

Accord de branche formation du 20 mai 2025 : ce que change l'arrêté d'extension

Note de décryptage – points à retenir pour les entreprises de la branche

Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs (IDCC 1424)

Référence du texte étendu

Arrêté du 10 juin 2026 portant extension de l'accord de branche du 20 mai 2025 relatif à l'accès à l'emploi, l'alternance et à la formation professionnelle – NOR : TRST2606693A.

Publication : JORF n° 0137 du 13 juin 2026, texte n° 65. Avis motivé de la sous-commission des conventions et accords de la CNNCEFP rendu le 25 mars 2026.

En bref

- **Application généralisée.** L'accord devient obligatoire pour *toutes* les entreprises et tous les salariés entrant dans le champ de l'IDCC 1424, 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 10 juillet 2025, l'accord prend effet à compter du 11 juillet 2025.
- **Une extension assortie de garde-fous.** Le texte n'est pas étendu « en bloc » : l'administration l'accompagne de 10 réserves et 5 exclusions, qui précisent ou écartent certaines stipulations. Ce sont elles qui doivent retenir votre attention.

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, là où la rédaction conventionnelle s'écartait du droit, c'est la loi qui prime.

Exclusion d'extension. Les termes ou l'alinéa visés sont écartés du champ de l'extension : ils ne sont pas rendus obligatoires. Ici, toutes les exclusions sont motivées par une contrariété à la loi – ces formulations ne peuvent donc être opposées aux salariés.

Vue d'ensemble des 15 points

Article	Nature	Objet
Art. 12.3	Réserve	Congés de formation syndicale et CFESE : non imputables sur les congés payés, assimilés à du travail effectif.
Art. 17.3	Réserve	Moyens de l'OPMQC : souveraineté du CA de l'Opcv et interdiction de financer les OS/OP sur fonds légaux.
Art. 20 (al. 1)	Réserve	L'apprentissage prépare un diplôme ou un titre RNCP – et non un CQP.

Article	Nature	Objet
Art. 21.1.1	Réserve	Accueil de l'apprenti dans d'autres entreprises : 2 maximum et 50 % du temps de formation maximum.
Art. 21.1.2	Réserve	Apprentissage possible dès 15 ans et un jour (collège terminé), et non à partir de 16 ans.
Art. 21.1.6	Exclusion	Termes « rattrapage de lacunes / révisions » écartés : ne restreignent pas le temps de travail effectif en CFA.
Art. 21.1.8 (al. 2)	Exclusion	Dispense de période d'essai de l'ancien apprenti non conditionnée à « l'emploi pour lequel il a été formé ».
Art. 24.3	Exclusion	Les saisonniers et autres CDD ne peuvent être exclus de l'accès à la formation.
Art. 24.4	Réserve	Crédits d'heures de la commission formation : heures de délégation spécifiques, en sus.
Art. 26 (al. 4)	Exclusion	Bilan de compétences : pas de condition de 20 ans d'activité ni d'1 an d'ancienneté.
Art. 28	Réserve	VAE : les 48 heures correspondent au congé de VAE, non au parcours.
Art. 31 (al. 6)	Exclusion	Passeport prévention : le renseignement incombe à l'employeur, pas au seul salarié.
Art. 33.1	Réserve	Éligibilité CPF : lecture alignée sur la liste légale (toutes catégories de permis, etc.).
Art. 36	Réserve	Information de l'employeur en cas de participation à un jury d'examen ou de VAE.
Art. 39.4	Réserve	Entreprises de moins de 50 salariés : remboursement du PTP par Transitions Pro, sur demande.

Les réserves d'extension (10 points)

Art. 12.3 – Congés de formation syndicale (réserve : art. L. 2135-10)

Ce que prévoit l'accord : l'article ouvre aux représentants du personnel et titulaires d'un mandat syndical l'accès aux stages de formation syndicale et rappelle que, pendant le temps de travail, les règles de durée du travail s'appliquent.

Ce qu'impose la réserve : la durée des congés de formation économique, sociale et environnementale (CFESE) et de formation syndicale ne peut être imputée sur le congé payé annuel et est assimilée à du travail effectif, notamment pour la détermination des droits à congés payés.

Ce que cela change pour vous : vous ne pouvez pas décompter ces congés de formation sur les congés payés du salarié ; ils comptent comme du temps de travail effectif. Rappel d'ordre public, sans difficulté particulière d'application.

Art. 17.3 – Moyens de l'OPMQC (réserve : art. R. 6332-4, R. 6332-8 et L. 6332-1-3)

Ce que prévoit l'accord : les dépenses de l'observatoire (OPMQC) sont prises en charge par l'Opco Mobilités, dont le remboursement des organisations syndicales pour leur participation aux réunions liées à ses travaux ; la gestion est assurée par l'UTPF.

Ce qu'impose la réserve : d'une part, c'est le conseil d'administration de l'Opco qui décide souverainement des modalités de prise en charge des orientations et actions proposées par les sections paritaires professionnelles ; d'autre part, le financement, direct ou indirect, des organisations syndicales et patronales sur fonds légaux est interdit si elles ne siègent pas dans les organes de direction de l'Opco.

Ce que cela change pour vous : les financements rattachés à l'observatoire ne sont pas automatiques : ils restent subordonnés aux décisions du CA de l'Opco et au respect de l'interdiction de financement des organisations. Il s'agit d'un point de gouvernance, sans incidence directe au niveau de l'entreprise.

Art. 20 (1er alinéa) – Voie d'accès par l'alternance (réserve : art. L. 6211-1)

Ce que prévoit l'accord : l'accord invite à privilégier l'apprentissage et la professionnalisation permettant d'obtenir « un diplôme, un titre homologué ou un certificat de qualification professionnelle ».

Ce qu'impose la réserve : le contrat d'apprentissage a pour objet une formation sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP – et non par un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Ce que cela change pour vous : un CQP ne peut pas être préparé par la voie de l'apprentissage (il le peut en revanche par le contrat de professionnalisation). À vérifier lors du montage des parcours en alternance. À noter : l'article 21.1.1 de l'accord est, lui, déjà conforme (diplôme ou titre RNCP).

Art. 21.1.1 – Objet du contrat d'apprentissage (réserve : art. R. 6223-10)

Ce que prévoit l'accord : l'article définit l'apprentissage comme une formation alternée pouvant comporter une formation « dans une ou plusieurs entreprises ».

Ce qu'impose la réserve : lorsque l'apprenti est accueilli dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie, cet accueil est limité à deux entreprises et à 50 % du temps de formation effectué en entreprise.

Ce que cela change pour vous : si vous organisez des périodes de l'apprenti dans d'autres entreprises (mobilité, mise à disposition), respectez le double plafond : deux entreprises d'accueil au maximum et la moitié du temps de formation en entreprise au maximum.

Art. 21.1.2 – Bénéficiaires et âge d'entrée (réserve : art. L. 6222-1)

Ce que prévoit l'accord : l'article ouvre le contrat d'apprentissage « à tout jeune âgé de 16 ans au moins à 29 ans révolus » au début de l'apprentissage.

Ce qu'impose la réserve : l'exécution du contrat est possible dès 15 ans et un jour, à condition que l'apprenti ait achevé son cycle de collège (que le brevet ait été obtenu ou non), et non à partir de 16 ans.

Ce que cela change pour vous : vous pouvez conclure et exécuter un contrat d'apprentissage avec un jeune de 15 ans révolus ayant terminé sa scolarité au collège. La rédaction de l'accord était ici plus restrictive que la loi : c'est la loi, plus favorable à l'accès, qui s'applique.

Art. 24.4 – Crédits d'heures de la commission formation du CSE (réserve : art. L. 2315-11)

Ce que prévoit l'accord : l'article attribue des crédits d'heures aux membres de la commission formation (4 demi-journées par an ; 2 demi-journées pour ceux qui cumulent commission et mandat CSE ; 2 demi-journées pour les titulaires du CSE).

Ce qu'impose la réserve : le temps passé en commission formation constitue du temps de travail effectif. Les crédits prévus par l'accord ne peuvent être que des heures de délégation spécifiques, qui s'ajoutent à celles dont disposent déjà les élus du CSE également membres de la commission.

Ce que cela change pour vous : ces crédits sont des heures additionnelles : ils ne se substituent pas aux heures de délégation existantes des élus, et le dépassement éventuel s'apprécie au regard des durées de l'article R. 2315-7.

Art. 28 – Validation des acquis de l'expérience / durée (réserve : art. L. 6422-1 et L. 6422-2)

Ce que prévoit l'accord : l'article fixe une durée maximale de 48 heures de temps de travail, continues ou discontinues, par session d'évaluation.

Ce qu'impose la réserve : ces 48 heures correspondent à la durée du congé de VAE, et non à celle de l'ensemble du parcours de VAE.

Ce que cela change pour vous : le plafond de 48 heures vise l'absence autorisée (le congé de VAE) : le parcours de VAE lui-même peut être plus long. À ne pas confondre dans la gestion des absences et des prises en charge.

Art. 33.1 – Formations éligibles au CPF (réserve : art. L. 6323-6)

Ce que prévoit l'accord : l'article énumère les actions éligibles au compte personnel de formation (certifications RNCP, blocs de compétences, répertoire spécifique, VAE, bilans de compétences, permis groupes léger et lourd, création/reprise d'entreprise...).

Ce qu'impose la réserve : la liste doit être lue à l'aune de l'article L. 6323-6 : sont notamment éligibles la préparation aux épreuves de toutes les catégories de permis de conduire d'un véhicule terrestre à moteur, les actions de création/reprise d'entreprise à condition qu'elles soient inscrites au RNCP ou au répertoire spécifique, et les actions financées par le fonds du DIF des élus locaux.

Ce que cela change pour vous : lecture de conformité, sans divergence majeure : l'éligibilité CPF s'apprécie selon la liste légale (toutes catégories de permis, condition de certification pour la création/reprise).

Art. 36 – Participation à un jury d'examen ou de VAE (réserve : art. D. 3142-32)

Ce que prévoit l'accord : le salarié adresse à l'employeur une demande écrite d'autorisation d'absence au moins 15 jours calendaires avant la session.

Ce qu'impose la réserve : les modalités d'information de l'employeur par le salarié, en cas de participation à une session d'examen ou de VAE, sont celles fixées par l'article D. 3142-32.

Ce que cela change pour vous : précision technique : appliquer les modalités d'information prévues par le Code du travail. Aucun impact significatif sur l'organisation.

Art. 39.4 – Financement du projet de transition professionnelle (réserve : art. D. 6323-18-1)

Ce que prévoit l'accord : l'article prévoit que, dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération du bénéficiaire d'un PTP est versée par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (Transitions Pro).

Ce qu'impose la réserve : les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier, sur demande, du remboursement de la rémunération versée au salarié en congé de transition professionnelle, ainsi que des cotisations légales et conventionnelles afférentes, par Transitions Pro.

Ce que cela change pour vous : pour les entreprises de moins de 50 salariés, ce remboursement n'est pas automatique : il suppose une demande auprès de Transitions Pro, à intégrer dans votre gestion administrative du dispositif.

Les exclusions d'extension (5 points)

Termes ou alinéas écartés du champ de l'extension parce qu'ils contreviennent à la loi : ils ne peuvent être opposés aux salariés.

Art. 21.1.6 (1er alinéa, cité « art. 21.6 ») – Temps de travail de l'apprenti (exclusion : art. L. 6222-24)

Ce que prévoyait l'accord : le temps consacré par l'apprenti à la formation en CFA ou en entreprise constitue du temps de travail effectif, « sauf » pour certains modules complémentaires suivis à son initiative.

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

Motif : l'article L. 6222-24 ne mentionne pas ces motifs (lacunes, révisions) parmi les modules échappant à la qualification de temps de travail effectif.

Ce que cela change pour vous : cette restriction ne peut pas être opposée à l'apprenti : la qualification du temps passé en CFA se fait selon la loi. Lecture plus favorable au salarié.

Art. 21.1.8 (2e alinéa) – Priorité d'embauche et période d'essai (exclusion : art. L. 6222-16)

Ce que prévoyait l'accord : par dérogation à l'article 16 de la convention collective, les apprentis recrutés à l'issue de leur contrat ne sont pas soumis à la période d'essai.

Termes écartés : « *dans l'emploi pour lequel ils ont été formés* »

Motif : ces termes ajoutaient une condition absente de l'article L. 6222-16 relatif à l'embauche à l'issue du contrat d'apprentissage.

Ce que cela change pour vous : la dispense de période d'essai pour l'ancien apprenti embauché à l'issue de son contrat ne peut pas être conditionnée à un recrutement dans l'emploi précis pour lequel il a été formé. Lecture plus favorable au salarié.

Art. 24.3 – Accès des CDD à la formation (exclusion : art. L. 6111-1, L. 6311-1 et L. 6321-1)

Ce que prévoyait l'accord : les salariés en CDD bénéficient « à l'exception de situations particulières (ex. saisonniers) » d'un accès à la formation dans des conditions identiques aux CDI.

Termes écartés : « *à l'exception de situations particulières (ex. saisonniers)* »

Motif : cette réserve privait des salariés en situation particulière – dont les saisonniers – de leur droit à la formation au seul motif de la nature de leur contrat.

Ce que cela change pour vous : point de vigilance : vous ne pouvez pas écarter les CDD, et notamment les saisonniers, de l'accès au plan de développement des compétences. L'accès leur est ouvert dans les mêmes conditions que les autres salariés, les formations restant adaptées à la durée du contrat.

Art. 26 (4e alinéa) – Bilan de compétences (exclusion : art. L. 6313-4 et L. 6323-3)

Ce que prévoyait l'accord : « Après 20 ans d'activité professionnelle, un salarié peut bénéficier, sous réserve d'un an d'activité dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. »

Termes écartés : « *Après 20 ans d'activité professionnelle* » et « *sous réserve d'un an d'activité dans l'entreprise qui l'emploie* »

Motif : ces conditions introduisaient une restriction à la mise en œuvre du bilan de compétences, contraire aux articles L. 6313-4 et L. 6323-3.

Ce que cela change pour vous : point de vigilance : l'accès au bilan de compétences ne peut pas être subordonné à 20 ans d'activité ni à un an d'ancienneté dans l'entreprise. Le droit reste ouvert sans ces conditions. Lecture plus favorable au salarié.

Art. 31 (6e alinéa) – Passeport de prévention (exclusion : art. L. 4141-5)

Ce que prévoyait l'accord : les entreprises « accompagneront le salarié en lui fournissant toutes les informations... pour lui permettre d'alimenter ce passeport ».

Termes écartés : *l'alinéa entier prévoyant un simple appui à l'alimentation du passeport par le salarié*

Motif : l'article L. 4141-5 fixe les modalités de renseignement du passeport de prévention par l'employeur : il s'agit d'une obligation de l'employeur, et non d'un simple soutien au salarié qui l'alimenterait lui-même.

Ce que cela change pour vous : point de vigilance : le renseignement du passeport de prévention vous incombe, selon les modalités légales. Vous ne pouvez pas vous limiter à transmettre des informations au salarié.

À retenir : vos principaux points de vigilance opérationnels

Au-delà des rappels techniques, six points emportent un effet concret pour la gestion RH au quotidien :

- **Apprentissage dès 15 ans et un jour** – le contrat peut être exécuté dès 15 ans révolus si le collège est terminé (art. 21.1.2).
- **Bilan de compétences sans condition d’ancienneté** – supprimez tout filtre « 20 ans d’activité » ou « 1 an dans l’entreprise » (art. 26).
- **CDD et saisonniers : accès égal à la formation** – aucune exclusion fondée sur le type de contrat (art. 24.3).
- **Passeport de prévention : obligation de l’employeur** – c’est à vous de le renseigner, pas au seul salarié (art. 31).
- **Ancien apprenti embauché : dispense de période d’essai élargie** – elle n’est pas limitée à l’emploi de formation (art. 21.1.8).
- **Commission formation du CSE : heures additionnelles** – les crédits d’heures s’ajoutent aux heures de délégation (art. 24.4).

En synthèse

L’accord formation du 20 mai 2025 s’applique désormais à l’ensemble des entreprises de la branche. Les réserves sont, pour l’essentiel, des rappels de conformité à lire en parallèle du texte ; les exclusions, toutes motivées par une contrariété à la loi, neutralisent des restrictions et jouent en faveur des salariés. Aucune ne remet en cause l’économie générale de l’accord.

Note établie à partir de l’arrêté d’extension du 10 juin 2026 (JORF du 13 juin 2026) et de l’accord de branche du 20 mai 2025. Document d’information à vocation explicative ; il ne se substitue pas à la lecture des textes ni à une analyse au cas par cas.