

## **Accord du 17 octobre 2025** relatif à l'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)

NOR : ASET2550913M

IDCC : 1580

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

**FFC ;**

**FFPO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFDT ;**

**CMTE CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

La loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 et le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond ont mis en place un nouveau dispositif dit « APLD rebond », destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés d'entreprises confrontées à une réduction d'activité durable mais dont la pérennité n'est pas compromise.

Le présent accord vise à encadrer le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (dénommé « APLD rebond » ci-après dans le texte) au sein de la branche professionnelle de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants.

Le recours à ce dispositif est rendu nécessaire par la situation économique actuelle que traversent les entreprises du secteur.

Les partenaires sociaux de la branche, réunis dans un contexte de ralentissement économique durable, constatent que les indicateurs économiques de ce début d'année 2025 traduisent la baisse globale de l'activité de l'industrie française de la chaussure.

La disparition de quelques entreprises importantes impacte les résultats d'une année à l'autre.

Au cumul des 4 premiers mois de l'année, le chiffre d'affaires des industriels français se replie de - 8 % par rapport à la même période un an plus tôt. En volume, le retrait de la production de chaussures et articles chaussants est globalement plus prononcé (- 13 % sur les 4 mois 2025).

Les pantoufles et articles à dessus tissu évoluent dans la moyenne observée par l'ensemble de l'industrie avec une meilleure résistance des pantoufles (– 6 %). Les chaussures à dessus cuir affichent une baisse de – 12 % des quantités fabriquées. Dans cet ensemble, la chaussure homme et la chaussure enfant se comportent mieux que la chaussure femme. Les articles à dessus synthèse et caoutchouc voient leur production baisser de – 8 %, tandis que les chaussures et bottes de sécurité marquent un net repli (– 21 %). Sur de faibles volumes, les chaussures de sport augmentent leur production (+ 5 %) sur ces 4 premiers mois 2025. À fin avril 2025, les effectifs salariés affichent une tendance à la baisse de – 9 % sur un an.

En parallèle, bien que le secteur de la podo-orthèse bénéficie d'une activité relativement stable (+ 1,47 % en 2024), les entreprises font face aux enjeux humains et subissent de fortes contraintes économiques liées à un encadrement strict des tarifs par l'assurance maladie. En effet, les tarifs réglementés n'ont été revalorisés que de 3 % depuis 2013, ce qui place les entreprises en situation de tension financière croissante.

Malgré un contexte économique hétérogène, les perspectives pour la branche de la chaussure restent relativement positives.

En effet, les entreprises de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants font évoluer leur offre et leur organisation pour s'adapter et répondre aux nombreux enjeux auxquels elles font face (enjeux : clients et marchés nécessitant un engagement croissant en faveur de l'innovation, de la durabilité, de l'écoconception et du made in France, enjeux environnementaux et réglementaires, transition écologique et numérique, enjeux humains...)

Elles continuent de recruter, notamment en raison d'une pyramide des âges marquée par une forte présence de salariés seniors dans la branche. Un travail essentiel de transmission de savoir-faire s'opère afin que les nouveaux embauchés puissent être formés aux métiers spécifiques de la chaussure notamment.

En outre, les entreprises forment leurs collaborateurs en poste afin que ceux-ci puissent s'adapter aux évolutions de leurs postes (travail de nouvelles matières, personnalisation du produit...) mais aussi dans un but de montée en compétences (sécurisation des parcours professionnels).

Au regard de la situation économique et des perspectives d'activité de la branche ci-dessus exposées, les parties signataires du présent accord, soucieux de garantir le maintien dans l'emploi et des compétences au sein des entreprises, les partenaires sociaux souhaitent mobiliser tous les outils et actions en vue de préserver l'emploi et de développer les compétences des salariés de la branche.

En ce sens, ils ont conclu notamment un accord relatif aux mesures urgentes pour l'emploi et la formation professionnelle au sein de la branche le 9 octobre 2025 qui permet d'assurer la formation des salariés des entreprises soumises à des difficultés économiques conjoncturelles, et notamment les salariés placés en activité partielle par les entreprises mobilisant l'APLD rebond.

Cet accord permet d'accompagner la mobilisation des entreprises de l'industrie de la chaussure sur la mise en œuvre des formations suivantes :

- formations « cœur de métier » (métiers en tension) – transmission des savoir-faire ;
- formations en lien avec les transitions numérique et écologique ;
- formations en lien avec le développement digital et l'IA ;
- formations management, tutorat ;
- formations communication/marketing/commercialisation en lien avec les enjeux clients marchés ;

- formations amenant à l’obtention d’une certification de la branche ;
- formations dispensées dans le cadre d’un accord APLD ou APLD rebond.

En outre, les partenaires sociaux instituent dans la branche de l’industrie de la chaussure et des articles chaussants, l’activité partielle de longue durée issue de l’article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025.

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.

## **Titre 1<sup>er</sup> Dispositions générales de l’accord**

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

Le présent accord s’applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d’application de la convention collective nationale de l’industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC 1580).

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

### **Article 2 | Objet**

Le présent accord de branche a pour objet de prévoir – en l’absence d’accord d’établissement ou d’entreprise – la mise en œuvre du dispositif spécifique d’APLD rebond par la voie d’un document unilatéral élaboré par l’employeur au niveau de l’entreprise ou de l’établissement.

## **Titre 2 Mise en œuvre du dispositif d’activité partielle de longue durée rebond**

### **Article 3 | Contenu du document élaboré par l’employeur à fin d’homologation**

Le document est élaboré par l’employeur après consultation du comité social et économique (CSE), lorsqu’il existe. Il précise les conditions de mise en œuvre au niveau de l’entreprise ou de l’établissement des stipulations du présent accord.

Le document élaboré par l’employeur à fin d’homologation 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 de l’établissement ou de l’entreprise, et les actions à engager afin d’assurer une activité garantissant leur pérennité ainsi que les besoins de développement des compétences au regard des perspectives d’activité. Ce diagnostic doit figurer dans le préambule du document unilatéral.

Le 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 CSE 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 CSE lors de l’information consultation visé au paragraphe 1 du présent article.

## **2° La date de début et la durée d'application de l'APLD rebond dans l'établissement ou l'entreprise**

Le document unilatéral établi par l'employeur définit la date de début et la durée d'application du dispositif d'APLD rebond.

La date de début d'application du dispositif doit être nécessairement comprise entre le premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative et le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de cette demande. Cette date de début est commune à tous les établissements compris dans le périmètre du document élaboré par l'employeur pour une entreprise.

Les entreprises et établissements de la branche peuvent bénéficier du dispositif d'APLD rebond dans la limite de 18 mois d'indemnisation, consécutifs ou non, sur une durée d'application pouvant atteindre 24 mois consécutifs, à compter d'une date que l'employeur a choisie et qui est fixée par la décision d'homologation.

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

## **3° Le périmètre des établissements, activités et salariés concernés**

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

En application du présent accord, la mise en œuvre du dispositif d'APLD rebond concerne les salariés des entreprises dont l'activité est visée dans le champ d'application professionnel défini par l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC 1580).

Le dispositif d'APLD rebond permet de placer les salariés en position d'activité partielle :

- par entreprise ou partie de l'entreprise, quel que soit l'emploi ;
- par établissement ou partie d'établissement, quel que soit l'emploi.

Par exemple, peuvent être concernés par le dispositif d'APLD rebond une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

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.

En revanche, 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 3.2°, bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail, pour les motifs prévus à l'article R. 5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjoncture économique.

## **4° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale**

Le document unilatéral établi par l'employeur définit la réduction maximale autorisée de l'horaire de travail.

En principe, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale de travail 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 pour chaque salarié concerné sur la durée d'application de l'APLD rebond, telle que prévue dans le document en application de l'article 3.2°. Son application peut ainsi conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite prévue à l'alinéa précédent (40 %) ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document unilatéral élaboré par l'employeur, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

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

## **5° Les engagements en matière d'indemnisation et le rappel des garanties**

Le document unilatéral établi par l'employeur détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en APLD rebond.

Le salarié placé en APLD rebond reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 74 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail, conformément à l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

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.

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, cette 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 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Concernant le maintien des droits pendant l'APLD-R :

Sont maintenus, au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- les revenus permettant la validation des trimestres pris en compte pour le calcul de la retraite ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60<sup>e</sup> heure indemnisée, dans les conditions définies par l'Agirc-Arrco. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;
- le maintien des garanties collectives de protection sociale complémentaire, en fonction des stipulations des contrats existants dans l'entreprise ;
- la prise en compte des heures chômées 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 perçu le salarié, s'il n'avait pas été placé dans le dispositif d'APLD rebond ;
- la prise en compte des périodes de recours au dispositif d'APLD rebond pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage, et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

## **6° Les engagements en matière de maintien dans l'emploi**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la nature des engagements pris en faveur de l'emploi au sein de l'entreprise ou de l'établissement, le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements.

Ces engagements s'appuient sur le diagnostic réalisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Les engagements en matière de maintien dans l'emploi portent au minimum sur les salariés bénéficiant du dispositif d'APLD rebond dans l'entreprise ou l'établissement et s'appliquent, pour chaque salarié concerné, pendant une durée égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle qu'elle est prévue à l'article 3.2°.

Il est rappelé que le dispositif d'APLD rebond est destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ainsi, l'entreprise s'engage à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique pour les salariés inclus dans le périmètre de l'accord ou du document unilatéral pendant la durée d'application du dispositif. Tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et accord de performance collective (APC) est interdit pendant toute la période de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

## **7° Les engagements en matière de formation professionnelle**

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

Les signataires rappellent leur volonté de maintenir et développer les compétences des salariés. Ils réaffirment aux entreprises l'importance de la formation professionnelle et les invitent à mobiliser les dispositifs, tant régionaux que nationaux, de nature à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés.

Les périodes chômées dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond sont autant que possible privilégiées pour maintenir et développer les compétences par la formation professionnelle. À cette fin, pourront être mises en place notamment :

- des actions de formation ou ;
- de validation des acquis de l'expérience inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ou ;
- des bilans de compétence ou ;
- des projets coconstruits entre le salarié et l'employeur dans le cadre du compte personnel de formation.

Les signataires demandent ainsi à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences OPCO 2i et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE formation, FSE...) pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

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, cette 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 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

## **8° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel (IRP) de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre du dispositif d'APLD rebond et sur les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle**

Conformément à l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, le document unilatéral établi par l'employeur détermine les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif d'APLD rebond, ainsi que les modalités de suivi des engagements qu'il a définis.



Les informations transmises au CSE portent notamment sur les activités et salariés concernés par le dispositif, le volume d'heures d'activité partielle, et les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle et leur suivi.

Ces informations sont données au CSE régulièrement et au moins tous les trois mois.

Par ailleurs, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur informe et consulte le CSE, en application de l'article L. 2312-8 du code du travail, des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle, conformément à l'article 7 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025.

En cas de dégradation grave ou d'amélioration durable de la situation économique, sur l'initiative de l'employeur ou de la majorité des membres du CSE, il pourra être décidé de mettre fin au dispositif de façon anticipée :

- si la situation économique continue de se dégrader sans perspectives d'amélioration possible, la sortie du dispositif permettra, après consultation du CSE, d'envisager d'aller jusqu'au plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ;
- si la situation économique s'améliore durablement, l'employeur et la majorité du CSE peuvent décider de mettre fin au document unilatéral et d'en réduire la durée d'application du dispositif.

## **9° Les 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 3.3° sur les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle visés à l'article 3.6° et à l'article 3.7°.

### **Article 4 | Procédure d'homologation, début d'autorisation de placement en APLD rebond, renouvellement, bilan final, modification et reconduction**

#### **Article 4.1 | Homologation du document élaboré par l'employeur**

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail. Elle est accompagnée du document unilatéral et de l'avis rendu par le CSE, s'il existe. Si le CSE n'a pas exprimé d'avis dans le délai imparti, il est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du CSE 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.

L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision d'homologation, dans un délai de vingt et un jours à compter de la réception du document élaboré par l'employeur. La décision prise par l'autorité administrative est motivée. L'employeur doit ensuite informer le CSE de cette homologation.

Le silence gardé par l'autorité administrative pendant le délai prévu au précédent alinéa vaut décision d'homologation. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son avis de réception par l'administration au CSE, lorsqu'il existe.

Conformément à l'article 12 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique 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 3.2° ou au plus tard le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de la demande d'homologation à l'autorité administrative.

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 leur lieu de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation de placement en APLD rebond, l'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise et des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

#### **Article 4.2 | *Renouvellement et bilan à l'issue de chaque période d'autorisation***

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

En vue de ce renouvellement, l'employeur transmet à l'autorité administrative :

- un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise et des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ;
- un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise ;
- le 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'APLD rebond.

Lorsque le document unilatéral est reconduit, cette reconduction doit faire l'objet d'une homologation dans les mêmes formes que le document unilatéral initial.

#### **Article 4.3 | *Bilan final à l'issue de l'application du dispositif***

Avant l'échéance de la durée d'application du dispositif de 24 mois, l'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan final portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle tout au long de l'application du dispositif.

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'activité partielle de longue durée rebond.

#### **Article 4.4 | *Modification ou reconduction***

La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu. Le CSE s'il existe, est alors informé et consulté.

### **Titre 3 Dispositions finales de l'accord**

#### **Article 5 | *Durée de l'accord***

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.



Afin de tenir compte de la période de référence de 24 mois consécutifs mentionnés à l'article 10 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond et de la date butoir pour demander l'homologation du document unilatéral à l'autorité administrative fixée au 28 février 2026 conformément à l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, le présent accord expire le 28 février 2028.

En outre, des documents adaptant les documents unilatéraux visés à l'article 3 du présent accord peuvent être transmis à l'autorité administrative après le 28 février 2026 pour homologation dans les conditions prévues à l'article 4 et dans le respect de la durée d'application de l'APLD rebond fixée à l'article 2.7 du présent accord.

## **Article 6 | Extension et entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant son extension.

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

## **Article 7 | Révision**

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Une demande de révision pourra être formulée par toutes organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord ou par toutes organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes du présent accord.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives et organisations professionnelles d'employeurs dans la branche.

En cas d'évolution législative relative au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, les parties conviennent de se réunir pour examiner les modifications pouvant impacter le présent accord.

## **Article 8 | Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 9 | Formalité de publicité et de dépôt**

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

*Fait à Paris, le 17 octobre 2025.*

(Suivent les signatures.)