

Accord interbranches du 15 décembre 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R) dans les entreprises de l'Economie Sociale et Solidaire

Préambule

La situation économique de l'ESS

Nonobstant le principe de subsidiarité des accords de branche et à titre exceptionnel, compte-tenu d'un calendrier de négociation particulièrement contraint, les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs de l'économie sociale et solidaire (ESS) signataires ont souhaité permettre aux entreprises de l'ESS confrontées à de multiples difficultés économiques impactant leurs activités de bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R) prévu par le décret n°2025-338 du 14 avril 2025.

L'APLD-R constitue en effet un levier possible pour préserver l'emploi et les compétences des salariés au sein des entreprises de l'ESS dans un contexte de baisse d'activité durable et soutenue et de conjoncture incertaine

Si les structures de l'ESS poursuivent leurs activités, elles doivent faire face à des coûts non négligeables, alors que dans le même temps leurs recettes, issues de partenariats ou de projets, sont menacées, en raison particulièrement de la forte baisse des marchés publics et des subventions.

Cette situation économique, hétérogène selon les secteurs de l'ESS, rend particulièrement complexe la détermination des perspectives d'activité au niveau de plusieurs branches. L'annexe II du présent accord recense, pour chacune des branches concernées, les éléments généraux relatifs à leur situation économique, à leurs perspectives d'activité et à leurs besoins en matière de développement des compétences.

Face à cette difficulté et considérant l'importance du dialogue social à tous les niveaux, il incombe par conséquent aux entreprises et établissements qui s'emparent de l'APLD rebond, en application du présent accord, de définir, à leur niveau :

- leurs propres perspectives d'activité ;
- leur diagnostic précis relatif à la situation économique justifiant la baisse d'activité durable ;
- l'évaluation des besoins de compétence ;
- les actions qu'elles souhaitent engager afin de rétablir l'activité à un niveau garantissant leur pérennité.

Place de la négociation et du dialogue social de proximité

Les partenaires sociaux privilégient la mise en place de l'APLD-R par la voie de la négociation d'accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux considèrent le présent accord interbranches doit constituer la base minimale de toute négociation menée sur le sujet de l'APLD-R au niveau de l'établissement, de l'entreprise, ou du groupe.

Ainsi, le présent accord interbranches a vocation à être décliné via un document unilatéral conformément aux dispositions légales et réglementaires, par les employeurs de l'ESS, dans les deux cas suivants :

1 ° Si, l'établissement, l'entreprise ou le groupe n'a, en son sein, aucun interlocuteur dûment habilité par le code du travail avec lequel l'employeur peut négocier un accord¹.

2° Si les négociations menées loyalement au préalable, au niveau de l'établissement, de l'entreprise, ou du groupe concerné n'ont pas abouti.

Ainsi, le présent accord interbranches est conclu en application de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 pour permettre aux entreprises de l'ESS de recourir à l'APLD-R en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, résultant d'une des deux situations ci-avant mentionnée, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

¹ Ces interlocuteurs dûment habilités par le code du travail sont les délégués syndicaux ou, à défaut, les représentants du personnel ou les salariés dûment mandatés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ou à défaut au niveau national et interprofessionnel dans les conditions fixées aux articles L. 2232-23 à L. 2232-1 du code travail, si l'entreprise comporte un effectif compris entre 11 et 49 salariés, et L. 2332-24 à 26 du code du travail, si l'entreprise comporte un effectif de salarié d'au moins 50 salariés.

Sommaire

La situation économique de l'ESS	1
CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION	4
Article 1 - Champ d'application professionnel	4
Article 2 - Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés	4
Article 3 – Organisation de l'APLD-R	4
3.1 Rappel du principe collectif de l'APLD-R au sein de l'unité de travail	4
3.2 Engagements en matière de non-discrimination	4
Article 4 – Conditions d'accès au dispositif d'APLD-R	4
Article 5 – Etablissements, activités et salariés concernés par le dispositif spécifique d'activité partielle rebond	5
CHAPITRE II. CONDITIONS D'APPLICATION	5
Article 6 - Élaboration d'un document par l'employeur	5
Article 7 - Durée d'application de l'APLD-R	6
Article 8 - Réduction maximale de la durée de travail	7
Article 8.1 - Principe	7
Article 8.2 - Appel à la vigilance des entreprises vis-à-vis des salariés à « temps très partiel »	7
Article 9 - Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle	8
9.1 - Engagement en matière de maintien dans l'emploi	8
9.2 - Engagement en matière de formation professionnelle	8
9.3- Principe de non cumul	9
9.4 - Indemnisation des salariés et maintien de l'emploi	9
9-5 – Partage de l'effort durant la période d'application de l'APLD-R	10
9-6 Rôle du CSE	10
Article 10 – Procédure de validation, d'homologation, modification et échéance du dispositif	11
Article 11 – Bilan, échéance ou reconduction du dispositif	12
11.1 – Bilan périodique	12
11.2 – Le renouvellement de l'autorisation de placement en APLD-R	12
11.3 Bilan final	12
Article 12 - Modalités d'informations des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD-R	13
Article 13 - Modalités d'information des salariés par les entreprises sur la mise en œuvre de l'APLD rebond	13
CHAPITRE III. DISPOSITIONS GÉNÉRALES	13
Article 13 - Entrée en vigueur	13
Article 14 - Conditions de révision	13
Article 15 – Comité de mise en œuvre et de suivi de l'accord	14
Article 16 – Formalités de dépôt	14
ANNEXE 1 – Champ d'application de l'accord	15

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - Champ d'application professionnel

Le champ d'application du présent accord interbranches est défini en annexe.

Le présent accord encadre le recours au dispositif d'APLD rebond pour les établissements et entreprises qui le mettent en place par la voie d'un document unilatéral homologué.

Article 2 - Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés

Considérant que l'ESS comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent que le présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3 – Organisation de l'APLD-R

3.1 Rappel du principe collectif de l'APLD-R au sein de l'unité de travail

Pour rappel, il n'est pas possible de placer seulement une partie des salariés de l'entreprise, d'un établissement, ou d'un service en position d'APLD-R ou de leur appliquer une répartition différente des heures travaillées et non travaillées.

Cependant, conformément au dernier alinéa du I de l'article L. 5122-1 du code du travail, en cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement selon un système de roulement au sein d'une même unité de travail.

Les partenaires sociaux insistent sur l'importance d'assurer, au sein des différentes unités de travail concernés par la mise en APLD-R, une mise en APLD-R alternative entre les différents salariés afin que les heures chômées fassent l'objet d'une répartition la plus équitable possible.

En l'occurrence, sur ce point, les signataires ont souhaité rappeler que la mise en situation en activité partielle doit reposer exclusivement sur des critères objectifs professionnels.

3.2 Engagements en matière de non-discrimination

Les critères objectifs professionnels peuvent être communiqués aux salariés à leur demande.

Ainsi, la prise en compte d'autres critères, tels que ceux mentionnés à l'article L1132-1 du code du travail, est prohibé. À défaut, des sanctions civiles et pénales peuvent être encourues.

Article 4 – Conditions d'accès au dispositif d'APLD-R

Le dispositif d'activité partielle dénommé « *activité partielle de longue durée rebond* » (APLD-R) est 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.

L'entreprise peut bénéficier de ce dispositif sous réserve de la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou en vertu du présent accord. L'accord collectif, quel que soit le niveau auquel il a été négocié, doit définir la durée d'application de l'accord, les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre et les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi et la formation professionnelle. Les décisions unilatérales, les accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe doivent également préciser les activités et les salariés concernés par l'APLD-R.

Conformément à l'article 193 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, les documents unilatéraux pris en application du présent accord ainsi que les accords collectifs d'établissement, d'entreprise ou de groupe doivent être transmis à l'autorité administrative compétente² au plus tard le 28 février 2026, sauf décision officielle de prolongation à intervenir, pour homologation ou validation.

Article 5 – Etablissements, activités et salariés concernés par le dispositif spécifique d'activité partielle rebond

L'accord collectif ou le document unilatéral élaboré par l'employeur définit les établissements, activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'APLD rebond.

Tous les salariés, quel que soit leur contrat de travail en cours de validité au moment de la mise en place du dispositif d'APLD-R, y compris les contrats à durée déterminée d'usage (CDDU), ont vocation à bénéficier du présent dispositif spécifique d'activité partielle.

Les engagements prévus aux articles 5 et suivants du présent accord peuvent porter sur un périmètre plus restreint que l'entreprise, à la condition que le document unilatéral couvre lui-même un périmètre plus restreint que l'entreprise et que les engagements concernent, au moins, l'intégralité des salariés compris dans le périmètre.

Il est également rappelé que la mise en APLD-R ne peut être imposée à un salarié protégé.

CHAPITRE II. CONDITIONS D'APPLICATION

Article 6 - Élaboration d'un document par l'employeur

L'employeur, rentrant dans l'un des deux cas mentionnés dans le préambule, et souhaitant avoir recours au dispositif d'APLD-R, doit prendre comme base le présent accord pour élaborer un document unilatéral. Le contenu de celui-ci doit être conforme aux dispositions légales, réglementaires ainsi qu'à celles figurant dans le présent accord.

Le document doit comporter :

1° Dans son préambule : un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise justifiant une baisse durable d'activité, les perspectives d'activité et actions à engager afin d'assurer une activité garantissant sa pérennité ainsi que les besoins de développement des compétences au regard des perspectives d'activité. Ce diagnostic est élaboré dans les conditions prévues au présent accord.

2° Le périmètre des établissements, activités et salariés auxquels s'applique l'APLD rebond

² La demande s'effectue en ligne via le site du service public : [Demande de validation ou d'homologation d'activité partielle | Service Public](#)

dans les conditions précisées à l'article 5 ;

3° La réduction maximale de l'horaire de travail pendant la durée d'application de l'APLD rebond, dans les conditions précisées aux articles 3 et 8 ;

4° Les modalités d'indemnisation des salariés en APLD rebond, dans les conditions prévues à aux articles 8.2 et 9.4 ;

5° Les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi dans les conditions précisées à l'article 9.1 ;

6° Les engagements souscrits en matière de formation professionnelle dans les conditions précisées à l'article 9.2 ;

7° La date de début et la durée d'application de l'APLD rebond qui peut être reconduite, dans les conditions précisées aux articles 7 et 10 ;

8° Les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD rebond dans les conditions prévues à l'article 12, dont les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ;

9° Les modalités d'information des salariés inclus dans le périmètre du document unilatéral sur les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle, dans les conditions prévues à l'article 13 ;

10° Les conditions dans lesquelles les mandataires sociaux (Gérant de SCOP, Président des conseils d'administration de mutuelle ...), quand ils existent, et les dirigeants salariés et exerçant dans le périmètre mentionné au 2° du présent article, 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.

Ces efforts doivent faire l'objet d'une information-consultation en CSE quand il existe.

En cas d'élaboration d'un document unilatéral par l'employeur, comme lors de la conclusion d'un accord d'entreprise, le CSE, lorsqu'il existe, doit être informé et consulté sur les modalités de mise en œuvre de l'APLD-R.

Ce document est transmis à l'autorité administrative compétente, accompagné de l'avis 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, il est rappelé que le CSE sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du CSE sera alors transmise à l'autorité administrative. Pour rappel, à partir de 11 salariés, en cas de carence de CSE, l'entreprise devra justifier à l'administration de l'organisation d'élections quand elle y était soumise (production du PV de carence).

Les partenaires sociaux informent les entreprises de l'existence du [Kit APLD-R](#) élaboré par le ministère du Travail et d'un guide réalisé par l'UDES. Les entreprises de l'ESS pourront s'appuyer, *a minima*, sur ces derniers dans leur mise en œuvre du dispositif. Le kit comprend une trame de bilan, un accord type ainsi qu'un tableau type de bilan du taux d'inactivité des salariés. Le guide comprend notamment un résumé des dispositions légales et réglementaires applicables ainsi qu'un document unilatéral type.

Article 7 - Durée d'application de l'APLD-R

L'accord collectif ou le document unilatéral élaboré par l'employeur, détermine la date

de début et la durée d'application de l'APLD rebond dans l'établissement ou l'entreprise.

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif d'APLD-R prévu par le présent accord est fixée selon les modalités prévues à l'article 10 du présent accord.

En application du présent accord, le bénéfice du présent dispositif est accordé dans la limite de dix-huit (18) mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de vingt-quatre (24) mois consécutifs, à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

Article 8 - Réduction maximale de la durée de travail

8.1 - Principe

La réduction de la durée de travail des salariés inclus dans le dispositif d'APLD-R ne peut être, en principe, supérieure à 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.

Un point de vigilance particulier devra être porté aux salariés dont le temps de travail est « modulé », ainsi qu'aux salariés en forfaits jours dont la charge de travail et les objectifs devront être adaptés ou proratisés. Ce point devra être évoqué en CSE dès lors qu'il existe.

De même, les signataires attirent l'attention des entreprises sur la situation des salariés à temps partiel. Ils recommandent que, dans les unités concernées, les salariés à temps plein soient prioritaires pour l'APLD-R et, lorsque cela n'est pas possible, que les salariés à temps partiel en APLD-R bénéficient en priorité des actions de formation.

Les signataires rappellent que le dispositif d'APLD-R n'a pas vocation à prendre en charge les fluctuations normales d'activité déjà couvertes par un accord d'aménagement du temps de travail (modulation).

En conséquence, pour les salariés dont le temps de travail est modulé sur l'année, le placement en activité partielle de longue durée ne peut être déclenché que lorsque la baisse d'activité conduit à une durée du travail inférieure à la limite basse de modulation définie par l'accord collectif ou le contrat de travail, ou lorsque la baisse d'activité est telle qu'elle remet en cause le lissage de la rémunération.

La réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral élaboré par l'employeur. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Cette limite de 40% ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur autorisation expresse de l'autorité administrative, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50% de l'horaire légal du salarié ou, lorsqu'il est inférieur, de l'horaire collectif du travail ou de l'horaire stipulé dans son contrat de travail sur la période considérée.

8.2 - Appel à la vigilance des entreprises vis-à-vis des salariés à « temps très partiel »

Dans le présent accord, les partenaires sociaux considère qu'un salarié est à « temps très partiel » dès lors que sa durée contractuelle hebdomadaire du travail est inférieure à la moitié de la durée légale hebdomadaire du travail.

Conscients que pour les salariés à « temps très partiel » la mise en APLD-R peut avoir un

impact significatif sur leur « reste à vivre », les partenaires sociaux signataires conviennent qu'une allocation complémentaire devra être versée par l'employeur à ces derniers, dès lors que le cumul de leur salaire net, perçu au titre des heures travaillées, et de leur indemnité nette, perçue au titre des heures chômées, est inférieur au Smic net, *au prorata* de leur temps de travail contractuel. Cette allocation complémentaire garantit au salarié une rémunération nette qui ne peut être inférieure au Smic, *au prorata* de son temps de travail contractuel.

Article 9 - Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

9.1 - Engagement en matière de maintien dans l'emploi

Les parties au présent accord rappellent que la préservation des emplois et des compétences au sein de ou des entreprises et/ou de ou des établissements concernés par le dispositif est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

En conséquence, dans les entreprises et les établissements au sein desquels l'APLD-R est mis en œuvre, tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou licenciements économiques collectifs est interdit, sur le périmètre et pendant toute la période où le dispositif s'applique.

L'interdiction prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas au plan de départs volontaires autonomes ni aux ruptures conventionnelles collectives.

En application du présent accord, les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi portent au minimum sur les salariés inclus dans le périmètre défini conformément à l'article 5.

9.2 - Engagement en matière de formation professionnelle

L'accord collectif ou le document unilatéral élaboré par l'employeur détermine ses engagements en matière de formation professionnelle, en particulier les actions de VAE et les bilans de compétence identifiés dans le cadre d'un Conseil en Evolution Professionnelle. Ces engagements concernent tous types d'actions concourant au développement des compétences visées à l'article L. 6313-1 du code du travail.

Il incombe à l'employeur de définir les actions de formation de manière suffisamment précise et étayés au regard des besoins de développement des compétences, identifiés dans le préambule de l'accord collectif ou du document unilatéral, et de les intégrer dans ce dernier.

L'employeur précise la liste des actions qui sont proposées aux salariés compris dans le périmètre du dispositif, ainsi que les modalités de financement de ces actions et d'information des salariés à leur sujet.

Les partenaires sociaux conviennent de l'importance de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif APLD-R. Ils souhaitent ainsi que les moyens existants au sein des entreprises et de la branche permettent la prise en charge intégrale des formations certifiantes inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ainsi qu'au répertoire spécifique des certifications et habilitation (RSCH), comme prévu à l'article L.6323-6 du code du travail, et soient mobilisés pour les actions de formations suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé en

APLD-R peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien (entretien de parcours professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...).

Si certaines actions peuvent être coconstruites avec le salarié, les actions valorisées au titre de l'APLD-R ne sauraient reposer sur la simple demande ou initiative des salariés concernés.

Pendant les périodes chômées, les salariés peuvent bénéficier des actions de formation prévues dans le plan de développement des compétences de l'entreprise. Dans ce cadre, conformément à l'article L6321-6 du code du travail, les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail, dans la limite de trente heures par an et par salarié. Cependant, il est possible de déroger à cette limite pour des actions de formation déterminées par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche. Les partenaires sociaux invitent les entreprises souhaitant recourir à l'APLD-R à prendre connaissances des dispositions sur ce sujet. Les signataires du présent accord initieront, dans le délai d'un mois à compter de la signature du présent accord, des rencontres avec les opérateurs de compétence du secteur (Uniformalion, OPCO Santé, AFDAS, Atlas et AKTO), à laquelle ils inviteront également les présidents et vice-présidents des CPNEFP et des CPPNI, des branches visées en annexe, afin de convenir de favoriser la formation des salariés placés en APLD-R.

Les actions retenues sont financées dans les conditions de droit commun selon les dispositifs mobilisés. Si le salarié fait le choix de mobiliser son CPF pendant cette période, pour suivre une formation de montée en compétence ou en vue d'une reconversion, l'OPCO ou à défaut l'employeur, s'engage pour une première utilisation à prendre en charge la participation prévue à l'article R. 6323 du code du travail et à étudier la possibilité de financer le reste à charge pédagogique en tout ou partie.

Enfin, les signataires souhaitent que les formations soient réalisées en priorité pendant les périodes non travaillées, tout en veillant à ce que l'aménagement du temps de travail rende cette organisation des formations possible.

9.3- Principe de non-cumul

Conformément aux dispositions légales susmentionnées et à l'article 11 du décret n°2025-338, le dispositif d'APLD-R 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 ainsi qu'avec le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD).

Cependant, l'employeur qui bénéficie du dispositif d'APLD-R 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.

9.4 - Indemnisation des salariés et maintien de l'emploi

Pour rappel, selon la loi et le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, le salarié placé en activité partielle dans le cadre de l'APLD-R reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, qui correspond à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés (ci-dessous « rémunération brute mensuelle »).

Cependant, les salariés placés en APLD-R, dont les rémunérations brutes mensuelles antérieures à la mise en place du dispositif n'excèdent pas le plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS), applicable au mois de versement de leur salaire, bénéficient d'une

indemnisation conventionnelle supérieure à celle prévue par la loi et par le décret susmentionnés.

Ainsi, le montant de l'indemnisation versée aux salariés concernés, en remplacement de leur salaire pour les heures non travaillées, est calculé sur la base d'une indemnité horaire égale à 75 % de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés, ramenée à un taux horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, sur la durée collective ou celle prévue au contrat.

Pendant la réalisation des actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 du code du travail, mises en œuvre en tout ou partie pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure à la mise en place du dispositif, du salarié.

La rémunération mensuelle nette correspond à la somme du salaire mensuel net, perçu au titre des heures non chômées, et de l'indemnité mensuelle d'activité partielle nette, perçue au titre des heures chômées. Conformément à l'article L. 3232-1 du code du travail, pour les salariés à temps plein, la rémunération mensuelle nette, ne peut pas être inférieure à la rémunération mensuelle minimale prévue par l'article L 3232-3 du code du travail soit le Smic net mensuel.

Pour rappel, l'article 8.2 du présent accord prévoit les dispositions relatives à la rémunération des salariés à temps très partiel.

Pour rappel, les articles L. 5122-5 et R. 5122-18 du code du travail s'appliquent également à l'APLD-R. Ainsi, pour les salariés à temps partiel, en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation ainsi que pour les salariés, le taux horaire de l'indemnité ne peut pas être inférieur au Smic net horaire ou, s'il est inférieur, au taux horaire de la rémunération. En tout état de cause, l'indemnité horaire versée par l'employeur ne peut pas être inférieure au Smic horaire légal.

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au maintien des garanties de protection sociale complémentaire (prévoyance et complémentaire santé) pendant les périodes d'activité réduite au titre de l'APLD-R. Ils encouragent les entreprises à veiller à la continuité de la couverture de leurs salariés, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles applicables.

A titre d'information, 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.

9-5 – Partage de l'effort durant la période d'application de l'APLD-R

Les entreprises et les établissements faisant le choix de mobiliser le dispositif en application du présent accord, doivent dans un effort de solidarité, décider d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux quand ils existent, des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée d'application du dispositif d'APLD rebond dès lors que celui-ci est enclenché. Dans ce cas, ces efforts sont mentionnés dans le document unilatéral.

9-6 Rôle du CSE

Le CSE, lorsqu'il existe, doit être informé et consulté lors des étapes clés de la mise en œuvre

de l'APLD-R. Il intervient notamment :

- Lors de l'élaboration d'un document unilatéral de l'employeur, pour avis préalable à l'homologation par l'autorité administrative, ou lors de la conclusion de l'accord d'entreprise.
- Sur les efforts proportionnés des dirigeants et mandataires sociaux, afin de vérifier leur cohérence avec ceux demandés aux salariés.
- Lors de l'adaptation du temps de travail, en particulier pour les salariés modulés et en forfait jours, ou encore à temps très partiel, lorsque la réduction d'activité est appliquée.
- Après homologation ou validation du dispositif, pour être régulièrement informé (au moins tous les trois mois) sur les salariés et activités concernés, les heures chômées et le suivi des engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

Pour rappel, en période d'APLD-R, les heures de délégation restent maintenues à 100% et les réunions du CSE doivent être assurées.

Article 10 – Procédure de validation, d'homologation, modification et échéance du dispositif

Le document unilatéral élaboré par l'employeur, accompagné de l'avis préalable du CSE, lorsqu'il existe, ou l'accord collectif est transmis à l'autorité administrative en vue de son homologation, ou de sa validation, dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, conformément aux dispositions légales, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du CSE, s'il existe, sera alors transmise à l'autorité administrative.

Lorsque le recours à l'APLD-R porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, l'accord collectif ou le document élaboré par l'employeur définit l'établissement chargé d'adresser à l'autorité administrative la demande de validation ou d'homologation et le périmètre des établissements inclus dans la demande.

Conformément à l'article 12 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, la décision d'homologation vaut autorisation de placement en APLD-R pour une durée de six (6) mois à compter de la date de cette décision. Lorsque l'employeur le sollicite, la date de début d'autorisation est fixée, selon choix, en vertu de l'article 10 du même décret, au plus tôt au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative et au plus tard le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de la demande de validation ou d'homologation à l'autorité administrative.

Lorsque l'accord ou le document fait l'objet d'une validation ou d'une homologation par l'autorité administrative, l'employeur en informe le CSE, s'il existe. En cas de validation ou d'homologation implicite, l'employeur lui transmet une copie de la demande de validation ou d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration.

En cas de refus de validation de l'accord ou d'homologation du document par l'autorité administrative, les partenaires sociaux, dans le premier cas, ou l'employeur, dans le second cas, peuvent, s'ils le souhaitent reprendre ce projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires. En cas de modification du document unilatéral,

l'employeur doit également informé et consulté le comité social et économique, s'il existe.

La décision de validation ou 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 11 – Bilan, échéance ou reconduction du dispositif

11.1 – Bilan périodique

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation de placement en APLD-R, conformément à l'article 13 du décret n°2025-338 du 14 avril 2025, l'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect, d'une part, de la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise et d'autre part des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

11.2 – Le renouvellement de l'autorisation de placement en APLD-R

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 (6) mois au maximum, dans la limite de la durée d'application du dispositif pouvant atteindre jusqu'à vingt-quatre (24) mois

Conformément à l'article 14 du décret n°2025-338 du 14 avril 2025, lorsque l'employeur demande une nouvelle autorisation de placement en APLD-R, il adresse à l'autorité administrative par voie dématérialisée :

- Un bilan actualisé 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 ;
- Un diagnostic actualisé justifiant notamment la baisse durable d'activité et présentant les actions engagées afin de rétablir l'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ;
- Le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, lorsqu'il existe, a été informé de la mise en œuvre de l'APLD-R.

La procédure de validation ou d'homologation s'applique en cas de reconduction de l'accord collectif ou du document unilatéral lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi qu'en cas d'adaptation dudit vecteur lorsque les partenaires sociaux, dans le premier cas, ou l'employeur dans le second cas, envisagent d'en modifier le contenu.

11.3 Bilan final

Conformément à l'article 19 du décret n°2025-338 du 14 avril 2025, avant l'échéance de la période d'application du dispositif, pouvant aller jusqu'à vingt-quatre (24) mois, l'employeur adresse un bilan final portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail d'une part et sur les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle d'autre part.

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-R.

Article 12 - Modalités d'informations des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD-R

Conformément à l'article 7 du décret n°2025-338 du 14 avril 2025, l'accord collectif ou le document unilatéral élaboré par l'employeur détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD-R et les modalités de suivi des engagements fixés qu'il contient.

Lorsqu'il existe, les informations transmises au CSE portent, en particulier, sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle et leur suivi durant la période d'application d'APLD-R.

Conformément à l'article 2 du décret n°2025-338 du 14 avril 2025, l'employeur informe ensuite, au moins tous les trois mois, lorsqu'il existe, le CSE de l'établissement ou de l'entreprise concerné sur la mise en œuvre du dispositif d'APLD-R.

Article 13 - Modalités d'information des salariés par les entreprises sur la mise en œuvre de l'APLD rebond

L'accord collectif ou 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, sur les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

La décision de validation ou 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.

Les informations transmises sont, dans la mesure du possible, communiquées aux salariés dans un langage clair et accessible.

CHAPITRE III. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 13 - Entrée en vigueur

Le présent accord interbranches prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Il 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.

Article 14 - Conditions de révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles

L.2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle comprenant les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. Celle-ci sera notifiée par tout moyen recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de six semaines à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 15 – Comité de mise en œuvre et de suivi de l'accord

L'information et le suivi de l'application du présent accord sont confiés aux signataires.

Conformément à l'article 9.2 du présent accord, les signataires du présent accord initieront, dans le délai d'un mois à compter de sa signature, des rencontres avec les opérateurs de compétence du secteur (Uniformalion, OPCO Santé, AFDAS, Atlas et AKTO), à laquelle ils inviteront également les présidents et vice-présidents des CPNEFP et des CPPNI, des branches visées en annexe, afin de convenir de favoriser la formation des salariés placés en APLD-R.

Les représentants mandatés des organisations signataires du présent accord pourront dans le cadre de ce comité être accompagnés d'experts.

Les signataires du présent accord interbranches, effectueront des bilans semestriels du présent accord et de sa mise en œuvre par les entreprises relevant du champ de l'ESS.

Article 16 – Formalités de dépôt

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Il fera l'objet d'une demande d'extension et d'agrément, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature. Il entrera en vigueur à sa date d'extension.

Fait à Paris, le 15 décembre 2025

Organisation professionnelle d'employeurs :

L'UDES

Organisations syndicales :

Force Ouvrière (FO)

CFE-CGC

ANNEXE 1 – Champ d’application de l’accord

Secteurs d’activité	Organisations représentatives membres de l’UDES		Conventions collectives
Aide, accompagnement, soins et services à domicile	UNADMR	USB Domicile	CCN de la branche de l’aide, de l’accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 étendue par arrêté du 23 décembre 2011 (IDCC 2941)
	AEDOM		
	UNA		
	FNAAFP-CSF		
ECLAT	HEXOPEE & FAMILLES RURALES		CCN des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT) du 28 juin 1988, étendue le 10 janvier 1989 (IDCC 1518)
Ateliers et Chantiers d’Insertion (ACI)	SYNESI		CCN des ateliers et chantiers d’insertion du 31 mars 2011, étendue le 30/10/2012 (IDCC 3016)
Acteurs du lien social et familial	ELISFA		CCN des Acteurs du lien social et familial (ALISFA) du 4/06/1983, étendue le 22/01/1987 (IDCC 1261)

Secteurs d'activité	Organisations représentatives membres de l'UDES	Conventions collectives
Habitat et logement accompagnés	HEXOPEE	CCN de l'habitat et du logement accompagnés du 16/07/2003, étendue le 9/2/2004 (IDCC 2336)
Missions locales PAIO	UNML	CCN Missions locales et PAIO du 21/02/2001 étendue le 27/12/2001 (IDCC 2190)
Mutualité	ANEM	CCN Mutualité du 31/01/2000 étendue le 17/08/2001 (IDCC 2128)
Radiodiffusion à caractère associatif	SNRL	CCN de la Radio diffusion du 11/04/1996, étendue le 22/10/1996 (IDCC 1922)
Régies de quartier et de territoire	SERQ	CCN des régies de quartier et de territoire du 02/04/2012 (IDCC 3105)
Sport	COSMOS HEXOPEE	CCN du sport du 7 juillet 2005 étendue le 21/11/2006 (IDCC 2511)
Tourisme social et familial	HEXOPEE FFTV	CCN Tourisme social et familial du 28/06/1979, étendue le 02/07/1980 (IDCC 1316)
Entreprises du secteur privé du spectacle vivant	FSICPA	CCN des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012 (IDCC 3090)

ANNEXE 2 : Eléments généraux relatifs à la situation économique, aux perspectives d'activité et aux besoins en matière de développement des compétences

Branche	IDCC	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés
CCN Mutualité du 31/01/2000	(IDCC 2128)	800	57 600
CCN du sport du 7 juillet 2005	(IDCC 2511)	18 000	100 000
CCN des Acteurs du lien social et familial (ALISFA) du 4/06/1983,	(IDCC 1261)	3 700	90 000
CCN des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012	(IDCC 3090)	13 829	254 922
CCN de l'habitat et du logement accompagnés du 16/07/2003,	(IDCC 2336)	470	10 000
CCN des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT) du 28 juin 1988,	(IDCC 1518)	13 000	150 000
CCN Tourisme social et familial du 28/06/1979	(IDCC 1316)	650	40 000
CCN des régies de quartier et de territoire du 02/04/2012	(IDCC 3105)	140	6000
CCN de la Radio diffusion du 11/04/1996	(IDCC 1922)	600	2850
CCN des ateliers et chantiers d'insertion du 31 mars 2011,	(IDCC 3016)	890	26 000
CCN Missions locales et PAIO du 21/02/2001	(IDCC 2190)	500	11 000
CCN de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010	(IDCC 2941)	5 000	220 000

1 - Situation économique des branches

Alors que les associations représentent au moins 80 % des structures des branches de l'ESS, leur situation est aujourd'hui plus qu'alarmante, elle est urgente :

- Près de 70% des associations employeuses déclarent que le montant de leurs fonds propres demeure fragile ou nul ;
- 30% des associations employeuses déclarent avoir moins de trois mois de trésorerie dont 5% n'ont aucun mois d'exploitation en réserve.

Si l'on considère ces chiffres, c'est près de 90 000 emplois qui sont directement menacés pour les associations faute de trésorerie. Dans un contexte où les versements de subventions pourraient tarder davantage en cas de vote du budget, de nombreuses associations pourraient ne percevoir aucun financement public au cours des six prochains mois, laissant

les associations en manque de trésorerie sans solution.

Des activités en baisse, face à des besoins croissants

Ces baisses de financements induisent une chute importante des activités : près d'une association sur quatre déclare diminuer ses activités en 2025.

Des emplois en danger

Alors que dans l'ESS, le monde associatif représente environ 1,8 million de salarié-es, soit près de 10% de l'emploi privé en France :

- près de 40% des associations déclarent réduire leur masse salariale ;
- 9% des associations déclarent procéder à des licenciements ou des plans de sauvegarde.

D'après les données du Bulletin Officiel Des Annonces Civiles et Commerciales (BODACC), l'année 2025 devrait être une année record concernant les plans de sauvegarde et les liquidations des associations. A titre comparaison, ces données ont été multipliées par deux en trois ans.

Source : Enquête nationale sur la santé financière des associations de septembre 2025

(Mouvement associatif, le Réseau national des maisons des associations (RNMA), en partenariat avec la Fédération nationale des centres sociaux (FCSF), Hexopée et en lien avec l'Observatoire Régional de la Vie Associative (ORVA)).

2 – Perspectives d'activité des branches

Reconnue comme « mode d'entreprendre et de développement économique » par la loi du 31 juillet 2014, l'ESS représente plus de 150 000 entreprises employeuses qui emploient plus de 2,6 millions de salarié.e.s, soit près de 14 % de l'emploi privé.

Les entreprises des branches de l'ESS jouent un rôle considérable dans la mise en œuvre des politiques publiques mais leur croissance est également tirée par les transitions écologiques et sociales. L'Essor du "care" et des services à la personne. Le vieillissement de la population, les besoins de santé, d'aide à domicile ou d'insertion créent une demande croissante. Elles répondent aux attentes de relocalisation et d'ancrage territorial des collectivités.

3 - Besoins de développement de compétences des branches

Au regard des besoins de développement des compétences identifiés dans l'APLD-R, il est recommandé que les entreprises privilégient, lorsque cela est possible, les formations inscrites dans les accords PRO-A ainsi que les CQP existants au sein de la branche.