

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE METROPOLITAINE
DES ENTREPRISES
DE LA MAINTENANCE, DISTRIBUTION ET LOCATION
DE MATERIELS AGRICOLES,
DE TRAVAUX PUBLICS, DE BATIMENT, DE MANUTENTION,
DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE
ET ACTIVITES CONNEXES,
DITE S.D.L.M.

**Accord du 26 novembre 2025 relatif au
dispositif d'activité partielle de longue durée rebond**

Préambule

Les parties liées par la convention collective nationale se sont réunies pour aborder l'impact sur l'emploi de la prorogation de difficultés économiques obligeant à une réduction prolongée de la durée du travail pour les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité dans l'optique de la protection de l'emploi en période de crise.

L'accord du 5 février 2021 relatif au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable a expiré le 30 juin 2025.

Les entreprises, établissements souhaitant recourir au dispositif APLD Rebond doivent en priorité négocier leur propre accord collectif dans le respect des règles sur la négociation des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement. Ce dernier s'accompagne de contreparties sociales fortes notamment en matière d'emploi et de formation.

À défaut d'accord collectif qui leur soit propre, les entreprises ou établissements décidant de faire application du présent accord de branche dans le cadre des dispositions issues de la réglementation applicable devront élaborer un document unilatéral conforme à cet accord et le déposer à la Préfecture pour homologation après avis motivé du Comité Social et Economique (CSE), s'il existe.

Situation économique de la branche et perspectives d'activité de la branche¹

Les organisations liées par la convention collective tiennent par la signature du présent accord à entretenir un dialogue social de qualité dans la branche qui se donne pour objectif de maintenir le savoir-faire et de conserver les talents dans les entreprises de la branche.

Au premier trimestre 2025, l'économie française s'est engagée sur une trajectoire de normalisation, mais la reprise demeure fragile et hétérogène.

L'inflation, retombée à +0,9% en octobre 2025, redonne un soupçon de pouvoir d'achat aux ménages, tandis que la Banque centrale européenne poursuit la détente monétaire : après une baisse du taux de dépôt à 2,25% fin avril, un nouveau recul à 2% était anticipé début juin².

Cette inflexion allège le coût du crédit, un signal positif pour l'investissement mais le climat des affaires et l'indice du bâtiment restent sous leurs moyennes de long terme.

Les permis de construire reculent encore de 8% sur un an et les mises en chantier ne progressent que de 1%, la production de biens agricoles est en chute de 10%³, limitant ainsi la visibilité des entreprises.

Dans ce contexte, les secteurs d'activité de la branche SDLM affichent des trajectoires très contrastées.

S'agissant du secteur du machinisme agricole et d'espaces verts.

En 2024, la prise de commande en volume de matériels agricoles était en net recul (-11%), et les neuf premiers mois de l'année 2025 n'ont pas permis d'observer une reprise puisque les prises de commandes sont toujours en baisse de l'ordre de -7% pour les tracteurs standards, -21% pour les tracteurs vignes et -7 % pour les matériels d'accompagnement.

Les immatriculations de tracteurs confirment la baisse du marché, puisqu'elles reculent de 16% (sur 10 mois en 2025). Pour la catégorie des tracteurs vignes et vergers, cette baisse est de l'ordre de -22%.

¹ Les données économiques et perspectives d'activités sont issues des enquêtes de conjoncture menées à fin octobre 2025 par les organisations professionnelles

² Baromètre ASTERES T1 (juin 2025)

³ Données INSEE au 16 juin 2025

La situation de la trésorerie des entreprises se dégrade, 62% des entreprises du secteur machinisme agricole déclarent une situation difficile (54 %) voire très difficile (8 %).

Même si certains segments comme la polyculture-élevage semblent offrir une certaine stabilité, les marchés des grandes cultures et de la viticulture sont particulièrement affectés, avec une inquiétude croissante concernant le secteur viticole en déclin depuis plusieurs années.

Concernant le secteur des matériels d'espaces verts, les neuf premiers mois de l'année montrent une baisse des ventes de l'ordre de -2 à -3%, ce qui aboutira à une baisse globale du CA attendue autour de -1 à -2%.

Cette situation impacte la trésorerie des entreprises puisqu'elles sont 44% à constater une dégradation de la trésorerie.

S'agissant du secteur des travaux publics, bâtiment et manutention.

L'activité reste contrastée selon les métiers.

La distribution poursuit sa chute, avec un chiffre d'affaires en recul marqué de -18,1 % sur un an, tirée vers le bas par l'effondrement des ventes de matériels neufs (-27 %) et d'occasion (-5 %), face à une concurrence étrangère accrue.

La manutention reste orientée à la baisse (-7,9 %), même si la variation trimestrielle est positive (+21 %), signe d'un léger répit après des trimestres difficiles.

À l'inverse, la location affiche une légère amélioration (+0,8 % sur un an, +6,9 % sur un trimestre), soutenue par une demande stable. Une amélioration toute relative compte tenu des incertitudes relatives du marché de la construction et des établissements bancaires.

Dans un environnement économique encore incertain, entre ralentissement de la construction et pressions internationales, les entreprises doivent renforcer leur agilité en diversifiant leurs activités (location, maintenance, reconditionnement) et en optimisant leurs organisations pour préserver leurs marges.

Le secteur artisanat de la branche vit par ailleurs une crise sans précédent et a assisté à la fermeture de bon nombre d'entreprises en 2024 et 2025.

Les perspectives pour fin 2025 pour le secteur des matériels agricoles ne laissent entrevoir aucune amélioration pour le moment : 43% des distributeurs anticipent une baisse continue des commandes, contre seulement 16% espérant une progression.

Dans ce contexte, les principales difficultés opérationnelles auxquelles sont confrontées les entreprises sont :

- Une surcharge des stocks, notamment d'occasion, jugés supérieurs à la normale pour 57 % des entreprises.
- Une trésorerie dégradée, signalée par 43 % des dirigeants depuis le début de l'année.
- Une résistance accrue de la clientèle face aux prix des matériels, freinant directement la demande.

Les perspectives du reste de l'année, pour le secteur travaux publics, bâtiment et manutention, dépendront d'un double levier.

D'une part, la poursuite de la baisse des taux et l'assouplissement des critères bancaires pourraient dégeler l'investissement productif et stimuler les carnets de commandes, surtout si les dispositifs publics en faveur de la rénovation énergétique sont reconduits.

D'autre part, les secteurs de la construction devront confirmer leur redémarrage : un rebond même modeste de la construction neuve, combiné aux programmes de rénovation et aux projets liés à la décarbonation, offrirait un relais de croissance décisif.

Reste que plusieurs freins persistent (fragilité du BTP et concurrence internationale) imposant aux entreprises de renforcer leur agilité : optimiser la gestion des stocks, diversifier les sources d'approvisionnement.

En considération des indications ci-dessus, les parties conviennent ce qui suit :

Article 1- Mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée Rebond pour le maintien en emploi par la voie d'un document homologué par l'administration

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur qui envisage de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) dit Rebond, en application du présent accord de branche, est tenu d'engager préalablement une négociation avec eux en vue de déterminer les modalités de mise en œuvre dudit dispositif. À défaut d'accord, l'employeur peut appliquer l'accord de branche.

À défaut d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité partielle pour le maintien en emploi à la condition que l'employeur élabore un document unilatéral au niveau de l'entreprise ou de l'établissement qu'il devra faire homologuer par l'administration.

Article 1.1 - Élaboration d'un document unilatéral par l'employeur à fin d'homologation

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur, et présenté au CSE en vue de la consultation de ce dernier s'il existe, a pour objet de préciser, dans le respect des stipulations du présent accord de branche, les conditions de recours à l'activité partielle de longue durée en considération de la situation propre à l'établissement ou à l'entreprise.

Le document devra donc comporter les mentions requises par le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 ainsi complétées :

- Un diagnostic sur la situation économique et financière de l'établissement ou de l'entreprise permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise. Le diagnostic comprend aussi les perspectives d'activité et les actions envisagées pour assurer un niveau d'activité devant garantir sa pérennité. Le diagnostic contenu dans le document unilatéral pour illustrer la situation du périmètre concerné par l'APLD Rebond comporte comme informations :
 - évolution du chiffre d'affaires sur les 12 derniers mois,
 - évolution du CA ou du carnet de commande, et du stock,
 - état de la trésorerie et du besoin en fonds de roulement,
 - évolution des effectifs selon les catégories existantes dans les entreprises,
 - description de mesures internes d'ajustement étudiées avant recours à l'APLD Rebond.
- Les modalités d'indemnisation des salariés en APLD Rebond.
- l'engagement de ne pas verser de primes exceptionnelles aux dirigeants et actionnaires pendant les périodes de recours à l'APLD Rebond et, le cas échéant, les efforts consentis par ces mêmes personnes sur les rémunérations variables et dividendes.
- La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle.
- Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif, qui constituent le périmètre concerné en respectant les critères indiqués ci-après au 1.2 pour éviter toute discrimination.
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale par la réduction de la durée du travail (en indiquant la durée minimale hebdomadaire de travail) ou par la suspension d'activité (en indiquant les jours et/ou les semaines concernés).

- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et les modalités d'information des salariés sur ces engagements (communication écrite à chaque salarié du document unilatéral). Le document unilatéral précise l'impact éventuel du recours à l'APLD Rebond sur les primes et sur les accords d'intéressement et de participation aux résultats lorsqu'ils existent.
- Les modalités d'information du Comité Social Economique s'il existe sur la mise en œuvre de l'activité réduite.
- Les besoins de développement des compétences dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe au regard des perspectives d'activité afin de favoriser la mobilité professionnelle des salariés concernés par l'APLD Rebond.

Le document peut aussi prévoir les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif.

Ce document est transmis à la Préfecture, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique (s'il existe), en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation (voir article 1.3 - Procédure d'homologation).

Article 1.2 - Précisions relatives au contenu du document

Activités et salariés concernés du périmètre

Le document définit les activités et les salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité partielle de longue durée.

Tout salarié relevant de la convention collective nationale peut être concerné, y compris les VRP et les salariés en alternance (sauf les cadres dirigeants quand le recours à l'APLD Rebond ne se traduit pas par une suspension d'activité).

Le dispositif d'activité partielle de longue durée Rebond ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité partielle pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article R. 5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjoncture économique.

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

L'entreprise ou l'établissement concerné s'engage à une stricte égalité de traitement dans le choix des salariés, exclusive de toute discrimination. En cas d'organisation de l'APLD Rebond par roulement, afin d'organiser ce roulement, il est pris en compte le niveau d'impact de la baisse d'activité, les possibilités de réaffectation du salarié selon les besoins et selon sa polyvalence. Les plannings prévisionnels de mise en activité partielle sont communiqués au moins 15 jours à l'avance sauf urgence.

Dans une optique de préservation du pouvoir d'achat des salariés concernés, l'employeur veille si possible à organiser la réduction d'activité sur des journées entières permettant ainsi aux salariés, le cas échéant, d'économiser des frais de déplacement.

Les entreprises et les salariés placés en position d'activité partielle perçoivent respectivement l'allocation versée à l'employeur et l'indemnité versée aux salariés dans les conditions définies ci-après :

- 60 % du salaire brut pour l'allocation versée à l'employeur

- 80 % du salaire brut pour l'indemnité versée au salarié dans la limite de l'équivalent du salaire net habituellement perçu par le salarié.

Conformément au décret n°2025-338 du 14 avril 2025, le salaire brut est celui servant d'assiette de l'indemnité de congés payés.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une augmentation de l'indemnisation des salariés concernés.

Réduction maximale de la durée du travail dans le périmètre concerné

Le document élaboré par l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans le périmètre concerné en sachant qu'elle 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 stipulée dans le contrat de travail. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par convention en jours sur l'année et pour ceux qui ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail, les jours et demi-journées ouvrés non travaillés sont convertis en heures selon les modalités suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 minutes non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Pour ces salariés et en cas d'activité partielle d'une demi-journée, les partenaires sociaux indiquent que le temps de travail effectué ne peut être supérieur au temps non travaillé soit 3h30 effectif. Pour ces mêmes salariés, l'organisation de l'activité partielle ne peut se faire que par demi-journée ou journée pleine sans pouvoir être inférieure à 3h30.

La réduction de la durée du travail peut prendre les formes suivantes :

- Une réduction d'activité, le document précisant la durée hebdomadaire minimale de travail.
- Une suspension d'activité en indiquant les jours et/ou semaines concernés.

La limite maximale peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document qui peut, le cas échéant, être adapté à cette fin. Toutefois, dans ce cadre, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale (ou, lorsqu'elle est inférieure, à 50 % de la durée collective du travail ou de la durée stipulée dans le contrat de travail).

Elle peut atteindre 50 % lorsqu'une situation économique particulière le permet par exemple :

- L'ampleur de la réduction d'activité en pourcentage par rapport au chiffre d'affaires, apprécié sur la période de 1 à 4 trimestres précédant le recours à l'APLD Rebond en fonction de l'effectif de l'entreprise par référence à l'article L1233-3 1° du code du travail,
- La durée de la baisse d'activité sur les mois passés,
- La persistance de la dégradation de l'activité sur les mois à venir avec un chiffre d'affaires prévisionnel notablement inférieur au chiffre d'affaires permettant d'équilibrer les charges de l'entreprise,
- Diminution brutale et durable du chiffre d'affaires suite à la perte d'un client représentant un pourcentage significatif du chiffre d'affaires,
- Augmentation substantielle de tel ou tel coût de production amenant les clients à suspendre, reporter ou annuler des commandes.

Les salariés placés en APLD Rebond ne peuvent se voir imposer d'effectuer des heures supplémentaires.

Durée d'application du document élaboré par l'employeur

Le document indique la durée pour laquelle il est adopté et la date de début de sa mise en œuvre.

Il est précisé que la date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative. En outre, cette date ne peut être ultérieure au premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de cette demande.

Le bénéfice du dispositif est accordé pour une durée maximale de 6 mois renouvelable dans la limite de 18 mois d'indemnisation, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois consécutifs.

La durée d'application du document peut être renouvelée dans les mêmes termes ou avec des modifications ou compléments.

Dans ces hypothèses l'employeur consulte le CSE, s'il existe, et soumet le nouveau document à l'autorité administrative.

La durée d'application du document peut être réduite par rapport à ses stipulations initiales en cas de modification dans la situation économique ou financière de l'entreprise ou de l'établissement ou du périmètre concerné. Son application peut être suspendue pour les mêmes raisons ou en cas d'évolution de la réglementation.

Les salariés sont informés par tout moyen des modalités d'application et des modifications éventuellement apportées au document initial. En l'absence de CSE, une réunion collective du personnel et le cas échéant un entretien individuel avec chaque salarié qui le demanderait sont organisés afin de communiquer sur le contenu et les conséquences du document unilatéral et ceci avant la demande d'homologation.

Engagements sur l'emploi

Le document doit indiquer les engagements pris en faveur de l'emploi ainsi que leur durée et ceux pris en matière de formation professionnelle :

a/ Le recours à la formation

Les signataires conviennent de l'importance essentielle de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité.

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 partielle pour maintenir et développer les compétences des salariés et ainsi préserver leur employabilité.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à privilégier la réalisation des actions de formation définies ci-après pendant les heures et périodes chômées afin de faire bénéficier pendant celles-ci les salariés de l'indemnité horaire portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié dans les conditions définies par la réglementation.

Sont visées, prioritairement, des actions de formation certifiantes ou qualifiantes, ou de validation des acquis de l'expérience (VAE), de projets co-construits entre le salarié et son employeur pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du

code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité partielle, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Les actions que l'employeur peut proposer aux salariés de réaliser pendant les heures non travaillées peuvent permettre :

- d'actualiser leurs compétences afin de favoriser leur adaptation au poste de travail,
- de développer leurs compétences afin de préserver leur employabilité pour faciliter leur maintien dans l'emploi ou pour faciliter une évolution dans l'emploi avec maintien ou non de la qualification,
- de préparer une mobilité professionnelle dans l'entreprise ou en dehors de l'entreprise.

Par ailleurs, l'entreprise doit aussi proposer aux salariés d'effectuer, s'ils le désirent, un bilan pour analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

En tout état de cause, les engagements de l'employeur en termes de formation devront répondre aux besoins en développement de compétences qui sont indiqués dans le diagnostic figurant sur le document soumis à homologation.

À cet effet, l'employeur est invité à solliciter le Délégué à l'Accompagnement des entreprises et des Parcours Professionnels (DARP) du ressort géographique de l'entreprise afin d'obtenir des informations sur les différents outils et dispositifs de l'Etat.

L'employeur est également invité à solliciter l'opérateur de compétences (OPCO EP) pour arrêter ces engagements et préciser les modalités de financement étant ici indiqué que les partenaires sociaux demandent à l'OPCO EP de prévoir un financement supplémentaire pour assurer le financement de tous les coûts des actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées conformément aux dispositions du décret 2025-338.

À cet effet, l'entreprise est invitée à consulter le catalogue des actions de formation arrêté par la CPNE en application de l'article 7.16.1 de la convention collective.

Il est demandé aux entreprises que les salariés concernés voient leurs demandes en formation étudiées en priorité.

L'employeur peut être amené à financer ces actions sur les fonds propres de l'entreprise.

L'employeur devra faire connaître aux salariés de manière claire et parfois individualisée les actions de formation auxquelles ils sont éligibles ainsi que les modalités de financement qui sont proposées par le biais de réunions collectives d'information, d'entretiens individuels avec les salariés concernés, d'affichage, etc.

Les partenaires sociaux considèrent que les CQP et les TFP de la branche doivent être mobilisés dans cette période afin de professionnaliser les salariés et leur permettre de maintenir et développer les compétences liées aux exigences de l'évolution du marché.

b/ Engagements en matière d'emploi

- L'engagement de ne pas recourir à une autre modalité d'activité partielle pendant la durée d'application du document pour les mêmes salariés comme indiqué au paragraphe du présent article sur les activités et salariés concernés.

- L'engagement de ne pas recourir au licenciement pour motif économique des mêmes salariés concernés au sein du périmètre concerné pendant une durée définie par le document unilatéral correspondant au moins à la durée du recours à l'activité réduite de longue durée. Cet engagement se poursuit pendant les 2 mois suivant la fin de la période de recours à l'APLD Rebond sauf en cas de grosses difficultés économiques telles que définies par les dispositions légales.

- L'engagement de ne pas recourir à la sous-traitance et à l'intérim pendant les périodes de réduction ou de suspension d'activité liées à l'utilisation du dispositif APLD Rebond.
- L'engagement de ne pas recourir à l'intérim pendant les 3 mois suivant la fin de la période de recours à l'APLD Rebond lorsque les ressources internes de l'entreprise permettent de répondre aux besoins de l'activité.

Modalités d'information du Comité Social Économique de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité partielle Rebond

Le document détermine les modalités d'information du CSE, s'il existe, ainsi que des organisations syndicales si elles sont représentées dans l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité partielle. Cette information a lieu tous les trois mois.

L'employeur informe, au moins tous les 3 mois, lorsqu'il existe, le CSE de l'établissement et/ou de l'entreprise concerné(e) par le dispositif, sur les éléments suivants :

- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par le dispositif ainsi que les catégories socio professionnelles concernées ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'activité partielle de longue durée Rebond ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée Rebond ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Un bilan sur le respect des engagements prévus précédemment est transmis par l'employeur à l'autorité administrative au moins tous les 6 mois et, le cas échéant, avant toute demande de renouvellement.

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 ou du périmètre concerné, 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'activité partielle spécifique.

L'administration peut interrompre le versement de l'allocation si elle constate que les engagements en termes de maintien de l'emploi ne sont pas respectés.

En outre, lorsque l'employeur licencie pour motif économique pendant la durée de l'APLD un ou plusieurs salariés placés en activité partielle dans le cadre du dispositif, l'administration peut lui demander de rembourser les sommes perçues pour chaque salarié.

Article 1.3 - Procédure d'homologation

Le document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis motivé préalable du CSE 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 CSE sera réputé avoir été consulté et c'est le PV de la ou des réunions ou à défaut, la convocation du comité social et économique qui sera transmis à l'autorité administrative.

Il détermine la date de début et la durée d'application d'activité partielle envisagée.

L'administration dispose d'un délai de 21 jours à compter de la réception du document pour

notifier sa décision d'homologation. Le silence, à l'expiration du délai de 21 jours, vaut acceptation.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 1.2.

La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu.

Le CSE, s'il existe, est alors informé et consulté.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le CSE.

En l'hypothèse d'une homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE.

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 CSE, s'il existe. La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Article 1.4 – Modalités d'information des organisations syndicales de salariés et d'employeurs sur la mise en œuvre de l'accord de branche

Afin de permettre une exécution loyale des engagements contractés, il sera fait état, à l'occasion de chaque réunion de la CPPNI, du nombre de documents unilatéraux adoptés en application du présent accord.

À cet effet, les entreprises décidant de recourir à l'APLD Rebond informent la CPPNI de cette décision unilatérale lors de l'envoi de la demande d'homologation.

Il en est de même pour les entreprises qui ont conclu un accord d'entreprise ou d'établissement qui devront communiquer cet accord ainsi que l'avis motivé du CSE à la CPPNI.

Article 2 - Dispositions finales

Article 2.1 - Champ d'application et entreprises de moins de 50 salariés (clause TPE)

Le présent accord concerne toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale et s'applique aux établissements et entreprises qui ont recours au dispositif d'activité partielle par la voie d'un document homologué, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Le présent accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises le souhaitant quel que soit leur effectif.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2.2 - Durée et entrée en vigueur de l'accord de branche

Le présent accord de branche est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension et il a pour terme celui permis par la loi et le décret d'application. Dans la limite de 24 mois à compter du terme fixé par la réglementation pour le dépôt du dossier, il couvre ainsi les documents visés à l'article 1 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation.

Il couvre également les demandes de renouvellement ainsi que les modifications déposées après cette date.

Article 2.3 - Dépôt et extension de l'accord de branche

Le présent accord de branche sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail et sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Le Secrétariat de la Commission Paritaire prend en charge les formalités nécessaires.

Article 2.4 - Révision de l'accord de branche

Le présent accord de branche pourra être révisé sur proposition d'une organisation patronale ou salariale signataire indiquant les points à modifier ou à compléter ou à préciser. L'accord pourra être aussi révisé par avenant en cas d'évolution législative relative au dispositif d'APLD Rebond. Toute demande de révision qui ne fera pas l'objet d'un accord dans les six mois à compter de sa présentation sera réputée caduque.

Fait à PARIS, le 26 novembre 2025

Pièce jointe en annexe : modèle de document unilatéral

Signé via DocuSign

Suivent les signatures des organisations patronales et salariales représentatives

ORGANISATIONS SIGNATAIRES

D'une part :

Pour la Fédération Nationale des Distributeurs Loueurs et Réparateurs de Matériels de Bâtiment, de Travaux Publics et de Manutention (D.L.R.)

Pour la Fédération Nationale des Artisans et Petites Entreprises en milieu Rural (F.N.A.R.)

Pour le Syndicat National des Entreprises de Service et de Distribution du Machinisme Agricole, d'Espaces Verts et des métiers spécialisés (SE.DI.MA.)

D'autre part :

Pour la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie (C.F.D.T.)

Pour la Fédération Nationale CFTC des syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires (C.F.T.C.)

Pour la Fédération Force Ouvrière de la Métallurgie (F.O.)

Signatures

Annexe modèle de document unilatéral

Document unilatéral pour la mise en œuvre du dispositif APLD Rebond en application de l'accord de branche conclu le ... et étendu par arrêté ministériel daté du ... (JO du ...) dans le cadre de la convention collective nationale dite SDLM

- Raison sociale, adresse et coordonnées de l'employeur :
- Adresse de l'établissement (ou des établissements) concerné(s) :
- Date de l'information et de la consultation du CSE (s'il existe, joindre le procès-verbal)
- Diagnostic sur la situation financière de l'entreprise ou de l'établissement
- Les modalités d'indemnisation des salariés en APLD Rebond
- Le cas échéant, les efforts consentis par les dirigeants et actionnaires sur les rémunérations variables et dividendes
- La date du début et la durée d'application du dispositif
- Les activités et salariés concernés
- La réduction maximale de la durée du travail
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et les modalités d'information des salariés sur ces engagements
- Les besoins de développement des compétences
- Modalités de prise des congés annuels payés le cas échéant
- En cas de demande de renouvellement : quelles modifications par rapport à la demande initiale ? Quel bilan des engagements pris ? Quel bilan sur le respect de la réduction maximale de la durée du travail ? Joindre le diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité. Joindre le procès-verbal de la dernière réunion du CSE au cours de laquelle il a été informé de la mise en œuvre du dispositif APLD Rebond
- Modalités d'information du CSE et des organisations syndicales quand elles existent
- Date d'envoi de la demande d'homologation
- Date d'envoi de l'information à la CPPNI

Fait à ...

Le ...

Le chef d'entreprise ou le directeur d'établissement