



**CDD : nouveau motif de recours depuis le 1^{er} janvier
2026**

Depuis le 1^{er} janvier 2026, le Code du travail intègre un nouveau motif de recours au contrat à durée déterminée (CDD) : le CDD de reconversion professionnelle.

Ce nouveau dispositif est inscrit à l'article L. 1242-3, 5° du Code du travail, en lien avec les dispositions relatives à la période de reconversion professionnelle du salarié prévues aux articles L. 6324-1 et suivants du Code du travail.

➤ **L'objectif du nouveau CDD de reconversion**

L'objectif principal de ce nouveau CDD est de permettre à un salarié, qu'il soit en CDI ou en CDD chez son employeur d'origine, d'entreprendre une démarche de reconversion professionnelle auprès d'une autre entreprise (appelée entreprise d'accueil), tout en conservant son contrat de travail avec l'entreprise initiale, qui est simplement suspendu pendant la durée de la reconversion.

Ce mécanisme vise en particulier à faciliter la mobilité professionnelle et l'évolution des compétences, notamment pour les salariés expérimentés ou en phase de reconversion, en sécurisant leur parcours hors de leur entreprise d'origine sans rupture définitive du lien contractuel.

➤ **Conditions et durée du CDD de reconversion**

Le CDD de reconversion doit être conclu entre le salarié et l'entreprise d'accueil pour une durée minimale de 6 mois et maximale de 12 mois.

Cette durée peut toutefois être étendue dans certains cas, notamment pour l'acquisition d'un socle de connaissances ou de compétences, ou si un accord de branche ou d'entreprise le prévoit, dans la limite 36 mois.

Un accord écrit entre le salarié et son employeur d'origine doit déterminer les modalités de suspension du contrat initial (durée, conditions de retour anticipé en cas de rupture de la période d'essai dans l'entreprise d'accueil, etc.).

Par ailleurs, le CDD de reconversion conclu avec l'entreprise d'accueil doit préciser l'organisation de la période de reconversion, notamment via une période d'essai.

➤ **Formation pendant la reconversion**

La période de reconversion inclut des actions de formation professionnelle, dont la durée est comprise entre 150 et 450 heures, à réaliser sur la durée du contrat, qui ne peut excéder 12 mois sauf exceptions prévues par la loi ou accords applicables.

➤ **Sort du contrat avec l'entreprise d'origine**

- Si la période d'essai dans l'entreprise d'accueil est concluante, et que le salarié comme l'entreprise d'accueil souhaitent poursuivre la relation, le contrat de travail avec l'entreprise d'origine peut être résilié d'un commun accord, selon les modalités de la rupture conventionnelle ou, si le contrat initial était un CDD, d'un accord entre les parties.
- Si la période d'essai n'est pas concluante ou si l'une des parties ne souhaite pas poursuivre, le salarié retrouve son poste initial ou un poste équivalent dans l'entreprise d'origine, avec une rémunération au moins équivalente.