

ACCORD NATIONAL DU 27 JUIN 2025

RELATIF A L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE « REBOND »

POUR REPONDRE A UNE BAISSE DURABLE D'ACTIVITE DANS LES

SCIERIES AGRICOLES, LES EXPLOITATIONS FORESTIERES ET LE

ROUSSAGE, TEILLAGE DU LIN

PREAMBULE :

Les partenaires sociaux dans les scieries agricoles, les exploitations forestières et le rouissage, teillage du lin ont décidé d'accompagner les entreprises et les salariés pour faire face aux graves conséquences de la dégradation de la conjoncture.

En effet, ils ont pleinement conscience des difficultés rencontrées par les entreprises en matière d'activité et des salariés en matière d'emploi et de formation.

A ce titre, ils souhaitent rappeler, l'impératif de sauvegarde et de préservation de l'emploi des salariés ainsi que leurs compétences et la continuité d'activité des entreprises.

Les partenaires sociaux concernés par le présent accord, ayant convenu de faire un point régulier de la situation afin d'y apporter les solutions les plus opportunes, ont estimé nécessaire de mettre en place l'activité partielle de longue durée « rebond » pour les entreprises ayant à subir les conséquences économiques et financières liées à la dégradation de la conjoncture et ainsi, ont souhaité conclure un accord cadre relatif à l'activité partielle de longue durée rebond « destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité ».

En effet, l'observatoire d'activité mis en place et présenté régulièrement aux partenaires sociaux a mis en avant un impact considérable de la dégradation de la conjoncture sur les entreprises et une absence de visibilité des évolutions sur les périodes futures.

Les partenaires sociaux ont souhaité anticiper les conséquences en matière de perspectives de marché et de défaillances d'entreprise.

Cette décision résulte du diagnostic suivant :

1. La situation économique de la branche justifiant une baisse d'activité durable n'étant pas de nature à compromettre la pérennité des entreprises à la lumière des facteurs suivants :
 - difficultés de la filière « lin » liées à des épisodes climatiques extrêmes de plus en plus fréquents impactant fortement la culture et la qualité des fibres de lin,

- incertitudes économiques liées à la politique économique américaine (guerre commerciale) de nature à impacter négativement les ventes de produits finis en lin aux USA.
 - Les problèmes d'intempéries qui ne permettent pas la sortie du bois en forêt et qui peuvent perdurer (période d'interdiction d'exploitation, gestion des feux de forêt et augmentation des prix d'achats) ;
 - Le prix du transport routier qui est en forte hausse ;
 - Une augmentation significative du prix d'achat des bois issue d'une certaine raréfaction de la matière et des périodes restreintes d'exploitation ;
 - L'absence pendant plusieurs mois de délivrance de permis de construire et les arrêts de chantier dans le secteur du bâtiment, impactant directement l'activité de la transformation du bois ;
 - Les effets des crises au sein de l'industrie papetière, notamment à la lumière des restructurations et des difficultés d'approvisionnement de certains groupes ;
 - L'interdépendance des conséquences des difficultés économiques frappant des secteurs d'activités clients (restauration, emballage, sous-traitance dans la métallurgie et autres secteurs industriels) ;
 - La difficulté des marchés internationaux et leur impact sur l'activité des entreprises notamment liée à des politiques de taxation des produits extrêmement fluctuant dans le contexte international ;
 - Les conséquences des conflits mondiaux en matière de flux du commerce international et des coûts qui leurs sont liés ;
 - Les craintes de défaillance d'entreprises clientes car de plus en plus en redressement ou en liquidation judiciaire.
2. Les perspectives d'activité de la branche et les actions à engager afin de rétablir son activité à un niveau garantissant sa pérennité :

La situation actuelle ne remet cependant pas en cause la pérennité des entreprises elle-même liée aux différentes actions liées à l'utilisation et à la valorisation du matériau bois.

On citera à ce titre les politiques conduites pour reconnaître au bois son rôle essentiel en matière de gestion durable et environnemental, les actions de promotion des marchés intérieurs et extérieurs assurant le développement de l'utilisation du matériau « bois » par rapport à d'autres produits, son caractère de ressource durable et renouvelable, son utilisation essentielle dans l'ensemble de la politique industrielle y compris en matière d'énergie.

Les axes essentiels de pérennité sont donc notamment :

- Un engagement sur l'utilisation et la valorisation du produit bois ;
- Une présence du bois dans la problématique de l'énergie renouvelable ;
- La recherche permanente de nouveaux clients à travers une multiplication des produits bois et matériaux bois ;
- Une politique gouvernementale qui souhaite contribuer à la valorisation des industries du bois en France.

3. Les besoins de développement des compétences dans la branche, associés aux perspectives d'activité mentionnées au 2

Les principaux axes d'actions en matière de politique de formation professionnelle sont relatifs aux domaines ci-dessous énoncés :

- Elaboration de parcours de formation spécifiques ;
- Réalisation d'un état des lieux et diagnostic prospectif des besoins en compétences des actifs et des entreprises de la filière Bois et Forêt : Dans le cadre de l'EDEC Sylviculture et exploitation forestière, les OPCO AKTO et OCAPIAT mandatés par leurs branches professionnelles respectives conduisent cette étude sur l'évolution des besoins en compétences dans la filière Bois et Forêts. L'objectif est d'analyser les effets des transitions en cours et notamment écologiques et numériques sur les métiers et les compétences du secteur, de proposer une cartographie actualisée des métiers, et de vérifier la pertinence de l'offre de formation actuelle pour répondre aux besoins futurs de qualification ;
- L'EDEC se déclinera en intégrant les besoins identifiés au sein des secteurs de la transformation et commercialisation du bois.

Les partenaires sociaux sont ainsi résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de la branche.

Dans le cadre de l'article 193 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, les partenaires sociaux ont entendu par le présent accord permettre d'assurer la pérennité des entreprises de la branche confrontées à une réduction d'activité durable, tout en s'efforçant de préserver l'emploi et les compétences des salariés.

Dans ce cadre les dispositions qui suivent s'inscrivent également dans celles du décret n°2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION :

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

- aux salariés et employeurs des exploitations forestières (à l'exclusion des salariés des entrepreneurs de travaux forestiers et des propriétaires forestiers sylviculteurs) et des scieries agricoles ayant une activité définie à l'article L.722-3 du code rural, et ainsi référencés :

Référence NAFE / INSEE

Exploitations forestières	020 B / 0220Z
Scieries agricoles	201 A / 1610A et 1624Z

- aux salariés et employeurs ayant pour activité principale le Rouissage Teillage de Lin, le Peignage, l'Affinage, le Cardage ou une autre transformation agro-industrielle du Lin sur le Territoire National. Le code APE de ces entreprises est le : 17.1H / 1310 Z.

La présente convention collective s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain, ainsi que dans les départements et territoires d'Outre-Mer.

ARTICLE 2 - Application de l'accord

Conformément aux dispositions légales, l'application de l'accord est subordonnée :

- à son extension dans les conditions définies à l'article L 2261-15 du code du travail
- et à l'élaboration par l'employeur d'un document dont le contenu est conforme aux dispositions de l'article 3 ci-après.

Il est rappelé que l'accord de branche ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'entreprise notamment compte tenu du nombre de TPE/PME majoritaires dans nos secteurs d'activité, ou en cas d'échec des négociations.

L'accord de branche a donc un rôle supplétif, la priorité étant donnée à l'accord d'entreprise, mais il constitue la référence en cas d'absence de négociation ou d'échec de ces dernières.

ARTICLE 3 – Elaboration par l'employeur d'un document aux fins de validation ou d'homologation

L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle de longue durée « rebond » en application du présent accord, élabore, après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, un document. L'entreprise met par ailleurs toutes les actions en œuvre pour diminuer les difficultés rencontrées qui nécessitent le recours à l'APLD « rebond ».

Ce document comporte :

- Un diagnostic sur :
 - la situation économique de l'établissement, de l'entreprise, du groupe justifiant une baisse d'activité durable n'étant pas de nature à compromettre leur pérennité ;
 - les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe et les actions à engager afin de rétablir son activité à un niveau garantissant sa pérennité ;
 - les besoins de développement des compétences dans l'établissement, l'entreprise, le groupe aux perspectives d'activité mentionnées ci-dessus.
- La date de début et la durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond ;
- Le périmètre des établissements, activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale : La réduction de l'horaire de travail d'un salarié ainsi mise en œuvre ne peut dépasser 40% de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée, sauf dans les cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % 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.
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la mise en œuvre des dispositions prévues dans le document. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

ARTICLE 4 – Engagements de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe en matière d'emploi et de formation professionnelle

4.1. Les engagements en termes d'emplois

Comme évoqué à l'article 3 du présent accord, le document, élaboré par l'employeur après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, détermine ses engagements en matière d'emploi, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi sur la base du diagnostic sur la situation économique.

En application du présent accord, les engagements portent à minima sur l'ensemble des salariés de l'entreprise concernés par le dispositif d'activité réduite. Ils s'appliquent pendant une durée égale, pour chaque salarié concerné, à minima à la durée d'application du dispositif dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail.

Les signataires rappellent qu'en cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article 1233-3 du code du travail, l'administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues. De même, l'administration peut ne pas exiger le remboursement de l'allocation lorsque celui-ci est incompatible avec la situation de l'établissement de l'entreprise ou du groupe.

4.2. Les engagements en termes de formation

Les partenaires sociaux conviennent de l'importance de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises. Il s'agit, notamment, de permettre aux entreprises de continuer à innover pour répondre aux défis technologiques et environnementaux.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Sont visées, notamment :

- les actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences,
- les actions de formations certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation.

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers en tension et/ou porteurs d'avenir ciblés avec l'OPCO de la branche.

A ces fins, les partenaires sociaux signataires réaffirment leur demande à l'Etat de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE- formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du Travail.

Cette liste n'est pas limitative et peut-être complétée par les entreprises par tous types d'engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et d'information professionnelle.

4.3. Rappel des dispositions complémentaires pour les salariés placés dans le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond selon les dispositions légales et règlementaires en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;

- les garanties de prévoyance et de complémentaire santé dans le respect des accords fondateurs et des contrats d'assurance les instituant ;
- les droits à la formation, y compris en matière de droit au CPF ;
- la participation et de l'intéressement dans le respect des dispositions et termes des accords collectifs ou décisions valant accords collectifs les instituant ;

Enfin, les périodes de recours à l'activité partielle de longue durée rebond sont également prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur pourra déterminer des dispositions complémentaires plus favorables.

ARTICLE 5 – Effets de l'accord de branche en matière d'indemnité et d'allocation

5.1. Montant de l'indemnité horaire versée par l'entreprise aux salariés concernés par l'APLD « rebond »

L'indemnité horaire versée par l'entreprise aux salariés concernés par l'APLD « rebond » ne pourra être inférieure au montant prévu à l'article 17 du décret n°2025-338 du 14 avril 2025.

Ainsi, le salarié placé en activité partielle de longue durée rebond reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail. La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance. Pendant la réalisation des actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 du code du travail mises en oeuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

5.2. Montant de l'allocation versée à l'employeur

Les entreprises concernées peuvent avoir accès au bénéfice de l'allocation partielle telle que définie par l'article 18 du décret n°2025-338 du 14 avril 2025.

Ainsi, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal, pour chaque salarié placé dans le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance. Ce taux horaire ne peut être inférieur à 9,40 euros. Ce minimum n'est pas applicable lorsque leur rémunération est inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance, aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, aux journalistes pigistes en collaboration régulière entrant dans le champ d'application de l'article L. 7112-1 du code du travail et aux salariés mentionnés au titre Ier du livre III de la septième partie du même code. Pour l'application à Mayotte des dispositions du deuxième alinéa du présent article, le taux horaire ne peut être inférieur à 8,10 euros.

ARTICLE 6 – Procédure d’homologation

La demande d’homologation du document élaboré par l’employeur est adressée à l’autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l’article 8 à 11 du décret no 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d’activité partielle de longue durée rebond.

La demande d’homologation est accompagnée de l’avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

La décision d’homologation vaut autorisation d’activité partielle de longue durée rebond pour une durée de six mois, à compter de la date de cette décision. Lorsque l’employeur le sollicite, la date de début d’autorisation est fixée au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d’homologation est transmise à l’autorité administrative ou au plus tard le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de la demande d’homologation à l’autorité administrative.

Avant l’échéance de chaque période d’autorisation, l’employeur peut demander le renouvellement de l’autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond pour une période de six mois maximums.

Après instruction du diagnostic actualisé ainsi que du bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l’horaire de travail et des engagements, l’autorité administrative peut accorder le renouvellement de l’autorisation. La décision du préfet est notifiée par voie dématérialisée à l’employeur. Celui-ci en informe le comité social et économique lorsqu’il existe.

La décision de renouvellement d’autorisation ou de refus de ce renouvellement est notifiée à l’employeur. L’absence de réponse dans un délai de vingt et un jours à compter de la date de réception de la demande d’autorisation dans le cas d’un document élaboré par l’employeur vaut décision d’acceptation.

ARTICLE 7 – Modalités d’information, de suivi et bilan de l’application du présent accord

Conformément au point 5° de l’article 2 du décret no 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d’activité partielle de longue durée rebond, les partenaires sociaux conviennent, compte tenu de l’objet du présent accord, de confier l’information et le suivi de l’application du présent accord à la CPNE de la branche.

La CPNE et la CPPNI seront informées tous les semestres des modalités d’application du présent accord et du bilan qui sera établi sur sa mise en œuvre pour d’éventuelles modifications de l’accord.

ARTICLE 8 – Entreprises de moins de 50 salariés

Les modalités de mise en œuvre du présent accord sont indépendantes de la taille des entreprises. Dès lors le présent accord est applicable à l’ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces dispositions ont été définies par les signataires en application de l’article L2261-23-1 du Code du Travail.

ARTICLE 9- Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et jusqu'à la date ultime prévue par le décret no 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond permettant aux entreprises d'avoir recours à ce dispositif.

ARTICLE 10 - Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

ARTICLE 11 - Révision de l'accord

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L.2232-6 du Code du Travail.

Fait à Paris, le 27 juin 2025

Pour la Fédération Nationale du Bois

Pour l'Union Syndicale des Rousseurs et Teilleurs de LIN (USR_L)

Pour la Fédération Générale de l'Agroalimentaire – FGA-CFDT

Pour la Fédération CFTC de l'Agriculture (CFTC-AGRI)

Pour le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles – SNCEA-CFE-CGC

Pour la Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière FNAF-CGT

Pour la Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes, des Services annexes – FGTA-FO