

**Accord relatif à l'activité partielle de longue durée rebond  
pour le maintien en emploi des salariés intérimaires  
(IDCC 2378)**

## **Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire avaient signé, en 2022, dans un contexte d'incertitudes géopolitiques et économiques marqué par la guerre en Ukraine, un accord instituant le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) dont la durée d'application a été prolongée par un avenant du 7 juillet 2023. Cet accord avait pour objectif de protéger l'emploi et sauvegarder les compétences des salariés intérimaires en permettant aux entreprises de la branche, qui ne pouvaient plus recourir au dispositif d'activité partielle de droit commun, de mobiliser le dispositif d'APLD.

L'APLD, dispositif temporaire créé en 2020, ne peut plus être mis en place dans une entreprise depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023. Dans un contexte économique qui se dégrade et d'extinction progressive du dispositif d'APLD, il a été institué, par la loi de finances pour 2025, un nouveau dispositif de soutien aux entreprises en difficulté intitulé « *activité partielle de longue durée rebond* » afin de préserver l'emploi et les compétences des salariés. Ce dispositif s'adresse plus particulièrement aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Depuis 2023, le secteur du travail temporaire subit les effets du ralentissement économique général, dans un contexte marqué par une dégradation de l'activité dans la plupart des secteurs utilisateurs. L'emploi intérimaire a reculé de -3,7 % en 2023 (*source : Baromètre Prism'emploi*) sous l'impact du tassement de la croissance et de l'atonie de la consommation des ménages, touchant particulièrement le commerce et les transports-logistique.

La situation s'est encore détériorée en 2024, avec une nouvelle contraction des effectifs intérimaires de -7,3 %, aggravée par un mois de décembre particulièrement difficile (-15,3 %) (*source : Baromètre Prism'emploi*). Désormais, l'ensemble des secteurs recourant traditionnellement au travail temporaire est concerné, notamment l'industrie, le BTP, les transports-logistique et le commerce, reflet d'une conjoncture économique globalement dégradée.

Le début de l'année 2025 confirme la poursuite de cette tendance défavorable : en janvier et février 2025, l'emploi intérimaire a enregistré une baisse supplémentaire de -7 % par rapport à la même période de 2024 (*source : Baromètre Prism'emploi*).

Sur la période récente (entre le 1<sup>er</sup> trimestre 2022 et le 4<sup>ème</sup> trimestre 2024), l'emploi intérimaire a perdu 120 000 emplois en équivalent temps plein (ETP) selon la Dares. Les secteurs les plus touchés sont l'industrie (- 44 500 ETP), le BTP (- 21 100 ETP) et les transports-logistique (- 18 000 ETP) traduisant l'impact direct du ralentissement économique sur l'emploi temporaire.

Le travail temporaire, par sa forte sensibilité aux variations de l'activité économique, constitue un indicateur avancé des tendances industrielles. La corrélation étroite entre la production industrielle et l'emploi intérimaire est bien établie : au 4<sup>ème</sup> trimestre 2024, les salariés intérimaires représentaient 6,9 % des effectifs industriels contre 2,6 % pour l'ensemble des salariés.

Dans un contexte de production en flux tendu, le travail temporaire demeure un recours essentiel pour permettre aux entreprises d'ajuster rapidement leurs effectifs en fonction des fluctuations de la demande. Cette capacité d'adaptation est indispensable pour préserver la compétitivité industrielle et soutenir l'emploi sur les territoires.

Cependant, les difficultés économiques conjoncturelles actuelles affectent lourdement cette dynamique. La filière automobile, pilier de l'intérim industriel, illustre particulièrement cette situation : le ralentissement de la demande, associé à des incertitudes pesant sur les marchés, a entraîné près de la moitié des pertes d'emplois intérimaires dans l'industrie au cours des trois dernières années.

Dans cet environnement économique fragilisé, l'incertitude reste élevée, alimentée par les tensions commerciales sur les droits de douane, les restrictions budgétaires, l'instabilité politique au niveau national et la persistance de crises géopolitiques majeures. Ce climat incertain freine les décisions d'investissement et d'embauche renforçant l'attentisme des entreprises.

Le travail temporaire, par sa nature flexible, est souvent le premier impacté par les ajustements économiques. Si les incertitudes ne s'atténuent pas, la baisse des missions intérimaires pourrait encore s'amplifier. Face à ces risques, il est nécessaire d'anticiper la mise en place de dispositifs de soutien ciblés afin de préserver les effectifs intérimaires, de maintenir les compétences disponibles pour la reprise et de sécuriser un levier essentiel de flexibilité pour l'économie.

Face à ce constat et aux défis auxquels sont confrontées les entreprises de la branche, les parties signataires du présent accord conviennent d'instituer, au niveau de la branche, le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD rebond) afin d'accompagner les baisses durables d'activité des entreprises de la branche et de faire de la défense de l'emploi et des compétences des salariés intérimaires une priorité.

Le marché de l'emploi en France est caractérisé par une double réalité. D'une part, de nombreux secteurs stratégiques notamment l'industrie, le BTP, les transports, la santé ou encore les technologies de l'information font face à une pénurie persistante de compétences. Cette tension sur le recrutement, exacerbée à court terme par les transformations technologiques et la transition écologique, freine la croissance des entreprises et compromet la réalisation de projets essentiels à la compétitivité de l'économie.

D'autre part, le chômage connaît une remontée affectant particulièrement certains publics et certaines catégories professionnelles. Les jeunes peu qualifiés, les travailleurs seniors, ainsi que les salariés issus de secteurs en restructuration ou en transition (notamment la filière automobile ou le commerce de détail) sont les plus exposés.

Dans un contexte d'incertitude caractérisée par une volatilité accrue de l'activité économique dans de nombreux secteurs utilisateurs, le développement des compétences constitue plus que jamais un levier fondamental. Conscient de cet enjeu, le secteur du travail temporaire entend poursuivre ses actions en matière de formation professionnelle afin de protéger les salariés intérimaires contre les effets immédiats du ralentissement économique en leur ouvrant l'accès à de nouvelles opportunités dans les filières porteuses.

Parmi celles-ci, l'industrie de l'armement et la filière du nucléaire, en plein essor, pourraient notamment représenter un vivier d'emplois nécessitant des compétences spécifiques. L'objectif serait ainsi d'accompagner une dynamique de réallocation sectorielle des compétences en facilitant l'adaptation et la reconversion des salariés intérimaires vers ces secteurs à forte valeur ajoutée.

A ce titre, la branche souhaite accompagner les entreprises dans le déploiement de parcours de formation permettant de sécuriser les parcours professionnels des salariés intérimaires placés en APLD rebond. Cet accompagnement se traduit par le recours à des actions de formation, certifiantes ou qualifiantes relevant du plan de développement des compétences des entreprises. Une attention particulière sera portée sur les actions sécurisant les mobilités professionnelles des salariés ainsi que sur les salariés âgés d'au moins 57 ans.

Le présent accord, conclu en application de la loi de finances pour 2025, a pour objet de préciser le cadre juridique permettant le recours au dispositif d'APLD rebond pour les salariés intérimaires en contrat de travail à durée indéterminée intérimaire (CDII) et pour les salariés intérimaires en contrat de travail temporaire (CTT) et de définir les modalités d'application spécifiques qui en découlent.

## **Chapitre I – Modalités de mise en œuvre du dispositif d'APLD rebond pour les salariés intérimaires**

Les parties signataires du présent accord soulignent la singularité du travail temporaire ayant pour objet la mise à disposition d'un salarié par une entreprise de la branche au bénéfice d'une entreprise utilisatrice pour l'exécution d'une mission.

Dans ce contexte, elles s'accordent pour reconnaître que l'APLD rebond nécessite des conditions de mise en œuvre adaptées liées à la spécificité du travail temporaire.

La justification du recours à l'APLD rebond dépend exclusivement de la situation économique et des perspectives d'activité des entreprises utilisatrices dans lesquelles les salariés intérimaires sont mis à disposition.

Ainsi, l'APLD rebond est mobilisable par les entreprises et établissements de la branche dans les conditions prévues à l'article 2 du présent accord.

### **Article 1 – Elaboration d'un document unilatéral soumis à homologation administrative**

L'employeur, souhaitant recourir à l'APLD rebond pour ses salariés intérimaires en application du présent accord, élabore, après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe, un document unilatéral conforme aux stipulations du présent accord.

Le document unilatéral établi par l'employeur précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations prévues par le présent accord.

Il incombe aux entreprises et établissements de la branche qui recourent à l'APLD rebond en application du présent accord d'établir, à leur niveau, un diagnostic sur leur situation économique justifiant une baisse durable d'activité, leurs perspectives d'activité et les actions à engager afin d'assurer une activité garantissant leur pérennité ainsi que les besoins de développement des compétences au regard des perspectives d'activité. Ce diagnostic doit figurer dans le préambule du document unilatéral.

Le document unilatéral doit comporter également l'ensemble des mentions obligatoires prévues par la réglementation en vigueur dans le respect des stipulations prévues par le présent accord.

En outre, les entreprises et les établissements de la branche peuvent, dans un effort de solidarité, décider d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés intérimaires pendant la durée d'application du dispositif d'APLD rebond. Dans ce cas, ces efforts sont mentionnés dans le document unilatéral.

Enfin, le document unilatéral établi par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis rendu par le comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

La décision de l'autorité administrative est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur, ainsi que, s'il existe, au comité social et économique.

En cas d'homologation du document par l'autorité administrative, la décision d'homologation vaut première autorisation de placement en APLD rebond pour une durée de six mois.

En cas de persistance des circonstances justifiant la baisse durable d'activité, l'employeur peut demander de nouvelles autorisations de placement en APLD rebond d'une durée maximale de six mois dans le respect des limites fixées à l'article 3 du présent accord. Le comité social et économique, lorsqu'il existe, est informé par l'employeur de la décision de l'autorité administrative sur sa nouvelle demande d'autorisation de placement en APLD rebond.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, les parties signataires du présent accord appellent l'attention des entreprises de la branche sur le fait que les heures chômées au titre de la réduction ou de la suspension temporaire d'activité pratiquée dans l'entreprise utilisatrice ne peuvent entraîner aucune perte de salaire pour les salariés intérimaires, qu'ils soient en contrat de mission ou en CDI.

## **Article 2 – Salariés et activités éligibles à l'APLD rebond**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et établissements de la branche pour les salariés intérimaires qu'elles emploient. Il ne s'applique, en aucun cas, aux salariés permanents.

Ainsi, le bénéfice de l'APLD rebond pour les salariés intérimaires est possible lorsque les entreprises utilisatrices, dans lesquelles ces salariés sont délégués, sont confrontées à des difficultés affectant leur activité et bénéficient, à ce titre, de mesures de soutien public pour faire face aux conséquences économiques et sociales qui en découlent : activité partielle de droit commun (AP), activité partielle de longue durée (APLD) prévu par l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 ou APLD rebond prévu par l'article 193 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025.

Quelle que soit l'activité exercée, l'ensemble des salariés intérimaires sont potentiellement éligibles au dispositif d'APLD rebond, à savoir :

- Les salariés intérimaires en contrat de mission tels que visés à l'article L. 1251-1 du Code du travail ;
- Les salariés intérimaires en CDI tels que visés à l'article L. 1251-58-1 du Code du travail.

Toutefois, les parties signataires du présent accord appellent l'attention des entreprises et établissements de la branche lorsque leurs salariés intérimaires sont délégués pour un motif d'accroissement temporaire d'activité dans une entreprise utilisatrice recourant à l'AP, à l'APLD ou à l'APLD rebond pour ses propres salariés. Lorsque le contrat de mission ou la lettre de mission du salarié intérimaire, placé en APLD rebond, prend fin pendant la période de recours à l'AP, à l'APLD ou à l'APLD rebond par l'entreprise utilisatrice, il ne peut être renouvelé avant la fin de l'autorisation d'AP, d'APLD ou d'APLD rebond par l'entreprise utilisatrice.

Le document unilatéral établi par l'employeur définit le périmètre des établissements, des activités et des salariés auxquels s'applique le dispositif.

Dans le cas d'un document unilatéral d'entreprise, l'APLD rebond peut être mise en œuvre sur l'intégralité des établissements ou à l'échelle de plusieurs établissements. En tout état de cause, le document définit le périmètre des établissements auxquels s'applique le dispositif.

## **Article 3 – Début et durée d'application du dispositif d'APLD rebond**

Le document unilatéral établi par l'employeur définit la date de début et la durée d'application du dispositif d'APLD rebond.

Les entreprises et établissements de la branche peuvent bénéficier du dispositif d'APLD rebond dans la limite de 18 mois d'indemnisation, consécutifs ou non, sur une durée d'application pouvant atteindre 24 mois consécutifs.

À cette fin, le document unilatéral est établi pour une durée maximale d'application de 24 mois.

La date de début d'application du dispositif doit être nécessairement comprise entre le premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative et le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de cette demande. En tout état de cause, cette date est fixée par l'autorité administrative dans la décision d'homologation.

Lorsque le document unilatéral est établi par l'employeur au niveau d'une entreprise, la date de début d'application du dispositif est commune à tous les établissements compris dans le périmètre du document.

#### **Article 4 – Réduction maximale de l'horaire de travail dans le cadre du dispositif d'APLD rebond**

Le document unilatéral établi par l'employeur définit la réduction maximale autorisée de l'horaire de travail.

En tout état de cause, la réduction de l'horaire de travail ne peut pas être supérieure à 40 % de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat. Elle peut conduire, pour certaine période, à la suspension temporaire de l'activité.

Conformément à la réglementation en vigueur, pour les salariés intérimaires en CDI, la réduction de l'horaire de travail dans la limite de 40% s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif.

S'agissant spécifiquement des salariés intérimaires placés en APLD rebond durant leur contrat de mission, la réduction de leur horaire de travail dans la limite de 40% s'apprécie sur la durée totale du contrat de mission.

#### **Article 5 – Indemnisation des salariés**

Les salariés intérimaires placés en APLD rebond perçoivent une indemnité horaire correspondant à 70 % de la rémunération brute servant d'assiette de calcul à l'indemnité de congés payés, sous réserve d'un taux d'indemnisation plus favorable pratiqué dans l'entreprise utilisatrice dans laquelle ils sont mis à disposition en application du principe légal d'égalité de traitement visé aux articles L.1251-18 et L. 1251-43 du Code du travail.

Ce taux minimum de 70% est celui fixé par l'article 17 du décret n°2025-338 du 14 avril 2025 dans sa rédaction en vigueur à la date de signature du présent accord. Dans le cas où ce taux évoluerait, le nouveau taux s'appliquera de plein droit sans qu'il soit nécessaire de réviser le présent accord.

En tout état de cause, conformément à la réglementation en vigueur, le taux horaire de l'indemnité versée aux salariés intérimaires placés en APLD rebond ne peut être inférieur au montant du SMIC net horaire.

L'indemnité horaire est, en revanche, portée à 100% de la rémunération nette antérieure des salariés pendant la réalisation des actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées.

Enfin, les salariés intérimaires bénéficient du maintien de leurs garanties de frais de santé et de prévoyance mises en place dans la branche pendant les périodes d'APLD rebond, conformément aux stipulations de :

- L'avenant n°7 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires ;

- L'avenant n°3 à l'accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres.

## **Article 6 – Information des salariés**

Les salariés intérimaires concernés sont informés, par tout moyen, de l'instauration du dispositif d'APLD rebond et de la décision d'homologation de l'autorité administrative.

Le document unilatéral établi par l'employeur prévoit les modalités d'information des salariés intérimaires sur leur entrée dans le dispositif et ses modalités de mise en œuvre ainsi que sur les engagements spécifiquement souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

## **Article 7 – Engagements en matière de maintien dans l'emploi**

Le recours au dispositif d'APLD rebond est subordonné à des engagements en matière de maintien dans l'emploi pendant toute la durée d'application du dispositif. Le document unilatéral définit les engagements souscrits en la matière par l'employeur.

Pour les salariés intérimaires placés en APLD rebond durant leur contrat de mission, l'employeur s'engage à ne pas procéder à la rupture anticipée de leur contrat en raison de difficultés économiques de l'entreprise utilisatrice au sein de laquelle ils sont mis à disposition.

L'employeur s'engage à proposer prioritairement aux salariés intérimaires bénéficiaires de l'APLD rebond une mission d'une durée équivalente dans une autre entreprise utilisatrice, sous réserve de leur accord et dès lors que celle-ci correspond à leurs qualifications. Dans le cas où l'APLD rebond prend fin avant la fin de sa mission, le salarié intérimaire retrouve sa mission initiale.

S'agissant des salariés intérimaires en CDI placés en APLD rebond, l'application du présent accord interdit leur licenciement pour motif économique, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail, pendant la durée d'application du dispositif.

En outre, le document unilatéral établi par l'employeur peut définir des actions spécifiques en faveur du maintien dans l'emploi des salariés intérimaires âgés d'au moins 57 ans.

## **Article 8 – Engagements en matière de formation professionnelle**

Le recours au dispositif d'APLD rebond est subordonné à des engagements en matière de formation professionnelle pendant toute la durée d'application du dispositif.

Les parties signataires du présent accord conviennent de la nécessité de recourir à la formation des salariés intérimaires placés en APLD rebond, afin de garantir leur employabilité à travers des actions de formation leur permettant de renforcer leur qualification et de développer leurs compétences.

Les compétences acquises à travers ces actions de formation pourront, le cas échéant, faciliter les mobilités professionnelles vers des métiers en tension, en forte mutation ou porteurs d'avenir en lien avec les filières visées dans le préambule du présent accord.

Dans ce cadre, différents types d'actions de formation peuvent être mobilisés par les entreprises et établissements de la branche, durant la période d'heures chômées, à savoir :

- Les actions de formation visant à accroître les compétences des salariés qui relèvent du plan de développement des compétences de l'entreprise. A ce titre, ces actions peuvent notamment viser l'obtention :
  - Soit d'une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
  - Soit d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche (CQPI) ;
  - Soit d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche (CCN) ;
- Les prestations de bilan de compétences ;
- Les actions de formation permettant de valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- Tout autre dispositif de formation favorisant la mobilité professionnelle (CPF et projet de transition professionnelle notamment).

L'employeur accordera une attention particulière aux actions de formation conduisant à l'obtention d'une certification, de blocs de compétences ou d'une qualification.

Une attention sera également portée aux salariés intérimaires âgés d'au moins 57 ans.

Toutes les thématiques de formation peuvent être visées et notamment celles en lien avec :

- Les enjeux liés aux transitions écologiques et énergétiques (enjeux de diminution des émissions de gaz à effet de serre, de réduction de consommation d'eau et d'énergie et de sobriété) ;
- Les impacts liés aux transitions numériques (automatisation, développement de l'intelligence artificielle notamment) ;
- Les compétences transversales transférables, quel que soit le secteur d'activité.

En amont de la mise en place des actions de formation, l'employeur peut proposer aux salariés intérimaires placés en APLD rebond un entretien destiné à évaluer leurs acquis afin de mobiliser le dispositif le plus adapté.

L'employeur examine la possibilité de mettre en œuvre les actions de formation susvisées, chaque fois que cela est possible, pendant les périodes chômées, sous réserve de l'accord du salarié intérimaire.

Les actions de formation mises en œuvre durant la période d'APLD rebond peuvent être financées sur l'investissement formation (0,60%) de l'entreprise, sur ses fonds issus de sa contribution conventionnelle FPE-TT (0,77%) ainsi que, s'agissant des salariés intérimaires en CDI, sur le financement supplémentaire visant ces salariés intérimaires (10%).

L'employeur définit, dans le document unilatéral, ses engagements en matière de formation professionnelle et précise, à cette fin, les actions et les dispositifs de formation les plus adaptés aux périodes d'APLD rebond et mobilisés dans ce cadre. Ce document précise également les modalités concrètes de financement des actions de formation et d'information des salariés compris dans son périmètre.

## **Article 9 – Modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif d'APLD rebond**

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur informe et consulte le comité social et économique, en application de l'article L. 2312-8 du code du travail, des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

Par ailleurs, le document unilatéral établi par l'employeur détermine les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif d'APLD rebond. En particulier, l'employeur transmet au comité social et économique les informations suivantes :

- les secteurs utilisateurs et les emplois des salariés intérimaires concernés par le dispositif d'APLD Rebond ;
- le nombre de salariés intérimaires en contrat de mission placés en APLD Rebond ;
- le nombre de salariés intérimaires en CDI placés en APLD Rebond ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif d'APLD Rebond ;
- le nombre de salariés intérimaires en contrat de mission ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle et la nature de celui-ci ;
- le nombre de salariés intérimaires en CDI ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle et la nature de celui-ci.

Cette information du comité social et économique a lieu au moins tous les trois mois.

## **Article 10 : Conditions de suivi du dispositif d'APLD rebond dans l'entreprise ou l'établissement**

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'APLD rebond, l'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Lorsque l'employeur demande une nouvelle autorisation de placement en APLD rebond, il adresse à l'autorité administrative un bilan actualisé portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements pris en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de sa situation économique justifiant notamment la baisse durable de son activité et présentant les actions engagées afin de rétablir l'activité, ainsi que 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'APLD rebond.

Par ailleurs, avant l'échéance de la durée d'application du dispositif, l'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan final portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce bilan est accompagné d'une présentation des perspectives d'activité de l'entreprise ou de l'établissement à la sortie du dispositif ainsi que 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'APLD rebond.

## **Chapitre II – Dispositions finales**

### **Article 11 – Champ d’application de l’accord**

Le présent accord s’applique aux entreprises de travail temporaire (ETT), aux entreprises de travail temporaire d’insertion (ETTI) et aux entreprises adaptées de travail temporaire (EATT), situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d’outre-mer et collectivités d’outre-mer (DROM-COM), à l’exception de la Polynésie française et de Wallis-et-Futuna.

### **Article 12 – Portée juridique de l’accord**

Conformément à l’article L. 2253-3 du Code du travail, les entreprises de la branche peuvent conclure un accord collectif d’établissement, d’entreprise ou de groupe pour bénéficier du dispositif d’APLD rebond dans le respect des dispositions légales d’ordre public notamment du principe légal d’égalité de traitement tel que rappelé à l’article 5 du présent accord.

Le présent accord, sous réserve de son extension, permet également le recours au dispositif d’APLD rebond par la voie d’un document unilatéral élaboré par l’employeur au niveau de l’entreprise ou de l’établissement.

### **Article 13 – Durée et entrée en vigueur de l’accord**

Le présent accord entre en vigueur à compter du jour de son extension.

Il est conclu pour une durée déterminée et expire 24 mois après la date butoir mentionnée au VIII de l’article 193 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025.

Le présent accord couvre ainsi les documents unilatéraux des entreprises ou établissements de la branche transmis à l’autorité administrative pour homologation au plus tard à la date butoir prévue au VIII de l’article 193 de la loi visée au présent article.

Des documents adaptant les documents unilatéraux peuvent toutefois être transmis pour homologation à l’autorité administrative après la date butoir prévue au VIII de l’article 193 de la loi visée au présent article dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur et dans le respect de la durée d’application du dispositif d’APLD rebond fixée à l’article 3 du présent accord.

### **Article 14 – Modalités d’information des organisations représentatives dans la branche et de suivi de l’accord**

L’information des organisations représentatives dans la branche et le suivi de l’application du présent accord sont confiés à la CPPNI.

A cette fin, l’entreprise ou l’établissement informe l’ensemble des organisations syndicales et patronale reconnues représentatives dans la branche du recours à l’APLD rebond pour ses salariés intérimaires en transmettant, par voie électronique, le document unilatéral anonymisé, c’est-à-dire en occultant les noms et prénoms du signataire mentionnés dans le document.

A cette fin, les parties signataires du présent accord confient à l'OIR le soin de recevoir les documents unilatéraux anonymisés à l'adresse suivante :

[apld@observatoire-interim-recrutement.fr](mailto:apld@observatoire-interim-recrutement.fr)

Au moins tous les 3 mois, l'OIR met à la disposition de l'ensemble des organisations, syndicales et patronale, reconnues représentatives dans la branche les documents unilatéraux reçus.

### **Article 15 – Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L.2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L.2232-10-1 du Code du travail.

### **Article 16 – Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être révisé conformément à l'article L.2261-7 du Code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

### **Article 17 – Dépôt et extension**

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 16 mai 2025 un exemplaire original signé électroniquement.

|                                               |                                       |
|-----------------------------------------------|---------------------------------------|
|                                               | <b>CFDT – Fédération des services</b> |
| <b>UNSA – Fédération commerce et services</b> | <b>FORCE OUVRIERE</b>                 |
| <b>CFTC/CSFV</b>                              | <b>CFE-CGC FNECS</b>                  |
| <b>PRISM'EMPLOI</b>                           |                                       |