

ACCORD DE BRANCHE FORMATION DU 23 SEPTEMBRE 2025 : CE QUE CHANGE L'ARRETE D'EXTENSION

Note de décryptage – points à retenir pour les entreprises de la branche ferroviaire
Convention collective nationale de la branche ferroviaire (IDCC 3217)

Référence du texte étendu

- **Arrêté du 10 juin 2026** portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la branche ferroviaire (n° 3217) – NOR : TRST2606676A ;
- **Publication** : JORF n° 0137 du 13 juin 2026, texte n° 64. Avis motivé de la sous-commission des conventions et accords de la CNNCEFP rendu le 25 mars 2026 ;
- **Accord étendu** : accord du 23 septembre 2025 relatif à l'emploi, à l'alternance et à la formation professionnelle dans la branche ferroviaire.

En bref

- **Application généralisée.** L'accord devient obligatoire pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la branche ferroviaire, y compris les entreprises non adhérentes à l'organisation signataire ;
- **Prise d'effet.** Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-1 du Code du travail, l'accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès de l'administration compétente. En l'espèce, le dépôt auprès de la DGT étant intervenu le 3 novembre 2025, l'accord prend effet à compter du 4 novembre 2025.
- **Une extension encadrée.** Le texte n'est pas étendu sans réserve : l'administration accompagne l'extension de 4 réserves et de 3 exclusions. Ces points doivent être intégrés dans les pratiques RH et dans les supports d'application de l'accord ;
- **Économie générale préservée.** Les grands axes de l'accord demeurent applicables : anticipation des compétences, sécurité et sûreté ferroviaires, accès à la formation, alternance, certification, transition/reconversion et transmission des compétences.

Deux mécanismes à distinguer

- **Réserve d'extension** : La stipulation reste étendue et obligatoire, mais elle doit être lue et appliquée en conformité avec la disposition légale ou réglementaire visée. Concrètement, lorsque la rédaction conventionnelle s'écarte du droit, c'est la loi qui prime ;
- **Exclusion d'extension** : Les termes, alinéas ou articles visés sont écartés du champ de l'extension : ils ne sont pas rendus obligatoires. Les exclusions de cet arrêté sont motivées par une contrariété à la loi ; les formulations exclues ne peuvent donc pas être opposées aux salariés.

Vue d'ensemble des 7 points

Article	Nature	Objet
Art. 3	Réserve	Articulation branche/entreprise : la clause de faveur de branche ne vaut, dans l'extension, que pour l'accès à la formation des travailleurs en situation de handicap
Art. 35	Réserve	Formation à distance : en apprentissage, seul le volet théorique peut être dispensé à distance

Article	Nature	Objet
Art. 37.1	Réserve	VAE : la limite de 48 heures vise le congé de VAE, et non l'ensemble du parcours de VAE
Art. 38.7	Exclusion	Temps de formation des apprentis : les motifs « lacunes / révisions » sont écartés pour qualifier le temps passé en CFA
Art. 38.8	Exclusion	Ancien apprenti embauché : la mention « ou dans les 3 mois suivants » est exclue ; l'accord ne peut pas ajouter un délai non prévu par la loi
Art. 39.3	Réserve	Contrat de professionnalisation : prise en compte des cas légaux permettant une durée jusqu'à 36 mois
Art. 42	Exclusion	Dispositif expérimental de reconversion professionnelle sécurisée : exclusion totale, car le contrat de professionnalisation ne peut pas être ouvert à tous les salariés de la branche

Les réserves d'extension

Art. 3 – Accords d'entreprise ou d'établissement

Ce que prévoit l'accord : l'article pose que les stipulations d'un accord d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de stipulations moins favorables que celles de l'accord de branche.

Ce qu'impose la réserve : cette règle de faveur de branche n'est étendue que pour les stipulations de l'article 17.2 relatives à l'accès à la formation des travailleurs en situation de handicap. Pour les autres matières, l'administration rappelle qu'elles relèvent de l'article L. 2253-3 du Code du travail : les stipulations de l'accord d'entreprise prévalent sur celles de la branche lorsqu'elles ont le même objet.

Ce que cela change pour vous : l'accord de branche ne doit pas être présenté comme un plancher impératif sur l'ensemble de ses thèmes lorsqu'un accord d'entreprise traite du même objet. En pratique, il faut vérifier l'existence et le contenu des accords d'entreprise avant d'appliquer mécaniquement la règle de faveur. **Point de vigilance particulier :** l'accès à la formation des travailleurs en situation de handicap conserve, lui, une portée branche renforcée.

Art. 35 – Formation à distance

Ce que prévoit l'accord : l'article encadre la formation à distance et rappelle les garanties attendues : assistance technique et pédagogique, information du bénéficiaire sur les activités à réaliser, durée moyenne, évaluations jalonnant ou concluant l'action de formation. Il prévoit également que la formation à distance organisée à l'initiative de l'employeur se déroule sur le temps de travail.

Ce qu'impose la réserve : pour les contrats d'apprentissage, seule la partie théorique de la formation peut être dispensée à distance. La formation pratique, qui repose sur l'exercice d'activités professionnelles en entreprise, ne peut pas être dématérialisée.

Ce que cela change pour vous : les parcours d'apprentissage peuvent intégrer du distanciel, mais uniquement pour le volet théorique. Les CFA, entreprises et services RH doivent donc sécuriser les maquettes pédagogiques et éviter toute présentation d'un apprentissage intégralement réalisable à distance.

Art. 37.1 – Congé de validation des acquis de l'expérience

Ce que prévoit l'accord : l'article indique que le parcours de VAE peut notamment se dérouler dans le cadre du plan de développement des compétences ou du CPF et mentionne une durée maximale de 48 heures de temps de travail, continues ou discontinues, par session d'évaluation.

Ce qu'impose la réserve : la limite de 48 heures correspond à la durée maximale du congé de VAE, et non à la durée globale du parcours de VAE.

Ce que cela change pour vous : ne pas plafonner l'ensemble de la démarche de VAE à 48 heures. Ce plafond concerne l'autorisation d'absence au titre du congé de VAE. Le parcours complet peut être plus long, notamment en raison des phases d'accompagnement, de constitution du dossier ou de préparation à l'évaluation.

Art. 39.3 – Durée du contrat de professionnalisation

Ce que prévoit l'accord : l'article rappelle que le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois, avec possibilité de porter cette durée jusqu'à 24 mois dans plusieurs situations, notamment pour certains publics ou en cas de difficultés de recrutement.

Ce qu'impose la réserve : l'article doit être appliqué en tenant compte des cas légaux permettant une durée jusqu'à 36 mois pour certains publics : personnes n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ; demandeurs d'emploi de longue durée visés par la loi ; bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Ce que cela change pour vous : les supports RH et modèles de contrats ne doivent pas laisser penser que 24 mois serait un plafond absolu. Pour les publics visés par la loi, une durée pouvant aller jusqu'à 36 mois doit être intégrée dans l'analyse du montage du contrat de professionnalisation.

Les exclusions d'extension

Termes ou article écartés du champ de l'extension parce qu'ils contreviennent à la loi : ils ne sont pas rendus obligatoires et ne peuvent pas être opposés aux salariés.

Art. 38.7 – Temps de travail de l'apprenti

Ce que prévoyait l'accord : le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée en CFA ou dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail et constitue du temps de travail effectif, sauf pour certains modules complémentaires au cycle de formation suivis à l'initiative de l'apprenti.

Termes écartés : « afin notamment de rattraper des lacunes constatées ou d'effectuer les révisions préalables aux examens ».

Motif : ces termes ajoutaient des cas non prévus par l'article L. 6222-24 du Code du travail pour exclure certains temps passés en CFA de la qualification de temps de travail effectif.

Ce que cela change pour vous : il ne faut pas qualifier automatiquement de temps hors travail effectif les séquences de rattrapage ou de révision. La qualification du temps passé en CFA doit être appréciée selon la loi, et non selon les exemples écartés par l'arrêté.

Art. 38.8 – Priorité d'embauche de l'apprenti et absence de période d'essai

Ce que prévoyait l'accord : les apprentis recrutés immédiatement à l'issue ou dans les 3 mois suivant la fin de leur contrat d'apprentissage, dans l'emploi pour lequel ils ont été formés, ne sont pas soumis à une période d'essai.

Termes écartés : « ou dans les 3 mois suivants ».

Motif : ces termes instaurent un délai entre la fin du contrat d'apprentissage et l'embauche, alors que l'article L. 6222-16 du Code du travail n'en prévoit pas.

Ce que cela change pour vous : la dispense de période d'essai de l'ancien apprenti ne peut pas être appréciée au regard d'un délai conventionnel de 3 mois. Les pratiques de recrutement et modèles de contrat doivent être alignés sur le régime légal.

Art. 42 – Dispositif expérimental de reconversion professionnelle

Ce que prévoyait l'accord : l'article créait un dispositif expérimental de reconversion professionnelle sécurisée reposant sur une adaptation du contrat de professionnalisation. Il visait à ouvrir ce mécanisme à l'ensemble des salariés de la branche, avec accord écrit du salarié, suspension du CDI, maintien de la rémunération et promotion sur le poste correspondant à la nouvelle qualification en cas d'obtention de la certification.

Article écarté : l'article 42 est exclu dans son ensemble du champ de l'extension.

Motif : le dispositif contrevient à l'article L. 6325-1 du Code du travail, qui fixe limitativement les publics pouvant bénéficier d'un contrat de professionnalisation.

Ce que cela change pour vous : ce dispositif ne devient pas obligatoire dans la branche et ne peut pas être déployé comme dispositif conventionnel étendu. Les projets de reconversion doivent être orientés vers les dispositifs juridiquement sécurisés : Période de reconversion professionnelle, CPF de transition professionnelle, VAE, bilan de compétences, mobilité interne, plan de développement des compétences ou, lorsque les conditions légales sont réunies, apprentissage ou professionnalisation.

Deux points portés à l'attention

Termes portés à l'attention des parties prenantes à l'accord et nécessitant une adaptation pour être en conformité avec les dispositions légales et réglementaires.

Art.37.2 : Participation à un jury d'examen ou de VAE

Au premier alinéa, la référence à l'article D. 3142-5-1 du Code du travail est remplacée par l'article D. 3142-32 du même code.

Le premier alinéa est en conséquence ainsi rédigé : « Lorsqu'un salarié participe à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, celui-ci adresse à l'employeur une demande écrite d'autorisation d'absence au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation conformément aux dispositions de l'article D. 3142-32 du Code du travail ».

Art. 38.5 : Rémunération minimales des apprentis

Au premier alinéa, le mot « légaux » est remplacé par le mot « réglementaires ».

Le premier alinéa est en conséquence ainsi rédigé : « Afin d'attirer les jeunes vers les métiers de la branche ferroviaire, les signataires appliquent une augmentation de 10 % sur les minimas de rémunération réglementaires sur les métiers particulièrement en tension pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans inclus. Il appartiendra à chaque entreprise ferroviaire de définir annuellement la liste des métiers et des formations concernés et de la communiquer à la CPNEFP ».

À retenir : vos principaux points de vigilance opérationnels

- **Accords d'entreprise.** Ne pas appliquer l'accord de branche comme un plancher impératif sur tous les sujets : hors accès à la formation des travailleurs handicapés, les accords d'entreprise traitant du même objet peuvent prévaloir ;
- **Apprentissage et formation à distance.** Sécuriser les parcours : seul le volet théorique de l'apprentissage peut être suivi à distance ;
- **Temps passé en CFA.** Ne pas exclure automatiquement du temps de travail effectif les séquences de rattrapage ou de révision : appliquer les critères légaux ;
- **Ancien apprenti embauché.** Supprimer la référence au délai de 3 mois dans les supports RH relatifs à l'absence de période d'essai ;
- **Contrat de professionnalisation.** Prévoir la possibilité d'une durée jusqu'à 36 mois pour les publics légalement éligibles ;
- **VAE.** Distinguer clairement le congé de VAE, plafonné à 48 heures, du parcours de VAE, qui peut être plus long ;
- **Dispositif expérimental de reconversion professionnelle.** Ne pas déployer l'article 42 comme dispositif de branche étendu ; privilégier les dispositifs légaux existants.

En synthèse

L'accord formation du 23 septembre 2025 s'applique, depuis le 4 novembre 2025, à l'ensemble des entreprises de la branche ferroviaire.

Les réserves d'extension sont principalement des rappels de conformité avec le Code du travail ; les exclusions neutralisent des formulations contraires à la loi, notamment en matière d'apprentissage et de contrat de professionnalisation (dispositif expérimental de reconversion professionnelle).

Aucune réserve ni exclusion ne remet en cause l'économie générale de l'accord, mais plusieurs ajustements doivent être intégrés dans les pratiques RH, les modèles de contrats et les supports d'information aux entreprises.