Brochure n° 3099 | Convention collective nationale

IDCC : **1424** | **RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS DE VOYAGEURS**

Avenant du 1er juillet 2026

à l'accord du 20 mai 2025
relatif à l'accès à l'emploi, à l'alternance et à la formation professionnelle

NOR : *ASET2650747M*
IDCC : *1424*

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

UTPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNST CGT ;
FO UNCP ;
SNRTC CFE-CGC ;
CFDT SNTU ;
UNSA transports,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre et la continuité de l'accord de branche du 20 mai 2025 relatif à l'accès à l'emploi, à l'alternance et à la formation professionnelle dans la branche du transport urbain de voyageurs, auquel les parties signataires réaffirment leur plein attachement. Cet accord a été étendu par arrêté du 10 juin 2026 (*Journal officiel* n° 0137 du 13 juin 2026).

Il a pour objet de tirer les conséquences des évolutions législatives et réglementaires introduites par la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels, ainsi que par ses décrets d'application, notamment les décrets n° 2026-39 et n° 2026-40 du 28 janvier 2026 relatifs à la période de reconversion et aux entretiens professionnels.

Ces textes ont modifié le cadre juridique des parcours professionnels, en remplaçant l'entretien professionnel par l'entretien de parcours professionnel et en instituant un dispositif unifié de période de reconversion professionnelle, en lieu et place de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) et des transitions collectives (Transco).

Dans un contexte marqué par l'allongement des carrières, les mutations technologiques, organisationnelles et environnementales du secteur du transport urbain – notamment la

transition énergétique des flottes, l'évolution des systèmes d'exploitation et de billettique et les enjeux de prévention de l'usure professionnelle –, les parties souhaitent se doter d'un cadre conventionnel clarifié, sécurisé et pleinement opérationnel, adapté aux spécificités des métiers de la branche.

Le présent avenant vise également à définir, en lien avec l'OPCO Mobilités, les modalités de financement de la période de reconversion professionnelle adaptées aux besoins de la branche.

Dans le respect du champ de compétence de la branche, il précise les modalités de mise en œuvre de l'entretien de parcours professionnel et encadre le recours à la période de reconversion professionnelle, sans remettre en cause les autres stipulations de l'accord du 20 mai 2025.

Le recours à la période de reconversion professionnelle a vocation à être prioritairement orienté vers la prévention et le traitement de l'usure professionnelle, ainsi que vers l'anticipation des mutations des métiers du secteur, plutôt que vers la seule gestion des besoins conjoncturels de l'entreprise.

Article 1er | *Objet et champ d'application*

Le présent avenant complète et précise les dispositions de l'accord du 20 mai 2025 relatives à la gestion des parcours professionnels et aux transitions professionnelles. Il s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de l'accord précité, tel que défini à son article 1er.

Article 2 | *Gouvernance, suivi et évaluation*

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du transport urbain (CPNE-FP) assure le suivi de la mise en œuvre du présent avenant. À ce titre, elle veille à l'évaluation régulière de l'effectivité des dispositifs et, le cas échéant, propose les adaptations nécessaires.

Elle procède chaque année à une analyse des données relatives notamment :

– au nombre de périodes de reconversion engagées, internes et externes ;

– au nombre de périodes de reconversion à l'initiative de l'employeur ;

– aux publics bénéficiaires des périodes de reconversion professionnelle ;

– aux éventuelles difficultés de financement rencontrées et à l'adaptation des modalités de prise en charge ;

– aux suites données aux parcours, notamment en matière d'accès à un emploi durable.

Elle contribue également à l'identification des métiers en évolution ou en transformation, ainsi qu'à la définition des priorités de reconversion au regard des besoins de la branche.

Un bilan d'application est intégré au rapport national de branche emploi-formation établi tous les deux ans et présenté à la CPPNI, dont le pilotage est confié à l'OPMQC et à la CPNE-FP avec le concours de l'OPCO Mobilités.

Article 3 | *Entrée en vigueur et durée*

Le présent avenant entre en vigueur dans les mêmes conditions que l'accord de branche du 20 mai 2025, notamment en ce qui concerne son dépôt, sa publicité et son extension. Il a vocation à être étendu dans les mêmes conditions que l'accord qu'il modifie.

Il est conclu pour la même durée que l'accord du 20 mai 2025 et cessera de produire effet à la même échéance que celui-ci, sauf stipulation contraire résultant d'un avenant ultérieur.

Article 4 | *Principes généraux relatifs à l'entretien de parcours professionnel*

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, l'entretien professionnel mentionné à l'article 25 de l'accord du 20 mai 2025 devient l'entretien de parcours professionnel. Il constitue un temps d'échange privilégié entre le salarié et l'employeur, destiné à analyser le parcours professionnel du salarié dans une perspective d'évolution professionnelle.

Cet entretien de parcours professionnel vise notamment à :

– analyser le parcours professionnel du salarié ;

– anticiper les évolutions des métiers et des compétences au sein du secteur du transport urbain ;

– prévenir l'inadaptation progressive des compétences et l'usure professionnelle ;

– identifier les besoins en formation, certification, validation des acquis de l'expérience ou reconversion ;

– sécuriser les parcours professionnels en favorisant les mobilités choisies.

L'entretien de parcours professionnel constitue une obligation distincte de l'entretien d'évaluation et ne peut être confondu avec celui-ci. Il est consacré exclusivement aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié et ne porte pas sur l'évaluation de sa performance.

Article 5 | *Périodicité de l'entretien de parcours professionnel*

Article 5.1 | *Principe*

Les parties signataires entendent mettre en conformité la périodicité des entretiens prévue à l'article 25.3 de l'accord du 20 mai 2025 avec l'article L. 6315-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025.

À ce titre, le salarié bénéficie d'un entretien de parcours professionnel au cours de la première année suivant son embauche, puis tous les quatre ans.

Les parties conviennent en outre de maintenir la faculté, pour le salarié, de demander par écrit l'organisation d'un entretien supplémentaire au cours de cette période.

L'entretien est également proposé dans les situations prévues par les textes en vigueur, ainsi que, le cas échéant, au retour d'une absence de longue durée, à l'issue d'une mobilité interne significative ou en cas de recours à une période de reconversion professionnelle.

Conformément aux dispositions d'ordre public, tous les huit ans, l'entretien de parcours professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, destiné à apprécier sa situation au regard des actions de formation suivies, des certifications obtenues et des évolutions professionnelles et salariales intervenues.

Article 5.2 | *Articulation avec les stipulations existantes*

Lorsque des accords d'entreprise, conclus en application de l'article L. 6315-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, prévoient une périodicité conforme ou plus favorable au salarié, ces stipulations demeurent applicables. En revanche, lorsque ces accords fixent une périodicité excédant le plafond légal de quatre ans, la périodicité prévue à l'article L. 6315-1 du code du travail s'applique de plein droit, sans remettre en cause les autres stipulations conventionnelles en vigueur.

Article 6 | *Contenu et formalisation de l'entretien de parcours professionnel*

L'entretien de parcours professionnel porte notamment sur les compétences et qualifications mobilisées par le salarié dans son emploi, sur les évolutions prévisibles de l'activité, des métiers et de l'organisation, ainsi que sur l'identification des besoins en formation, en certification ou en validation des acquis de l'expérience. Il aborde également les perspectives d'évolution professionnelle, de mobilité ou de reconversion, ainsi que les possibilités de mobilisation du compte personnel de formation. Ces éléments sont pris en compte dans les outils d'accompagnement à la conduite des entretiens prévus à l'article 25.4 de l'accord du 20 mai 2025.

Cet entretien donne lieu à l'établissement d'un document écrit, dont une copie est remise au salarié, retraçant les principaux échanges et, le cas échéant, les orientations envisagées. Les entreprises veillent à assurer la traçabilité de ces échanges et la conservation des documents afférents.

Article 7 | *Entretien de parcours professionnel en seconde partie de carrière et en fin de carrière*

Dans le cadre de la gestion des parcours professionnels, une attention particulière est portée aux salariés en seconde partie de carrière et en fin de carrière, afin de prévenir l'usure professionnelle, de maintenir l'employabilité et de sécuriser les parcours professionnels.

Les signataires rappellent que les entretiens de parcours professionnel applicables à ces salariés sont mis en œuvre dans le respect des articles L. 6315-1 et suivants du code du travail, ainsi que des stipulations de l'article 25.2 de l'accord du 20 mai 2025 relatif à l'entretien professionnel adapté pour certains salariés.

Les entreprises veillent à assurer l'articulation de ces différentes échéances de manière à garantir l'effectivité de l'entretien de parcours professionnel.

Article 7.1 | *Entretien de mi-carrière*

L'entretien de parcours professionnel réalisé dans l'année précédant ou suivant le quarante-cinquième anniversaire du salarié, conformément à l'article 25.2 de l'accord du 20 mai 2025, est l'occasion d'aborder notamment les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, ses besoins en formation, ses éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion, ainsi que les questions relatives à l'adaptation du poste de travail et à la prévention de l'usure professionnelle. Le salarié peut également, à sa demande, bénéficier d'un bilan de mi-carrière.

Cet entretien est remplacé avec les échéances prévues par les dispositions légales applicables. Désormais, un entretien de parcours professionnel doit être organisé en application du IV de l'article L. 6315-1 du code du travail, à la suite de la visite médicale de mi-carrière mentionnée à l'article L. 4624-2-2 du même code.

Dans ce cadre, un entretien de parcours professionnel est organisé dans un délai de deux mois à compter de cette visite. Il permet d'aborder les mesures éventuellement proposées par le médecin du travail en application de l'article L. 4624-3 du code du travail, dans le respect du secret médical, ainsi que les conditions d'adaptation du poste de travail, les besoins en formation et les perspectives d'évolution ou de reconversion professionnelle.

Article 7.2 | *Entretien de fin de carrière*

L'entretien pouvant être organisé, à la demande du salarié, dans les quatre années précédant son départ à la retraite, conformément à l'article 25.2 de l'accord du 20 mai 2025, constitue un dispositif conventionnel complémentaire destiné à accompagner la fin de carrière.

Cet entretien est remplacé avec les échéances prévues par les dispositions légales applicables.

Désormais, cet entretien de parcours professionnel doit être organisé en application du V de l'article L. 6315-1 du code du travail, au cours des deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié.

Il porte, outre les thèmes généraux de l'entretien de parcours professionnel, sur les conditions de maintien dans l'emploi et sur les possibilités d'aménagement de fin de carrière, notamment le passage à temps partiel ou le recours à la retraite progressive.

Titre II Période de reconversion professionnelle

Article 8 | *Principes généraux de la période de reconversion professionnelle*

Conformément aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail, dans leur rédaction issue de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 et de ses décrets d'application, la période de reconversion professionnelle est un dispositif unique, institué en lieu et place de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) et des transitions collectives, permettant d'accompagner une reconversion ou une évolution professionnelle, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, dans un cadre sécurisé. Elle est ouverte sans condition de diplôme, d'âge ou d'ancienneté.

Les signataires reconnaissent cet outil comme structurant pour anticiper et accompagner les transitions professionnelles dans la branche.

Son recours repose sur les principes du volontariat du salarié, de l'anticipation des évolutions des métiers et des compétences, de la recherche prioritaire de solutions de reconversion interne et de la sécurisation des parcours professionnels. Le refus par le salarié de s'engager dans une période de reconversion professionnelle ne peut, en tant que tel, constituer un motif de sanction ni entraîner un préjudice dans le déroulement de son parcours professionnel.

La priorité à la reconversion interne demeure un principe clé, sans exclure le recours à la reconversion externe lorsque celle-ci s'avère la plus sécurisante pour le salarié.

Article 9 | *Situations ouvrant prioritairement droit à une période de reconversion professionnelle*

Sans caractère exhaustif, le recours à une période de reconversion professionnelle peut notamment être justifié par les évolutions technologiques, réglementaires ou organisationnelles impactant durablement l'emploi occupé, la prévention ou la constatation d'une situation d'usure professionnelle, la perte ou l'évolution d'habilitations nécessaires à l'exercice du métier, ainsi que les difficultés de maintien dans l'emploi identifiées ou anticipées.

Les travailleurs en situation de handicap constituent, à ce titre, un public prioritaire. Dans ce cadre, une attention particulière est portée à leur situation, au moyen d'un diagnostic sectoriel dédié et d'un partenariat avec l'Agefiph, avec pour objectif de renforcer leur maintien dans l'emploi et l'adaptation de leurs compétences.

Sont notamment visées :

– l'évolution des systèmes d'exploitation, d'information voyageurs et de billettique ;
– l'évolution des normes de sécurité et d'habilitation ;
– la transition énergétique et environnementale ;
– l'automatisation des équipements ;
– la maintenance prédictive ;
– l'inadaptation progressive avérée des compétences ;
– les métiers exposés à une pénibilité ou une usure professionnelle significative.

Ces situations sont examinées, en tant que de besoin, dans le cadre de l'entretien de parcours professionnel.

Article 10 | *Modalités de mise en œuvre de la période de reconversion professionnelle*

La période de reconversion professionnelle, mise en œuvre conformément aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail, peut être réalisée dans un cadre interne ou externe.

Avant tout engagement, le salarié reçoit une information écrite claire portant sur les objectifs du dispositif, ses modalités de mise en œuvre, ses droits et obligations, ainsi que sur les interlocuteurs susceptibles de l'accompagner. Il est informé de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle (CEP), mentionné à l'article 27 de l'accord du 20 mai 2025, et encouragé à le mobiliser en amont de la validation de son projet.

Lorsque la période de reconversion professionnelle est à l'initiative de l'employeur, le salarié dispose d'un délai de réflexion préalable, fixé par l'entreprise, d'au moins huit jours calendaires afin d'apprécier les conditions et les conséquences de son engagement. Conformément au principe du volontariat qui caractérise ce dispositif, le refus du salarié d'entrer dans une période de reconversion proposée par l'employeur ne constitue ni une faute, ni un motif de sanction ou de licenciement.

La période de reconversion fait l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, lequel précise sa durée, les modalités d'accompagnement mises en œuvre ainsi que, le cas échéant, les conditions de suspension du contrat de travail. À son démarrage, un échange de cadrage peut en outre être organisé entre les parties afin de préciser les objectifs du parcours, ses principales étapes, les interlocuteurs identifiés et les modalités de suivi retenues.

Afin de tenir compte des spécificités des formations du secteur, la durée des actions de formation et de la période de reconversion professionnelle peut, pour les reconversions vers les métiers stratégiques définis par la CPNE-FP, dépasser les durées légales, dans la limite de 2 100 heures de formation sur une période maximale de 36 mois.

Article 11 | *Parcours, certifications et financement de la reconversion professionnelle*

Les parcours de reconversion professionnelle privilégient l'accès à des certifications enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), à des certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche, à des blocs de compétences ou à la certification CléA, répondant aux besoins identifiés pour la branche du transport urbain. Ils peuvent intégrer des phases de formation, de mise en situation professionnelle, de tutorat ou d'évaluation des compétences acquises.

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, les signataires encouragent la mobilisation coordonnée des financements existants, notamment ceux de l'OPCO Mobilités, du compte personnel de formation – sous réserve de l'accord de son titulaire – et des dispositifs publics mobilisables.

Article 12 | *Accompagnement du salarié en reconversion professionnelle*

Dans le cadre des périodes de reconversion professionnelle intégrant des phases de mise en situation de travail, au sens de l'action de formation en situation de travail mentionnée à l'article 29 de l'accord du 20 mai 2025, le salarié engagé dans le parcours est accompagné par un salarié volontaire, dans une logique de transmission des compétences, d'acquisition progressive des savoir-faire et de sécurisation du parcours professionnel.

Le salarié volontaire exerçant une mission de formateur ou d'accompagnant peut bénéficier, en tant que de besoin et s'il en fait la demande, d'un appui à la consolidation de ses compétences pédagogiques et de sa capacité de transmission, dans l'esprit des mesures d'accompagnement prévues à l'article 22 de l'accord du 20 mai 2025.

Les entreprises sont invitées à prendre en compte cet engagement et peuvent, le cas échéant, l'évoquer lors de l'entretien de parcours professionnel du salarié volontaire, au regard des compétences mobilisées et développées à cette occasion.

Article 13 | *Financement des frais pédagogiques*

Conformément à la réglementation, et notamment au décret n° 2026-40 du 28 janvier 2026, la prise en charge des frais pédagogiques s'effectue sur la base d'un montant forfaitaire. La CPNE-FP peut définir des montants forfaitaires différenciés selon la nature du métier visé, le niveau de certification et la durée du parcours, dans le souci de garantir la soutenabilité du dispositif pour les entreprises. À défaut de fixation par la CPNE-FP, le montant réglementaire de prise en charge s'applique.

Article 14 | *Pilotage et suivi de la reconversion à l'échelle de la branche*

Les signataires confient à la CPNE-FP du transport urbain un rôle de pilotage, de suivi, d'analyse et d'impulsion en matière de reconversion professionnelle au sein de la branche, afin d'en favoriser le développement, la cohérence et l'adaptation aux enjeux du secteur.

À ce titre, elle :

– contribue à l'identification des métiers en évolution, en tension ou exposés à des risques d'usure professionnelle ;

– formule des recommandations sur les parcours de reconversion et les certifications à privilégier ;

– accompagne l'appropriation des dispositifs par les entreprises ;

Elle peut, en tant que de besoin, s'appuyer sur les travaux de l'OPMQC, sur les données communiquées par l'OPCO Mobilités ainsi que sur toute étude utile à l'exercice de ses missions, notamment l'étude sur les secondes parties de carrière conduite dans le cadre du programme transformeurs.

Titre III Mise en conformité de l'accord du 20 mai 2025 avec l'arrêté d'extension du 10 juin 2026

Article 15 | *Objet du présent titre*

L'accord de branche du 20 mai 2025 a été étendu par arrêté du 10 juin 2026 (*Journal officiel* n° 0137 du 13 juin 2026). Cet arrêté assortit l'extension d'exclusions et de réserves. Le présent titre a pour objet d'en tirer les conséquences en mettant les stipulations concernées de l'accord en conformité avec les dispositions légales et réglementaires visées par l'arrêté.

Article 16 | *Stipulations dont certains termes sont exclus de l'extension*

En conséquence des exclusions prononcées par l'arrêté du 10 juin 2026, les stipulations suivantes de l'accord du 20 mai 2025 sont modifiées :

> « Article 21.1.6 | *Temps de travail (apprentissage)*
>
> Au premier alinéa, les mots "afin notamment de rattraper des lacunes constatées ou d'effectuer les révisions préalables aux examens" sont supprimés. Le premier

alinéa est en conséquence ainsi rédigé : "Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans un CFA ou dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail et constitue un temps de travail effectif, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation effectués en CFA et suivis à l'initiative de l'apprenti."

Article 21.1.8 | *Priorité d'embauche*

Au deuxième alinéa, les mots ", dans l'emploi pour lequel ils ont été formés" sont supprimés. Le deuxième alinéa est en conséquence ainsi rédigé : "Cependant, par dérogation à l'article 16 de la convention collective nationale des transports urbains, les apprentis recrutés à l'issue de leur contrat d'apprentissage ne sont pas soumis à la période d'essai visée par l'article L. 6222-16 du code du travail."

Article 24.3 | *Salariés en contrat à durée déterminée*

Les mots " à l'exception de situations particulières (ex. : saisonniers)," sont supprimés. L'article 24.3 est en conséquence ainsi rédigé : "Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient d'un accès à la formation professionnelle au titre du plan de développement des compétences, dans des conditions d'accès identiques à celles applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée. Les formations restent adaptées à la durée du contrat."

Article 26 | *Bilan de compétences*

Au quatrième alinéa, les mots "Après 20 ans d'activité professionnelle," et ", sous réserve d'un an d'activité dans l'entreprise qui l'emploie," sont supprimés.
Le quatrième alinéa est en conséquence ainsi rédigé : "Tout salarié peut bénéficier d'un bilan de compétences. La prise en charge financière de cette action est assurée, suivant le cas, dans le cadre du plan de développement des compétences ou via la mobilisation du CPF. "

Article 31 | *Passeport prévention*

Le dernier alinéa est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes : "Conformément à l'article L. 4141-5 du code du travail, l'employeur renseigne le passeport de prévention selon les modalités prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Une attention particulière est portée aux salariés en situation d'inaptitude ou de reconversion professionnelle." »

Article 17 | *Mises en conformité au titre des réserves d'extension*

En conséquence des réserves dont l'arrêté du 10 juin 2026 assortit l'extension, les stipulations suivantes de l'accord du 20 mai 2025 sont précisées afin d'en garantir la conformité avec les dispositions légales et réglementaires visées :

« Article 12.3 | *Salariés exerçant des responsabilités syndicales*

L'article est complété par un alinéa ainsi rédigé : "Conformément à l'article L. 2135-10 du code du travail, la durée des congés de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel et est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination du droit aux congés payés."

Article 17.3 | *Moyens de l'OPMQC*

L'article est complété par un alinéa ainsi rédigé : "Ces prises en charge s'exercent dans le respect des articles R. 6332-4, R. 6332-8 et L. 6332-1-3 du code du travail, notamment de la compétence du conseil d'administration de l'OPCO Mobilités pour

décider des modalités de prise en charge et de l'interdiction de tout financement, direct ou indirect, sur les fonds légaux, des organisations syndicales et professionnelles ne siégeant pas au sein de ses organes de direction."

Article 20 | *Cadre d'accès par l'alternance*

Le premier alinéa est ainsi rédigé : "Depuis 2003, les parties signataires affichent tout leur attachement à voir privilégier par les entreprises de la branche l'utilisation des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation comme moyen d'accès à la profession, le contrat d'apprentissage permettant d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, et le contrat de professionnalisation permettant en outre l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle."

Article 21.1.1 | *Objet du contrat d'apprentissage*

L'article est complété par un alinéa ainsi rédigé : "Conformément à l'article R. 6223-10 du code du travail, lorsque l'apprenti est accueilli dans des entreprises autres que celle qui l'emploie, cet accueil ne peut concerner plus de deux entreprises et sa durée ne peut excéder 50 % du temps de formation en entreprise."

Article 21.1.2 | *Bénéficiaires*

Le premier alinéa est ainsi rédigé : "En application de l'article L. 6222-1 du code du travail, le contrat d'apprentissage est ouvert, sauf exception prévue par ce même article et par l'article L. 6222-2, aux jeunes jusqu'à 29 ans révolus au début de l'apprentissage. Le contrat peut être exécuté dès lors que le jeune est âgé d'au moins quinze ans et un jour et a achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire, que le diplôme national du brevet ait été obtenu ou non."

Article 24.4 | *Commission formation du comité social et économique*

L'article est complété par un alinéa ainsi rédigé : "Conformément à l'article L. 2315-11 du code du travail, le temps passé en réunion de la commission formation est considéré comme du temps de travail effectif. Les crédits d'heures mentionnés au présent article constituent des heures de délégation spécifiques, qui s'ajoutent à celles dont disposent par ailleurs les membres élus du comité social et économique également membres de la commission formation."

Article 28 | *Validation des acquis de l'expérience*

Le deuxième tiret est ainsi rédigé : "La durée du congé pour validation des acquis de l'expérience est, conformément aux articles L. 6422-1 et L. 6422-2 du code du travail, au maximum de 48 heures, continues ou discontinues, par session d'évaluation ; cette durée s'entend de celle du congé de validation des acquis de l'expérience et non de celle de l'ensemble du parcours de validation des acquis de l'expérience ;".

Article 33.1 | *Formations éligibles au compte personnel de formation*

Au sein de la liste des formations éligibles :

le tiret relatif au permis de conduire est ainsi rédigé : "De la préparation des épreuves théoriques et pratiques de toutes les catégories de permis de conduire d'un véhicule terrestre à moteur ;" ;

le tiret relatif à la création ou à la reprise d'entreprise est complété par les mots ", à condition qu'elles soient inscrites au répertoire national des certifications professionnelles ou au répertoire spécifique" ;

il est ajouté un tiret ainsi rédigé : "Des actions de formation financées par le fonds du droit individuel à la formation des élus locaux mentionné à l'article L. 1621-3 du code général des collectivités territoriales."

Article 36 | *Participation à un jury d'examen ou de VAE*

Le premier alinéa est complété par la phrase suivante : "Le salarié informe l'employeur de sa participation dans les conditions prévues à l'article D. 3142-32 du code du travail."

Article 39.4 | *Financement du projet de transition professionnelle*

L'article est complété par un alinéa ainsi rédigé : "Conformément à l'article D. 6323-18-1 du code du travail, les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent, sur leur demande, bénéficier du remboursement par la commission paritaire interprofessionnelle régionale de la rémunération versée au salarié en congé de transition professionnelle, ainsi que des cotisations légales et conventionnelles afférentes."

Fait à Paris, le 1er juillet 2026.

(Suivent les signatures.)