légales et règlementaires applicables, 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.

Ainsi et conformément à l'article L. 6324-4 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche mutualité décident que la durée des actions de formation peut être allon-

gée jusqu'à 2 100 heures maximum réparties sur une période de 36 mois maximum, quels que soient la certification visée ou le salarié bénéficiaire de la période de reconversion.

En outre, conformément à l'article L. 6324-10 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche mutualité décident que, durant la période de reconversion, la rémunération du salarié et les frais annexes à la formation peuvent être pris en charge par l'opérateur de compétences (« OPCO » ci-après) sur les fonds de la contribution conventionnelle de branche, et selon des critères déterminés par la CPNEFP et communiqués à l'OPCO.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche mutualité, dans le cadre du pilotage des fonds conventionnels opérés par la CPNEFP, pourront décider des modalités de prise en charge d'une partie des coûts pédagogiques liés aux actions de formation durant la période de reconversion.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche mutualité conviennent qu'il appartient également à la CPNEFP la possibilité de restreindre l'accès aux cofinancements conventionnels à une liste de certifications prioritaires visant des métiers particulièrement en tension. »

Article 2 | *Dispositions diverses*

Article 2.1 | *Organismes mutualistes de moins de 50 salariés*

Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les organismes mutualistes de moins de cinquante salariés dans la mesure où il concerne les modalités de mise en œuvre de la période de reconversion.

Article 2.2 | *Suivi de l'accord*

Le présent accord fera l'objet d'une évaluation par les membres de la CPPNI.

Article 2.3 | *Clause de rendez-vous*

Les parties conviennent de faire le point sur les éventuelles incidences de l'accord au plus tard au premier semestre de l'année 2028.

Article 3 | *Dépôt. Extension. Durée et date d'entrée en vigueur*

Article 3.1 | *Dépôt. Notification. Extension*

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail (à ce jour, articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 3.2 | *Durée. Date d'entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur au jour de sa signature.

Fait à Paris, le 27 mai 2026.

(Suivent les signatures.)