

Accord du 13 octobre 2025

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

NOR : ASET2550905M

IDCC : 2528

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

FFTM ;

FFM ;

FFCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FO pharmacie, cuirs et habillement ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 portant loi de finances pour 2025, le *Journal officiel* du 15 avril 2025 a publié le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Comme ils l'avaient déjà fait dans le passé par l'accord du 28 octobre 2020 pour la réduction d'activité durable, les partenaires sociaux de la branche maroquinerie (IDCC 2528) entendent avec le présent accord mettre à la disposition des entreprises de la branche un outil leur permettant de recourir au nouveau dispositif créé par les textes indiqués ci-dessus et 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.

Situation économique de la branche

La situation économique de la branche justifiant une baisse durable d'activité est déclinable par secteur.

Secteur de l'industrie de la maroquinerie

2024 a été une année où les exportations de produits français de maroquinerie ont marqué le pas.

En effet les exportations marquent une faible augmentation en passant de 12,7 milliards d'euros en 2023 à 13 milliards d'euros en 2024 soit une hausse limitée à 2,33 % consécutive à la baisse de la Chine et de Hong-Kong – 3 %, Singapour – 50 %.

Les États-Unis progressent seulement de 4 % et le Japon performe avec une croissance de + 273 %.

La croissance des importations de produits de maroquinerie en France est à l'instar des exportations limitée à 4 % soit 4,66 milliards d'euros en 2024 contre 4,49 milliards d'euros en 2023.

Les importations en provenance de Roumanie, d'Espagne et du Portugal progressent respectivement de 36, 24, et 29 %.

Les 2 pays les plus importants en termes d'importation de produits de maroquinerie, en France la Chine et l'Italie affichent respectivement – 2 % et + 3 %.

Depuis début 2025 et jusqu'à fin mars les chiffres en maroquinerie confirment un ralentissement certain tant à l'export (croissance à 0 %) qu'à l'import - 5 %.

Secteur de l'industrie des cuirs et peaux

Les tanneries et mégisseries françaises produisent des cuirs à haute valeur ajoutée, principalement destinés au secteur du luxe (maroquinerie, chaussures, ganterie, habillement, sellerie...) mais aussi destinés aux domaines de la création, des métiers d'art et du design, et des cuirs techniques.

Certaines d'entre elles connaissent actuellement une baisse durable d'activité en raison de plusieurs facteurs, qui parfois se combinent.

Au niveau international, les conflits géopolitiques (Ukraine, Proche-Orient), les tensions commerciales USA-Chine-UE ou la hausse des droits de douane influent sur la demande mais également sur le coût des matières premières, de l'énergie, du transport...

Par ailleurs, le marché du luxe mondial connaît depuis 2024 un ralentissement post-Covid qui se poursuit, avec une baisse de la demande dans les principaux pays consommateurs (Chine, USA, Europe).

Au niveau national, l'instabilité politique et gouvernementale, le contexte de dette publique élevée et de rigueur budgétaire attendue influent sur la consommation et les prises de décisions des entreprises.

De l'autre côté du spectre, les tanneries et mégisseries françaises doivent faire face à des charges d'exploitation significativement croissantes : coût élevé de l'énergie, de l'eau (analyse et traitement), des peaux, des agents tannants ou colorants, et ce, indépendamment des investissements nécessaires pour adapter leur outil industriel en vue de l'obtention ou du renouvellement des certifications et labels recommandés, mais également de la production réduite voire neutre en carbone.

Les tanneries et mégisseries qui produisent pour les marchés situés en dehors du luxe rencontrent de plus en plus de difficultés à s'y maintenir en raison de la concurrence asiatique.

De manière générale, les tanneries mégisseries françaises rencontrent un faible niveau de rentabilité et de commandes en 2025 qui s'avère problématique dans un contexte où de surcroît, elles restent dans l'incertitude vis-à-vis de l'application d'une directive européenne (EUDR) relative à la traçabilité des cuirs pour limiter la déforestation, qui pourrait leur imposer des mises en conformité coûteuses et chronophages.

Certaines déjà affectées par ces facteurs, ont actionné au cours des 2 dernières années les dispositifs de chômage partiel ou d'APLD et ont pu maintenir leur activité et d'autres pensent sérieusement y avoir recours au cours des prochains mois.

Secteur de la cordonnerie multiservice

Le secteur de la cordonnerie multiservice est confronté à des défis économiques uniques. Les petites entreprises de ce secteur, souvent situées dans des galeries commerciales, subissent des contraintes spécifiques liées à leur environnement de travail. La baisse de la fréquentation des centres-villes, la concurrence accrue des grandes enseignes et des plateformes en ligne, ainsi que les coûts élevés des loyers commerciaux, ont un impact significatif sur leur activité.

Cette fragilité est aggravée par la dégradation de l'environnement commercial des centres-villes et galeries marchandes. En 2024, la fréquentation des magasins en centre-ville a chuté de 1,8 %, un recul plus marqué que dans les autres zones. Le taux de vacance commerciale atteint désormais 10,64 %, selon le bilan annuel de Procos. Les cordonneries multiservices, souvent implantées dans ces zones, pâtissent directement de cette évolution. La raréfaction des projets commerciaux autorisés (chute de 67 % des surfaces validées en CDAC entre 2019 et 2024) et les politiques urbaines jugées parfois excessives (restrictions de circulation, stationnement réduit) restreignent leur accessibilité et compromettent leur rentabilité.

Ces éléments justifient pleinement l'inclusion des cordonneries multiservice dans un dispositif de soutien tel que l'APLD rebond, afin de garantir le maintien de l'emploi dans ce secteur essentiel de proximité.

Perspectives d'activité de la branche

Les perspectives d'activité de la branche garantissant que la pérennité n'est pas compromise sont déclinables par secteur.

Secteurs de l'industrie de la maroquinerie et secteur de l'industrie des cuirs et peaux

Selon une étude BDO ^[1], la croissance globale de l'industrie du luxe devait atteindre + 29 % d'ici 2030, avec l'ouverture de nouveaux marchés en Inde et au Japon.

Des perspectives d'activité plus soutenues, sont attendues après l'année 2025, sous toutes réserves.

Secteur de la cordonnerie multiservice

Les perspectives d'activité pour les cordonneries multiservice sont étroitement liées à l'évolution des comportements de consommation, à la transition écologique et à la redynamisation des centres-villes. La demande pour des services artisanaux de réparation, d'entretien, de personnalisation et de restauration reste globalement stable, voire en légère hausse sur certains segments en lien avec la seconde main.

Ces entreprises disposent d'un potentiel de développement en diversifiant leurs services (gravure, reproduction de clés, maroquinerie légère, vente d'accessoires) et en valorisant leur rôle dans l'économie circulaire locale. Leurs savoir-faire artisanaux, conjugués à une adaptation à l'ère numérique (gestion commerciale, relation client, présence en ligne), peuvent constituer un levier de croissance.

Le positionnement des cordonneries comme artisans de services durables de proximité, soutenus par les politiques publiques (bonus réparation, actions territoriales en faveur des métiers de l'artisanat), leur confère un rôle stratégique à moyen terme dans la reconquête commerciale des centralités urbaines.

[1] Étude BDO : le marché du luxe en 2024 et ses perspectives à 2030 (mars 2025).

Besoins de développement des compétences

Les besoins de développement des compétences dans la branche au regard des perspectives d'activité sont déclinables par secteur.

Secteur de l'industrie de la maroquinerie

Malgré un ralentissement de l'activité, l'industrie de la maroquinerie continue de recruter et de former ses salariés en poste.

De forts besoins en recrutement existent en raison de l'ouverture de nouveaux ateliers et de nombreux départs à la retraite. Cela nécessite la transmission de savoir-faire dans un secteur du luxe où l'excellence des gestes est attendue.

Par ailleurs, le contexte économique qui entraîne la réindustrialisation de certains accessoires et la réorientation de certaines productions suspendues vers des productions plus porteuses mais également les défis de la transition numérique et écologique, amènent les entreprises à accompagner les salariés en poste dans une montée en compétence et en polyvalence.

Parmi les formations visées : les formations cœurs de métier de la maroquinerie (et leur évolution), les formations en management, de tuteurs et formateurs, les formations dans le numérique et le digital, celles sur la RSE, les formations relatives à la qualité et aux process, les formations liées à l'innovation et à la créativité.

Secteur de l'industrie des cuirs et peaux

En attendant la reprise d'une activité plus soutenue, il y a nécessité de continuer à développer la polyvalence des salariés pour faire face aux fluctuations d'activité dans les différents services.

Les entreprises ont besoin d'améliorer leur réactivité et leur flexibilité dans le contexte actuel.

Cette polyvalence passe par la formation interne pour développer les compétences et les savoir-faire métiers dans un secteur caractérisé par la quasi-absence de formations initiales.

Les 2 CQP, coloriste spécialité finissage ou teinture et agent de production spécialité corroyage ou finissage, apportent eux aussi une structuration et une formalisation de l'apprentissage d'un métier jusqu'alors essentiellement acquis sur le terrain.

Ces CQP accompagnent les entreprises dans leur développement et la reconnaissance des compétences clés du secteur.

Il est aussi attendu une montée en compétences des managers afin qu'ils soient de véritables relais de la stratégie.

La prise en charge des coûts pédagogiques voire salariaux des formateurs internes est déterminante.

Secteur de la cordonnerie multiservice

Les cordonneries multiservices ont besoin de développer les compétences de leurs salariés pour répondre aux évolutions du marché et aux attentes d'une clientèle diversifiée, plus jeune et soucieuse d'esthétique et de durabilité.

Cela inclut la maîtrise des techniques traditionnelles de réparation et d'entretien des articles en cuir et matières souples, mais aussi l'adaptation aux nouveaux matériaux (synthétiques, textiles techniques, cuirs alternatifs), ainsi qu'aux nouvelles pratiques telles que la customisation et la restauration esthétique de chaussures et d'accessoires.

Le développement de compétences en sneaker care, en personnalisation artisanale, en entretien haut de gamme ou en recoloration constitue un axe fort d'attractivité pour ces métiers.

Parallèlement, la digitalisation de la gestion d'atelier et la communication avec les clients appellent à une formation aux outils numériques, à la vente-conseil, et à la relation client multi-canal.

Enfin, la polyvalence est un atout majeur dans ce secteur : les formations doivent permettre d'assurer plusieurs activités dans une même boutique et d'apporter de la souplesse aux petites structures.

Article 1^{er} | Champ d'application

Secteur de l'industrie de la maroquinerie

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'Insee sous le numéro : 1512Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes : articles de bureau ; articles de chasse et pêche ; articles pour chiens et chats ; articles de sellerie-bourrellerie ; articles de sellerie automobile/marine ; attaché-case – pilote-case ; baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ; boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ; bracelets pour montre ; cartables – sacs d'écoliers ; étuis chéquiers ; étuis à clefs ; étuis divers de petite maroquinerie ; étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ; malles – cantines ; porte-cartes (crédit, photographie, identité) ; portefeuilles ; porte-monnaie – bourses – porte-billets ; porte-habits ; sacs dames/fillettes ; sacs hommes ; sacs de sport ; sacs de voyage ; sacs spécifiques photo, audiovisuel ; sacoches pour cycles et motocycles ; serviettes, porte-documents ; trousse de toilette ; trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ; trousse d'écoliers ; valises ; vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir, d'une part, et celle de la ganterie de peau (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 1419Z), d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, *Journal officiel* du 10 mai 2017).

Secteur de l'industrie des cuirs et peaux

Le présent accord s'applique en France dans l'ensemble des industries des cuirs et peaux, tel qu'anciennement visées par la nomenclature de l'Insee, sous le numéro 1511Z mais pas exclusivement.

Secteur de la cordonnerie multiservice

Le présent accord s'applique en France dans l'ensemble de la cordonnerie multiservice (codes NAF 9523Z et 9529Z). Le secteur couvre également les activités connexes souvent exercées en complément dans les cordonneries multiservice, telles que la reproduction de clés, la gravure, la fabrication de tampons, les impressions minute, l'affûtage, ainsi que tout service artisanal de proximité en lien avec l'activité principale.

Article 2 | Demande de mise en œuvre

L'employeur qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle de longue durée rebond en application du présent accord de branche sous réserve de son extension par le ministère du travail élabore après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, un docu-

ment conforme aux stipulations du présent accord de branche et ce document doit définir les engagements pris par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. Il doit comporter un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise, ses perspectives d'activité, les actions engagées et à engager pour rétablir l'activité ainsi que les besoins en développement des compétences.

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.

La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

2.1. Réduction de la durée du travail

La réduction maximale de l'horaire de travail ne peut pas être supérieure à 40 % de 35 heures hebdomadaires (ou de la durée inférieure le cas échéant).

Elle peut atteindre 50 % lorsqu'une situation économique particulière le permet, par exemple :

- l'ampleur de la réduction d'activité en pourcentage par rapport au chiffre d'affaires habituel ;
- la durée de la baisse d'activité sur les mois passés ;
- la persistance de la dégradation de l'activité sur les mois à venir avec un chiffre d'affaires prévisionnel notablement inférieur au chiffre d'affaires permettant d'équilibrer les charges de l'entreprise ;
- diminution brutale et durable du chiffre d'affaires suite à la perte d'un client représentant un pourcentage significatif du chiffre d'affaires ;
- augmentation substantielle de tel ou tel coût de production amenant les clients à suspendre, reporter ou annuler des commandes.

2.2. Engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle

En application du présent accord, l'entreprise s'engage à ne procéder à aucun licenciement économique pour motif économique pour l'ensemble des salariés inclus dans le périmètre du document unilatéral pendant la durée d'application du dispositif.

Il est en effet 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 du document unilatéral pendant la durée d'application du dispositif. Tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est interdit pendant toute la période de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond pour le périmètre concerné.

Elle peut aussi diminuer, voire suspendre le recours aux contrats à durée déterminée et à l'intérim.

Par ailleurs, l'entreprise devra faire figurer dans le document soumis à homologation, les actions mentionnées à l'article L. 6313-1 du code du travail qu'elle va proposer aux salariés de réaliser pendant les heures non travaillées telles que par exemple, des actions de formation :

- pour actualiser leurs compétences afin de favoriser leur adaptation au poste de travail ;
- pour développer leurs compétences afin de préserver leur employabilité pour faciliter leur maintien dans l'emploi ou pour faciliter une évolution dans l'emploi avec maintien ou non de la qualification ;
- pour préparer une mobilité professionnelle dans voire en dehors de l'entreprise.

Par ailleurs, l'entreprise devra aussi proposer aux salariés d'effectuer, s'ils le désirent, un bilan pour analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

En dernier lieu, l'entreprise pourra proposer aux salariés de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

En tout état de cause, les engagements de l'employeur en termes de formation devront répondre aux besoins en développement de compétences qui sont indiqués dans le diagnostic figurant sur le document soumis à homologation.

À cet effet, l'employeur est invité à solliciter le délégué à l'accompagnement des entreprises et des parcours professionnels (DARP) du ressort géographique de l'entreprise afin d'obtenir des informations sur les différents outils et dispositifs de l'État tels que la « transition collective ».

L'employeur est également invité à solliciter son opérateur de compétences (OPCO 2i) pour arrêter ces engagements et préciser les modalités de financement, telles que prévues au jour de la conclusion du présent accord, pour le « plan de développement des compétences des entreprises de – de 50 salariés » incluant le bilan de compétences, le « dispositif Pro-A », le catalogue de formation « 2i Actions clés en main », l'AFEST, le fonds social européen (non exhaustif).

L'employeur pourra être amené à financer ces actions sur les fonds propres de l'entreprise.

La mobilisation du compte personnel de formation du salarié ne pourra être valorisé que si le projet de formation est co-construit entre le salarié et l'employeur.

Pour les entreprises relevant du secteur de la maroquinerie et des industries des cuirs et peaux, le dispositif « cuir et savoir-faire » mis en place par le centre technique du cuir, permet la transmission des savoir-faire métiers sur le poste de travail.

L'employeur devra faire connaître aux salariés de manière claire et parfois individualisée, les actions de formation auxquelles ils sont éligibles ainsi que les modalités de financement qui sont proposées, par le biais, de réunions collectives d'information, d'entretien individuel avec les salariés concernés, d'affichage, etc.

2.3. Modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires sur la mise en œuvre de l'accord

À l'occasion de chaque réunion de la CCPNI de la branche maroquinerie, il sera fait état du nombre de documents unilatéraux conclus en application du présent accord, pour autant que les entreprises adhérentes acceptent de communiquer cette information.

Si le délai entre 2 réunions devait dépasser 3 mois, il serait adressé cette information par message électronique via le secrétariat de la CPPNI.

2.4. Modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du document unilatéral

L'employeur informe au moins tous les 3 mois le CSE s'il existe, via un bilan sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, reprenant les engagements indiqués dans le document unilatéral.

Article 3 | *Clauses facultatives*

Le document soumis à homologation peut aussi comporter des clauses sur :

- les efforts proportionnés des dirigeants salariés, mandataires sociaux et actionnaires à ceux demandés aux salariés ;

- les conditions de prise des congés payés et CPF avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- les moyens de suivi du dispositif par les organisations syndicales ;
- les actions spécifiques de maintien dans l’emploi des salariés d’au moins 57 ans.

Article 4 | *Renouvellement de la demande*

Avant l’échéance de la durée d’application du dispositif, l’employeur adresse à l’autorité administrative un bilan final sur le respect de la réduction maximale de l’horaire de travail et des engagements pris en matière de maintien dans l’emploi et de formation professionnelle :

- une présentation des perspectives d’activité de l’entreprise, de l’établissement ou du groupe ;
- un procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, lorsqu’il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l’activité partielle de longue durée rebond.

Le document à faire homologuer par l’autorité administrative doit lui être transmis avant le 28 février 2026.

L’entreprise couverte par un document unilatéral homologué avant cette dernière date pourra transmettre à l’administration un avenant modificatif et obtenir le renouvellement du dispositif après le 28 février 2026.

Lorsque l’employeur demande une nouvelle autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond, il adresse à l’autorité administrative :

- un bilan actualisé portant sur le respect de la réduction maximale de l’horaire de travail et sur le respect des engagements pris en matière d’emploi et de formation professionnelle ;
- un diagnostic actualisé justifiant notamment la baisse durable d’activité et présentant les actions engagées afin d’assurer une activité garantissant la pérennité de l’entreprise ;
- le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, lorsqu’il existe, a été informé de la mise en œuvre de l’activité partielle de longue durée rebond.

Article 5 | *Indemnisation et garanties*

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le salarié perçoit 70 % de son salaire horaire limité à 4,5 fois le Smic (et 100 % du salaire horaire pendant la réalisation d’actions de formation) ; l’employeur perçoit 60 % de ce salaire horaire dans la même limite avec un minimum de taux horaire pris en compte égal à 9,4 €.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le salarié perçoit 73 % de son salaire horaire limité à 4,5 fois le Smic (et 100 % du salaire horaire pendant la réalisation d’actions de formation) ; l’employeur perçoit 60 % de ce salaire horaire dans la même limite avec un minimum de taux horaire pris en compte égal à 9,4 €.

Concernant l’effectif de 50 salariés, il convient de prendre en compte le nombre de salariés (en équivalent temps plein) présents dans l’entreprise au cours du mois de la demande d’autorisation de mise en œuvre du dispositif ou de la demande de renouvellement.

En outre, s’agissant du maintien des droits pendant l’APLD rebond :

Il est rappelé que sont maintenus, au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d’activité partielle :

- l’acquisition des droits à congés payés ;
- la validation des trimestres pris en compte pour le calcul de la retraite dans les conditions définies par la sécurité sociale ;

- l’acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60^e 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, conclus en application des accords de branche notamment (accord du 7 avril 2015 relatif aux frais de santé, accord du 12 décembre 2018 relatif à la prévoyance, avenant n° 1 du 18 décembre 2024 à l’accord du 12 décembre 2018 relatif à la prévoyance) ;
- 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.

Article 6 | Durée de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans commençant au jour de la parution au *Journal officiel* de l’arrêté ministériel d’extension.

Article 7 | Révision et dénonciation

Toute demande de révision du présent accord devra s’effectuer dans les conditions définies par la loi et la convention collective.

La dénonciation du présent accord suppose un accord unanime de l’ensemble des signataires du présent accord.

Article 8 | Formalités

Le contenu du présent accord comporte une disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés. Celle-ci est visée à l’article 5 du présent accord.

Le secrétariat de la CPPNI est mandaté pour demander l’extension du présent accord.

Fait à Paris, le 13 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)