

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION
ET D'INTERPRÉTATION
DE L'IMPRIMERIE ET DES INDUSTRIES GRAPHIQUES

**Dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée rebond pour préserver
l'emploi dans les secteurs objet du présent accord et construire les industries
graphiques de demain**

Accord paritaire du 26 mai 2025

Préambule

La branche imprimerie et industries graphiques (IDCC 0184) qui a intégré le champ conventionnel qui relevait de l'IDCC 0614 est confrontée à des mutations technologiques, des évolutions de marchés conséquentes, des ruptures organisationnelles et humaines, le tout associé à des nouveaux modèles économiques et des nouvelles exigences des donneurs d'ordre qui conduisent le secteur à repenser son périmètre, ses pratiques, son offre commerciale, ses positionnements environnementaux et ses diversifications devenues nécessaires pour assurer le rebond de la branche.

Ces évolutions qui sont souvent des révolutions mêlent des facteurs conjoncturels qui sont aujourd'hui déterminants depuis le dernier quadrimestre 2024 et des facteurs structurels liés au glissement des dépenses des annonceurs vers le digital.

Les remontées d'information que nous centralisons et que les organisations syndicales membres de la CPPNI rencontrent aussi dans les entreprises font état d'une baisse de chiffre d'affaires facturé et d'un recul de la production en tonnage traité qui affectent plusieurs sous-secteurs de la branche (du périodique, de l'édition, de l'imprimé publicitaire, de la communication événementielle, etc.).

En matière d'emploi, le croisement des données de la DARES et de l'AGIRC-ARRCO et de l'INSEE nous conduit à enregistrer une baisse des effectifs de 5 % sur un total de 40 250 salariés et 4 052 entreprises.

Ce caractère hétérogène de la situation du secteur qui comprend des modèles gagnants positionnés sur des stratégies de niche, de courts tirages et de services associés rend difficile les prévisions économiques au niveau national même si nous disposons des premiers retours de l'enquête annuelle de production.

Ce retournement de l'activité s'accompagne cependant de besoins de nouveaux recrutements pour faire face à une pyramide des âges qui implique un renouvellement des compétences que nous accompagnons.

Le secteur graphique s'est doté depuis plusieurs années d'une politique de branche qui fait le pari de l'élévation du niveau de compétences d'une part associée à des accompagnements économiques de repositionnement des entreprises, d'autre part. Cette période de sous activité doit être mise à profit de façon prioritaire pour s'engager dans des plans d'actions emploi/compétence aptes à relever ces défis.

Ces deux outils (diagnostics économiques et accompagnement formation/compétences) sont au cœur de notre ambition industrielle collective qui passe par l'innovation technologique, sociale et environnementale, la recherche de nouvelles façons de produire, et le maillage d'entreprises notamment.

A court terme, les acteurs de la négociation collective de branche souhaitent privilégier la mise en place du dispositif d'APLD rebond dans le but d'assurer le maintien des emplois et des compétences pour des entreprises et des salariés confrontés à une réduction d'activité durable sans que cette décroissance signifie que la pérennité de l'entreprise soit menacée.

Le présent accord de branche est donc conclu en application de l'article 193 de la loi N° 2025-127 du 14 février 2025.

Ce diagnostic et les outils que nous priorisons s'inscrivent dans une politique d'ensemble emploi/formation/compétences qui suit une logique de renforcement de la professionnalisation et de l'employabilité et ce en mobilisant tous les outils de branche à notre disposition (EDEC, PRO A, FNE Formation, Actions prioritaires, etc.) outils qui seront articulés avec le présent accord.

En outre, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à ce que ces outils conçus pour faire face à une situation économique exceptionnelle s'intègrent dans des négociations plus larges où les problématiques de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tant dans l'accès à la formation, qu'à la mobilité, au pilotage des parcours professionnels ou la reconnaissance des qualifications seront à prioriser.

Aussi, inciter les entreprises à être proactives sur ces thématiques suppose qu'un accord paritaire dédié à l'égalité professionnelle fasse partie des thèmes prioritaires dans les prochaines négociations collectives de branche.

Article 1- Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 7 de la Convention collective nationale de l'imprimerie et des industries graphiques (IDCC 0184) celui-ci incluant celui des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique (arrêté de fusion du 23 janvier 2019 publié au JO du 31 janvier 2019).

Article 2- Périmètre d'éligibilité au dispositif

Le régime instauré par l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 dont les modalités d'application sont précisées par le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 a vocation à s'appliquer à toutes les catégories de salariés quel que soit leur contrat (CDI, CDD et tous les contrats en alternance à l'exception des salariés en intérim) dans le respect du principe de solidarité entre ces différentes catégories. Compte tenu des accords qui ont été signés par le biais de la négociation d'entreprise, les dispositifs de forfaits jours visant les personnels d'encadrement et les personnels non cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent être amenés à relever de ce dispositif conformément aux textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Article 3-Conditions d'application de l'accord

3.1 – *Indemnisation des salariés dans le cadre d'une réduction maximale du travail ne pouvant être supérieure à 40%, sauf cas exceptionnels*

✓ *Réduction maximale de l'horaire de travail, sauf cas exceptionnels*

Le dispositif d'APLD-R ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail.

Mais une entreprise bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L.5122-1 du Code du travail.

La réduction de l'horaire de travail au titre de l'APLD-R ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale, ou lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée du travail stipulée au contrat de travail (art. 4, al.1 décret n° 2025-338 du 14 avril 2025).

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral établi par l'entreprise, dans la limite de 18 mois consécutifs ou non, sur une période de 24 mois consécutive et après homologation par la DDETS (Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités) conformément aux dispositions légales et réglementaires et peut conduire, sur certaines périodes, à la suspension temporaire d'activité.

En conséquence, dans le cadre de l'APLD-R, il est possible d'alterner des périodes de faible réduction et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond de 40 % sur la durée d'application du dispositif

Il est également souligné que les salariés sont placés dans ce dispositif individuellement et alternativement, selon un système de « roulement équitable » entre les salariés d'un même atelier, unité de production, service, etc.

En moyenne, sur la durée du recours au dispositif, le temps maximum d'inactivité par semaine par salarié est donc égal à 14 heures (40 % de 35 heures).

La limite maximale de 40 % peut cependant être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sans pouvoir excéder 50 % de la durée légale. Cette réduction doit être prévue par la DUE et être autorisée par l'administration (art. 4, al.2 Décret n° 2025-338 du 14 avril 2025).

✓ *Indemnité versée au salarié*

1° Indemnité d'activité partielle correspondant aux dispositions légales

Le salarié placé en APLD-R reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés dans la limite de 4,5 Smic.

Le salaire de référence retenu pour le calcul de cette indemnité est celui qui précède le placement en APLD-R.

L'employeur indique expressément, sur le bulletin de salaire, le montant de cette indemnité d'APLD-R.

Cette indemnité est majorée à hauteur de 100 % de la rémunération antérieure nette du salarié pour les heures non-travaillées au cours desquelles le salarié entreprend des actions de formation.

Il est rappelé que les modalités de calcul de cette indemnité sont déterminées selon les dispositions légales, réglementaires spécifiques en vigueur, toute modification postérieure à l'accord nécessitant de modifier le dispositif procédant du présent accord.

2° Complément d'indemnisation conventionnelle en sus de l'indemnité d'activité partielle APLD-R permettant de maintenir la rémunération nette du salarié

L'entreprise verse un complément d'indemnisation conventionnelle en sus de l'indemnité d'activité partielle APLD-R permettant le maintien de la rémunération antérieure nette du salarié hors heures supplémentaires irrégulières et occasionnelles.

Le salaire de référence retenu pour le calcul de l'indemnité conventionnelle est le même que celui retenu pour le calcul de l'indemnité légale. L'employeur indique expressément, sur le bulletin de salaire, le montant de cette indemnité conventionnelle.

3.2 – Allocation perçue par l'employeur

À la suite du placement effectif des salariés en APLD-R, l'employeur peut bénéficier de l'allocation d'APLD-R via le dépôt d'une demande d'indemnisation sur le portail SI-APART. Cette demande d'indemnisation précise les salariés placés en APLD-R au cours du mois, les volumes d'heures de placement ainsi que le montant des rémunérations afin de calculer celui de l'allocation.

L'employeur reçoit une allocation équivalente à 60 % de la rémunération horaire brute du salarié, limitée à 60 % de 4,5 fois le taux horaire Smic.

Le salaire de référence retenu pour le calcul de l'allocation est celui qui précède le placement en APLD-R.

3.3 – Maintien des droits des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle

Les salariés placés dans le présent dispositif voient leurs droits maintenus pour :

- L'acquisition de leurs droits à pension de retraite pour le régime général ;
- La couverture prévoyance ;
- L'acquisition de leurs droits à pension de retraite pour le régime complémentaire dans les conditions définies par l'AGIRC ARRCO ;
- L'acquisition des droits à congés payés ;
- L'acquisition des droits à participation et intéressement si celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Si le dispositif de participation et d'intéressement est adossé à une assiette différente (en fonction des salaires), il sera procédé à la reconstitution des salaires qu'aurait perçu le salarié s'il n'avait pas été placé dans l'APLD-R. De manière générale, le placement en activité partielle étant assimilé à une suspension du contrat de travail, tous les droits qui procèdent de la convention collective et qui feraient référence à l'ancienneté sont maintenus.

3.4 – Utilisation des congés payés et des jours de repos

Sous réserve du respect des accords d'entreprise ou des usages internes, les entreprises sont autorisées à inciter les salariés à prendre leurs jours de congés payés, leurs jours de réduction du temps de travail ou autres jours de repos complémentaires préalablement à la mise en œuvre du dispositif APLD-R (Cette possibilité qui relève du pouvoir de direction de l'employeur doit cependant respecter les dispositions légales et conventionnelles qui fixent notamment l'ordre des départs.).

Article 4-Engagement de la branche en matière de formation professionnelle et de développement des compétences

Les partenaires sociaux de la branche (IDCC 0184) conviennent du caractère essentiel du recours à la formation des salariés placés dans le dispositif APLD-R. Pour y parvenir, la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises sera encouragée et la CPNEFPIIG définira une liste d'actions prioritaires dont une partie sera orientée sur la mise en œuvre du volet formation du présent accord paritaire « Placer la poly-compétence au cœur du maintien de l'emploi » :

- Prendre acte des conséquences de la numérisation des process dans le secteur ;
- Acter de la nécessité de former à l'amélioration continue de l'encadrement intermédiaire ;
- Former d'une manière générale à la maîtrise technique des process ;
- Former les commerciaux au marketing de la valeur.

Ces actions pourront s'inscrire dans le plan de développement des compétences (PDC), dans ce cas ces actions sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur.

L'employeur accordera, si cette nécessité existe dans l'entreprise, une attention aux actions conduisant à l'obtention d'une certification mais également dans le cadre de la promotion ou de la reconversion des salariés pour les métiers en forte mutation avec les certifications qui y seront associées.

De même, la branche insiste sur l'opportunité de favoriser des projets coconstruits par l'employeur et les salariés pendant l'activité réduite et sous les formes permises par les dispositions légales (formation à distance, etc.)

Pour atteindre cet objectif, les signataires conformément aux décisions de la CPNEFPIIG traduites par la SPP de l'OPCO EP demandent à l'état de pouvoir mobiliser au niveau le plus décentralisé (DREETS, Conseils régionaux) les aides publiques dédiées à la formation professionnelle en particulier pour les TPE/PME et ce en cofinancement des efforts de la branche et des entreprises.

Sous réserve des compléments qui seront définis par la CPNEFPIIG et permettront de mobiliser tous les dispositifs (fonds mutualisés de branche, FNE Formation, PRO A) les signataires du présent accord rappellent la nature des principaux outils qui rentrent dans son dispositif.

- Préalablement au recours à l'activité partielle, tout salarié appelé à entrer dans le dispositif d'activité partielle spécifique doit être aidé à définir ses besoins en formation et en élargissement de compétences sous la forme de tout entretien avec son responsable hiérarchique quel que soit le dispositif mobilisé (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, ...)
- Le dispositif *FNE formation* qui relève de la compétence des DREETS sera invité avec l'appui de l'OPCO à intervenir pour cofinancer certaines actions sous réserve de vérification de la situation individuelle des salariés concernés

Pour les contributions volontaires, l'entreprise procédera à un versement via le portail des financeurs.

La CPNEFPIIG se réunira pour préciser toutes les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins exprimés notamment par les TPE/PME et transmettra à la section paritaire professionnelle, ses décisions pour que soit priorisée la prise en charge des financements susmentionnés. Enfin la CPPNI et la CPNEFPIIG fixeront en complément dans un accord formation les engagements de la branche, portant notamment sur la validation des acquis de l'expérience, les actions de formation certifiante notamment.

Article 5- Articulation de l'accord de branche avec la mobilisation d'un dispositif spécifique d'activité partielle au sein des entreprises et engagement au regard du maintien de l'emploi

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est rappelé que la négociation d'entreprise quand elle est possible doit être priorisée. Néanmoins, la branche (IDCC 0184) a souhaité réaffirmer la nécessité de faciliter l'accès au dispositif issu de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 complété par le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025.

En conséquence, les entreprises souhaitant bénéficier du régime APLD-R en application du présent accord qui n'a pas vocation à se substituer aux négociations élaborent un document ayant pour objet d'adapter et préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord paritaire à la situation de l'entreprise ou de l'établissement.

La trame-type de document qui est annexée à l'accord paritaire doit être adaptée et suivre une procédure de consultation qui servira de fondement au contrôle formel de la DDETS. Ce document élaboré par l'employeur et soumis préalablement au CSE devra préciser :

1. la date de début et la durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond ;
2. le périmètre des établissements, des activités et des salariés auxquels s'applique ce dispositif. Le champ d'application du document unilatéral doit être très finement défini car cela conditionne le périmètre minimal d'application des engagements de l'employeur ;
3. la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée ;
4. les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. La DUE précise notamment la liste des actions de développement des compétences, correspondant aux catégories mentionnées à l'article L.6313-1 du Code du travail, proposées aux salariés placés en activité partielle de longue durée rebond, ainsi que les modalités de financement de ces actions et d'information des salariés à leur sujet ;
5. les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de ce document unilatéral. Cette information est communiquée au moins tous les trois mois.

Il peut également prévoir :

1. les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée d'application du dispositif ;
2. les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
3. les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales ;
4. les actions spécifiquement engagées en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins cinquante-sept ans.

Les partenaires sociaux estiment *que la préservation des emplois et des compétences* actuels et futurs sera un facteur essentiel de l'accompagnement de la relance. Ainsi, les entreprises devront prendre des engagements en faveur des salariés concernés par le dispositif et appelés à s'y inscrire.

Dans les établissements et les entreprises optant pour bénéficier de l'APLD-R, l'employeur devra déterminer le périmètre des emplois concernés par la garantie d'emploi.

Ces engagements s'appuient sur le diagnostic économique et social et les engagements porteront au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite ce qui conduit à geler tout licenciement économique pendant la période de mise en œuvre du dispositif pour les salariés concernés par l'activité partielle sauf plan de départ volontaire ou rupture conventionnelle individuelle ou collective.

Article 6- Lien avec la trame de document à adapter par l'entreprise ou l'établissement

Pour l'élaboration du document à soumettre pour homologation, les employeurs pourront s'appuyer sur la trame produite par la CPPNI. Une fois complété, ce document est adressé à la DDETS (Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités) par voie dématérialisée via le portail activitepartielle.emploi.gouv.fr (SI-APART).

Dans le cas où un CSE est constitué, ce document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE ou à défaut de la convocation de celui-ci. Ce document doit faire l'objet d'une procédure d'homologation par la DDETS.

La DDETS dispose d'un délai de 21 jours pour homologuer un document unilatéral élaboré en application d'un accord de branche étendu.

La DDETS vérifie :

- la régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE lorsqu'il existe ;
- la conformité du contenu du document aux stipulations de l'accord de branche et aux dispositions légales et réglementaires.

A cette occasion, la DDETS contrôle le fait que l'entreprise connaisse une baisse d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre sa pérennité, au regard du diagnostic transmis dans l'accord ou le document unilatéral. La DDETS s'assure de la qualité du contenu de l'accord ou du document unilatéral, dont les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

La décision de validation de l'accord ou d'homologation du document unilatéral vaut première autorisation de placement en APLD-R pour une durée de six mois.

En cas de persistance des circonstances justifiant la baisse durable d'activité, l'employeur peut solliciter une nouvelle demande d'autorisation de placement en APLD-R par période de six mois au maximum, dans la limite de la durée d'application du dispositif pouvant atteindre jusqu'à 24 mois. A cette occasion, cette demande de nouvelle autorisation est accompagnée :

- d'un bilan actualisé portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail par salarié et des engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ;
- d'un diagnostic actualisé justifiant notamment la baisse durable d'activité et présentant les actions engagées afin de rétablir l'activité de l'entreprise ;

- du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, lorsqu'il existe, a été informé de la mise en œuvre du dispositif.

Article 7- Modalités d'information du CSE et des salariés

7.1 – Modalités d'information des salariés de leur entrée, placement dans le cadre du dispositif spécifique APLD-R ou de la fin de leur placement dans ce dispositif

L'employeur est tenu d'informer individuellement les salariés avant leur entrée dans le dispositif spécifique d'activité partielle. Pour ce qui est du placement des salariés dans le dispositif, un délai de prévenance au minimum de 2 jours ouvrés doit être respecté, permettant de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle des salariés.

7.2 – Modalités d'information du CSE

L'employeur est tenu d'informer le CSE, lorsqu'il existe, de toutes les données qualitatives et quantitatives (nombre de salariés concernés, catégories de contrats de travail, nombre mensuel d'heures chômées, nombre de salariés ayant bénéficié de formation professionnelle et perspectives de reprise d'activité).

Article 8- Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la physionomie du secteur, les signataires conviennent que le présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises comptant moins de 50 salariés. La philosophie de la démarche qui se traduit notamment par un modèle de document unilatéral a aussi pour objectif de favoriser l'accès des TPE/PME à ce dispositif de branche. En outre, compte tenu des remontées d'accords et de documents unilatéraux centralisés en CPPNI, celle-ci se réunira pour mesurer l'impact spécifique sur les entreprises de moins de 50 salariés de cet accord de branche.

Article 9- Modalités d'information de la CPNEFPIIG

Conformément à sa mission et son statut, la CPNEFPIIG doit recevoir par voie électronique :

- Le document soumis pour homologation à la DDETS anonymisé et adapté ;
- Ou l'accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025

La CPNEFPIIG s'engage à saisir son outil Ambition Graphique des accords d'entreprise ou DUE qui nécessiteraient que l'entreprise soit accompagnée.

Article 10 – Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application. Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L.2232-6 du Code du travail.

Article 11 – Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé dans les conditions prévues par le Code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales.

Article 12 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au JO. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 27 février 2028.

Paris, le 26 mai 2025

Union nationale des Industries de l'Impression et de la Communication (UNIIC)

Groupement des Métiers de l'Imprimerie (GMI)

Fédération des Travailleurs des Industries du Livre, du Papier et de la Communication (FILPAC-CGT)

Fédération Communication, Conseil, culture (F3C-CFDT)

Fédération du Livre CGT-FO

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION
ET D'INTERPRÉTATION
DE L'IMPRIMERIE ET DES INDUSTRIES GRAPHIQUES

**Annexe-trame-type de document à adapter par l'entreprise ou l'établissement sur
le fondement de l'accord paritaire du 26 mai 2025 portant création d'un dispositif
d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)**

Ce document est destiné aux entreprises qui relèvent de l'IDCC 0184

Préambule

Diagnostic portant sur l'activité économique et sociale.

Notre entreprise a subi une baisse d'activité durable qui a affecté tant nos marchés de proximité que ceux qui relèvent des appels d'offre nationaux.

(Il convient de décrire précisément les marchés impactés et les mesures mises en œuvre pour « amortir cette baisse » : activité partielle de droit commun, réorganisation du travail, autres, etc.).

Cette situation de retournement est multifactorielle et provient d'un climat général anxiogène qui conduit les donneurs d'ordres à freiner leurs investissements de communication.

Cela se traduit par des demandes qui portent principalement sur des courtes séries notamment dans le domaine des dépenses publicitaires. En outre, on constate que les clients se réfugient dans l'attentisme budgétaire, se traduisant notamment par un report ou l'annulation de nombreux projets (publicité, évènementiel, plaquettes, catalogues, etc.).

Un tel contexte renforce l'incertitude et le manque de visibilité désorganisant nos plannings et nos prévisions d'activité en général.

Cette sous activité semble devoir perdurer particulièrement pour les activités suivantes (décrire...).

Ce constat a donné lieu à un échange avec les salariés et/ou le CSE.

Conscients que les principaux indicateurs économiques et financiers de notre entreprise se sont dégradés significativement et durablement et qu'aucune perspective de reprise durable ne se profile avant.....X mois.

Cependant, la baisse du CA et les conséquences sur la trésorerie ne sont pas, à ce stade, sauf dégradation brutale, de nature à compromettre la pérennité de l'entreprise si l'on prend des mesures visant à ajuster le temps de travail à la baisse d'activité et ce, en préservant les compétences clés de l'entreprise.

Selon notre diagnostic la baisse d'activité devrait perdurer potentiellement au moins une partie de l'année 2025.

Un dispositif spécifique d'APLD-R ayant été instauré par l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, complété par le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, pour accompagner une baisse d'activité durable, l'entreprise a décidé d'entrer dans ce nouveau cadre qui découle de l'accord paritaire du 26 mai 2025 permettant ainsi de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par le biais d'un document adapté à la spécificité de l'entreprise et soumis à l'homologation de l'autorité administrative.

L'objet du présent document fondé tant sur le diagnostic de branche que sur celui applicable à l'entreprise est de mettre en œuvre ledit dispositif après consultation du CSE (s'il y en a un).

Article 1 - Champ d'application

Option-1

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à entrer dans le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R) quelle que soit la nature de leur contrat (Contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Option-2

Le dispositif spécifique d'activité partielle APLD-R s'applique aux activités suivantes et aux salariés qui y sont affectés : l'entreprise établit la liste des activités et salariés s'inscrivant dans le dispositif, par exemple les activités de production (détailler les catégories d'activités et de salariés concernés) et les activités de fabrication (détailler les catégories d'activités et de salariés concernés).

Article 2 - Périodes de mise en œuvre

Le recours à l'APLD-R au sein de l'entreprise ou de l'établissement est sollicité du... au (6 mois maximum) il pourra être renouvelé par période de 6 mois dans les conditions fixées par les textes complétés par l'article 6 du présent document. Il ne pourra être recouru à l'APLD-R pour une durée supérieure à 18 mois consécutifs ou non, sur une période de 24 mois consécutive.

Article 3 – Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle

3.1 Engagements en termes d'emploi

La préservation de l'emploi et l'entretien des compétences sont des facteurs déterminants pour accompagner le retour à une activité normale.

Aussi, en contrepartie de l'accès au bénéfice de ce dispositif spécifique, l'entreprise s'engage à ne procéder à aucune rupture pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail pendant la durée du bénéfice de l'APLD-R et ce pour les salariés concernés par le dispositif d'APLD-R.

Ces engagements seront applicables pendant la durée d'application du présent document.

L'entreprise transmettra à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de ses engagements tous les 6 mois (voir article 4).

3.2 Engagements en termes de formation (à compléter par l'entreprise)

Conformément à l'accord de branche, tout salarié placé dans le présent dispositif peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien quelle qu'en soit la forme avec son responsable hiérarchique.

Article 4 - Consultation et information du comité social et économique et des salariés

Les salariés susceptibles de bénéficier de l'APLD-R sont individuellement informés de toutes les mesures d'activité partielle qui les concernent après que le CSE (s'il en existe un) ait été consulté

préalablement à la transmission du document pour homologation à la DDETS (Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités) via le portail activitepartielle.emploi.gouv.fr (SI-APART).

Pour ce qui est du placement des salariés dans le dispositif, un délai de prévenance au minimum de 2 jours ouvrés doit être respecté, permettant de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle des salariés.

Un *bilan qualitatif et quantitatif* (nombre de salariés concernés par la mise en œuvre, nature des contrats de travail, nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement formation, perspectives de reprise d'activité) doit être établi.

En présence d'un CSE, celui-ci reçoit au moins tous les deux mois les informations suivantes :

- Le nombre de salariés concernés par le dispositif
- Leur profil
- Le type de contrat de travail
- Le nombre d'heures chômées (au titre de l'APLD-R)
- Les activités précises concernées par la mise en œuvre de l'APLD-R)
- Le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle, avec la nature de la formation.
- La perspective d'une reprise d'activité

Un bilan portant sur le respect de l'ensemble des engagements est transmis en premier lieu au CSE puis à la DDETS au moins tous les 6 mois afin de permettre une demande de renouvellement.

Le présent document unilatéral est communiqué aux salariés ou affiché accompagné de la décision d'homologation.

Article 5 - Réduction du temps de travail

Pour les salariés visés à l'article premier, il est convenu de réduire leur temps de travail de x %. Sachant que cette réduction ne sera pas uniforme et pourra varier en fonction des activités et des postes concernés.

Cette réduction ne peut dépasser 40 % de l'horaire légal, sauf cas exceptionnel résultant de la situation particulière de l'entreprise et après décision de l'autorité administrative sans toutefois que cette réduction dépasse 50 %.

Cette réduction s'apprécie donc par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif dans la limite de 18 mois consécutifs ou non, sur une période de 24 mois consécutive.

L'entrée dans le dispositif d'un salarié peut conduire à ce que l'activité de celui-ci soit suspendue de façon temporaire. En conséquence, dans le cadre de l'APLD-R, il est possible d'alterner des périodes de faible réduction et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond de 40 % sur la durée d'application du dispositif (18 mois consécutifs ou non maximum sur une période de 24 mois consécutive).

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés sont placés dans ce dispositif individuellement et alternativement, selon un système de « roulement équitable », entre les salariés d'un même atelier, unité de production, service, dans le respect d'un délai de prévenance minimum de 2 jours ouvrés.

Article 6 - Indemnisation des salariés

1° Indemnité d'activité partielle correspondant aux dispositions légales

Le contrat de travail est suspendu pendant la période de placement en APLD-R.

Le salarié placé dans ce dispositif spécifique d'activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur correspondant à 70 % de sa rémunération brute de référence servant d'assiette de l'indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, sur la base de la durée collective ou la durée stipulée au contrat.

Le salaire de référence retenu pour le calcul de l'indemnité est celui qui précède le placement en APLD-R. Cette indemnité, tant que les textes légaux et réglementaires ne sont pas modifiés est plafonnée à 70 % de 4,5 fois le SMIC.

Le montant de l'indemnité d'APLD-R versé au salarié est expressément indiqué sur le bulletin de paie du salarié.

Pour ce qui est des salariés en forfaits en jours et en heures, l'indemnité d'activité partielle sera déterminée en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle. Les modalités de décompte et de conversion sont les suivantes :

- Une semaine non travaillée correspond à la base légale de 35 heures,
- Un jour non travaillé correspond à 7 heures chômées,
- La demi-journée non travaillée correspond à 3 heures 30.

L'indemnité horaire des salariés en APLD-R qui sont en formation est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure.

2° Complément d'indemnisation conventionnelle en sus de l'indemnité d'activité partielle APLD-R permettant de maintenir la rémunération nette du salarié

L'entreprise verse un complément d'indemnisation conventionnelle en sus de l'indemnité d'activité partielle APLD-R permettant le maintien de la rémunération antérieure nette du salarié hors heures supplémentaires irrégulières et occasionnelles.

Le salaire de référence retenu pour le calcul de l'indemnité conventionnelle est le même que celui retenu pour le calcul de l'indemnité légale. L'employeur indique expressément, sur le bulletin de salaire, le montant de cette indemnité conventionnelle.

Article 7 - Diverses conséquences du dispositif sur le statut des salariés.

La mise en activité partielle par le présent dispositif implique la préservation des droits suivants :

- L'acquisition des droits à congés payés
- Le maintien des garanties de prévoyance
- L'assimilation des heures chômées à des heures travaillées pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque l'assiette de ces dispositifs est adossée à la durée de présence du salarié. Lorsque ces dispositifs prévoient une répartition proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont reconstitués comme si le salarié n'avait pas été placé en APLD-R
- Les périodes dans le dispositif d'activité partielle spécifique APLD-R sont également prises en compte pour l'appréciation de l'ancienneté du salarié.

Article 8 - Entrée en vigueur et durée de validité du document soumis à homologation

Le présent document entre en vigueur le lendemain de l'homologation par l'autorité administrative. Il s'applique jusqu'au.....

Article 9 - Procédure d'homologation

En application des dispositions réglementaires, le présent document, complété par les spécificités de l'entreprise, est adressé par celle-ci à la DDETS de son territoire, pour homologation, via le portail activitepartielle.emploi.gouv.fr (SI-APART).

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le CSE, s'il en existe un.

Cette demande, accompagnée de son accusé de réception, est transmise au CSE. L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa décision d'homologation dans les 21 jours à compter de la réception du document.

Cette décision d'homologation, qui vaut première autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois, suppose à la fin de la période susvisée qu'un bilan soit adressé portant notamment sur le respect des engagements en termes d'emploi, de formation professionnelle mais aussi sur la procédure formelle d'information du CSE.

Une demande de reconduction (ou d'adaptation du document) peut être présentée à condition qu'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité soit réalisé.

Article 10 – Information des salariés

Les décisions administratives liées à l'homologation du document de l'entreprise sont portées à la connaissance des salariés par tous moyens permettant de conférer une date certaine à cette information (voix individuelle ou voie collective par le biais de l'affichage sur les lieux de travail). Le présent document est transmis de manière anonymisée au secrétariat de la CPNEFIIG.