

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : 1090 | SERVICES DE L'AUTOMOBILE
(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle,
activités connexes, contrôle technique automobile, formation
des conducteurs)

Accord du 23 octobre 2025

relatif à l'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)

NOR : ASET2550846M

IDCC : 1090

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

FNA ;

U2M ;

Mobilians,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO métaux ;

FGMM CFDT,

d'autre part,

Les organisations soussignées,

Vu l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 (*Journal officiel* du 15 février 2025) instituant le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R), devant permettre aux entreprises faisant face à une baisse durable d'activité, mais sans compromettre leur pérennité, de suspendre l'activité de leurs salariés ou de la réduire, au travers d'une réduction de l'horaire de travail ne pouvant sauf exception 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 ;

Vu le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 (*Journal officiel* du 15 avril 2025) relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée « rebond » précisant les conditions d'accès et les modalités d'application ;

Vu l'accord paritaire national relatif à l'activité partielle de longue durée dans la branche des services de l'automobile en date du 14 octobre 2021 (étendu par arrêté du 22 novembre 2021, *Journal officiel* du 22 novembre 2021) et son avenant n° 1 en date du 12 mai 2022 (étendu par arrêté du 1^{er} juillet 2022, *Journal officiel* du 8 juillet 2022) mis en place à la suite de la crise sanitaire de la Covid-19 et dont les modalités d'application perdurent jusqu'au 31 décembre 2026 conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Vu l'accord paritaire national relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) en date du 12 mai 2022 (étendu par arrêté du 14 décembre 2022, *Journal officiel* du 23 décembre 2022) ;

Considérant que les entreprises des services de l'automobile et de la mobilité font face à un contexte économique et social fragilisé, à de fortes incertitudes alimentées notamment par les tensions commerciales sur les droits de douane, l'instabilité politique au niveau national, la persistance de crises géopolitiques majeures, les évolutions réglementaires tant au niveau national qu'euro-péen, le durcissement des politiques publiques incitatives en matière d'achats de véhicules électrifiés et la baisse du pouvoir d'achat des consommateurs ;

Considérant les conséquences économiques et sociales pesant sur l'évolution à court et moyen terme des emplois et des activités des entreprises au sein de la branche des services de l'automobile et de la mobilité qui doivent concomitamment faire face à des mutations sans précédent (décarbonation, électrification du parc automobile, intégration des outils numériques et digitaux dans les activités et les parcours d'achats, essor exponentiel de l'intelligence artificielle, changements des modes de distribution...) ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux de préserver effectivement et efficacement les emplois au sein de la branche des services de l'automobile et d'assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises de la branche confrontées à une réduction d'activité durable, conviennent de ce qui suit :

Préambule

Diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de la branche des services de l'automobile

Les organisations soussignées rappellent que la branche des services de l'automobile est composée de 560 000 actifs (dont 480 000 salariés), dans 140 700 entreprises (selon le rapport de données sociales de la branche des services de l'automobile – édition 2024) proposant des emplois de proximité, qualifiés et de haute technicité au cœur des territoires.

Elles précisent, en outre, que si le dispositif d'activité partielle de droit commun peut jouer un rôle d'amortisseur social et assurer le maintien des salariés dans leur emploi, il n'en demeure pas moins que la situation économique et sociale impacte de manière importante et croissante les métiers de la branche des services de l'automobile et de la mobilité.

À ce jour, cette crise impacte de manière mesurable et certaine les métiers de la distribution automobile. Par effet, à moyen terme, elle impactera les métiers interdépendants de la distribution automobile.

Face aux contraintes géopolitiques, démographiques et économiques, la production automobile mondiale a connu en 2024 une contraction, oscillant entre 89 et 91,5 millions de véhicules.

Ce fléchissement marque un ralentissement par rapport à la reprise post-Covid observée entre 2022 et 2023, pouvant s'expliquer par des chaînes d'approvisionnement stabilisées mais toujours coûteuses, une demande plus prudente des marchés « matures », une transition énergétique et le mouvement de décarbonation en cours qui bouleversent les équilibres industriels. Pour 2025, les perspectives sont incertaines, en raison des incertitudes géopolitiques et commerciales.

En 2024, la production automobile française a atteint environ 1,36 million de véhicules, soit un recul enregistré de 10 % par rapport à l'année 2023 (1,50 million) : dont 910 000 voitures particulières (– 11 %) et 450 000 véhicules utilitaires légers (– 6 %). En 2025, les volumes de production resteront bien en-dessous des niveaux observés avant la crise sanitaire de 2020 (source : CCFA, analyse plateforme de la filière automobile – 2025).

Éléments chiffrés concernant la distribution automobile
(source : données issues de Datanéo – juillet 2025)

En mai 2025, le marché du véhicule particulier neuf (VPN) a enregistré une forte baisse avec une variation de – 6,7 % pour 169 507 immatriculations en mai 2025 par rapport à 181 711 unités en mai 2024, situant le marché sous le niveau du volume historiquement bas de 2022 (171 088 unités).

Au cumul, le marché a terminé le 1^{er} semestre 2025 avec une forte baisse de – 7,9 % à 842 207 immatriculations par rapport à 914 898 unités pour la même période en 2024.

Par rapport à juin 2019 (période pré-Covid-19) où il s'était immatriculé 230 972 VPN, le marché a enregistré une baisse de – 26,6 %, voire une baisse réévaluée à 30,3 % sur une base de jours ouvrés comparable.

À noter que la vente de véhicules électriques a enregistré en mai 2025 une baisse de – 29,1 % sur le marché des particuliers.

Le marché VPN a terminé, en outre, le mois de juillet en baisse avec une variation de – 7,7 % pour 116 381 immatriculations en 2025 par rapport à 126 037 unités en juillet 2024.

Par rapport à juillet 2019 (pré-Covid) où il s'était immatriculé 172 239 VPN, le marché reste en chute libre à – 32,4 % (baisse réévaluée à 29,4 % sur une base de jours ouvrés comparable).

Avec un déficit qui s'élève déjà à plus de 70 000 unités et des carnets de commandes au plus bas (– 11,3 % au cumul à fin mai 2025), l'année 2025 pourra difficilement faire mieux que 1,6 million d'unités et la baisse devrait se situer entre – 5,5 % et – 7,5 %. Ce volume prévisionnel positionnera l'année 2025 à la 4^e place des pires années du marché automobile.

De la même manière, le secteur de la distribution des véhicules utilitaires neufs a enregistré une baisse significative des immatriculations entre janvier et juin 2025 par rapport à la même période en 2024 : – 32,6 % pour les véhicules entre 3,5 tonnes et 5,5 tonnes et – 19,3 % pour les véhicules de + 5,5 tonnes.

Plus globalement, la situation géopolitique, économique et sociale a et aura un impact sur l'ensemble des secteurs des services de l'automobile et de la mobilité, notamment :

- le secteur des deux-roues motorisés a enregistré une baisse de 9 % en 2024 avec environ 1 068 449 immatriculations (contre 1 170 377 en 2023), incluant véhicules neufs et d'occasion. En 2025, la tendance baissière s'amplifie, particulièrement sur les cyclomoteurs et « speedbyke », avec un recul global en termes d'immatriculations de – 26,6 % sur le premier semestre 2025 par rapport à 2024. Il en est de même pour les immatriculations de motos et scooters (125 cm³) qui enregistrent une baisse de 32 % en cumul annuel sur la période de janvier à juillet 2025. À noter que la part des deux-roues électriques est en net recul de – 46 % (source : données issues de Datanéo, juillet 2025) ;
- s'agissant du secteur du commerce de cycles (vente de cycles, accessoires, pièces et réparation), le chiffre d'affaires total est d'environ 3,2 milliards d'euros, soit une baisse de – 5,9 % par rapport à 2023. Les ventes de vélos neufs représentant en 2024, 1,96 million d'unités sont en recul de – 12 % par rapport à l'année 2023 (2,2 millions d'unités en 2023 et 2,6 millions d'unités en 2022). À noter que les ventes de vélos à assistance électrique (VAE) ont enregistré une baisse de – 9 % en 2023 (source : données observatoire de l'ANFA, mars 2025) ;
- concernant le secteur de la location de courte durée (à la journée, à la semaine ou au mois), ce dernier est très sensible aux évolutions conjoncturelles et est fortement dépendant des flux touristiques saisonniers. En 2024, le marché de la location de courte durée a compté 2 382 établissements en France pour 14 000 salariés : soit un résultat en légère baisse depuis deux ans (– 6 %), dont les causes sont multifactorielles (baisse des déménagements, des déplacements professionnels, évolution du modèle économique des entreprises) (source : données observatoire de l'ANFA – autofocus n° 115, juillet 2025) ;
- s'agissant de la distribution de carburants, le nombre total de stations-service a baissé, soit 10 806 stations en fin d'année 2024 (contre 10 909 en 2023). Les réseaux traditionnels enregistrent 37,3 % de parts de marché (en recul de 0,6 pts par rapport à 2023), renouant ainsi avec la tendance des années précédentes (après une année 2022 atypique et les remises

de prix à la pompe par certains distributeurs) et sont fortement concurrencés par l'essor des grandes surfaces (assurant 62,1 % en 2023 et 62,7 % en 2024 des volumes vendus) (source : Ufip énergies et mobilités, mai 2025). En outre, la consommation totale de carburants routiers s'est élevée en 2024 à 47,808 millions de m³, chiffres en recul de - 0,4 % par rapport à 2023 (source : Ufip énergies et mobilités, mai 2025).

Par ailleurs, la branche doit faire face à d'importants besoins de recrutement à moyen et long terme et les offres d'emploi non pourvues demeurent une problématique centrale. En 2023, ont ainsi été identifiés comme non pourvus :

- 8 231 postes dans le domaine de la maintenance de véhicules ;
- 4 729 postes dans le domaine de la carrosserie ;
- 1 873 postes dans l'enseignement de la conduite.

En 2024, 33 % des recrutements ont été jugés en moyenne difficiles (assez difficiles : 12 % ou difficiles : 21 %) dans les domaines de la maintenance et de la réparation de véhicules, de la vente automobile, de l'enseignement de la conduite et la carrosserie. Ce sont 17 820 recrutements qui n'ont pu aboutir au total tous secteurs confondus (source : données observatoire de l'ANFA – Autofocus n° 116, septembre 2025).

Dans le même temps, les entreprises de la branche se doivent d'accompagner, d'anticiper la transformation des métiers de la branche et l'apparition de nouveaux métiers et de renforcer leurs capacités d'adaptation et les compétences de leurs salariés face aux défis actuels et à venir visés ci-après : décarbonation, électrification du parc automobile, développement de l'électromobilité et des infrastructures associées (déploiement de bornes de recharges et développement des batteries), mutations technologiques et numériques, digitalisation, essor de l'intelligence artificielle, évolutions sociales et sociétales favorisant l'émergence de nouvelles offres de mobilités.

Pour ce faire, les entreprises et leurs salariés de la branche peuvent s'appuyer sur une adaptation constante des qualifications professionnelles au travers de l'actualisation semestrielle du répertoire national des qualifications professionnelles des services de l'automobile (RNQSA), ainsi que sur l'offre de certifications professionnelles mise en place et développée de manière proactive par la branche des services de l'automobile depuis de nombreuses années. À ce jour, 131 certifications professionnelles ont été créées et s'adaptent aux évolutions et à l'émergence d'activités et de métiers : certifications de qualifications professionnelles (CQP), titres à finalité professionnelle (TFP) et certificats de compétences de branche (CCB) en lien avec l'électromobilité ou encore la maintenance et l'entretien des véhicules hybrides (source : données observatoire de l'ANFA – Autofocus n° 110, octobre 2024).

S'agissant des perspectives d'emploi à l'horizon 2035, les entreprises du secteur de la maintenance et de la réparation automobile devront s'adapter durant les prochaines années à la coexistence d'un parc automobile roulant thermique et électrique, nécessitant une adaptation des compétences requises des salariés pour les deux types de motorisations.

De la même manière, dans le domaine de la distribution automobile, les compétences des salariés évoluent afin de tenir compte de la digitalisation accrue des activités et du parcours client (source : données observatoire de l'ANFA – Autofocus n° 90, avril 2021).

Les organisations soussignées soulignent qu'au regard de ce diagnostic, la situation géopolitique, économique et sociale va avoir à court et moyen terme une incidence sur l'emploi dans la branche des services de l'automobile et de la mobilité.

Elles considèrent donc qu'il est urgent d'instituer, au niveau de la branche, un dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable – via l'activité partielle de longue durée rebond (ci-après dénommée « APLD-R ») – et ce, afin d'assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises de la branche et le développement de la formation de leurs salariés.

Article 1^{er} | *Objet du présent accord*

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les organisations soussignées précisent que le présent accord a vocation à fixer un cadre général pour les entreprises de la branche des services de l'automobile et de la mobilité qui peuvent s'en saisir si elles le souhaitent au travers :

- soit d'un accord de groupe, d'entreprise, d'établissement ;
- soit au travers d'un document unilatéral élaboré par l'employeur en application du présent accord de branche étendu, après consultation du comité social et économique lorsqu'il en existe un.

Avant tout recours à l'APLD-R par voie d'établissement d'un document unilatéral, l'entreprise ou l'établissement engage une négociation en la matière lorsqu'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés sont présentes dans l'établissement ou l'entreprise conformément aux dispositions prévues à l'article L. 2242-6 du code du travail.

L'accord de branche ne remet pas en cause les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement dédiés à l'APLD-R signés antérieurement et postérieurement par les entreprises des services de l'automobile et de la mobilité.

En outre, il est sans incidence sur les dispositions de l'accord paritaire national relatif à l'activité partielle de longue durée de la branche des services de l'automobile en date du 14 octobre 2021 et de son avenant n° 1 en date du 12 mai 2022, mis en place dans le cadre de la crise sanitaire de la Covid-19 conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 2 | *Champ d'application de l'accord*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des activités des entreprises ou établissements de la branche des services de l'automobile, telles que visées à l'article 1.01.b de la convention collective nationale des services de l'automobile.

Article 3 | *Salariés concernés par le dispositif*

Les organisations soussignées précisent que tous les salariés de la branche des services de l'automobile et de la mobilité ont vocation à bénéficier du régime d'APLD-R, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, CDDU, contrats en alternance), quelle que soit la nature de leurs fonctions.

Les organisations soussignées soulignent que les cadres dirigeants peuvent être intégrés dans les accords ou documents unilatéraux relatifs à l'APLD-R pour les seules périodes de suspension temporaire totale de l'activité. Les périodes de simples réductions horaires ne peuvent donner lieu à l'APLD-R pour les cadres dirigeants.

Elles précisent, en outre, que les entreprises apporteront une attention particulière concernant le placement en activité partielle de longue durée rebond des salariés en contrat d'apprentissage afin de prévenir tout risque lié à l'impossibilité de ces derniers à valider leur formation en apprentissage.

Article 4 | *Absence d'individualisation du dispositif*

Les organisations soussignées précisent que, conformément à la réglementation en vigueur, il n'est pas possible de recourir de manière individualisée à l'APLD-R. Il n'est donc pas possible de placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service, d'un atelier en position d'activité partielle de longue durée rebond, ou d'appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées.

Toutefois, il est possible, comme pour l'activité partielle de droit commun, de prévoir que les salariés soient placés en position d'APLD-R individuellement et alternativement, selon un système de « roulement », au sein d'une même unité de travail (unité de production, atelier, services, etc.). L'absence d'individualisation en APLD-R s'apprécie sur la totalité de la durée d'application du dispositif.

Article 5 | Cumul APLD-R, activité partielle de droit commun et activité partielle de longue durée

Article 5.1 | Cumul APLD-R et activité partielle de droit commun

Les organisations soussignées soulignent que le dispositif d'APLD-R ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Néanmoins, 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 prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail. Il n'est pas possible de recourir concomitamment à l'APLD-R et à l'activité partielle de droit commun pour un motif de conjoncture économique.

Article 5.2 | Cumul APLD-R et activité partielle de longue durée

S'agissant du cumul entre APLD-R et activité partielle de longue durée, les organisations soussignées rappellent qu'une entreprise couverte par un accord collectif ou par un document unilatéral d'APLD-R ne peut pas bénéficier, concomitamment et pendant toute la durée de l'accord ou du document, d'un accord ou d'un document unilatéral d'activité partielle de longue durée.

Article 6 | Mise en œuvre du dispositif d'APLD-R par la voie d'un document unilatéral homologué adossé à l'accord de branche étendu

En l'absence d'accord d'établissement ou d'entreprise, les organisations soussignées précisent que le présent accord de branche permet aux entreprises de recourir au dispositif d'APLD-R en s'y adossant par la voie d'un document unilatéral homologué élaboré au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, conformément au cadre général fixé ci-après.

Le document unilatéral comporte les éléments suivants en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- un diagnostic sur la situation économique de l'établissement, 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 6.1 ;
- le périmètre des établissements, activités et salariés auxquels s'applique l'APLD-R dans les conditions précisées à l'article 6.2 ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail pendant la durée d'application de l'APLD-R dans les conditions précisées à l'article 6.3 ;
- les modalités d'indemnisation des salariés en APLD-R, dans les conditions prévues à l'article 6.4 ;
- les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi dans les conditions précisées à l'article 6.5 ;
- les engagements souscrits en matière de formation professionnelle dans les conditions précisées à l'article 6.6 ;

- la date de début et la durée d'application de l'APLD-R qui peut être reconduite, dans les conditions précisées à l'article 6.7 et dans le respect de la durée maximale fixée à ce même article ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD-R dans les conditions prévues à l'article 6.8, dont les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ;
- 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 6.9 ;
- 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-R. En cas d'efforts appliqués, la décision mentionne ces efforts.

Les organisations soussignées précisent, en outre, que 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 6.1 | *Diagnostic sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise, les perspectives d'activités et les besoins de développement des compétences associés*

Le document élaboré par l'employeur comprend, dans un préambule, 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^{er} du présent accord.

Article 6.2 | *Périmètre des activités et salariés concernés*

Le document, élaboré par l'employeur, définit les établissements, activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'APLD-R dans les conditions visées aux articles 2 à 5 du présent accord.

Le dispositif d'APLD-R 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 6.3 | *Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou 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 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-R, telle que prévue dans le document en application de l'article 6.7. 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. 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.

Article 6.4 | Indemnisation des salariés placés en APLD-R

Les organisations soussignées indiquent que le document unilatéral, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité partielle de longue durée en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Elles rappellent que pendant la réalisation des actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 du code du travail mises en œuvre pendant les heures chômées, l'indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié, conformément à l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 susvisé.

Article 6.5 | Engagements de l'établissement, de l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi

Les organisations soussignées rappellent que le dispositif d'APLD-R vise à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Dans cette perspective, 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 6.1.

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 6.2.

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 6.7.

Article 6.6 | Engagements de l'établissement, 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 dans le cadre notamment du plan de développement de compétences.

Les actions de formation proposées par l'employeur doivent répondre aux besoins préalablement identifiés dans le préambule de l'accord et à la seule initiative de l'employeur au regard de la situation de l'entreprise. 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.

L'employeur accorde une attention particulière aux actions conduisant à l'obtention d'une certification professionnelle (CQP, titre à finalité professionnelle, 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 émergents.

L'employeur détermine, en outre, une liste d'actions mentionnées à l'article L. 6313-1 proposées aux salariés inclus dans le périmètre défini à l'article 6.2 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-R dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 6.7.

Elles soulignent, en outre, l'importance du développement de la formation professionnelle continue dans la branche des services de l'automobile et de la mobilité, qui constitue une des conditions de l'amélioration des techniques et de la relance de l'activité économique des entreprises de la branche.

Les organisations soussignées rappellent, à ce titre, que la branche développe une politique forte et innovante en matière de certifications professionnelles depuis de nombreuses années. À ce jour, 131 certifications professionnelles ont été créées et s'adaptent aux évolutions et à l'émergence d'activités et de métiers : certifications de qualifications professionnelles (CQP), titres à finalité professionnelle (TFP) et certificats de compétences de branche (CCB) en lien avec l'électromobilité ou encore la maintenance et l'entretien des véhicules hybrides.

Elles insistent sur la nécessité de développer l'employabilité des salariés de la branche et de renforcer les actions visant à l'acquisition de nouvelles compétences correspondantes aux besoins des entreprises, toutes tailles confondues, de la branche afin de relever les défis de demain, via les différents dispositifs de formation mobilisables et les financements associés existants au sein de la branche [« ProPulsion » : dispositif de formation continue pour la période 2026-2028, dispositif de promotion ou de reconversion via l'alternance (« Pro-A, FSE +, AFEST...), en s'appuyant sur l'OPCO Mobilités, l'ANFA, les organismes de formation de la branche (MOBIPOLIS, INCM...)],

Elles soulignent enfin qu'afin de favoriser les actions de formation dans le cadre de l'APLD-R, d'assurer le développement des compétences des salariés concernés et d'accompagner financièrement les entreprises en la matière, il a été décidé, dans le cadre d'une délibération paritaire n° 10-25 du 11 septembre 2025 relative aux modalités d'utilisation de la contribution conventionnelle pour l'exercice 2026, d'allouer une enveloppe financière de 500 000 € au titre de la contribution conventionnelle relative à la formation.

Article 6.7 | *Date de début et durée d'application de l'APLD-R 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-R 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 6.10.

Article 6.8 | Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'APLD-R 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 (lorsqu'elles existent) sur la mise en œuvre de l'APLD-R 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 sur la mise en œuvre du dispositif d'APLD-R.

Article 6.9 | 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 6.2 sur les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle visés aux articles 6.5 et 6.6 du présent accord.

Article 6.10 | Procédure d'homologation et début d'autorisation de placement en APLD-R

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-R 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 à la réglementation en vigueur, la décision d'homologation vaut autorisation de placement en APLD-R pour une durée de six mois à compter 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 6.7 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-R, 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.

La procédure d'homologation s'applique également 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, en application des dispositions réglementaires en vigueur.

Article 6.11 | *Renouvellement de l'autorisation de placement en APLD-R*

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation de placement en APLD-R, 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-R.

Article 6.12 | *Bilan final et perspectives à l'issue de l'application du dispositif*

Avant l'échéance de la durée d'application de l'APLD-R mentionnée à l'article 6.7, 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-R.

Article 7 | *Durée d'application de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires susvisées et afin de tenir compte de la période de référence de 24 mois consécutifs et de la date butoir pour demander l'homologation du document unilatéral à l'autorité administrative fixée au 28 février 2026, le présent accord s'appliquera jusqu'au 28 février 2028.

Des documents adaptant les documents unilatéraux peuvent toutefois être transmis pour homologation à l'autorité administrative après la date butoir susmentionnée dans les conditions

prévues par la réglementation en vigueur et dans le respect de la durée d'application du dispositif d'APLD-R fixée au paragraphe 2 du présent article.

Article 8 | Modalités d'application du présent accord (entreprises de moins de 50 salariés)

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées décident que le présent accord ne comporte aucune stipulation spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions qu'il comporte devant être appliquées par toutes les entreprises de la branche, sans considération du nombre de salariés qu'elles emploient.

Article 9 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Cet accord s'applique conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du présent dispositif visé par le présent accord.

Article 10 | Demande d'extension

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent accord en application des dispositions législatives et réglementaires applicables.

Article 11 | Date d'entrée en vigueur de l'accord

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 12 | Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

En cas d'évolutions législatives ou réglementaires relatives au dispositif d'APLD-R, les organisations soussignées conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour examiner les modifications pouvant impacter le présent accord.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 13 | Suivi et bilan de l'application du présent accord

La commission paritaire nationale examinera une fois par an, avec l'appui de l'OBSA et de ses opérateurs, dans les limites des données disponibles (parmi lesquelles les accords d'entreprise dont le secrétariat de la commission paritaire doit en principe, en application de l'article L. 2232-9 du code du travail, être destinataire par les entreprises de la branche) la mise en œuvre de l'accord.

Un bilan de l'accord paritaire national sera établi par la commission paritaire nationale à son échéance.

Fait à Meudon, le 23 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)