**BILAN N°X ET DIAGNOSTIC ACTUALISE DU [JOUR / MOIS / ANNEE] RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF D’ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE REBOND EN APPLICATION DE [L’ACCORD / LE DOCUMENT UNILATERAL] DU [JOUR / MOIS / ANNEE] DE L’ENTREPRISE.**

Ce document est un modèle de bilan relatif à la mise en œuvre de l’activité partielle de longue durée rebond, qui vise à accompagner les établissements, entreprises ou groupes dans la rédaction de leurs bilans. Ce modèle s’appuie sur les dispositions de l’article 193 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 et du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d’activité partielle de longue durée rebond.

Ce document apporte des conseils méthodologiques à la rédaction des bilans intermédiaires mentionnés aux articles 13 et 14 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 et transmis à l’autorité administrative à échéance de chaque période d’autorisation (bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l’horaire de travail et des engagements) et lorsque l’employeur demande une nouvelle autorisation de placement en APLD-R (dans ce cas, le bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l’horaire de travail et des engagements doit être accompagné d’un diagnostic actualisé et du procès-verbal de la dernière réunion du CSE). L’entreprise, l’établissement ou le groupe peuvent s’inspirer de ce bilan type mais doivent l’adapter à leur situation particulière.

Ce bilan-type ne constitue pas un modèle de bilan final, tel que mentionné à l’article 19 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025.

Notice :

* Les éléments surlignés en jaune ci-après doivent faire l’objet d’un ajustement de la part de l’établissement ;

Les éléments renseignés dans les encadrés sont des conseils méthodologiques qui ne doivent pas figurer dans la version finale du texte à transmettre à l’autorité administrative.

**Ce bilan porte sur la période du XX au XX. Il est relatif à la mise en œuvre du dispositif d’activité partielle de longue durée rebond en application de [l’accord/le document unilatéral] du [jour / mois / année] de l’établissement \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ en tant que [RAISON SOCIALE DE L’ENTREPRISE et n° de Siret]. Ce bilan est régi sous la décision d’autorisation préalable n°\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, et au secteur d’activité [code NAF].

*En cas de multi-établissement, veuillez préciser à la fois le nom de l’entreprise/société concernée ainsi que les établissements concernés le cas échéant.*

Conformément aux articles 13 et 14 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, le présent bilan est transmis à l’autorité administrative [avant l’échéance de la période d’autorisation / à l’occasion d’une nouvelle demande d’autorisation][[1]](#footnote-1). Ce bilan contient les éléments suivants :

* en cas de demande de renouvellement d’autorisation, un diagnostic actualisé à la date d’établissement du bilan précisant la situation économique rencontrée, justifiant la baisse durable d’activité, présentant les perspectives d’activité identifiées et les actions entreprises et à entreprendre pour rétablir le niveau d’activité ainsi qu’une actualisation des besoins de développement des compétences de l’entreprise ;
* un état des lieux du respect des engagements en matière de maintien dans l’emploi et de formation professionnelle [et de tout autre engagement facultatif pris dans l’accord ou le document unilatéral] ;
* un état des lieux du respect de la réduction maximale de l’horaire de travail par salarié.

Lorsqu’il s’agit d’une demande de renouvellement d’autorisation, il est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s’il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l’activité partielle de longue durée rebond.

A date, [l’établissement] a consommé X mois d’indemnisation au titre de l’activité partielle de longue durée rebond, sur le plafond de X mois prévu par [l’accord collectif/le document unilatéral].

1. Diagnostic actualisé de la situation économique, des perspectives d'activité et des actions visant à rétablir le niveau d’activité (à compléter seulement en cas de demande de renouvellement d’autorisation)
   1. Situation économique de l'entreprise justifiant une baisse d’activité durable n’étant pas de nature à compromettre sa pérennité

|  |
| --- |
| C:\Users\pauline.lalague\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\IE\AOUGBQHH\720133[1].pngNous vous rappelons que le diagnostic actualisé sur la situation économique doit être objectivé, chiffré et documenté avec notamment des éléments relatifs au contexte, à l’impact sur l’activité (commandes, évolution du chiffre d’affaires, éléments financiers, commerciaux, comptables, etc.) et à la durée estimée de de la baisse d’activité. Ce diagnostic doit être individualisé à la situation particulière de la structure bénéficiaire de l’APLD-R. |

Situation initiale :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Situation actualisée :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* 1. Perspectives d’activité

|  |
| --- |
| C:\Users\pauline.lalague\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\IE\AOUGBQHH\720133[1].png Les perspectives d’activité doivent être actualisées et détaillées afin de démontrer que les difficultés rencontrées par l’entreprise ne sont pas de nature à remettre en cause sa pérennité. |

Perspective d’activité initiale :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Perspective d’activité actualisée :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* 1. Actions entreprises et restant à engager afin de rétablir l’activité de l’entreprise

|  |
| --- |
| C:\Users\pauline.lalague\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\IE\AOUGBQHH\720133[1].png  Nous vous rappelons que :   * le bilan doit présenter l’ensemble des actions engagées par l’entreprise depuis le début de la mise en œuvre du dispositif d’activité partielle de longue durée rebond, afin de rétablir son activité ; * le bilan doit également présenter les actions restant à engager afin de rétablir l’activité. Ces actions doivent être clairement exposées par l’entreprise et accompagnées d’un calendrier prévisionnel de mise en place de ces actions ; * l’absence de mise en œuvre de ces actions ou le retard injustifié dans leur mise en œuvre pourra être sanctionné par l’autorité administrative (de l’autorisation, non versement de l’allocation, demande de remboursement de l’allocation) ; * dans ce cadre, il est recommandé à l’entreprise de présenter un prévisionnel d’exploitation et un plan de trésorerie actualisés sur la durée de recours au dispositif. |

Situation initiale :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Situation actualisée :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* 1. Besoins en développement des compétences afin de répondre aux perspectives d’activité de l’entreprise.

|  |
| --- |
| C:\Users\pauline.lalague\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\IE\AOUGBQHH\720133[1].pngNous vous rappelons que le bilan doit présenter une mise à jour des besoins en développement des compétences dans l’entreprise reposant sur des éléments étayés et argumentés. Cette actualisation peut donner lieu à un ajustement mineur des actions de formation proposée aux salariés couverts par l’engagement en matière de formation professionnelle pris par l’entreprise. En cas de modification majeure des actions de formation à proposer aux salariés, qui affecterait l’équilibre général retenu dans l’accord ou le document unilatéral initial, l’employeur devra privilégier la prise d’un avenant à son accord ou son document unilatéral. |

Besoin initial :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Besoin actualisé :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Bilan portant sur le respect des engagements de l‘entreprise

|  |
| --- |
| C:\Users\pauline.lalague\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\IE\AOUGBQHH\720133[1].pngNous vous rappelons que :   * + en cas de non-respect constaté des engagements en matière de maintien dans l’emploi, l’autorité administrative peut refuser le renouvellement de l’autorisation de placement en APLD-R et refuser le versement de l'allocation d’activité partielle de longue durée rebond ;   + en cas de licenciement pour motif économique pour l’une des causes énoncées à l’article L. 1233-3 du code du travail prononcé sur la période d’engagement, l’autorité administrative peut ordonner le recouvrement des sommes d’allocations perçues pour chaque salarié inclus dans le périmètre de l’engagement, dans les conditions prévues par l’article 21 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025. |

* 1. Engagements en matière de maintien dans l’emploi

Le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond est subordonné au respect par l’entreprise d'engagements en matière de maintien dans l’emploi. A l’article X de [l’accord/document unilatéral] du [jour/mois/année], l’entreprise s’est engagée à ne procéder à aucun licenciement économique pour l’une des causes énumérées à l’article L. 1233-3 du code du travail sur le périmètre suivant : périmètre de l’engagement à préciser (a minima applicable à l’ensemble des salariés inclus dans le périmètre de l’accord ou du document unilatéral pendant la durée d’application du dispositif). Selon l’article X de l’accord/DU, l’entreprise s’est engagée à :

* Ne pas procéder à des licenciements économiques ;
* A COMPLETER

Eléments textuels justifiant du respect ou du non-respect de cet engagement (joindre toute pièce justificative)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Répartition des effectifs dans le périmètre d’application de l’accord ou du document unilatéral :

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Effectifs à la date**  **du début de l’APLD-R** | | | | | | | **Effectifs à la date**  **du bilan de l’APLD-R** | | | | | | |
|  | **CDI** | **CDD** | **Alternants** | **Intérim** | **Autres à préciser** | **TOTAL** | **CDI** | **CDD** | **Alternants** | **Intérim** | **Autres à préciser** | **TOTAL** |
| **Ouvriers non qualifiés** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Ouvriers qualifiés** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Employés** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Techniciens et agents de maîtrise** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Cadres** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **TOTAL** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nombre de ruptures de contrats de travail entre le début de l’application de l’APLD-R et la date du bilan** | | **Volume de rupture de contrats dans le périmètre de l’accord ou du DU APLDR** |
| **Démissions** |  |  |
| **Ruptures conventionnelles** |  |  |
| **Retraites** |  |  |
| **Licenciements économiques** |  |  |
| **Autres** |  |  |
| **TOTAL** |  |  |

|  |
| --- |
| C:\Users\pauline.lalague\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\IE\AOUGBQHH\720133[1].pngRenseigner le nombre de ruptures de contrats de travail global au sein de l’entreprise depuis le début de mise en œuvre de l’APLD-R. Dans la seconde colonne, renseigner ces mêmes données sur le périmètre des salariés inclus dans l’accord ou le DU APLD-R. |

Observations :

|  |
| --- |
| C:\Users\pauline.lalague\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\IE\AOUGBQHH\720133[1].pngIl est recommandé de préciser :   * + le contexte général de la rupture de contrat (principalement pour les licenciements économiques et les rupture collective) ;   + les unités de productions concernées pour ces ruptures de contrat ;   + pour les licenciements économiques qui affecteraient les salariés inclus dans le périmètre de l’accord ou du DU, Il est recommandé d’indiquer le nom des salariés concernés, le volume d’heures de placements en APLD-R et les montants d’allocations perçus à ce titre. |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Autres engagements en matière de maintien dans l’emploi pris par l’employeur :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Eléments textuels justifiant du respect ou du non-respect de cet engagement (joindre toute pièce justificative)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* 1. Engagements en matière de formation professionnelle

Le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond est subordonné au respect par l’entreprise d'engagements en matière de formation professionnelle afin de maintenir et de développer les compétences de ses salariés. Ces engagements ont pour objectif de répondre aux besoins de développement des compétences identifiés dans le diagnostic défini au préambule de l’accord ou du document unilatéral et/ou favoriser la mobilité professionnelle.

Liste des actions de formation proposées dans l’accord ou le document unilatéral, description des actions effectivement mises en œuvre et éventuelle proposition d’ajustement argumentée

|  |
| --- |
| C:\Users\pauline.lalague\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\IE\AOUGBQHH\720133[1].pngDécrivez les actions formalisées dans l’accord ou le document unilatéral transmis à l’autorité administrative |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Modalités d’information des salariés sur les formations disponibles et actions engagées par l’employeur pour favoriser le départ en formation de ses salariés sur période d’application de l’APLD-R :

|  |
| --- |
| C:\Users\pauline.lalague\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\IE\AOUGBQHH\720133[1].pngL’entreprise doit délivrer une information claire, de qualité et individualisée aux salariés sur les actions de formation proposées pendant la durée d’application du dispositif afin de favoriser la formation des salariés. L’autorité administrative est fondée à demander à l’entreprise toute information, pièce ou justificatif permettant d’attester que les salariés inclus dans le périmètre de l’engagement disposaient des informations suffisantes pour s’engager dans un parcours de formation.  Cette information doit être délivrée selon la forme la plus adaptée aux besoins des salariés : entretiens individuels, organisation de réunions d’information collectives, diffusion de l’information par mail, affichage sur le lieu de travail, etc.  Nous vous invitons à renseigner la méthode et les dates auxquelles ces informations ont été délivrées aux salariés, ainsi que tout autre élément de méthodologie utile à l’instruction et à l’analyse des modalités d’informations des salariés par l’autorité administrative. |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Autres actions engagées par l’entreprise au cours de la période pour promouvoir le départ en formation de ses salariés :

|  |
| --- |
| C:\Users\pauline.lalague\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\IE\AOUGBQHH\720133[1].pngL’entreprise doit garantir à ses salariés des modalités d’organisation du travail garantissant la possibilité de s’engager dans un parcours de formation.  Vous pouvezfaire état de l’ensemble des actions engagées au cours de la période pour favoriser le départ en formation de vos salariés. Voici une liste non-exhaustive des actions pouvant être mises en œuvre afin de promouvoir le départ en formation des salariés sur la période de mise en œuvre de l’APLD-R :   * + prise de contact avec votre opérateur de compétences ;   + aménagement du rythme de travail pour permettre le départ en parcours de formation au-delà de la période de placement en APLD-R ;   + actions d’ingénierie de formation et toutes autres actions d’accompagnement ;   + actions de GPEC préalables ou nécessaires à la construction du plan de formation initiées ;   + information aux salariés sur le certificat CléA (Certificat de connaissances et de compétences professionnelles) ;   + promotion et information du CEP auprès des salariés.   Conseil méthodologique : si vous souhaitez obtenir davantage d’informations sur les dispositifs et savoir si ces dispositifs sont adaptés à la situation de votre entreprise, vous pouvez contacter le délégué à l’Accompagnement des entreprises et des paRcours Professionnels (DARP) de votre département. |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Actions de formation réalisées, en cours de réalisation ou à venir

|  |
| --- |
| C:\Users\pauline.lalague\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\IE\AOUGBQHH\720133[1].pngL’autorité administrative peut exercer un contrôle sur la qualité et la cohérence des actions de formation proposées. Elle est fondée à demander à l’entreprise d’ajuster la liste des actions proposées si cette dernière est jugée insuffisante ou ne répondant pas aux besoins de développement des compétences identifiés dans le diagnostic. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Formations réalisées, en cours de réalisation ou à venir** | | | | | | | | | | |
| Intitulés | Prestataires | Dates | Volume d’heures | Nombre de bénéficiaires | *Dont ouvriers non qualifiés* | *Dont ouvriers qualifiés* | *Dont employés* | *Dont techniciens et agents de maîtrise* | *Dont cadres* |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| C:\Users\pauline.lalague\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\IE\AOUGBQHH\720133[1].pngJoindre tout justificatif des formations mises en œuvre (factures, conventions, feuilles d’émargement, attestation de présence…). Le cas échéant, détailler ci-dessous les difficultés rencontrées pour la mise en œuvre des engagements en matière de formation professionnelle (contraintes de production, financement, réticence ou refus des salariés…) et les actions envisagées pour y remédier. |

*Difficultés rencontrées*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Actions envisagées pour y remédier*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Modalités de financement mises en place

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Source de financement** | **Nombre d’actions de formation financées** | **Nombre de salariés concernés** | **Montant du financement** | **Fonds propres de l’entreprise** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

* 1. Engagements facultatifs

Engagements formalisés dans l’accord ou le document unilatéral

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |
| --- |
| C:\Users\pauline.lalague\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\IE\AOUGBQHH\720133[1].pngSont visés tous les engagements facultatifs prévus par l’accord ou le document unilatéral tels que les engagements relatifs aux efforts proportionnés des dirigeants salariés, des mandataires sociaux, des actionnaires, aux conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, aux actions spécifiques en faveur du maintien dans l’emploi des salariés âgés d’au moins 57 ans ou encore aux moyens particuliers de suivi de l’accord par les institutions représentatives du personnel ou les organisations syndicales. |

Actions effectivement mises en œuvre ou prévues pour respecter ces engagements

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord ou du document unilatéral

Contexte d’information et de consultation du CSE :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |
| --- |
| C:\Users\pauline.lalague\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\IE\AOUGBQHH\720133[1].pngLorsqu’il s’agit d’une demande de renouvellement d’autorisation, le bilan devra être accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle les organisations syndicales de salariés signataires et/ou le Comité Social et Économique, lorsqu’il existe, ont/a été informé(es) sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond. |

1. Bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l’horaire de travail pendant la durée d’application du dispositif d’activité partielle de longue durée rebond (si possible au format Excel)

Le respect du taux maximum de réduction s’évalue salarié par salarié et **sur la durée d’application du dispositif prévue par l’accord collectif ou le document unilatéral**. Il convient toutefois de reporter dans ce tableau les premières mesures d’organisation du temps de travail mises en œuvre dans le cadre de l’APLD-R. Au moment du bilan final, ce taux sera à renseigner en prenant en compte l’ensemble de la durée d’application. Ce renseignement est indicatif et le contrôle final aura lieu à la fin de la durée d’application du dispositif.

|  |
| --- |
| C:\Users\pauline.lalague\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\IE\AOUGBQHH\720133[1].png**Définitions :**  - DAD : durée d’application du dispositif correspondant à la durée totale de recours au dispositif prévue dans l’accord ou le document unilatéral qui ne peut excéder 24 mois consécutifs. Il s’agit de la période sur laquelle l’employeur a la possibilité de demander à l’administration l’autorisation d’avoir recours à l’APLD-R.  - Taux d’inactivité : La réduction de l’horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % (ou 50% dans certains cas exceptionnels) de la durée légale ou, lorsqu’elle est inférieure, la durée contractuelle ou la durée collective du travail appréciée par salarié sur la durée d’application du dispositif d’APLD-R prévue par l’accord ou le document unilatéral (DAD). En cas de départ ou d’arrivée d’un salarié en cours de DAD, la réduction de l’horaire de travail ne s’appréciera plus sur la durée totale de la DAD, mais sur la durée du contrat de travail du salarié comprise dans la DAD.  **Il convient donc de tenir à jour un compteur permettant d’apprécier la réduction d’activité des salariés régulièrement, à chaque transmission de demande de renouvellement et de bilan APLD-R à l’administration**. Nous vous invitons à vous référer au compteur disponible sur le SI-APART afin de calculer, pour chaque salarié, le niveau d’inactivité.  Il convient de dûment justifier, le cas échéant, les différences de réduction du temps de travail constatées au terme de la période pour des salariés relevant d’un même service ou d’une même unité de travail, le dispositif s’appliquant par principe de manière collective (article L. 5122-1 du code du travail). |

* Joindre en annexe un tableau sous format Excel **ou** possibilité de remplir le tableau ci-dessous en classant les informations par unité de travail, dans la mesure du possible :

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Salariés (préciser les noms et les fonctions exercées)** | **Services ou unités de travail (sous échelons à détailler au maximum)** | **Durée annuelle de travail** | **Taux horaires du salarié** | **Nombre d’heures chômées depuis le début de la durée d’application du dispositif** | **Taux de réduction de l’horaire appliqué depuis le début de la durée d’application du dispositif** | ***Justifications en cas de différence de réduction du temps de travail sur la période autorisée entre salariés relevant d’un même service*** |
| Salarié 1 |  |  |  |  |  |  |
| Salarié 2 |  |  |  |  |  |  |
| Salarié 3 |  |  |  |  |  |  |
| …. |  |  |  |  |  |  |

1. *La nouvelle demande d’autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond, accompagnée du bilan et du diagnostic actualisé, doit être transmise à l’autorité administrative au minimum 15 jours (pour un accord collectif) ou 21 jours (pour un document unilatéral) avant de début de la période d’autorisation sollicitée, afin de laisser le temps à l’autorité administrative d’instruire la demande.* [↑](#footnote-ref-1)