

## **Accord du 24 avril 2025**

relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)

NOR : ASET2550560M

IDCC : 2332

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

En 2025, les entreprises continuent d'être confrontées à d'importantes difficultés, constatées officiellement par le Gouvernement. Il résulte de ce constat que ces difficultés sont en croissance dans un contexte de compétition internationale exacerbée, de prix de l'énergie toujours élevés et de mutations économiques profondes de certains secteurs. Au troisième trimestre 2024, plus de 13 000 défaillances d'entreprises ont été enregistrées, pour près de 50 000 emplois concernés. L'emploi menacé croît de 9 % sur un an.

Les entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'architecture (ci-après « la branche ») ne faisant pas exception, les partenaires sociaux réunis en commission permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ont estimé que le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée était déterminant pour la pérennité des agences et le maintien dans l'emploi des salariés.

Les partenaires sociaux constatent une diminution très importante des budgets liés aux marchés publics et privés et des mises en chantiers d'opérations, due notamment à une augmentation du prix des matériaux et des coûts de construction. Ces difficultés se traduisent par une augmentation du nombre de procédures de sauvegarde de l'entreprise et de l'emploi. L'observatoire des métiers dans les professions libérales (OMPL) a observé une diminution du nombre de salariés de l'ordre de 10 % dans la branche sur deux ans.

Par ailleurs, les métiers de la branche sont confrontés à d'importantes mutations liées notamment au développement de l'IA et à l'évolution des normes de constructions, qui ont un impact direct sur la conception architecturale et la maîtrise d'œuvre. Ces mutations s'accompagnent d'enjeux majeurs en matière de développement des compétences et des qualifications.

Ce diagnostic a conduit les partenaires sociaux à considérer de leur responsabilité d'engager des négociations relatives à l'activité partielle de longue durée rebond (ci-après « APLD-R »), dans l'objectif de conclure un accord de branche qui facilite et sécurise, pour les entreprises qui le souhaitent et qui en auront le besoin, la mise en place d'un tel dispositif, dans les conditions prévues par l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 et le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'APLD-R.

L'APLD-R 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. Ce dispositif ouvre droit pour les salariés concernés à une meilleure indemnisation des heures chômées et pour l'employeur à une prise en charge plus élevée des indemnités d'activité partielle versées aux salariés en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord de branche s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements et collectivités d'outre-mer, à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (IDCC 2332), tel que défini en son article I.2, ainsi qu'à leurs salariés. La forme de l'entreprise n'a pas d'incidence sur le bénéfice de l'accord.

## **Article 2 | Objet de l'accord**

Le présent accord de branche permet à l'employeur confronté à une réduction durable de son activité et qui le souhaite, d'avoir recours au dispositif d'APLD-R dans les conditions détaillées à l'article 10 ci-après.

## **Article 3 | Salariés et activités éligibles**

Tous les salariés des entreprises de la branche, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) et de leur activité sont éligibles au dispositif d'APLD-R, y compris les salariés soumis à une convention de forfait en jours sur l'année.

Il est rappelé que 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 « classique » prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail. Cependant, un employeur bénéficiant du dispositif d'APLD-R au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle de l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 (difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ; sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ; transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ; toute autre circonstance de caractère exceptionnel).

## **Article 4 | Durée d'application du dispositif d'APLD-R**

Les entreprises peuvent recourir au dispositif d'APLD-R pour une durée de six (6) mois renouvelables 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 5 | Réduction maximale de l'horaire de travail**

La réduction maximale de l'horaire de travail dans l'entreprise est limitée dans les conditions prévues par l'article 4 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'APLD-R.

À titre d'information, à la date de conclusion du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail 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. Cette limite maximale peut être dépassée, dans la limite de 50 % de la durée légale, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise.

## **Article 6 | Engagements en matière d'emploi**

L'engagement en matière d'emploi de l'entreprise se traduit par une garantie de maintien de l'emploi.

Ainsi, à l'occasion de la mise en œuvre de l'APLD-R, les entreprises concernées devront prendre des engagements en matière d'emploi tels que l'interdiction de licencier pour motif économique tout salarié concerné par le dispositif ou de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, pendant la durée de recours au dispositif au sein de l'entreprise en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord.

## **Article 7 | Engagements en matière de formation professionnelle**

Au cours de cette période d'APLD-R, l'employeur s'engage à étudier toute demande de formation d'un salarié concerné par le dispositif, notamment celle que ce dernier a pu exprimer dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et de l'entretien professionnel.

Les projets de formations visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation de l'APLD-R, sont financés par le biais principalement du plan de développement des compétences (PDC).

Dès lors qu'un salarié placé en APLD-R souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il pourra également mobiliser son CPF sur sa seule initiative. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire peut être demandée par le salarié dans les conditions légales.

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) prévue à l'article XV.2 de la convention collective nationale des entreprises d'architecture précisera les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins et les transmettra à la section paritaire professionnelle (SPP) afin que soit priorisée la prise en charge des financements décrits au deuxième paragraphe du présent article.

## **Article 8 | Engagements en matière d'indemnisation**

Conformément aux articles 17 et 18 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif à l'APLD-R, les salariés placés en activité partielle de longue durée dans le cadre du présent accord reçoivent une indemnité horaire, versée par l'employeur dans les conditions fixées par lesdites dispositions réglementaires.

Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un mon-

tant 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 (Smic).

À titre d'information, à la date de signature du présent accord, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif d'APLD-R 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 Smic.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 9,40 €. Il est à noter que ce minimum n'est pas applicable aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Pour l'application à Mayotte des dispositions, le taux horaire ne peut être inférieur à 8,10 euros.

Les salariés soumis à une convention de forfait en jours sur l'année bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion 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.

## **Article 9 | Couverture sociale du salarié placé en APLD-R**

### **Congés payés**

Conformément aux dispositions du code du travail, la totalité des heures chômées au titre de l'APLD-R est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

### **Maladie, maternité ou adoption**

Pendant une période d'APLD-R, l'employeur verse au salarié en arrêt de travail, dans les conditions prévues dans la convention collective nationale, une somme équivalente au salaire brut qu'il aurait perçu pour les heures qu'il aurait travaillées s'il n'avait pas été en arrêt de travail. Les heures qui auraient été chômées s'il n'avait pas été en arrêt de travail, ne donnent lieu ni à maintien de salaire ni à indemnisation au titre de l'activité partielle.

### **Jours de repos**

Les jours de repos acquis avant la période d'activité partielle, en application de l'article de la convention collective nationale, ne sont pas perdus.

En revanche, la période d'APLD-R n'ouvre pas droit à acquisition de jours de repos.

Par ailleurs, sont maintenus au bénéfice des salariés placés en APLD-R :

- l'ouverture des droits à pension retraite ;
- les garanties de prévoyance complémentaire (santé et prévoyance).

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en APLD-R.

## Article 10 | Conditions du recours à l'APLD-R

Le recours à l'APLD-R peut être mis en œuvre par l'employeur soit par accord collectif, soit par document unilatéral en application du présent accord de branche étendu.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises qui souhaitent bénéficier du dispositif d'APLD-R élaborent un document unilatéral ayant pour objet de préciser les conditions dudit dispositif, adapté à la situation de l'entreprise, dans le respect des stipulations de l'accord de branche.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document.

### 10.1. Le document unilatéral de l'employeur

Le document unilatéral élaboré par l'employeur doit préciser :

- le diagnostic de la situation économique de l'entreprise et ses perspectives d'activité qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord ;
- les activités et les catégories de salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif d'APLD-R ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 4 ;
- la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'APLD-R est sollicitée, sans rétroactivité possible (le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 18 mois, consécutifs ou non sur une période de 24 mois consécutifs ou non) ;
- les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel et des salariés sur la mise en œuvre de l'APLD-R.

### 10.2. Homologation du document unilatéral de l'employeur

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation avant le 28 février 2026.

La demande d'homologation est envoyée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail.

En présence d'un comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE, ou s'il s'abstient de rendre un avis, de la convocation.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document. La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation de mise en œuvre d'APLD-R pour une durée de six mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné aux articles 13 et 14 décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'APLD-R.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle.

### 10.3. Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité réduite les concernant (temps de travail, indemnisation...) par courriel ou courrier.

L'employeur informe individuellement les salariés au moins 7 jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif d'APLD-R par écrit.

L'employeur fournit *a minima* tous les 3 mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations suivantes, anonymisées :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail des salariés concernés ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'activité réduite ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

#### Article 11 | Dispositions de suivi

Au moins une fois par an, les partenaires sociaux se réunissent en CPPNI afin de suivre la mise en œuvre de l'accord dans la branche et formuler d'éventuelles propositions d'adaptation du présent accord.

Un bilan établi à partir des informations communiquées par les entreprises ayant mis en œuvre l'APLD-R sera inséré dans le rapport annuel d'activité de la CPPNI, prévu à l'article XV.1.1 de la convention collective nationale des entreprises d'architecture.

À cet effet, les employeurs transmettront par voie électronique :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise ;
- ou l'accord collectif anonymisé relatif à l'APLD-R conclu en application de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025,

à l'adresse suivante : [apgba@branche-architecture.fr](mailto:apgba@branche-architecture.fr).

#### Article 12 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme dans la branche, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus qu'elle est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

#### Article 13 | Durée et procédure d'extension

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de la date de l'arrêté d'extension. En fixant cette échéance, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 28 février 2026 au plus tard, et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

Il entrera en vigueur au lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 24 avril 2025.*

(Suivent les signatures.)