

# **CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES REMONTEES MECANIQUES ET DOMAINES SKIABLES**

## *Accord relatif à la mise en place d'un dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée Rebond- APLD-R*

### **Signé entre :**

DOMAINES SKIABLES DE FRANCE

et

La Fédération Nationale des Syndicats de Transports – CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL  
(FNST – CGT)

La Fédération Nationale des Transports FORCE OUVRIÈRE (CGT - FO)

\*\*

### **PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux de la branche des remontées mécaniques et des domaines skiables avaient signé, en 2021, dans un contexte de crise sanitaire, un accord instituant le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) dont la durée d'application a été prolongée par un premier avenant du 4 juillet 2022, puis par un second avenant du 14 septembre 2022 permettant l'extension des motifs. Cet accord avait pour objectif de protéger l'emploi et sauvegarder les compétences des salariés dans une branche dont l'impact territorial est majeur.

En effet, le domaine skiable induit un flux touristique et des emplois dans les services périphériques (hébergement, commerces, cours de ski...) de sorte que pour 1€ dépensé dans le forfait de ski, en moyenne 6€ supplémentaires sont dépensés dans les autres services en station.

L'APLD, dispositif temporaire créé en 2020, ne pouvant plus être mis en place dans une entreprise depuis le 1er janvier 2023, les partenaires sociaux se tournent vers l'APLD Rebond du fait du contexte économique qui se dégrade et de l'extinction progressive du dispositif d'APLD.

Ce nouveau dispositif intitulé « activité partielle de longue durée rebond », institué par la loi de finances pour 2025, s'adresse plus particulièrement aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

En effet, les partenaires sociaux ont partagé un état des lieux de la conjoncture et de l'emploi dans le secteur des remontées mécaniques et des domaines skiables.

Un état des lieux dresse d'abord le bilan du recours à l'APLD pour le maintien en emploi dans la branche sur la période 2014-2024 : 32€ par an et par salarié (hors période Covid), soit environ 500.000€ par an.

Certes, la branche est clairement positionnée sur un marché de loisirs qui demeure porteur.

La fréquentation des domaines skiables se maintient sur un palier stable ces 10 dernières saisons.

96% des clients ayant séjourné en montagne l'hiver s'estiment satisfaits ou très satisfaits de leur séjour et 98% des skieurs indiquent avoir l'intention de poursuivre leur pratique (Source : Baromètre montagne hiver – Atout France / Harris Interactive).  
L'activité hors neige se développe également, portée par la demande.

Cependant, la branche doit faire face à plusieurs aléas conjoncturels majeurs impactant l'emploi : après la crise sanitaire dont une réplique est toujours possible, la hausse drastique des coûts de l'électricité continue de produire des effets préjudiciables chez les exploitants, notamment ceux ayant signé leurs contrats de fourniture d'électricité au plus fort de la crise. L'instabilité géopolitique induit quant à elle une instabilité de certaines clientèles. Enfin, les phénomènes météorologiques (pluie, neige, vent, redoux, crue avalancheuse, éboulements, aléas géologiques et géorisques etc.), continuent de faire peser quelle que soit la saison, un aléa sur l'activité et la fréquentation elle-même, ainsi que sur la disponibilité de la matière première des domaines skiables : la neige. Des techniques et savoir-faire sont certes développés pour réduire les conséquences de ces aléas sur la bonne marche des entreprises, lesquelles restent cependant particulièrement exposées aux aléas climatiques de plus en plus fréquents.

Selon les statistiques de l'INSEE Rhône-Alpes, le réchauffement climatique affecte déjà la saison hivernale d'un certain nombre de stations de ski. Les effets du réchauffement climatique en montagne montrent, en hiver, une hausse de + 0,4°C et + 0,7° C au-dessus de la hausse moyenne nationale (Source : Insee, Recensements de la population 2018 et 2022).

Ses effets se traduisent par une moindre fiabilité de l'enneigement, qui augmente la tension sur l'équilibre des recettes et des dépenses de nombreuses stations et appelle à une nécessaire transformation de leur modèle économique. La dépendance des stations au ski à leur saison hivernale, les capacités de diversification territoriale, l'équipement en neige de culture et les ressources naturelles disponibles constituent autant de facteurs influant sur leur capacité de résilience.

Certes, les téléphériques et remontées mécaniques sont aujourd'hui également utilisés en été, permettant, entre autres, de développer les activités de plein air, ce qui permet d'augmenter le taux d'emploi et le nombre de salariés bi-saisonniers. Pour autant, Le chiffre d'affaires généré l'été représente 5% du chiffre d'affaires global, c'est donc le ski qui permet aujourd'hui aux exploitants de financer l'évolution de leurs modèles.

Cette capacité d'adaptation est indispensable pour préserver la compétitivité de notre secteur et soutenir l'emploi sur les territoires. Cependant, les difficultés économiques conjoncturelles actuelles affectent lourdement cette dynamique.

En effet, les conflits en cours, le contexte géopolitique mondial et leurs répercussions économiques augmentent les contraintes pesant sur le secteur : notamment, les aléas sur le coût et la disponibilité de l'énergie, les demandes de plan d'actions de sobriété électrique et hydrique par le gouvernement, les difficultés d'approvisionnement en acier et plus globalement de pièces détachées, le renchérissement du coût de la maintenance, l'inflation...

Cette situation risque d'entraîner une baisse d'activité durable pour notre secteur d'activité. L'impact de la non-fréquentation de la clientèle étrangère peut par exemple être très fort, notamment pour certaines stations internationales, dans lesquelles jusqu'à 70 % de la clientèle est étrangère.

Enfin, l'instabilité politique de notre pays et les taux d'épargne records de nos compatriotes pourraient conduire à une contraction de leur budget loisir, au premier rang desquels nous sommes positionnés pour la saison hivernale.

Ce climat incertain freine le déplacement des populations, ainsi que les décisions d'investissement et d'embauche.

Par le fait, certaines entreprises de la profession sont déjà confrontées à une baisse d'activité importante, durable et potentiellement fluctuante selon les périodes, et certaines autres le seront.

Pendant la saison d'hiver, chaque semaine connaît une fréquentation différente, notamment du fait des vacances scolaires françaises et étrangères, mais aussi des conditions d'enneigement ou de la météorologie. Le chiffre d'affaires annuel de la profession s'établit aux environs de 2 milliards d'euros ; plus de 95 % de ce chiffre d'affaires est réalisé pendant les 4 ou 5 mois de la saison d'hiver.

Concernant l'emploi salarié, la branche compte près de 18.500 collaborateurs, 3.000 permanents et 15.500 saisonniers.

Cette situation économique hétérogène selon les domaines skiables rend particulièrement complexe l'analyse des perspectives d'activité au niveau d'une branche telle que celle des remontées mécaniques et domaines skiables, composée de 250 entreprises de toutes tailles et régimes juridiques confondus.

Il incombe aux entreprises et établissements qui s'emparent de l'APLD Rebond en application du présent accord de définir, à leur niveau, leurs perspectives d'activité, ainsi que les actions qu'elles engageront afin de rétablir l'activité à un niveau garantissant leur pérennité.

Dans un tel contexte d'incertitude, la question des besoins de développement des compétences constitue en particulier une priorité pour la branche.

Conscient de cet enjeu, le secteur des remontées mécaniques et domaines skiables entend poursuivre ses actions en matière de formation professionnelle afin de protéger les salariés contre les effets immédiats du ralentissement économique en leur ouvrant l'accès à de nouvelles opportunités dans des métiers porteurs.

Face à ce double constat, les signataires décident de mobiliser tous les outils et actions en vue de préserver l'emploi et de développer les compétences des salariés dans la branche. Ils conviennent de l'importance cruciale de continuer à former les salariés, notamment aux métiers de demain, afin de sécuriser leur parcours professionnel, et, de permettre aux entreprises, de continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis environnementaux.

Par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, ci-après « APLD Rebond », afin qu'il puisse être mobilisé en vue d'assurer le maintien dans l'emploi des salariés d'entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le présent accord a pour objet de préciser le cadre juridique permettant le recours au dispositif d'APLD rebond et de définir les modalités d'application spécifiques qui en découlent.

Les partenaires sociaux soulignent, en particulier, l'importance de mettre à profit les heures chômées pour former les salariés.

Ils réaffirment qu'ils souhaitent que soit privilégiée la mise en place de ce dispositif par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, afin que l'accord de branche joue exclusivement un rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail. A ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du

14 février 2025 de finances pour 2025 pour permettre le recours à l'APLD Rebond en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

En outre, il est sans incidence sur les dispositions de l'accord du 15 octobre 2021 relatif à la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée- qui se poursuit jusqu'à son terme.

\*\*

#### **ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION DU PRÉSENT ACCORD**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1.1 de la Convention Collective Nationale des Remontées mécaniques et Domaines skiables du 15 mai 1968 (IDCC 0454).

#### **ARTICLE 2 : OBJET DU PRÉSENT ACCORD : MISE EN ŒUVRE DE L'APLD-REBOND PAR LA VOIE D'UN DOCUMENT UNILATÉRAL HOMOLOGUÉ**

Le présent accord de branche permet, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond par la voie d'un document unilatéral élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutes les entreprises de la branche, sans critère de taille ou d'effectif et dès le premier salarié, peuvent recourir à l'APLD-Rebond.

\*\*

### **CHAPITRE I - MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF D'APLD REBOND**

#### **ARTICLE 3 : ELABORATION D'UN DOCUMENT UNILATÉRAL SOUMIS À HOMOLOGATION ADMINISTRATIVE**

L'employeur, souhaitant recourir à l'APLD rebond pour ses salariés 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 précise, dans le respect des stipulations du présent accord, les conditions de recours à l'activité partielle de longue durée rebond, ci-après « APLD Rebond », à la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

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.

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

L'administration notifie sa décision d'homologation par voie dématérialisée, à l'employeur et au CSE, lorsqu'il existe. En cas d'homologation implicite, l'employeur en informe le comité social et économique et lui transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il souhaite reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le comité social et économique, s'il existe.

La décision d'homologation ou, à défaut, la demande ainsi que son accusé de réception sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur le lieu de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

#### **ARTICLE 4 - DÉBUT ET DURÉE D'APPLICATION DU DISPOSITIF APLD-REBOND**

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

En application du présent accord, le bénéfice de l'APLD-rebond est accordé dans la limite de 18 mois consécutifs ou non, sur une durée d'application de 24 mois consécutifs.

Le document unilatéral est donc établi pour une durée maximale d'application de 24 mois.

La date de début d'application du dispositif est comprise entre le premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative et le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de cette demande.

Cette date est commune à tous les établissements compris dans le périmètre du document établi par l'employeur.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée maximale prévue et après homologation de l'administration.

## **ARTICLE 5. DIAGNOSTIC SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE DE L'ÉTABLISSEMENT OU DE L'ENTREPRISE, LES PERSPECTIVES D'ACTIVITÉ ET BESOINS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ASSOCIÉS**

Le document, élaboré par l'employeur, comprend un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise justifiant une baisse d'activité durable, les perspectives d'activité et les actions à engager afin d'assurer une activité garantissant sa pérennité ainsi que sur les besoins de développement des compétences au regard des perspectives d'activité.

Ce diagnostic peut être réalisé, notamment, à partir des informations contenues dans la base de données économiques, sociales et environnementales et des informations support de la consultation du comité social et économique portant sur les orientations stratégiques de l'entreprise visée à l'article L. 2312-17 du Code du travail.

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté au comité social et économique s'il existe lors de l'information consultation visée ci-avant.

## **ARTICLE 6 Périmètre des établissements, activités et salariés éligibles à l'APLD rebond**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et établissements de la branche pour les salariés qu'elles emploient.

Le document unilatéral, élaboré par l'employeur, définit les établissements, activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'APLD Rebond.

Le présent accord s'applique potentiellement à tous les salariés de l'entreprise, y compris les salariés saisonniers, et quel que soit leur temps de travail contractuel (temps plein ou temps partiel) notamment.

Le dispositif d'APLD Rebond mis en œuvre en application du présent accord 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. L'employeur qui bénéficie du dispositif d'APLD Rebond au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment, sur la durée d'application du dispositif, bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle, pour les motifs prévus à l'article R. 5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjoncture économique.

Une entreprise couverte par un document unilatéral d'APLD-R ne peut pas bénéficier, concomitamment et pendant toute la durée du document, d'un accord ou d'un document unilatéral d'APLD.

Lorsque l'entreprise est couverte par un accord ou un document unilatéral d'APLD, l'employeur pourra présenter, pour validation ou homologation de l'autorité administrative, un avenant prévoyant une fin anticipée du dispositif d'APLD. A l'issue de la nouvelle date de fin de l'accord ou du document unilatéral d'APLD, l'employeur pourra transmettre, à l'autorité administrative, son document unilatéral APLD-R pour homologation avant le 28 février 2026.

Enfin, le dispositif d'APLD Rebond permet de placer les salariés en position d'activité partielle par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de travail, un atelier, un service ou une équipe.

## **Article 7- Réduction maximale de l'horaire de travail**

Le document unilatéral, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale autorisée de l'horaire de travail.

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail est applicable à chaque salarié concerné et ne peut 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.

Son application peut conduire, pour certaines périodes, à la suspension temporaire de l'activité.

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

S'agissant spécifiquement des salariés en CDD y inclus saisonniers, la réduction de leur horaire de travail s'apprécie sur la durée totale du contrat.

La limite des 40 % peut être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise (telles que : dégradation significative de l'activité du fait de la crise sanitaire, faible fréquentation de la clientèle, manque de neige...), sur décision de l'autorité administrative compétente, sans que la réduction de l'horaire de travail ne puisse être supérieure à 50 % de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat.

Les entreprises veillent à ce que la charge de travail soient adaptée du fait de la mise en œuvre de l'APLD Rebond.

#### **Article 8 - Indemnisation des salariés en APLD Rebond**

Le document unilatéral, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en APLD Rebond.

En application du présent accord, le salarié placé en APLD Rebond reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025.

Ainsi, le salarié placé en activité partielle de longue durée rebond reçoit par principe une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés.

Pendant la réalisation des actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

Dans le cas où ces taux évolueraient, le(s) nouveau(x) taux s'appliquera/ont de plein droit sans qu'il soit nécessaire de réviser le présent accord.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise le permettent, le document élaboré par l'employeur peut prévoir la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

#### **Article 9 - Indemnisation des entreprises**

En parallèle, l'employeur perçoit une allocation horaire d'activité partielle calculée selon les dispositions réglementaires applicables pour chaque salarié placé dans le dispositif d'APLD-Rebond.

Le montant de l'indemnité s'élève à 60 % de la rémunération brute, servant d'assiette à l'indemnité de congés payés.-

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.

### **Article 10 - Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés ainsi que la durée des engagements souscrits par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi.

Faute de visibilité sur la situation économique et l'impact des crises sociales à moyen terme, la plus grande prudence est recommandée quant aux engagements en matière d'emploi figurant dans le document unilatéral établi par l'employeur.

Il n'en demeure pas moins que les engagements impliquent au minimum que les salariés inclus dans le périmètre de l'APLD-Rebond tel que défini dans le document unilatéral de l'employeur ne fassent pas l'objet d'un licenciement pour motif économique, durant une durée au moins égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie par le document unilatéral de l'employeur, au risque pour l'employeur de s'exposer au remboursement des allocations d'activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.

En outre, le document unilatéral établi par l'employeur peut définir des actions spécifiques en faveur du maintien dans l'emploi des salariés seniors.

Ne sont pas concernés les départs volontaires, les licenciements pour motifs personnels, les ruptures du contrat de travail d'un commun accord, ni le non-retour d'un salarié saisonnier bénéficiant de la reconduction de son contrat ou de la priorité de réembauchage, à son initiative ou à l'initiative de l'employeur en application de la CCN.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail du salarié placé en APLD-Rebond, pour le calcul du salaire de référence, la rémunération servant de base de calcul à l'indemnité de licenciement est celle que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été placé en APLD-Rebond. Cette neutralisation des effets de l'APLD-Rebond sur le calcul des indemnités de rupture s'applique quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail.

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif APLD-Rebond, les entreprises n'auront pas recours à la sous-traitance ou à l'intérim, aux contrats pour surcroît d'activité ou de renfort pour pourvoir des emplois qui sont en activité partielle.

### **Article 11- Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Ces engagements en matière de formation professionnelle peuvent concerner tous types d'actions concourant au développement des compétences, en particulier les actions de formation professionnelle, les actions de validation des acquis de l'expérience et les bilans de compétences.

Les partenaires sociaux estiment que le maintien et le développement des compétences et de l'employabilité des salariés sont primordiaux car ils participent à la sécurisation des parcours professionnels. C'est pourquoi, ils souhaitent que les engagements en termes de formation professionnelle soient un levier de performance individuelle et collective, au service des salariés et des entreprises.

Pour ce faire, ils souhaitent que la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche, via l'OPCO EP, permettant la prise en charge des formations suivies pour tous les salariés durant ces périodes d'inactivité, soit facilitée.



Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé en APLD-Rebond peut exprimer ses souhaits en formation à l'occasion d'un entretien qu'il peut solliciter avec son responsable. L'employeur examine la possibilité et l'opportunité de mettre en place ces actions, chaque fois que cela est possible, pendant les périodes chômées. En tout état de cause, dès lors qu'un salarié placé en APLD-Rebond souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut mobiliser son CPF pour les formations le permettant.

Les actions peuvent être mises en œuvre à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences, ou des dispositifs de l'alternance (dont la PRO A) ou mises en œuvre dans une co-construction entre l'employeur et le salarié par la mobilisation éventuelle du compte personnel de formation. L'employeur examine la possibilité et l'opportunité de mettre en place ces actions, chaque fois que cela est possible, pendant les périodes chômées.

L'employeur accorde une attention particulière aux actions permettant de renforcer ou de développer les compétences que ce soit dans une logique de maintien sur le poste, d'évolution interne ou de pluri activités.

Une attention particulière sera également portée aux salariés seniors.

Les actions sont financées dans les conditions de droit commun selon les dispositifs mobilisés.

L'entreprise informera l'ensemble du personnel concerné des engagements et des mesures prises ou proposées en matière de formation dans le cadre du document élaboré par elle et des modalités de réalisation.

Les engagements en matière de formation professionnelle s'appliquent pendant la durée d'application de l'APLD Rebond dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie dans le document unilatéral établi par l'employeur.

#### **Article 12- Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'APLD Rebond et le suivi des engagements fixés par le document homologué**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD Rebond.

Les informations transmises au comité social et économique portent, en particulier, sur les activités et salariés concernés par le dispositif, ainsi que sur les heures chômées.

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

Par ailleurs, 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.

#### **Article 13 - Modalités d'information des salariés inclus dans le périmètre du document unilatéral sur les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle**

Le document unilatéral, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information (contenu et modalités de transmission de l'information (note interne, réunion, ...) des

salariés inclus dans le périmètre défini dans le document unilatéral sur les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

#### **Article 14 - Renouvellement**

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document. La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité réduite spécifique pour une durée de 6 mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD-Rebond.

Il est rappelé que les entreprises qui en ont la possibilité, peuvent recourir à l'APLD-Rebond par voie d'accord d'entreprise.

Avant l'échéance de la durée d'application de l'APLD Rebond mentionnée au document unilatéral, l'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan final portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise et des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. Ce bilan est accompagné d'une présentation des perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise 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 15 - Entrée en vigueur, durée, révision, dénonciation du présent accord**

Le présent accord entrera en application le jour suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il 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. Il couvre ainsi les documents unilatéraux élaborés par les entreprises ou établissements de la branche en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au plus tard à la date prévue au VIII de l'article 193 de la loi visée au présent article.

En outre, des documents adaptant les documents unilatéraux élaborés en application du présent accord 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 de l'APLD Rebond fixée à l'article 4 du présent accord.

Il peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application (notamment en cas de modification des dispositions légales ou réglementaires) conformément aux dispositions du code du travail. Toute demande en ce sens, émanant d'une organisation syndicale habilitée devant être adressée aux autres sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux dispositions du code du travail.

### **Article 16 - Suivi**

L'information des organisations syndicales de salariés signataires et le suivi du présent accord sont confiés à la CPPNI.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI ([cppni-rmds@domaines-skiables.fr](mailto:cppni-rmds@domaines-skiables.fr)) :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;
- ou l'accord collectif d'entreprise anonymisé.

Un bilan des documents établis en application du présent accord et des accords signés au sein des entreprises de la branche est réalisé à chaque réunion de la CPPNI.

La CPPNI est ainsi chargée d'assurer le suivi de l'exécution de ces dispositions relatives à l'APLD-Rebond sur la base des documents élaborés par les employeurs et transmis à la CPPNI et selon les indicateurs suivants :

- Nombre d'entreprise ayant recours au dispositif ALPD-rebond de branche et ceux par accord d'entreprise,
- Nombre de salariés concernés,
- Volume d'heures total sur la période,
- Actions spécifiques mises en œuvre sur la période.

La CPPNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés par voie d'accord.

\*\*

### **Article 17 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L.2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent accord conviennent que son contenu ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

\*\*

### **Article 18 : Diffusion de l'accord**

Le présent accord sera diffusé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de Domaines Skiabls de France.

\*\*

### **Article 19 : Dépôt**

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail. Un exemplaire sera également remis au greffe du Conseil des prud'hommes de Chambéry.

\*\*

### **Article 20 : Extension**

Les dispositions du présent accord seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le Code du Travail.

\*\*\*

A Francin, le 27 octobre 2025,

Fait en 10 exemplaires originaux.

*Pour la FNST - CGT,*

*Pour la CGT FO,*

*Pour Domaines Skiabls de France,*