

Accord de branche du 11 décembre 2025
relatif à l'activité partielle de longue durée rebond

Entre Les Organisations Patronales :

Fédération des Industries Avicoles (FIA) ;

Comité National des Abattoirs et Ateliers de Découpe de volailles, lapins, chevreaux
(CNADEV)

D'une part

Et

Les Syndicats de salariés :

Fédération FGA-CFDT,

Fédération CFE-CGC,

Fédération CFTC-CSFV

D'autre part

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les épizooties d'influenza aviaire qui se sont succédées depuis 2015, et notamment l'épisode particulièrement important en France en 2022-2023, ont fortement impacté

les capacités de production de volailles. Les deux bassins les plus touchés en France ont été le Sud-Ouest de la France et les Pays de la Loire.

Les troupeaux de volailles reproductrices, qui produisent les futures volailles de chair, ont été affectés par ces épizooties et peinent à retrouver leurs capacités de production. Il est donc difficile de remplir les élevages de poulets et de dindes, dans un marché européen en forte tension. Cela peut mener à des ruptures d'approvisionnement dans les abattoirs et usines de transformation.

Ce phénomène est accentué par les épisodes d'influenza aviaire dans les pays voisins et particulièrement en Pologne en 2024-2025. Ce pays étant le premier producteur, d'œufs à couvrir et de poulets de chair, le manque de production engendré par l'abattage des troupeaux provoque des perturbations importantes sur l'ensemble du marché européen.

Concomitamment, l'influenza aviaire sévit à nouveau en France, en particulier en Vendée, depuis l'automne 2025. Plus de 70 cas ont été reportés fin novembre 2025, principalement sur les élevages de canards, de poulets et de dindes. La situation est évolutive, liée à des mouvements de faune sauvage et à des contaminations inter-élevages. Cet épisode entraîne à nouveau des dépeuplements de foyers, mais également des restrictions de mise en place d'animaux en élevages, qui impacteront fortement la production (et donc les abattages) sur le premier semestre 2026. Cet épisode interroge également sur l'ajustement des protocoles vaccinaux et l'importance des mesures de biosécurité et de surveillance, tout en mettant en lumière que ces dispositifs ne protègent pas à 100% les filières avicoles.

Par ailleurs, les marchés français et européen du canard à rôti traversent une période de faible demande, prolongée, due à l'inflation post-covid et au changement des modes de consommation consécutif aux crises d'influenza aviaire sur le territoire. Le canard n'étant plus proposé à la carte ou en rayon pendant quelques mois, les consommateurs s'en sont détournés. La consommation a reculé de 12,6% sur les douze derniers mois (source bulletin ANVOL août 2025). La filière a par ailleurs des stocks importants de viande congelée, moins valorisée que la viande fraîche. De ce fait, les mises en place d'animaux en élevage ont fortement ralenti (-16,5% sur les 5 premiers mois 2025 / 2024 – source FranceAgriMer d'après SSP) et l'activité des abattoirs s'en trouve affectée pour une durée indéterminée. Les volumes abattus sur les cinq premiers mois de l'année 2025 sont en baisse de 30% par rapport aux cinq premiers mois de 2024 (source FranceAgriMer d'après SSP).

Enfin, les produits sous signes de la qualité et de l'origine (SIQO) ont connu une baisse de consommation importante en période d'inflation et ne retrouvent pas les niveaux antérieurs, contrastant avec un marché en demande pour des volailles standard. Les abattoirs dont l'activité principale est d'abattre des volailles sous SIQO sont donc

contraints de diminuer leur activité. La situation est similaire pour la pintade, produit de spécialité qui connaît une consommation atone.

C'est pourquoi, dans cette perspective durable de fragilisation de l'activité, les parties signataires du présent accord souhaitent apporter leur soutien à l'emploi des salariés des entreprises relevant de la Convention collective nationale des industries de la transformation des volailles à travers la mise en place d'un dispositif renforcé d'activité partielle de longue durée rebond, ci-après « APLD Rebond ».

L'APLD Rebond est en effet un dispositif destiné à assurer le maintien de l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 et au décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, pour permettre le recours à l'APLD Rebond, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Les parties signataires du présent accord sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Grâce à ce dispositif, les entreprises pourront, sous réserve de prendre des engagements spécifiques en termes d'emploi et de formation professionnelle, mettre en œuvre l'activité partielle, dans des conditions plus favorables pour leurs salariés.

Par cet accord, les parties signataires du présent accord entendent réaffirmer leur volonté de défendre l'emploi des salariés.

Chapitre I – Mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée Rebond par la voie d'un document unilatéral

homologué pour les entreprises sans accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe sur l'APLD Rebond

Le présent accord permet, en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le recours au dispositif d' APLD Rebond par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés et pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux à ce niveau, l'employeur qui envisage de recourir à l'APLD Rebond sur le fondement du présent accord de branche engage, au préalable, une négociation sur les modalités de mise en œuvre de ce dispositif. En cas d'échec de la négociation, l'employeur peut faire application du présent accord de branche en faisant homologuer par l'administration un document unilatéral respectant le contenu du présent accord.

Article 1. Elaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

Le document précise, dans le respect des stipulations du présent accord, les conditions de recours à l'activité partielle de longue durée Rebond, adaptées à la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

Le document comporte :

1° 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 précisées à l'article 2.1 ;

2° le périmètre des établissements, activités et salariés auxquels s'applique l'APLD Rebond dans les conditions précisées à l'article 2.2 ;

3° la réduction maximale de l'horaire de travail pendant la durée d'application de l'APLD Rebond, dans les conditions précisées à l'article 2.3 ;

4° les modalités d'indemnisation des salariés en APLD Rebond, dans les conditions prévues à l'article 2.4 ;

5° les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi dans les conditions précisées à l'article 2.6 ;

6° les engagements souscrits en matière de formation professionnelle dans les conditions précisées à l'article 2.7 ;

7° la date de début et la durée d'application de l'APLD Rebond qui peut être reconduite, dans les conditions précisées à l'article 2.8 et dans le respect de la durée maximale fixée à ce même article ;

8° les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD Rebond dans les conditions prévues à l'article 2.9, 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 3 ;

10° Les entreprises mettant en œuvre le dispositif spécifique d'activité partielle doivent s'engager, dans un objectif de solidarité avec les salariés concernés, pour leurs dirigeants salariés de droit français (ayant le statut de mandataires sociaux au sein d'une seule entreprise) et les actionnaires, à encadrer les conditions de détermination de leurs éléments de rémunération proportionnellement aux efforts consentis par les salariés pendant la période d'application du dispositif.

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

Article 2. Précisions relatives au contenu du document

Article 2.1. Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise, les perspectives d'activité et besoins de développement des compétences associés

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

Ce diagnostic peut être réalisé pour les entreprises d'au moins 50 salariés à partir des informations contenues dans la base de données économiques, sociales et environnementales et des informations support de la consultation du comité social et économique portant sur les orientations stratégiques et sur la situation économique et financière de l'entreprise visée à l'article L. 2312-17 du code du travail.

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté au comité social et économique lors de l'information consultation visée à l'article 1.

Article 2.2. Périmètre des établissements, activités et salariés concernés

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

En application du présent accord, la mise en œuvre du dispositif d'APLD Rebond concerne les salariés des entreprises dont l'activité est visée dans le champ d'application professionnel défini par l'article 1 de la Convention collective nationale des industries de la transformation des volailles.

Les cadres dirigeants peuvent être placés en APLD Rebond en cas de suspension totale et temporaire de leur activité, à l'exclusion d'une simple réduction d'horaire, conformément aux dispositions de l'article 8 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020.

Le placement d'un salarié protégé au sens du code du travail dans le cadre du dispositif d'APLD-Rebond ne peut intervenir qu'après obtention de son accord exprès et préalable.

Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en heures ou en jours peuvent également être placés en activité partielle.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre de jours, demi-journées ou heures non travaillés, convertis en heures selon les modalités suivantes :

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

Pour les salariés en forfait annuel en jours soumis au dispositif de l'APLD Rebond, le décompte des jours devant être ou non travaillés est précisé dans les plannings communiqués aux salariés.

Le dispositif d'APLD Rebond mis en œuvre en application du présent accord ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail. L'employeur qui bénéficie du dispositif d'APLD Rebond au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment, sur la durée d'application du dispositif prévue à l'article 2.8, 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.

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

Article 2.3. Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise est applicable à chaque salarié concerné et 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 au contrat sur la période considérée. La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application de l'APLD Rebond, telle que prévue dans le document en application de l'article 2.8. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite maximale visée au précédent alinéa 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 (ampleur et/ ou durée de la réduction d'activité par rapport au chiffre d'affaires habituel, chiffre d'affaires prévisionnel substantiellement inférieur aux chiffres d'affaires requis pour couvrir les charges, perte d'un client important, report ou annulation de commandes etc.).

La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document visé à l'article 1, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin.

Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % 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.

Dans la mesure du possible et sous réserve des aléas de production ou d'approvisionnement, les entreprises s'engagent à regrouper les heures de travail à minima par demi-journées afin d'optimiser les déplacements des salariés.

La réduction maximale de l'horaire de travail des salariés à temps partiel devra être proportionnelle à celle des salariés à temps plein.

L'employeur informe les salariés sur les mesures d'activité partielle les concernant.

Il communique aux salariés le planning prévisionnel au moins 3 jours ouvrables préalablement à l'entrée dans le dispositif APLD et en cas d'alternance de période d'activité et d'inactivité, lequel planning pourra être ajusté en fonction des impératifs d'approvisionnement ou de production. Dans le cas d'une période d'inactivité totale d'au moins trois semaines, le délai de prévenance sera porté à 5 jours ouvrables.

Par ailleurs, les entreprises veillent à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs professionnels des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'APLD Rebond.

Article 2.4. Indemnisation des salariés en APLD Rebond dans l'établissement ou l'entreprise

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

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

Selon l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, dans sa rédaction en vigueur à la date de conclusion du présent accord, « 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. »

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.

En cas de mise en œuvre, pendant les heures chômées, d'une action de formation mentionnée aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du Code du travail, l'indemnité est, en application des conditions prévues par le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, égale à 100% de la rémunération nette antérieure du salarié.

Article 2.5. Allocation perçue par l'employeur

A la date de conclusion du présent accord, selon l'article 18 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, « 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 2.6. Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi

Le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés ainsi que la durée des engagements souscrits par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 2.1.

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 à l'article 2.2.

Les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité partielle de longue durée s'engagent à ne pas recourir à un licenciement économique durant la durée du recours au dispositif d'APLD.

Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 2.8.

Article 2.7. Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

Les organisations représentatives de la Branche rappellent l'importance de la formation continue afin de maintenir et développer la qualification des salariés. Elles incitent les entreprises qui auront recours au dispositif d'APLD Rebond à mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés concernés par le biais d'actions dédiées.

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

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, des actions de formation certifiantes, le recours au bilan de compétence, des projets poursuivis par le salarié dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail.

L'employeur accorde une attention particulière aux actions conduisant à l'obtention d'une certification, dont les blocs de compétences, en vue de former les salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, ainsi qu'aux formations conduisant aux métiers porteurs d'avenir.

Les actions peuvent être mises en œuvre à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences, ou mises en œuvre dans une co-construction entre l'employeur et le salarié par la mobilisation éventuelle du compte personnel de formation ou de la PRO A. L'employeur examine la possibilité de mettre en

place ces actions, chaque fois que cela est possible, pendant les périodes chômées, sous réserve de l'accord du salarié.

Un document récapitulatif des financements d'OCAPIAT sera élaboré et transmis aux entreprises pour une parfaite information et mobilisation des dispositifs.

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

L'employeur détermine une liste d'actions mentionnées à l'article L. 6313-1 proposées aux salariés inclus dans le périmètre défini à l'article 2.2 et précise les modalités de financement de ces actions.

Les engagements en matière de formation professionnelle s'appliquent pendant toute la durée d'application de l'APLD Rebond dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 2.8.

Article 2.8. Date de début et durée d'application de l'APLD Rebond dans l'établissement ou l'entreprise

Le document, 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 de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative, ni postérieure au premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de la demande d'homologation à l'autorité administrative. Cette date de début est commune à tous les établissements compris dans le périmètre du document élaboré par l'employeur.

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

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent et après homologation de l'administration dans les conditions prévues à l'article 4.

Article 2.9. Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'APLD Rebond et suivi des engagements fixés par le document homologué

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

Les informations transmises au comité social et économique portent, en particulier, sur:

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif ;

- le sexe des salariés concernés par le dispositif et la nature de leurs contrats de travail (CDI, CDD...);
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif;
- les activités concernées par la mise en œuvre du dispositif;
- les perspectives de reprise de l'activité;
- les aides perçues par l'entreprise seront communiquées dans la BDESE;
- les plannings de travail.
- les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle et leur suivi (nombre de salariés formés, types d'actions (certifiantes, VAE, bilan de compétences...), financement mobilisé).

À chaque réunion du comité social et économique, lorsqu'il existe, l'employeur informe l'instance au niveau de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e) sur la mise en œuvre du dispositif d'APLD Rebond.

Article 3. Modalités d'information des salariés inclus dans le périmètre du document unilatéral sur les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle

Le document, 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 à l'article 2.2 sur les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle visés à l'article 2.6 et à l'article 2.7.

Article 4. Procédure d'homologation, début d'autorisation de placement en APLD Rebond, renouvellement, bilan final, modification et reconduction

Article 4.1. Procédure d'homologation et début d'autorisation de placement en APLD Rebond

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

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

Conformément au décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, la décision d'homologation vaut autorisation de placement en APLD 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, en application de l'article 2.8 ou au plus tard le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de la demande d'homologation à l'autorité administrative.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le comité social et économique. En cas d'homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique.

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

La décision d'homologation ou, à défaut, 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.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation de placement en APLD Rebond, l'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan 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.

Article 4.2. Renouvellement

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation de placement en APLD Rebond, l'employeur peut demander le renouvellement de l'autorisation pour une période de six mois maximum.

En vue de ce renouvellement, l'employeur transmet à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise et des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. Ce bilan est accompagné d'une actualisation du diagnostic justifiant notamment la baisse d'activité durable et présentant les actions engagées afin de rétablir l'activité de l'établissement ou de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD Rebond.

Article 4.3. Bilan final

Avant l'échéance de la durée d'application de l'APLD Rebond mentionnée à l'article 2.8, l'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan final portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise et des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

Ce bilan est accompagné d'une présentation des perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise à la sortie du dispositif, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD Rebond.

Article 4.4. Modification ou reconduction

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 comité social et économique, s'il existe, est alors informé et consulté, dans les conditions prévues au 1er alinéa du présent article.

Article 4.5 Prêt de main d'œuvre

Afin de limiter le recours à l'activité partielle quand elles disposent des compétences requises en interne, les entreprises s'engagent à examiner, le cas échéant, chaque situation permettant le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif entre entreprises autonomes sur le plan juridique dans le respect de l'article L. 8241-2 du code du travail.

Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif conclu entre entreprises requiert :

- L'accord du salarié concerné ;
- Une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice qui en définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse ;
- Un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail. En cas d'allongement du trajet habituel, une indemnité kilométrique forfaitaire sera versée pour compenser cet allongement.

A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.

La mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Pendant la période de prêt de main-d'œuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse ; il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

Les salariés mis à disposition ont accès aux installations et moyens de transport collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice.

Les salariés concernés par le prêt de main d'œuvre verront leurs salaires maintenus. Les frais de transport, d'hébergement ou de repas ne peuvent être pris en charge qu'en tant que frais professionnels. Les éléments de rémunération resteront ceux de la structure d'origine, sauf accord particulier.

L'entreprise prêteuse et le salarié peuvent convenir que le prêt de main-d'œuvre est soumis à une période probatoire au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties. Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

La cessation du prêt de main-d'œuvre à l'initiative de l'une des parties avant la fin de la période probatoire ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement.

Le comité social et économique est consulté préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre et informé des différentes conventions signées.

Le comité de l'entreprise prêteuse est informé lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à disposition figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés mentionnée au second alinéa de l'article L. 4154-2 du code du travail.

Le comité social et économique de l'entreprise utilisatrice est informé et consulté préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre de prêts de main-d'œuvre.

Article 4.6. Dispositif d'APLD Rebond et maintien de droits

Les salariés placés dans le dispositif d'APLD Rebond conservent leurs droits en matière de retraite, de retraite complémentaire, de prévoyance, de congés payés et d'alimentation du CPF conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à la signature du présent accord.

Le revenu de remplacement au titre de l'APLD Rebond est soumis à cotisations prévoyance et santé. Les prestations sont maintenues malgré la suspension du contrat.

De la même façon, il est rappelé les dispositions légales en vigueur prévoyant que la totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

Les périodes de recours au dispositif d'APLD Rebond sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié et pour le calcul de la prime annuelle conventionnelle.

Article 4.7 Conditions de mobilisation des congés payés et des jours de repos

Sous réserve du respect des accords d'entreprise, les entreprises de la Branche peuvent inciter les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés payés acquis au titre de la période n-1 et leurs jours de repos préalablement à la mise en œuvre de l'APLD Rebond, afin d'en limiter les impacts.

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Ainsi, il fixe la date de départ des congés, accepte ou refuse les demandes des salariés, dans le cadre des dispositions conventionnelles, légales et réglementaire en vigueur. Il doit notamment permettre au salarié de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum douze jours ouvrables de congés payés, pendant la période légale de prise des congés payés, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Les dispositions légales en matière de congés payés et de prise de jour de repos restent en vigueur.

Article 4.8 Prévention des risques psychosociaux dans le cadre de la mise en œuvre de l'APLD-Rebond

La mise en activité partielle de longue durée Rebond, bien qu'elle constitue un outil de préservation de l'emploi, peut générer des effets psychologiques chez certains salariés, notamment en lien avec l'incertitude professionnelle, la perte de repères, le sentiment d'isolement ou la modification de l'organisation du travail.

Les parties signataires du présent accord affirment l'importance de prendre en compte ces dimensions dans une logique de prévention des risques psychosociaux, conformément aux principes généraux de prévention énoncés aux articles L. 4121-1 et suivants du code du travail, et en lien avec les représentants du personnel lorsqu'ils existent.

À cette fin, les parties signataires du présent accord encouragent les entreprises à mettre en œuvre des actions visant à prévenir les effets psychosociaux liés à l'activité partielle, telles que :

1° La mise à disposition d'un numéro vert ou d'une ligne d'écoute confidentielle, permettant aux salariés concernés de dialoguer avec des interlocuteurs qualifiés ;

2° Le renforcement de la vigilance des encadrants et de la direction, notamment par des actions de sensibilisation ou de formation à la détection des signaux de mal-être et à la prévention de l'isolement professionnel ;

3° La mise en place d'une communication régulière, claire et bienveillante à destination des salariés placés en activité partielle, afin de prévenir les risques de désinformation, de perte de repères ou d'incompréhension ;

4° La mobilisation du service de prévention et de santé au travail, en appui des entreprises, pour les accompagner dans l'évaluation et la prévention des impacts psychosociaux liés à l'activité partielle prolongée.

Chapitre II – Dispositions finales

Article 5. Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel et géographique défini par l'article 1 de la Convention collective nationale des industries de la transformation des volailles du 10 Juillet 1996.

Le présent accord encadre les établissements et entreprises qui ont recours au dispositif d'APLD Rebond par la voie d'un document homologué pris en application du présent accord de branche étendu.

Article 6. Durée, extension et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il expire 24 mois après la date butoir mentionnée au VIII de l'article 193 de la loi n ° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025. Il couvre ainsi les documents visés à l'article 1 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au plus tard à la date prévue au VIII de l'article 193 de la loi visée au présent article.

En outre, des documents adaptant les documents visés à l'article 1 élaborés en application du présent accord peuvent être transmis pour homologation à l'autorité administrative après la date butoir prévue au VIII de l'article 193 de la loi visée au présent article, dans les conditions prévues à l'article 4 et dans le respect de la durée d'application de l'APLD Rebond fixée à l'article 2.8 du présent accord.

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Article 7. Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

A la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

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

Article 8. Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord

Conformément au 5° de l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, l'information et le suivi de l'application du présent accord sont confiés à la CPPNI.

Un bilan des documents reçus des entreprises sera réalisé annuellement en CPPNI jusqu'au terme de l'application du présent accord.

Article 9. Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail compte tenu de leurs spécificités en matière d'organisation, de représentation du personnel et de moyens administratifs.

En l'absence de comité social et économique, l'employeur informe directement les salariés :

- par voie d'affichage,
- par note de service,
- ou lors d'une réunion collective organisée à cet effet.

Cette information porte sur les modalités d'application du dispositif, les engagements pris et les conséquences éventuelles sur l'organisation du travail.

Les salariés peuvent s'adresser directement à leur employeur ou à son représentant pour toute question portant sur :

- les disponibilités d'emploi au sein de l'entreprise ;
- les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du dispositif APLD Rebond.

L'employeur ou son représentant veille à y répondre dans un délai raisonnable.

Les organisations professionnelles d'employeurs accompagnent les entreprises, et en particulier celles de moins de 50 salariés, dans la mobilisation du dispositif, par la communication d'un document récapitulant toutes les informations que doit contenir le document soumis à l'homologation de l'administration.

Article 10. Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait 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.

Fait à Paris,

Le 12 décembre 2025

Pour la FGA-CFDT	Pour la FIA

	Pour le CNADEV
Pour la CFE-CGC AGRO	
Pour la CFTC-CSFV	