

# **CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE de la MIROITERIE, de la TRANSFORMATION et du NÉGOCE du VERRE**

## **Accord APLD-Rebond**

**ENTRE :**

**L'Union des Transformateurs du Verre Plat  
(UDTVP)**

**La Fédération Française des Professionnels du Verre  
(FFPV)**

**D'UNE PART,**

**Et**

**Les Organisations syndicales de salariés de la branche reconnues  
représentatives au plan national suivantes :**

- **FCE – CFDT**
- **Fédération CFE-CGC Chimie**

**D'AUTRE PART,**

## **Préambule**

Dans le cadre de leurs discussions paritaires qui se sont déroulées périodiquement au cours de l'année 2025, les partenaires sociaux ont partagé un état des lieux de la conjoncture et de l'emploi dans le secteur de la transformation et du négoce du verre (miroiterie).

Les partenaires sociaux de la branche ont fait un diagnostic partagé qui fait ressortir les principaux éléments suivants :

- Les verriers sont victimes d'un effet ciseau conjoncturel : la filière du verre bâtiminaire traverse une crise majeure entre le repli de la production lié à la baisse tendancielle de la demande sur la quasi-totalité de ses débouchés (construction neuve, marché des particuliers comme des entreprises, baisse de la commande publique...) et la flambée des coûts depuis 2022. L'inflation des charges (énergie, matières premières, salaires) a dangereusement comprimé les marges et aucun signe ne laisse entrevoir d'amélioration à court terme.
- Des enjeux en termes de transmission des savoirs : face à cette conjoncture dégradée, certaines entreprises ont mis en place des mesures d'ajustement à court terme des emplois en regard des carnets de commande. On constate aussi chaque année par de nombreux départs en retraite liés à une pyramide des âges défavorable. Ainsi, les entreprises du verre plat risquent de perdre progressivement et de manière irréversible des compétences stratégiques dans les prochaines années, mais aussi de

manquer de main-d'œuvre pour être en mesure de répondre à une reprise – attendue et souhaitée comme rapide- de la demande ;

- Renforcer le soutien à la formation : les mutations technologiques (automatisation, digitalisation avec l'arrivée de l'IA, transition énergétique, décarbonation) transforment en profondeur les métiers du verre bâtiminaire. Pour rester compétitive, la branche doit accélérer la montée en compétences de ses salariés, notamment sur les sujets techniques, environnementaux et numériques. Cela suppose des investissements en formation importants, dans un contexte où les capacités financières des entreprises sont limitées.

L'appui des pouvoirs publics, de l'OPCO EP et des partenaires territoriaux est nécessaire pour structurer une offre de formation adaptée, accessible et mutualisée au moment même où des heures critiques se déroulent dans nos entreprises et ateliers.

## **Des éléments conjoncturels :**

Pour certains sous-secteurs la concurrence est mondialisée et tout handicap de productivité est très durement ressenti.

Depuis 2022 les entreprises de la Branche ont dû faire face à de nombreuses crises conjoncturelles qui se sont enchaînées et cumulées les unes après les autres et qui les ont impactées économiquement de manière différenciée selon les secteurs d'activité :

- 2022 : se sont cumulés les derniers impacts liés à l'épilogue de la pandémie de la COVID-19, les effets de la guerre en Ukraine et les conséquences des sanctions successives et politique d'embargo vis-à-vis de la Russie et la hausse significative du niveau d'inflation qui s'en est suivie. Certaines entreprises du secteur ont dû faire face à un effet ciseau baisse du chiffre d'affaires du fait de la baisse de la consommation des ménages et dégradation de la marge des entreprises liée aux hausses des coûts cumulée (approvisionnements, énergie, main d'œuvre), avec une grande difficulté à répercuter la hausse des coûts ;

- 2023 : récession en Allemagne et durcissement des conditions de financement par les banques de l'UE, coup de frein général sur l'activité du bâtiment;

- 2024 : crise aggravée dans la construction (chute des mises en chantiers de bâtiments neufs et durcissement des dispositifs en faveur des aides à la rénovation, exigences renforcées sur les DPE décourageant le marché immobilier, fluctuations affligeantes autour de Ma Prim'Renov'...);

- 2025 : adoption tardive du budget de l'Etat et de la loi de finances, changement de présidence américaine et incertitudes croissantes sur les flux du commerce international qui réduit encore la visibilité des investisseurs et des pouvoirs publics.

Les partenaires sociaux constatent une baisse des carnets de commande dans le bâtiment depuis 2023, ainsi qu'un recul de la production en 2023-2024, variable selon les segments d'activité et évalué, pour la branche, à -13,6% sur le vitrage isolant en 2024 par rapport à 2023, -5,9% pour le verre feuilleté, et -5% pour le verre trempé.

Le vitrage isolant, représente à lui seul plus de la moitié du périmètre des productions annuelles de verre bâtiminaire en France (estimées à un total de 34 millions de m<sup>2</sup> en 2025– source Etude B+L 2025 « Float Glass Market »). On relève donc une stabilisation à un seuil bas des productions de verre plat après une décélération successive de 3 ans.

En matière d'emploi, sur l'année 2024, les entreprises se sont efforcées de préserver l'emploi existant dans les établissements malgré la dégradation nette de la conjoncture et le manque de visibilité sur le

marché de la construction, du bâtiment (neuf et rénovation) et de l'immobilier, ensemble très marqué par l'accumulation des freins décrits ci-dessus.

Cette situation économique hétérogène selon les secteurs rend particulièrement complexe l'analyse des perspectives d'activité au niveau d'une branche telle que la miroiterie, composée de 473 entreprises (616 établissements) et de 9 016 salariés (source : Panorama 2023 de la branche miroiterie, transformation et négoce du verre par OPCO EP).

Selon cette même source, l'activité, très nettement prédominante, de façonnage et de transformation du verre plat dans la Branche a perdu 4% de ses effectifs entre 2017 et 2022.

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

Les réductions d'activité constatées sont conjoncturelles. Les signataires de l'accord veulent permettre aux entreprises ainsi impactées de former leur personnel afin de reprendre l'activité dans de meilleures conditions dès que ces éléments conjoncturels négatifs auront été atténués.

En outre, la branche doit faire face à d'importants besoins de recrutement à moyen et long terme, l'effet de pyramide des âges (GEPPMM) se prononce aussi d'une année sur l'autre dans nos Métiers.

Face à ce double constat, les signataires décident de mobiliser tous les outils et actions en vue de préserver l'emploi et de développer les compétences des salariés dans la branche de la miroiterie.

Ils conviennent de l'importance cruciale de continuer à former les salariés, notamment aux métiers en tension et aux métiers de demain, afin de sécuriser leur parcours professionnel, et, de permettre aux entreprises transformatrices, de continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis technologiques et environnementaux, pour une filière dynamique et apte à satisfaire le marché national du vitrage bâtementaire en consolidant son solde extérieur.

Dans l'immédiat, par le présent accord, ils conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, ci-après « APLD Rebond », afin qu'il puisse être mobilisé en vue d'assurer le maintien dans l'emploi des salariés d'entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ils soulignent, en particulier, l'importance de mettre à profit les heures chômées pour former les salariés.

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

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

Enfin, les partenaires sociaux prennent l'engagement de poursuivre leurs discussions sur l'emploi à l'issue de la conclusion du présent accord afin, d'une part, d'identifier tout autre mesure susceptible d'accompagner les entreprises confrontées à des difficultés conjoncturelles, et, d'autre part, de définir les actions à mettre en œuvre en réponse aux besoins annuels en recrutement dans la branche à l'horizon 2030.

Ces discussions porteront ainsi notamment sur l'attractivité, l'anticipation des besoins en emploi et en compétences au plus proche des bassins d'emplois (GEPPMM) en vue de proposer les dispositifs adaptés pour le maintien en emploi des salariés, en particulier les seniors, ainsi que pour l'accompagnement des transitions et reconversions professionnelles mais aussi renforcer et favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### **Titre I – Mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond par la voie d'un document unilatéral homologué**

Le présent accord de branche s'appliquant par subsidiarité permet, en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée 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 250 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.

Dans les entreprises de moins de 250 salariés et pourvues d'un délégué syndical l'employeur engage au préalable avec ce dernier une négociation sur les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

#### **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, ci-après « APLD Rebond », 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 2.5 ;
- 6° les engagements souscrits en matière de formation professionnelle dans les conditions précisées à l'article 2.6 ;
- 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 2.7 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 2.8, 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 2.9 ;

- 10° la décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a de décider, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée d'application du dispositif d'APLD Rebond. En cas d'efforts appliqués, la décision mentionne ces efforts.

Le document est élaboré par l'employeur après information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

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

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté au comité social et économique 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 la convention collective nationale ID 1499 de la miroiterie.

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 2.7, 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 2.7. 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. 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.

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 aux conditions d'exercice de leur tâche.

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 2.7, 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 2.4. 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.

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 6 prévues par le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, égale à 100% de la rémunération nette antérieure du salarié.

#### **article 2.5. 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.

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 2.7.

#### **article 2.6. Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle**

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

En application du présent accord, les engagements en matière de formation professionnelle concernent tous types d'actions concourant au développement des compétences visées à l'article L. 6313-1 du Code du travail, en particulier les actions de formation professionnelle, les actions de validation des acquis de l'expérience et les bilans de compétences.

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, 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, ainsi que mises en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

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.

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

Le financement des coûts des actions peut faire l'objet d'un soutien financier de l'Opco EP dans le cadre du FNE-formation, des fonds communautaires (FSE+...), des fonds visés à l'article L. 6332-1-3, qu'il s'agisse des fonds dédiés aux entreprises de moins de cinquante salariés, des fonds de l'alternance pour le financement de ProA, ainsi que tout autre fond disponible pour l'accompagnement, l'adaptation à l'emploi ou l'évolution des compétences des salariés de la branche.

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 la durée d'application de l'APLD Rebond dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 2.7.

#### **article 2.7. 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 3.

#### **article 2.8. 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 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.

L'employeur informe, au moins tous les trois mois, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e) sur la mise en œuvre du dispositif d'APLD Rebond.

#### **article 2.9. 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 2.5 et à l'article 2.6.

### **Article 3 - Procédure d'homologation, début d'autorisation de placement en APLD Rebond, renouvellement, bilan final, modification et reconduction**

#### **article 3.1. 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 2.7 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 3.2. 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 (6) 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 9 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 3.3. Bilan final**

Avant l'échéance de la durée d'application de l'APLD Rebond mentionnée à l'article 2.7, 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 3.4. 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.

### **Titre II – Dispositions finales**

#### **Champ d'application**

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel et géographique défini par la convention collective nationale de la transformation et du négoce du verre ID 1499.

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.

#### **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 3 et dans le respect de la durée d'application de l'APLD Rebond fixée à l'article 2.7 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.

## 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.

## Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord

Conformément aux textes en vigueur, l'information et le suivi de l'application du présent accord sont confiés à la CPNEFP de la miroiterie.

Les établissements et les entreprises qui ont recours au dispositif d'ALPD Rebond mis en place en application du présent accord de branche en informent la CPNEFP. Des bilans intermédiaires et un bilan final de l'application du présent accord sont présentés en CPNEFP.

Afin d'alimenter ces bilans, les signataires demandent à l'administration et à l'Unedic d'étudier la faisabilité d'un conventionnement avec les partenaires sociaux de la branche en vue de disposer des données consolidées issues des bilans visés à l'article 3.

### 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

## 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 10 décembre 2025

Union des Transformateurs du Verre Plat

Fédération Française des Professionnels du Verre

FCE-CFDT

CFE-CGC Chimie