

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGRO-ALIMENTAIRE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

IDCC : 7025 | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Accord du 2 décembre 2025

relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond

NOR : AGRS2597134M

IDCC : 7025

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

Fédération nationale entrepreneurs des territoires (FNEDT),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) CGT-FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture (CFTC Agri) ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles (SNCEA) CFE-CGC,

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 au sein de la branche professionnelle des entreprises de travaux et de services agricoles, des entreprises de travaux et de services ruraux, et des entreprises de travaux et de services forestiers.

■ Bilan de conjoncture :

Le secteur des ETARF est passé « d'une reconnaissance d'activité essentielle » (crise sanitaire 2020) à un affaiblissement structurel dû à l'accumulation de chocs : inflationniste, climatique, et sanitaires successifs. La situation financière se dégrade, l'investissement est reporté, les

projets de recrutement et de développement sont reportés et les tensions avec les clients augmentent.

Retour sur 5 années de crises (2020-2025)

Nature du choc	Impact	Données chiffrées clés
Crise sanitaire (2020)	Maintien des activités jugées essentielles (chantiers).	Progression du chiffre d'affaires.
Choc inflationniste (guerre en Ukraine)	Flambée des coûts de production (GNR, pièces, matériaux).	Augmentation du coût de la maintenance (IPAMPA) : près de 20 % en quatre ans, dont plus de 15 % sur 2022-2024.
Choc inflationniste (guerre en Ukraine)	Augmentation du prix du matériel.	Prix des matériels de récolte : pics à 25 % d'augmentation, et reste au-dessus de 20 % en 2025.
Choc inflationniste (guerre en Ukraine)	Poids du machinisme.	Le poste machinisme représente 40 % des coûts de revient des ETA.
Choc climatique (2023-2024)	Conditions exceptionnellement humides, sols impraticables, annulations/retards de chantiers, pertes de chiffre d'affaires, casse mécanique, surconsommation de carburant.	En forêt certaines entreprises n'ont pu travailler que 6 mois sur 12.
Nouveaux chocs sanitaires	Arrêts/suppressions de chantiers (DNC, grippe aviaire, scolytes, nématode du pin).	En grippe aviaire pour chaque cas avéré un zonage est établi avec une interdiction de remise de volaille pendant 6 semaines. En 2024 les zonages étaient à l'échelle du canton. En 2025 le zonage est plus précis mais de ce fait la multiplication des foyers les périodes d'arrêt seront de 12 semaines au lieu de 6 semaines les années précédentes.

Enquête de conjoncture FNEDT 2025

L'enquête révèle un secteur «qui tient», mais au prix d'un épuisement progressif des ressources et d'une érosion des marges.

Indicateur	Constat	Données chiffrées clés
Activité globale	Majoritairement stable par rapport à 2024 (année dégradée).	59 % des chefs d'entreprise jugent l'activité 2025 équivalente à 2024. Un quart l'estime encore inférieure.
Trésorerie	Forte dégradation.	Près d'une entreprise sur deux (49,8 %) estime sa trésorerie inférieure à l'année précédente. 7,6 % l'estiment meilleure.
Stratégie d'adaptation	Priorité à la consolidation financière plutôt qu'au développement.	Environ 51 % ont reporté un projet d'investissement. 25 % ont vendu du matériel. 12 % ont différé un recrutement.
Moral des dirigeants	Nettement dégradé.	Près de 80 % déclarent un moral moyen, mauvais ou très mauvais.

L'accumulation des chocs a transformé des crises passagères en un risque d'affaiblissement structurel pour les ETARF.

- **Marge et coûts** : l'érosion des marges est la conséquence directe d'une forte augmentation des coûts (maintenance, matériel, carburant) non répercutée sur les tarifs.
- **Investissement et capacité** : le report massif de l'investissement (51 % des répondants) menace la capacité d'intervention et la modernisation de l'outil de production à moyen terme.
- **Ralentissement des projets d'embauche** : de nombreuses entreprises reportent leurs projets d'embauche voire décident de restructurer leurs offres de prestations en réduisant leur besoin de compétence.
- **Risque final** : l'incapacité des ETARF à maintenir leur outil et leur activité pourrait, à terme, mettre en danger la souveraineté alimentaire et l'outil de production agricole dans les filières où elles sont prépondérantes.

Besoin de développement des compétences dans la branche

Étant donné les défis spécifiques aux ETARF (machinisme premier poste budgétaire, chocs climatiques, tensions clients/vandalisme, besoin de diversification), les besoins en développement de compétences dans le cadre d'un accord APLD doivent être structurés autour de trois axes principaux :

Axe 1 : maîtrise technique et optimisation des coûts

Face à l'explosion des coûts de production (machinisme, entretien), l'objectif est d'améliorer l'efficacité opérationnelle et de prolonger la durée de vie des équipements.

- **Maintenance préventive et curative avancée** :
 - diagnostic des pannes : développer la capacité à détecter et remédier aux pannes (mécaniques, électroniques) rapidement pour limiter la casse et les coûts d'immobilisation ;
 - télémétrie et données machine : former les conducteurs d'engins (niveau II dans les classifications ETARF) et les mécaniciens à l'interprétation des données de performance et d'entretien des matériels de nouvelle génération.
- **Écoconduite et optimisation carburant** :

Maîtriser les réglages fins des outils et la conduite pour réduire la surconsommation de carburant, particulièrement critique dans un contexte de fortes hausses des prix.
- **Techniques spécifiques** :
 - forestier (ETF) : maîtrise des nouvelles techniques d'exploitation forestière durable, gestion de la crise des scolytes et autres parasites, reboisement technique... ;
 - agricole (ETA) : maîtrise des techniques agronomiques et environnementales.

Axe 2 : adaptation au changement climatique et à la réglementation

Les chocs climatiques et la pression réglementaire (environnementale, sécurité) nécessitent une forte adaptabilité des équipes.

- **Agro-écologie et pratiques durables** :

Diversification des prestations : formation aux techniques d'agriculture de conservation des sols (semis direct, travail réduit), services de gestion des couverts végétaux, et autres pratiques moins dépendantes des fenêtres d'intervention classiques.
- **Sécurité et prévention des risques (hors formation obligatoire)** :
 - CACES et habilitations : mise à niveau des certifications pour la conduite d'engins ;
 - santé au travail : gestes et postures pour limiter les risques liés à la fatigue et aux conditions de travail difficiles.

Axe 3 : développement commercial et relation client

Face aux tensions commerciales (retards de paiement, renégociations), les équipes doivent renforcer leurs compétences dans la gestion de la relation client.

■ Gestion commerciale et financière :

- tarification des prestations : aider les chefs d'entreprise et les managers à calculer précisément les coûts de revient (40 % liés au machinisme) pour justifier les tarifs et préserver les marges ;
- gestion des encours clients : techniques de relance, de négociation commerciale et de sécurisation des conditions de règlement.

■ Communication et médiation :

Gestion des conflits : formation à la communication non violente et à la médiation pour gérer les tensions avec le public (vandalisme) ou avec les clients (contestation de chantiers).

■ Compétences numériques (illectronisme) :

Maîtriser les outils numériques pour la traçabilité, la facturation électronique et la gestion des chantiers (logiciels de planification/géolocalisation).

Ces formations ciblées aident à transformer la période de crise en une opportunité de montée en gamme et de diversification des services :

- renforcement des compétences métiers (formation) ;
- formation aux nouvelles technologies et outils :
 - agriculture de précision : utilisation de drones, GPS, capteurs, logiciels de gestion des parcelles ;
 - mécanique et maintenance avancée : diagnostic et réparation de matériels agricoles, ruraux et/ou forestiers de plus en plus sophistiqués et connectés ;
 - digitalisation : formation aux outils numériques de reporting, de facturation et de gestion de la relation client ;
- spécialisation dans des filières d'avenir :
 - agro-écologie et techniques alternatives : maîtrise des pratiques de réduction des intrants, agriculture biologique, agroforesterie ;
 - énergie et biomasse : formation sur l'entretien des installations de méthanisation, de production de biomasse-énergie ou des parcs photovoltaïques en milieu rural ;
 - développement de nouveaux services et marchés ;
- diversification des prestations :
 - travaux forestiers spécialisés : montée en puissance sur des travaux de sylviculture durable, de reboisement ciblé pour la qualité du bois, ou de gestion des risques (incendies, érosion) ;
 - conseil et accompagnement : monétiser l'expertise des équipes pour des services de conseil technique auprès des agriculteurs et des collectivités ;
- pénétrer des marchés de niche ou locaux :

face à cette fragilisation de l'activité et aux besoins de compétences, les partenaires sociaux sont convenus de définir les modalités de mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée « rebond » prévu par le I de l'article 193 de la loi du 14 février 2025 de la loi de finances 2025, ainsi que par le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond et les éventuels décrets complémentaires.

Le bénéfice de ce dispositif est conditionné à l'élaboration d'un document unilatéral par l'employeur au niveau de l'établissement ou de l'entreprise dans les conditions prévues au présent accord et homologué par l'autorité administrative.

Les organisations signataires souhaitent sensibiliser les entreprises sur l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Répondre à ces enjeux constitue un défi majeur pour les entreprises de la branche afin de rester compétitives et de correspondre aux attentes du marché. Or ces enjeux ne pourront être relevés que si les entreprises disposent des compétences humaines adaptées. À ce titre, les partenaires sociaux ont identifié des besoins en développement des compétences de la branche pour les années à venir concentrés sur les métiers.

Dans le même temps les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises de la branche qui rencontreraient des difficultés qu'avant de mobiliser le dispositif d'activité partielle de longue durée elles peuvent faire appel :

1. Aux services des délégués à l'accompagnement des entreprises et des parcours professionnels qui ont pour missions d'accompagner les entreprises et les salariés concernés par des difficultés économiques. Il existe un référent par département. La liste est consultable sur le site suivant : <https://travail-emploi.gouv.fr/les-delegues-laccompagnement-des-entreprises-et-des-parcours-professionnels-darp>.

2. À l'association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture (ANEFA). Elle est également un acteur incontournable de notre secteur sur les questions d'emploi salariés et de formation. À ce titre l'ANEFA peut, dans certains cas, proposer aux entreprises des possibilités de mobilités interentreprises à des salariés de nos entreprises afin de limiter le recours à l'activité partielle de longue durée. Il est important de rappeler que la mobilité interentreprise nécessite une convention de mise à disposition entre les deux entreprises et nécessite également l'accord du salarié. Cette dernière peut se faire sur un poste à compétence équivalente ou moindre avec maintien de la rémunération antérieure.

Titre 1^{er} Dispositions générales de l'accord

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de travaux et de services agricoles, des entreprises de travaux et de services ruraux, et des entreprises de travaux et de services forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025).

Titre 2 Mise en œuvre du dispositif

En l'absence d'accord collectif d'établissement ou d'entreprise, l'employeur s'appuie sur l'accord de branche pour élaborer un document unilatéral qui fixe les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond dans son entreprise.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique est préalablement consulté sur le document unilatéral.

Article 2 | Activités et salariés concernés par le dispositif

Dans l'entreprise ou l'établissement, conformément à l'article 6 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, le document unilatéral détermine les activités et les salariés auxquels s'applique ce dispositif, il peut s'agir de l'entreprise ou une partie de l'entreprise, quel que soit l'emploi.

Les activités et secteurs concernés par la baisse d'activité doivent être clairement identifiés.

Il n'est pas possible d'individualiser le dispositif, c'est-à-dire de placer une partie seulement des salariés du périmètre concerné en activité partielle ou d'appliquer à ces salariés une répartition

différente des heures travaillées ou non travaillées. En revanche il est possible de prévoir un système de roulement au sein d'un même service.

Le dispositif peut concerner tout type d'emploi que ce soit des emplois administratifs et ou des emplois de production, quelle que soit l'organisation du temps de travail (y compris les salariés bénéficiant d'une convention de forfait).

L'employeur ne peut pas, sur une même période et pour un même salarié, bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond et du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Il est également impossible de bénéficier de manière concomitante des dispositifs d'APLD et d'APLD rebond.

Cependant, l'employeur bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond 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 pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5°, conformément à l'article 11 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 3 | Contenu du document unilatéral

En application de l'article 6 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, le document unilatéral élaboré par l'employeur doit contenir les mêmes mentions obligatoires que l'accord de branche étendu et préciser ses conditions de mise en œuvre.

Les mentions obligatoires devant figurer dans le document unilatéral instaurant le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond sont les suivantes :

- le préambule, comportant un diagnostic sur la situation économique, les perspectives d'activité ainsi que les actions à engager afin d'assurer une activité garantissant leur pérennité, conformément à l'article 1^{er} du décret du 14 avril 2025 et les besoins de développement des compétences de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel est mis en œuvre le dispositif, tel que défini à l'article 3.1 du présent accord ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et les salariés auxquels s'applique ce dispositif, tels que définis à l'article 2 du présent accord ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle, tels que définis aux articles 3.5 et 3.6 du présent accord ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Article 3.1 | Situation économique, perspectives d'activité et besoins de développement des compétences dans l'entreprise ou l'établissement

Conformément aux articles 1 et 6 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, le document unilatéral doit contenir, dans un préambule, le diagnostic sur la situation économique, les perspectives d'activité et les besoins de développement des compétences de l'entreprise ou de l'établissement.

L'employeur pourra s'appuyer sur la base de données économiques, sociales et environnementales lorsqu'elle existe et sur tout autre élément attestant de la situation (perte

de chiffres d'affaires, difficulté de trésorerie, baisse des commandes, éléments financiers, commerciaux, comptables, menaces pesant sur l'emploi).

La durée de la baisse d'activité doit être estimée et les perspectives d'activité envisagées doivent être identifiées pour permettre de garantir que la pérennité de l'entreprise n'est pas compromise.

Le document unilatéral doit contenir un ensemble d'actions permettant de rétablir l'activité de l'entreprise. Les actions à engager doivent être clairement exposées et accompagnées d'un calendrier prévisionnel de mise en œuvre. Dans ce cadre, il est recommandé de présenter un prévisionnel d'exploitation et un plan de trésorerie sur la durée de recours au dispositif. La structure devra ainsi présenter à l'autorité administrative l'état d'avancement de ces actions à chaque renouvellement d'autorisation.

En outre, le diagnostic doit permettre d'identifier les besoins de développement des compétences qui permettront à l'entreprise de répondre aux perspectives d'activité identifiées.

Le comité social et économique, s'il existe, est consulté pour élaborer ce préambule.

Article 3.2 | Homologation du document unilatéral et durée d'autorisation

Conformément à l'article 8 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, la demande d'homologation du document unilatéral élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée et ce avant le 28 février 2026 conformément au VIII de l'article 193 de la loi n° 2025-127.

Elle est accompagnée du document unilatéral élaboré par l'employeur et de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

Conformément à l'article 9 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, la décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. L'employeur notifie cette décision, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

Les partenaires sociaux souhaitent également que l'employeur adresse une copie de cette décision à la CPPNI ETARF par voie électronique à l'adresse mail suivante : cppni@e-d-t.org.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle de longue durée rebond pour une durée de six mois maximum. L'autorisation est renouvelable par période de six mois maximum.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, après consultation du comité social et économique s'il existe, poursuivre son projet et présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires à la condition que cette nouvelle demande d'homologation soit déposée avant 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 par voie dématérialisée :

- un bilan actualisé portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ;
- un diagnostic actualisé justifiant notamment la baisse durable d'activité et présentant les actions engagées afin de rétablir l'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ;
- 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 3.3 | Réduction de l'horaire de travail maximal dans l'entreprise ou l'établissement

Le document unilatéral détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale, conformément à l'article 4 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral.

Il est possible de déroger à cette limite dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document unilatéral, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

Article 3.4 | Indemnisation des salariés bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond

Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette 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.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

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.

Article 3.5 | Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière d'emploi

Le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond 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.

Le document unilatéral détermine les engagements en matière d'emploi, conformément à l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond. Ces engagements sur le maintien en emploi s'appuient sur le diagnostic économique partagé avec les membres du comité social et économique, s'ils existent.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail.

Pendant la durée d'application du dispositif, l'entreprise ou l'établissement s'engagera à ne pas procéder à des ruptures conventionnelles collectives, ni à conclure d'accord de performance collective.

Les signataires du présent accord précisent que ces engagements en matière d'emploi s'appliquent *a minima* à l'intégralité des salariés compris dans le périmètre du document unilatéral. Toutefois, l'employeur et le comité social et économique peuvent, dans le document unilatéral, prévoir que les engagements en matière d'emploi s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'établissement concerné par le dispositif d'activité partielle de longue durée.

Les engagements définis ci-dessus devront s'appliquer pendant toute la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement augmenté de 3 mois.

Les signataires rappellent qu'en cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, l'administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues.

Lorsque la rupture du contrat de travail pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise, l'administration pourra faire application de l'article 20 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 3.6 | Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière de formation professionnelle

Le document unilatéral détermine les engagements en matière de formation professionnelle, conformément à l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle concernent, au moins, l'intégralité des salariés compris dans le périmètre de l'accord ou du document unilatéral pendant la durée d'application du dispositif.

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.

Pour ce faire les partenaires sociaux invitent les entreprises :

- à mobiliser les équipes d'Ocapiat afin de les accompagner à déterminer le plan d'action le plus pertinent pour mener à bien la gestion des compétences ;
- à préciser le périmètre des engagements en matière de formation professionnelle, en particulier sur les salariés concernés par ces engagements et la durée pendant laquelle ces engagements s'appliquent.

À cette fin, pourront être mises en place notamment :

- des actions de formation ;
- de validation des acquis de l'expérience inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ou du plan mutualisé d'Ocapiat pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- des projets coconstruits entre le salarié et l'employeur dans le cadre du plan de formation ;
- des projets cofinancés entre le salarié et l'employeur dans le cadre du compte personnel de formation.

Ainsi, les signataires réaffirment leur volonté de mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences Ociapiat et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-formation, FSE, autres...), 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.

Il est rappelé qu'il incombe à l'employeur de prévoir la nécessité de mobiliser des fonds propres pour participer au financement et à la mise en œuvre de ces engagements. L'indisponibilité des fonds légaux ou conventionnels ne saurait justifier le non-respect des engagements de formation professionnelle.

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.

L'employeur informe par tout moyen les salariés inclus dans le périmètre de l'accord.

Article 3.7 | Modalités d'information des institutions représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée et suivi des engagements fixés par le document homologué

Le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise, s'il existe, est informé au moins tous les trois mois, sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, conformément à l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 4 | Bilans portant sur le respect des engagements et de la réduction maximale de l'horaire de travail

Article 4.1 | Bilan à l'issue de chaque période d'autorisation

L'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle avant l'échéance de chaque période d'autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond, conformément à l'article 13 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 4.2 | 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, de l'entreprise ou du groupe 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.

Titre 3 Dispositions finales

Article 5 | Suivi de l'application du dispositif

Les partenaires sociaux de la branche ETARF aborderont tous les ans et autant que nécessaire, dans le cadre de la CPPNI, le suivi du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 6 | Durée et formalités relatives à 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.

Pour rappel la durée d'indemnisation est d'au maximum 18 mois sur 24 mois conformément à l'article 12 du décret du 14 avril 2025 qui dispose que « Au cours de la durée d'application définie à l'article 10, l'employeur peut bénéficier jusqu'à dix-huit mois, consécutifs ou non, d'indemnisation. »

Article 7 | Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

La branche est majoritairement constituée d'entreprises ayant des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés.

Article 8 | Révision

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.

Les négociations concernant une demande de révision, s'ouvriront dans un délai de deux mois qui suit la réception de la demande, sur convocation du secrétariat de la CPPNI.

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 9 | Formalités de publicité et de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire de cet accord est déposé par la partie la plus diligente auprès de la DRIEETS Île-de-France ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Un dépôt par voie électronique sera effectué concomitamment auprès de la DRIEETS Île-de-France.

Article 10 | Extension et entrée en vigueur de l'accord

Il sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

L'accord rentrera en vigueur au lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 2 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)