



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS

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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2025-48

29 novembre 2025

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2025-48 du 29 novembre 2025

Ministère du travail et des solidarités.....	3
Ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire	76

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-48 du 29 novembre 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 292 Plasturgie : accord du 16 octobre 2025 relatif à l'activité partielle longue durée rebond (APLD-R)	4
IDCC 1483 Habillement-articles textiles. Commerce-détail : accord du 23 octobre 2025 relatif aux travailleurs à temps partiel	14
IDCC 1686 Audiovisuel-électronique-commerce : accord du 21 octobre 2025 relatif à la prime de partage de la valeur (PPV).....	21
IDCC 1686 Audiovisuel-électronique-commerce : avenant n° 5 du 21 octobre 2025 à l'accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme.....	25
IDCC 1702-2614-3212 Travaux publics (France métropolitaine et Corse) : accord du 28 octobre 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond.....	27
IDCC 1880 Ameublement-négoce : accord du 23 octobre 2025 relatif à la prime de partage de la valeur (PPV)	39
IDCC 1880 Ameublement-négoce : avenant n° 6 du 23 octobre 2025 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social.....	43
IDCC 2002 Blanchisserie-teinturerie : accord du 20 octobre 2025 relatif à la prévention des risques professionnels	45
IDCC 2205 Notariat : avenant n° 62 du 16 octobre 2025 relatif aux salaires.....	60
IDCC 2205 Notariat : avenant n° 1 du 16 octobre 2025 à l'accord de branche du 20 mars 2025 relatif à la mise en place d'un compte épargne-temps.....	62
IDCC 3223 Personnels navigants officiers. Entreprises-transport. Services maritimes : avenant n° 4 du 14 octobre 2025 relatif aux salaires minima	64
IDCC 3248 Métallurgie (Eure-et-Loir) : accord du 22 octobre 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} janvier 2026	67
IDCC 3248 Métallurgie (Gard et Lozère) : accord du 24 octobre 2025 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	69

Accord du 16 octobre 2025 relatif à l'activité partielle longue durée rebond (APLD-R)

NOR : ASET2550912M

IDCC : 292

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

Plastalliance,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Après la publication du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond pris en application de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 les organisations syndicales de salariés et patronales de la branche de la plasturgie ont décidé d'engager une négociation en vue de la conclusion d'un accord d'activité partielle longue durée rebond (ci-après APLD rebond).

Cet accord constitue le seul moyen de mettre en place le dispositif susvisé en l'absence d'accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement portant sur le même thème. Il est précisé que dans les entreprises, établissements ou groupes pourvus d'un ou plusieurs délégués syndicaux, la mise en place de l'APLD rebond par le biais du présent accord ne pourra se faire qu'en cas d'échec des négociations sur la conclusion d'un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe portant sur le même thème.

La branche de la plasturgie, essentielle au tissu industriel national et à la souveraineté de la France, se distingue par la diversité de ses débouchés et par la forte interdépendance de ses entreprises avec leurs donneurs d'ordres, présents dans l'ensemble des secteurs de l'économie française : automobile, bâtiment, agroalimentaire, médical, cosmétique, électronique, défense, aéronautique, loisirs et bien d'autres.

Cette transversalité, habituellement synonyme de résilience, n'a pas suffi à amortir les effets conjugués d'une conjoncture défavorable, d'une volatilité sans précédent des prix de l'énergie et des matières premières, et d'un affaiblissement durable de la demande.

Les entreprises subissent ainsi un effet de ciseau entre des coûts de production élevés et une demande réduite, sans toujours pouvoir répercuter leurs hausses de coûts dans les prix de vente.

Ainsi, la production de la plasturgie en France a reculé de 7 % par rapport à 2021, année où le secteur avait pourtant retrouvé son niveau d'avant la crise sanitaire.

Parallèlement, l'emploi industriel s'érode : après un pic à plus de 120 900 salariés en 2022 selon l'Insee, les effectifs de la branche diminuent depuis 2023.

La contraction de l'activité observée en 2023 s'est prolongée en 2024 ainsi qu'en 2025, touchant désormais la quasi-totalité des segments, y compris celui du médical, traditionnellement plus stable.

Par ailleurs, certaines mesures législatives prévoyant des interdictions ou des restrictions d'utilisation de plastique dans certains secteurs (comme par exemple dans certains services de restauration collective) ont réduit les débouchés pour les entreprises de fabrication concernées par ces mesures.

Les industriels français subissent par ailleurs les conséquences d'une conjoncture macroéconomique défavorable, marquée par un ralentissement de la production industrielle en Europe.

Si, jusqu'à présent, les entreprises sont parvenues dans leur majorité à préserver leurs emplois au prix d'efforts considérables, les signaux de fragilité se multiplient. Les partenaires sociaux de la branche partagent la conviction qu'il est urgent d'anticiper plutôt que de subir, en dotant les entreprises d'un outil d'ajustement durable et responsable, capable de sécuriser à la fois les compétences et l'emploi. Compte tenu des difficultés de recrutement pendant les périodes de croissance, il est en effet indispensable de maintenir la capacité des entreprises à rebondir en période de croissance pour répondre à la demande de leurs clients. Il est donc nécessaire d'anticiper la reprise économique en maintenant au mieux les emplois pour y faire face.

Malgré un contexte tendu, les perspectives à moyen terme demeurent porteuses d'espoir, notamment grâce à plusieurs leviers :

- la relocalisation de chaînes de valeur industrielles en Europe, soutenue par les politiques de souveraineté et de réindustrialisation ;
- le développement de nouveaux marchés de substitution, notamment dans les matériaux plastiques recyclés, biosourcés compostables ou techniques à haute valeur ajoutée ;
- l'émergence d'innovations dans le design produit et le recyclage chimique.

La mise en œuvre du règlement européen sur les emballages et déchets d'emballages (PPWR) vient par ailleurs sécuriser le secteur de l'emballage plastique (soit 40 % du secteur de la plasturgie) sur le long terme.

C'est dans cet esprit que les organisations syndicales et patronales de la plasturgie signataires conviennent d'instaurer le présent accord d'activité partielle de longue durée rebond, qui a vocation à être mobilisé par les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité et qui est destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés dans ces entreprises.

Ce dispositif vise à préserver l'emploi tout en mettant à profit les heures chômées par l'application de l'APLD rebond pour la formation des salariés concernés, grâce aux dispositifs de financement existants et notamment ceux de l'OPCO 2i.

Les mutations en cours dans la plasturgie appellent en effet une évolution rapide des métiers et des qualifications :

- adaptation aux nouvelles exigences environnementales et réglementaires (éco-conception, recyclabilité, empreinte carbone) ;
- maîtrise des technologies émergentes (fabrication additive, procédés de recyclage avancés, polymères de spécialité) ;
- développement des compétences numériques et de maintenance 4.0 ;
- renforcement des savoir-faire en gestion de production, qualité, et sécurité.

Le présent accord est conclu en application de l'article 193 de la loi susvisée, afin de permettre le recours à l'APLD rebond en l'absence d'accord d'entreprise, de groupe ou d'établissement.

Il est par ailleurs sans incidence sur l'accord du 18 décembre 2020 relatif à l'activité partielle réduite pour le maintien dans l'emploi et son avenant, qui se poursuivent jusqu'à leur terme.

Par cet accord, la branche de la plasturgie affirme une nouvelle fois sa capacité à agir collectivement, lucidement et de manière responsable, pour protéger les savoir-faire, soutenir les entreprises et préparer la relance.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2 | Objet

Le présent accord a pour objet de prévoir la mise en œuvre du dispositif spécifique d'APLD rebond 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 et en l'absence d'accord de groupe, d'établissement ou d'entreprise.

Un document unilatéral élaboré par l'employeur dans les conditions prévues à l'article 3 et homologué par l'administration permettra la mise en œuvre de cet accord au niveau du périmètre concerné par le document (groupe, établissement ou entreprise).

Article 3 | Contenu du document élaboré par l'employeur à fin d'homologation

Le document est élaboré par l'employeur après information, consultation et avis du comité social et économique (CSE ou le CSE central/CSEC), lorsqu'il existe. Il précise les conditions de mise en œuvre au niveau du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement de l'APLD rebond.

Le document élaboré par l'employeur à fin d'homologation comporte :

1. Diagnostic sur la situation économique du groupe, de l'établissement ou de l'entreprise justifiant une baisse durable d'activité, les perspectives d'activité et actions engagées afin d'assurer une activité garantissant sa pérennité ainsi que les besoins de développement des compétences au regard des perspectives d'activité

Ce diagnostic individualisé a pour objet de caractériser la baisse d'activité durable affectant l'entreprise et d'identifier les besoins et les conditions nécessaires au rétablissement d'un niveau pérenne d'activité. L'employeur doit ainsi retracer les difficultés économiques du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement concerné par le document unilatéral.

L'employeur doit avoir la capacité d'identifier les perspectives d'activité envisagées garantissant que la pérennité n'est pas compromise. À cette fin, l'employeur doit définir un ensemble d'actions permettant de rétablir l'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

Les actions à engager doivent être clairement exposées par l'entreprise et accompagnées d'un calendrier prévisionnel de mise en œuvre. 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.

2. Périmètre de la personne morale concernée (groupe, entreprise, établissement), des activités et des salariés auxquels s'applique ce dispositif

Le document élaboré par l'employeur détermine les activités (ateliers ou unités de production ou services...) et les salariés de groupe, de l'établissement ou de l'entreprise qui sont concernés par ce dispositif spécifique. Ce dispositif d'activité réduite et durable peut donc concerner toute l'entreprise, le groupe ou l'établissement ou une partie de celui-ci (types d'emplois ou services ou activités ou équipes...).

Il 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.

3. Date de début et la durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond qui peut être reconduite dans le respect des règles et de la durée maximale fixée par les dispositions réglementaires

Le document élaboré par l'employeur détermine la date de début et la durée d'application du dispositif d'APLD rebond dans le groupe, l'établissement ou l'entreprise.

Le dispositif est applicable à l'employeur dans la limite d'une durée de vingt-quatre mois consécutifs à compter d'une date qu'il a choisie et qui est fixée par la décision d'homologation.

Cette date est comprise entre le premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative et le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de cette demande.

Cette date est commune à tous les établissements compris dans le périmètre d'un même document établi par l'employeur pour une entreprise ou un groupe.

Au cours de la durée d'application rappelée ci-avant, l'employeur peut bénéficier jusqu'à dix-huit mois, consécutifs ou non, d'indemnisation.

La décision d'homologation vaut autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond pour une durée de six mois.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue à l'alinéa ci-dessus et après homologation de l'autorité administrative.

L'employeur peut demander, pour les mêmes établissements, de nouvelles autorisations de placement en activité partielle de longue durée rebond d'une durée maximale de six mois.

Ces autorisations entrent en vigueur à la même date pour l'ensemble des établissements concernés.

4. La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà 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

En principe, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. Elle s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document élaboré par l'employeur. Son application peut ainsi conduire à la suspension temporaire de l'activité, dès lors que la réduction du temps de travail n'excède pas 40 % sur la durée d'application retenue par l'entreprise.

La limite de 40 % peut être dépassée dans des cas résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

Pour apprécier l'opportunité de dépasser la limite de 40 %, il pourra être tenu compte des difficultés particulières de l'entreprise, établissement ou groupe (selon le périmètre concerné par le document de l'employeur), pouvant être liées notamment à l'ampleur et à la durée prévisibles de la dégradation de ses perspectives d'activité, ou à l'impact d'éléments exogènes (fluctuation significative du coût des matières premières, difficultés financières ou liquidation judiciaire d'un client important entraînant une chute du carnet de commandes, etc.). Une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation peuvent également justifier le dépassement de la limite de 40 %.

Le document élaboré par l'employeur précise le délai de prévenance à respecter avant chaque placement en APLD-rebond mais aussi pour chaque fin de mise en APLD-rebond. Ces délais sont de 5 jours ouvrés minimums.

5. Les modalités d'indemnisation des salariés

Le document élaboré par l'employeur prévoit les modalités d'indemnisation des salariés placés en APLD rebond.

Le salarié placé en activité partielle de longue durée rebond reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 75 % 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.

Pendant la réalisation des actions de formation mentionnées mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

Il est rappelé que les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier, pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, de l'ensemble des actions et de la formation suivantes et réalisées notamment dans le cadre du plan de formation :

- les actions de formation ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans les conditions prévues par le code du travail ;
- les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article L. 6211-2 du code du travail ;
- une formation permettant au salarié, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 6113-1 ;
 - soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

Le maintien de la rémunération à 100 % ne se limite pas à l'exécution pendant les heures chômées de formations prévues par le document de l'employeur et peuvent ainsi concerner des formations diplômantes ou qualifiantes.

6. Les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle

a) Les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi

Le document élaboré par l'employeur détermine le périmètre des emplois concernés.

L'engagement de maintien dans l'emploi s'applique pendant la durée d'application du dispositif prévu par le document de l'employeur (24 mois consécutifs maximum) auquel s'ajoute une période de 3 mois qui démarrera à compter du premier jour suivant la fin du dispositif. Il est prévu une disposition spécifique concernant l'engagement du maintien dans l'emploi des salariés d'au moins cinquante-sept ans (voir article 3, point 8, « Éléments additionnels »).

Les engagements en matière de maintien dans l'emploi portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif spécifique d'activité partielle. Plus précisément, les engagements en matière de maintien dans l'emploi sont applicables à l'ensemble du périmètre des salariés défini par le document unilatéral indépendamment du placement effectif de ces derniers en position d'APLD rebond. Ainsi, l'engagement pris par l'employeur s'applique en dehors des heures de placement dès lors que le document élaboré par ce dernier intègre les salariés concernés dans le périmètre du document.

En fonction de la situation du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement, le document élaboré par l'employeur pourra prévoir une durée d'engagement supérieure à la durée d'application du dispositif dans le périmètre concerné et mentionné ci-avant. De même, le document élaboré par l'employeur pourra étendre le maintien dans l'emploi à d'autres salariés que ceux visés par le périmètre du document.

b) Les engagements souscrits en matière de formation professionnelle

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

Le document élaboré par l'employeur indique les différentes formations proposées aux salariés placés en activité partielle de longue durée rebond, ainsi que les modalités de financement de ces actions et d'information des salariés à leur sujet.

Les signataires du présent accord soulignent qu'il est important de continuer à former les salariés pour pouvoir être prêt au moment de la reprise de l'activité, et également pour sécuriser les parcours professionnels des salariés. Dans cette optique, les partenaires sociaux recommandent que la liste de formations contienne des formations diplômantes et/ou qualifiantes.

Les services de ressources humaines dans les entreprises concernées pourront apporter leur soutien aux salariés pour le montage des dossiers de formation. D'une manière générale, les signataires du présent accord invitent l'employeur à accompagner les salariés dans l'élaboration des dossiers de formation.

Les actions de formation peuvent être mises en œuvre soit :

- à l'initiative de l'employeur ;
- dans le cadre d'une co-construction entre l'employeur et le salarié par la mobilisation éventuelle du compte personnel de formation (CPF) ;
- à l'initiative du salarié dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

L'employeur s'engage à examiner 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.

Le financement des coûts des actions de formation pourra faire l'objet d'un soutien financier de l'opérateur de compétences de la branche (OPCO 2i) et/ou par l'intermédiaire de tout soutien financier autorisé par la loi.

7. Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'information des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales présentes dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement sur la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, ainsi que les modalités de suivi des engagements qu'il a définis.

Ces informations portent notamment sur les activités et services concernés, le volume d'heures d'activité partielle, l'effectif salarié concerné, et les formations réalisées.

Ces informations sont données régulièrement et systématiquement à chaque réunion du CSE ou du CSEC.

La mise en œuvre de l'APLD rebond au sein du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement ne doit pas faire obstacle à l'exercice des mandats des IRP et des OS présentes dans l'entreprise.

L'employeur fournira aux IRP et aux représentants des OS, placés en APLD rebond, des moyens équivalents à ceux fournis aux élus et aux représentants des OS non placés en APLD rebond pour permettre la communication avec les salariés.

8. Éléments additionnels

Le document élaboré par l'employeur peut également prévoir les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif.

Dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, le document élaboré par l'employeur devra prévoir qu'en cas de mise en activité partielle rebond effective d'un ou plusieurs salariés pendant une période donnée, les mandataires sociaux des groupes, entreprises ou établissements exerçant dans le périmètre du document établi par l'employeur, percevront, pendant cette période 75 % de la rémunération de base brute qu'ils percevaient avant la mise en activité partielle du ou des salarié(s) concerné(s). Cet effort pris au regard de ceux demandés aux salariés prend fin dès lors qu'il n'y a plus de salarié placé en activité partielle rebond.

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins cinquante-sept ans, l'engagement de maintien dans l'emploi pour ces derniers s'applique pendant la durée d'application du dispositif prévu par le document de l'employeur (24 mois consécutifs maximum) auquel s'ajoute une période de 6 mois qui démarrera à compter du premier jour suivant la fin du dispositif.

Les entreprises ayant recours à l'activité partielle longue durée rebond en application du présent accord devront communiquer à la CPNEFP (commission paritaire nationale emploi formation) de la branche copie du document unilatéral établi par l'employeur, expurgé des éléments relatifs à la situation économique de l'entreprise ou de tout élément couvert par le secret des affaires.

Le document unilatéral mis en place par l'employeur au titre de cet accord devra prévoir, pour les salariés relevant des coefficients d'emplois 800 à 940 (agents de maîtrise, techniciens, cadres) et qui sont soumis à l'atteinte d'objectifs, une adaptation de ces objectifs et de leur charge de travail dès lors que les salariés concernés sont placés en activité partielle longue durée rebond.

Article 4 | Homologation du document élaboré par l'employeur

Afin d'intégrer le dispositif d'APLD rebond, l'employeur doit transmettre pour homologation, au plus tard le 28 février 2026, son document à l'autorité administrative, à savoir le préfet de département, et par délégation, la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) de son territoire via le portail : activitepartielle.emploi.gouv.fr (SI-APART).

Les signataires du présent accord invitent l'employeur à prendre contact avec le délégué à l'accompagnement des entreprises et des parcours professionnels (DARP) dont il dépend en amont de l'élaboration de son document afin de connaître toutes les informations nécessaires à ladite élaboration.

Le document élaboré par l'employeur doit être accompagné de l'avis préalable du comité social et économique (CSE ou CSEC) lorsqu'il existe, sur ledit document.

Lorsque le recours à l'APLD rebond porte sur des établissements implantés dans différents départements, le document élaboré par l'employeur peut définir l'établissement chargé d'adresser la demande d'homologation et le périmètre des établissements inclus dans la demande.

Conformément au décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, la décision d'homologation vaut autorisation de placement en APLD rebond pour une durée de 6 mois à compter de la date de cette décision.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation express ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le comité social et économique s'il existe. En cas d'homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation accompagnée de son accusé de réception par l'autorité administrative au comité social et économique s'il existe.

En cas de refus d'homologation l'employeur peut présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé le comité social et économique s'il existe.

La décision d'homologation ou à défaut les documents précités et les moyens de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage ou par tout autre moyen.

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 le groupe, l'établissement ou l'entreprise et des engagements pris en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

Article 5 | Renouvellement

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 maximale de 6 mois.

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 le groupe, l'établissement ou l'entreprise et des engagements pris en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

Ce bilan est accompagné d'une actualisation du diagnostic justifiant notamment de la baisse d'activité durable et présentant les actions engagées afin de rétablir l'activité du groupe, de l'établissement ou de l'entreprise, ainsi que le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé de la mise en œuvre de l'APLD rebond.

Il est rappelé que lorsque l'employeur souhaite renouveler son autorisation de placement en APLD rebond, le bilan prévu à l'article 14 du décret n° 2025-338 se substitue à celui prévu

par l'article 13 du même décret. En outre, le diagnostic actualisé transmis par l'employeur à l'occasion d'une demande de renouvellement doit, d'une part, contenir des éléments permettant de justifier la baisse durable d'activité, et d'autre part, présenter les actions engagées afin de rétablir l'activité conformément à l'article 14 du décret n° 2025-338.

Article 6 | Bilan final

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 dans le groupe, l'établissement ou l'entreprise et des engagements pris en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

Ce bilan est accompagné d'une présentation des perspectives d'activité du groupe, de l'établissement ou de l'entreprise à la sortie du dispositif, ainsi que le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique et le cas échéant le CSEC, s'ils existent, ont été informés de la mise en œuvre de l'APLD rebond.

Il est rappelé qu'il incombe à l'employeur de transmettre à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle à la fin de chaque autorisation de placement en APLD rebond. Une telle transmission est exigée, pour toute décision d'autorisation, même en l'absence de demande de renouvellement. Lorsque l'employeur souhaite renouveler son autorisation de placement en APLD rebond, le bilan prévu à l'article 14 du décret n° 2025-338 se substitue à celui prévu par l'article 13 du même décret. En outre, le diagnostic actualisé transmis par l'employeur à l'occasion d'une demande de renouvellement doit, d'une part, contenir des éléments permettant de justifier la baisse durable d'activité, et d'autre part, présenter les actions engagées afin de rétablir l'activité conformément à l'article 14 du décret n° 2025-338. Enfin, un bilan et un diagnostic actualisé concernant les perspectives d'activité sont exigés à l'échéance de la durée d'application du dispositif conformément à l'article 19 du décret susvisé.

Article 7 | 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 comité social et économique, s'il existe, est alors informé.

Article 8 | Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Les parties conviennent que le contenu du présent accord n'appelle pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu qu'il constitue un outil alternatif pour l'ensemble des entreprises quelle que soit leur taille pour mettre en place l'APLD en l'absence d'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur le même thème applicable en leur sein. Il constitue un outil « clefs en mains » pour les entreprises, établissements ou groupes dépourvues d'accord collectif portant sur le même thème.

Article 9 | Durée, entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire 24 mois après la date butoir mentionnée au VIII de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025. Il couvre ainsi les documents visés par le présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au plus tard à la date prévue au VIII de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025.

En outre, des documents adaptant les documents visés à l'article 3 peuvent être transmis pour homologation à l'administration après la date butoir prévue au VIII de l'article 193 de la loi visée au précédent alinéa, dans les conditions fixées à l'article 7 et dans le respect des durées maximales de recours à l'APLD rebond rappelés à l'article 3 du présent accord.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services compétents et son extension sera demandée par la partie signataire la plus diligente.

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

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

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 2261-7 du code du travail, l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Article 10 | Modalités d'information et de suivi du présent accord

Conformément au 5° de l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, l'information, le suivi et le bilan sur la mise en œuvre du présent accord sont confiés à la CPNEFP de la branche. La CPNEFP transmettra le bilan un fois par an à la CPPNI.

Fait à Paris, le 16 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 23 octobre 2025

relatif aux travailleurs à temps partiel

NOR : ASET2550924M

IDCC : 1483

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

FNH ;

CNDL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD,

d'autre part,

Préambule

Cet accord annule et remplace l'article 38 du chapitre I^{er} « Dispositions générales » de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (IDCC 1483).

Conformément à l'article L. 2241-13 du code du travail, créé par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les organisations liées par une convention de branche ouvrent une négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.

La part de salariés à temps partiel dans la branche étant supérieure à ce seuil dans la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, les parties signataires ont engagé des négociations sur ce sujet.

C'est dans ces conditions qu'il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1^{er} du chapitre I^{er} « Dispositions générales » de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au *Journal officiel* sous le numéro 3241 (IDCC 1483).

« Article 38**1. Définition et durée minimale du travail**

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être mis en place dans les conditions prévues par le code du travail.

En l'absence d'accord sur la durée minimale hebdomadaire des salariés à temps partiel dans la branche, les dispositions légales sur le travail à temps partiel s'appliquent.

Pour rappel, le code du travail précise, s'agissant de la durée minimale du travail à temps partiel que :

- sont considérés comme travailleurs à temps partiel, les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale du travail, sans pouvoir être inférieure à 24 heures par semaine ;
- une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée. Dans ce cas, il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail de 24 heures par semaine qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes ;
- une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études. Dans ce cas, la condition du regroupement des horaires de travail sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes ne s'applique pas : cette dérogation constitue une faculté offerte par la loi et non une obligation ; il est suggéré aux entreprises d'organiser le temps de travail de manière à prendre en compte autant que possible les contraintes liées aux études ;
- une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine peut être fixée dans les contrats à durée déterminée et les contrats de travail temporaire d'une durée au plus égale à 7 jours ;
- une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine peut être fixée dans les contrats à durée déterminée et les contrats de travail temporaire conclus pour le remplacement d'un salarié absent.

Les dispositions ci-dessus constituent un simple rappel de la loi. Elles ne constituent pas des dispositions conventionnelles et peuvent donc changer avec toute évolution législative ou réglementaire à venir.

2. Contrat de travail

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit. Il doit obligatoirement comporter les mentions suivantes :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de sa rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle du travail ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, il doit comporter, outre les mentions énumérées ci-dessus, toutes les clauses obligatoires pour ce type de contrat.

3. Rémunération

Le taux horaire des salariés à temps partiel est le même que celui d'un salarié à temps complet qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi équivalent dans l'entreprise. La rémunération correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet.

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10 % de la durée contractuellement prévue donnent lieu aux majorations légales en vigueur (10 % à la date de signature du présent accord), en plus de la rémunération mensualisée.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 et jusqu'à 1/3 de la durée contractuellement prévue donnent lieu aux majorations légales en vigueur (25 % à la date de signature du présent accord).

4. Horaires de travail

Les horaires de travail sont les heures de début et de fin de travail.

La répartition quotidienne des horaires de travail d'un salarié à temps partiel est déterminée comme suit :

- une demi-journée de travail effectif dont la durée ne peut être inférieure à 3 heures de travail ;
- la journée de travail ne pourra comporter plus d'une coupure, laquelle ne pourra être supérieure à 2 heures.

Néanmoins, une interruption de 3 heures maximum est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne du point de vente. En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur doit garantir en contrepartie une période minimale de travail continu de 3 heures par jour.

De façon à éviter le morcellement de la journée de travail, il est suggéré aux entreprises d'étudier notamment la possibilité d'offrir des emplois à caractère polyvalent.

5. Modification de la répartition de la durée du travail fixée au contrat

Le contrat définit les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification.

Conformément au code du travail, la modification doit être notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Lorsque le contrat de travail n'a pas prévu les modalités et les cas de modification de la répartition de la durée du travail, le refus du salarié d'accepter un changement de la répartition de la durée du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le contrat a prévu les modalités et les cas de modification de la répartition de la durée du travail, le refus du salarié d'accepter un changement de la répartition de la durée du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement si la modification est incompatible avec l'une des situations suivantes :

- obligations familiales impérieuses ;
- suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;

- responsabilités associatives ;
- période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.

Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document obligatoirement transmis au salarié.

6. Heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée du travail prévue au contrat ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Le contrat de travail doit prévoir les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat. À défaut, l'employeur ne peut demander au salarié, sauf accord de ce dernier, d'effectuer des heures complémentaires.

Ce nombre d'heures complémentaires ne peut excéder 1/3 de la durée prévue au contrat.

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10 % de la durée contractuellement prévue donnent lieu aux majorations légales en vigueur, en plus de la rémunération mensualisée.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 et jusqu'à 1/3 de la durée contractuellement prévue donnent lieu aux majorations légales en vigueur.

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'employeur devra respecter, sauf accord du salarié, un délai de prévenance de 5 jours ouvrés. Ce délai pourra être réduit à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles non prévisibles.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

De même, le refus d'effectuer des heures complémentaires, dans les limites prévues au contrat de travail, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement lorsque le salarié est informé dans des délais inférieurs à ceux fixés ci-dessus.

En revanche, le salarié informé dans ces délais ne pourra refuser d'exécuter les heures complémentaires prévues au contrat.

7. Application des dispositions conventionnelles

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et avantages que les salariés occupés à temps complet.

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages s'effectue ainsi :

1. L'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés pour leur durée calendaire ;
2. La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non la perte de salaire, des délais de "protection" (longue maladie, maternité) sont également toujours attribuées pour la même durée calendaire que pour le personnel à temps complet. Le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du maintien du salaire sur la base de l'horaire moyen accompli au cours des 12 mois précédant le congé.

Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel. De ce fait, le chômage d'un jour férié compris dans l'horaire habituel de travail n'entraînera aucune réduction de leurs salaires et appointements.

8. Encadrement du recours aux compléments d'heures par avenant

a) Définition des avenants temporaires et principe de volontariat

Conformément au code du travail, il est prévu qu'un salarié à temps partiel puisse demander d'augmenter temporairement sa durée du travail au-delà de la durée fixée par son contrat de travail notamment dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent de courte durée lorsque l'absence est imprévisible et ne permet pas le recours à un contrat de travail temporaire dans les délais utiles ;
- suivi d'une formation choisie par le salarié ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise consécutif aux soldes telles que définies à l'article L. 310-3 du code de commerce ;
- fêtes commerciales (c'est-à-dire : fête des mères/pères, grands-mères/grands-pères, Saint-Valentin), rentrée scolaire (1^{re} semaine de septembre), fêtes de fin d'année (semaine de Noël).

L'employeur porte à la connaissance de l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise les compléments d'heures disponibles. En cas de pluralité de candidatures, ce dernier devra arbitrer entre les salariés volontaires sur la base de critères objectifs, tels que notamment :

- la correspondance entre la catégorie professionnelle ou les aptitudes professionnelles du salarié avec les missions correspondant au complément d'heures ;
- le fait que le salarié ait sollicité un accroissement de sa durée du travail dans les conditions fixées au point 9 de l'article 38.

La demande résulte, en tout état de cause, de la seule volonté du salarié. L'augmentation temporaire de la durée du travail ne peut en aucun cas être imposée par l'employeur. Le refus du salarié ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Une fois l'arbitrage réalisé entre les salariés volontaires, l'employeur rédige un avenant temporaire qui devra être signé des deux parties, et qui précise notamment le motif, la durée de date à date de l'avenant, la durée contractuelle de travail sur la période concernée et la rémunération mensualisée correspondante. Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

En cas de refus d'une candidature volontaire, l'employeur communique au salarié une réponse écrite motivée précisant les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande du salarié.

L'avenant prend fin, de plein droit, à l'échéance du terme précis.

À l'issue de l'avenant, le salarié retrouve sa durée du travail antérieure à l'entrée en vigueur de l'avenant, sans qu'il puisse opposer l'accomplissement d'un horaire moyen supérieur, dans la mesure où cette augmentation temporaire de la durée du travail a été acceptée contractuellement.

b) Nombre et durée des avenants

■ Suivi d'une formation choisie par le salarié, accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise consécutif aux soldes telles que définies à l'article L. 310-3 du code de commerce, fêtes commerciales ou de fin d'année/rentrée scolaire.

Six avenants peuvent être conclus au maximum par an et par salarié. La durée cumulée des avenants ne peut excéder dix semaines par an.

■ Remplacement de courte durée lorsque l'absence est imprévisible et ne permet pas le recours à un contrat de travail temporaire dans les délais utiles.

Le remplacement susvisé peut donner lieu à un avenant temporaire sous réserve que la durée de chaque avenant n'excède pas 7 jours calendaires.

c) Majorations des heures effectuées dans le cadre des avenants

Les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire contractuel, dans le cadre d'un avenant temporaire donneront lieu à une majoration du taux horaire du salaire de base de 20 %.

Les heures accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu aux majorations légales (25 % à la date de signature du présent accord).

9. Garanties individuelles

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou accroître leur temps de travail dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Il en est de même pour les salariés à temps complet qui souhaitent pour des raisons personnelles obtenir un emploi à temps partiel.

Il est rappelé que le code du travail prévoit une dérogation selon laquelle les étudiants de moins de 26 ans peuvent notamment bénéficier d'un contrat à temps partiel d'une durée inférieure à 24 heures hebdomadaires.

À l'expiration du motif ouvrant droit à la dérogation, ces salariés sont prioritaires pour demander à bénéficier des éventuels postes disponibles dans l'entreprise dont la durée du travail est supérieure ou égale à 24 heures hebdomadaires.

Pour bénéficier de la priorité d'emploi, le (ou la) salarié(e) doit faire part de sa demande par écrit à son employeur, tout moyen de preuve pouvant être retenu. La demande du salarié précise la durée du travail souhaitée.

À compter de la réception ou de la connaissance de la demande du salarié, l'employeur informe le (ou la) salarié(e) par écrit par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé de la liste personnalisée des emplois à pourvoir correspondant à sa catégorie professionnelle ou relevant d'un emploi équivalent.

L'employeur précise la nature juridique du contrat de travail (CDI, CDD), la durée du travail, les horaires, le lieu de travail et le salaire de l'emploi proposé.

Le (ou la) salarié(e) dispose d'un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la lettre pour faire connaître à l'employeur sa candidature par écrit par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé. Passé ce délai, l'absence de réponse équivaut à un refus du salarié de postuler à l'emploi proposé. Les mentions de ce délai et des conséquences de son expiration figurent dans la lettre de proposition de l'employeur.

À compter de la réception de la candidature du salarié, l'employeur dispose d'un délai de 7 jours calendaires pour faire connaître au salarié sa réponse.

En cas d'acceptation de la candidature du salarié, un avenant écrit au contrat de travail signé des deux parties précise les nouvelles conditions d'emploi.

Dans le cas où la priorité d'emploi se réalise sur un emploi à durée déterminée, l'affectation du salarié sur cet emploi sera précédée de la signature d'un avenant au contrat de travail initial dans les conditions fixées au point 8 (complément d'heures par avenant), prévoyant l'augmentation temporaire, à la demande du salarié et en application de l'article L. 3123-8 du code du travail, de son temps de travail. À l'issue de la période d'augmentation du temps de travail contractuellement convenue, le (ou la) salarié(e) retrouvera son emploi d'origine, selon ses anciens horaires.

En cas de refus de la candidature du salarié, l'employeur doit en donner les raisons qui peuvent être :

- l'attribution de l'emploi à un autre salarié bénéficiaire d'une priorité légale ou conventionnelle choisi en fonction d'éléments objectifs ;
- en cas de demande de cumul d'emplois, le dépassement de la durée légale du travail ou l'incompatibilité de l'emploi du salarié avec la durée du travail, la répartition de la durée du travail ou les horaires de l'emploi proposé ;
- l'absence de correspondance entre la catégorie professionnelle ou les aptitudes professionnelles du salarié et l'emploi proposé ;
- les conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise étayées par l'employeur.

10. Suivi

Il est créé une commission de suivi de l'application du présent accord.

Elle est composée de deux collègues :

- un collègue "salarié" comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations signataires ;
- un collègue "employeur" d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants).

Le secrétariat de la commission est assuré par la fédération nationale de l'habillement.

La commission de suivi se réunira au moins une fois par an et présentera aux membres de la CPPNI un bilan annuel. »

Article 3 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les petites entreprises.

Article 4 | Révision

Toute demande de révision ou de dénonciation doit respecter les règles en vigueur.

Article 5 | Durée. Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de sa date de signature sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Article 6 | Dépôt et demande d'extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail et sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 23 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 21 octobre 2025 relatif à la prime de partage de la valeur (PPV)

NOR : ASET2550917M

IDCC : 1686

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

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 (art. 1^{er}) portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat. Il constitue un outil supplémentaire à disposition des entreprises de la branche, en particulier celles de moins de 50 salariés, à l'effet de répondre aux souhaits des signataires de l'ANI du 20 février 2023 relatif au partage de la valeur. Il répond aussi aux obligations de l'article 5 de la loi du 29 novembre 2023, plus particulièrement s'agissant des petites entreprises. Enfin, les parties signataires souhaitent rappeler que ce dispositif ne peut se substituer à aucun élément de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qui soit versé par l'employeur ou qui deviendrait obligatoire en application des règles légales, contractuelles ou d'usage. Elle ne peut non plus se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par accord salarial, par le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

Article 1^{er} | Champ d'application et entreprises concernées

Seules sont concernées par le présent accord, les entreprises de moins de 50 salariés de la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Toutefois, pour ces entreprises, il demeure facultatif. Celles-ci pourront décider soit par accord d'entreprise, soit par décision unilatérale, de mettre en place un dispositif différent

des stipulations contenues dans le présent accord, pouvant aller jusqu'aux plafonds légalement prévus.

Par ailleurs, le présent accord constitue, pour les entreprises qui décident de l'appliquer, un accord type au sens de l'article L. 2234-10-1 du code du travail.

Enfin, cet accord dans son application, est subordonné au maintien, pour ces entreprises, du régime social et fiscal de faveur, tel qu'il résulte des dispositions légales. Si celles-ci devaient être supprimées, il deviendrait caduc, sauf volonté expresse de l'entreprise d'en poursuivre l'application.

Article 2 | Bénéficiaires

Sont bénéficiaires, tous les salariés de l'entreprise quelle que soit la nature de leur contrat de travail, dès lors qu'ils sont présents au jour de la décision d'application telle que matérialisée par le document annexé au présent accord.

Article 3 | Montant et modalités de répartition

Option 1 : prime annuelle de 250 €, pour chaque salarié, calculée au prorata pour les salariés à temps partiel selon la durée du travail contractuel appréciée au jour du versement.

Option 2 : prime annuelle de 500 €, pour chaque salarié, calculée au prorata pour les salariés à temps partiel selon la durée du travail contractuel appréciée au jour du versement.

Option 3 : prime annuelle de 750 €, pour chaque salarié, calculée au prorata pour les salariés à temps partiel selon la durée du travail contractuel appréciée au jour du versement.

Option 4 : prime annuelle de 1 000 €, pour chaque salarié, calculée au prorata pour les salariés à temps partiel selon la durée du travail contractuel appréciée au jour du versement.

Cette prime pourra être attribuée, en une ou deux fois dans l'exercice. »

Article 4 | Modalités de mise en place

Le document prévu à l'article L. 2232-10-1 du code du travail précisera :

- l'exercice d'application de la prime ;
- la date ou les dates de versement de la prime ;
- l'option retenue : option 1, 2, 3 ou 4.

Le CSE, s'il existe, sera informé de la mise en œuvre du dispositif de ses modalités d'application.

Le modèle de ce document est annexé au présent accord (annexe 3).

Article 5 | Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Ces dispositions spécifiques sont définies dans le cadre du présent accord.

Article 6 | Durée. Dispositions antérieures

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales. Il annule et remplace l'accord du 8 octobre 2024.

Article 7 | Dépôt. Date d'effet

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail. Il entrera en vigueur à la date de signature pour les entreprises de moins de 50 salariés adhérentes aux organisations patronales signataires, et le premier jour du mois suivant son extension pour les non adhérentes.

Article 8 | Suivi

Au plus tard le 31 décembre 2026, les partenaires sociaux examineront :

- le nombre d'entreprises ayant appliqué le présent accord à partir des éléments contenus dans le rapport de branche ;
- les modifications éventuelles à apporter au présent accord.

Fait à Paris, le 21 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Document de mise en place de la PPV

Préambule

Le présent document est pris en application de l'accord de branche du 21 octobre 2025 relatif à la prime de partage de la valeur (PPV). Il est destiné à la mise en place de la PPV au profit des salariés de l'entreprise. Il détermine les options relatives au montant de la prime, ainsi qu'aux modalités de répartition entre les salariés.

Article 1^{er} | Année de versement

La prime concerne l'exercice (à préciser).

Elle sera versée en une seule fois au mois de

ou bien

Elle sera versée en deux fois, au mois de et au mois de

Article 2 | Montant et répartition de la PPV

Le montant et sa répartition correspondent à l'option (cochez la case choisie) :

☐ Option 1 : prime annuelle de 250 €, pour chaque salarié, calculée au prorata pour les salariés à temps partiel selon la durée du travail contractuel appréciée au jour du versement ;

☐ Option 2 : prime annuelle de 500 €, pour chaque salarié, calculée au prorata pour les salariés à temps partiel selon la durée du travail contractuel appréciée au jour du versement ;

☐ Option 3 : prime annuelle de 750 €, pour chaque salarié, calculée au prorata pour les salariés à temps partiel selon la durée du travail contractuel appréciée au jour du versement ;

☐ Option 4 : prime annuelle de 1 000 €, pour chaque salarié, calculée au prorata pour les salariés à temps partiel selon la durée du travail contractuel appréciée au jour du versement.

Article 3 | Information du CSE (s'il existe)

Le CSE a été informé du contenu de l'accord de branche du 21 octobre 2025 et du présent document dans sa séance du

Fait à le

La direction.

Avenant n° 5 du 21 octobre 2025

à l'accord du 12 juillet 2018
relatif au financement du paritarisme

NOR : ASET2550918M

IDCC : 1686

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

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV;

FS CFDT ;

CGT FCS ;

FEC CGT-FO,

d'autre part,

Préambule

Les travaux relatifs à la négociation de branche et au projet de rapprochement des conventions collectives du négoce de l'ameublement et des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager induisent des moyens paritaires supplémentaires pour chacune de ces branches.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | *Financement du paritarisme*

1.1. Les dispositions de l'article 2.1 de l'accord sont complétées par un dernier alinéa ainsi rédigé :

« À cette contribution sur la masse salariale, s'ajoute une contribution forfaitaire par établissement. »

1.2. Les dispositions de l'article 2.2 de l'accord sont complétées par un dernier alinéa ainsi rédigé :

« Le montant de la contribution forfaitaire annuelle est fixé à 45 euros par établissement, à compter de la collecte à intervenir au 1^{er} semestre 2026. »

Article 2 | Dispositions relatives à l'organisme collecteur

Les modalités de recouvrement sont déterminées par une convention établie entre OPCOMMERCE et l'association paritaire de gestion AGPEMA.

Article 3 | Dispositions relatives à l'affectation de la contribution

Les dispositions de l'article 4.2 de l'accord sont complétées par un dernier alinéa ainsi rédigé :

« Par délibération du conseil d'administration de l'association, celui-ci peut décider d'affecter une partie de l'enveloppe affectée au fonctionnement de l'association (15 % de la collecte) aux moyens attribués aux organisations syndicales. Dans cette hypothèse cette redistribution doit respecter les pourcentages de 40 % et 45 % et principes de répartition définis ci-dessus. »

Article 4 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent avenant, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Entrée en vigueur. Durée. Dépôt

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation syndicale.

Le présent avenant prendra effet dès sa signature. Les dispositions de l'article 1^{er} s'appliquent pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Son extension sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 21 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Brochure n° 3005T4 | Convention collective nationale

IDCC : **3212** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome IV : Cadres)

Accord du 28 octobre 2025

relatif à l'activité partielle de longue durée rebond
(France métropolitaine et Corse)

NOR : ASET2550897M

IDCC : 1702, 2614, 3212

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

FNTP ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction,

d'autre part,

réunis dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) mise en place par accord du 23 mai 2018 dans la branche des travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'activité des entreprises de travaux publics est influencée par le cycle de l'investissement public local, lequel est notamment rythmé par les échéances électorales : l'année précédant les élections (N-1) est habituellement dynamique, tandis que l'année des élections (N) et surtout l'année suivante (N+1) connaissent un recul de l'investissement. Ce phénomène, bien documenté^[1], induit une contraction des investissements publics locaux après le pic préélectoral.

Dans ce contexte, bien que l'année 2024 et le premier semestre 2025 aient été marqués par une dynamique positive au sein des entreprises de travaux publics, les partenaires sociaux s'accordent à reconnaître que l'activité est bien inférieure au niveau habituellement impulsé par le cycle électoral municipal.

L'activité connaît un recul ces trois derniers mois, loin des + 3,2 % observés lors des cycles précédents. Le volume d'activité prévu en 2025 est très inférieur à celui enregistré lors de la précédente année préélectorale (2019) : l'activité du secteur est attendue en baisse de - 4 % comparé à 2019.

Depuis juin 2025, l'activité affiche un repli de 4,5 %, marquée par une baisse du chiffre d'affaires et du nombre de marchés conclus. Sur un an, cette tendance s'accroît, avec une diminution significative de - 17,3 % du nombre de marchés conclus^[2].

Sur l'ensemble de l'année, un recul en volume est même anticipé, également en raison de la forte diminution des dépenses des investissements des conseils départementaux (- 6,9 %) et régionaux (- 6,4 %), conséquence directe de la crise immobilière sur le secteur privé^[3].

En outre, la faiblesse persistante de la commande publique, de la part des conseils départementaux et des communes, pèse lourdement sur les prises de commandes, en recul de - 8 % sur les sept premiers mois de 2025. Cette situation entraîne une diminution sensible des appels d'offres ainsi qu'un repli des perspectives d'activité dans plusieurs métiers structurants. Les industriels et entrepreneurs du secteur routier observent déjà une baisse du carnet de commandes de près de 10 % pour 2026.

Selon l'Insee^[4], le manque de demande redevient une préoccupation majeure des entreprises du secteur : il concerne en moyenne 42 % des entreprises sur les trois premiers trimestres de 2025, contre 29 % en 2022. La Banque de France note une forte dégradation de l'opinion des chefs d'entreprise des travaux publics sur les carnets de commandes^[5].

Le creux du cycle électoral qui s'annonce plus marqué que d'habitude, l'instabilité politique et les fortes tensions sur les budgets publics laissent présager une phase de ralentissement, avec des disparités prononcées selon la taille des entreprises, leur accès à des marchés structurants, et leur implantation en zone rurale ou urbaine.

Certains métiers, tels que l'aménagement routier et les canalisations, qui représentent à eux seuls 50 % de l'activité du secteur, particulièrement sensibles aux variations de l'investissement local, seront parmi les plus exposés.

Les TPE et PME, qui représentent plus de 90 % des entreprises du secteur et emploient 43 % des effectifs salariés^[6], sont fortement dépendantes des investissements des

[1] Le cycle des élections municipales – Clair-obscur, Insee et cycle municipal : quel impact sur l'activité TP ? – Fédération nationale des travaux publics (FNTP).

[2] Conjoncture nationale & interrégionale de la filière construction du 10 octobre 2025 – GIE réseau des CERC.

[3] Situation mensuelle comptable des collectivités locales – DGIFP.

[4] Enquête trimestrielle dans les travaux publics – juillet 2025.

[5] Conjoncture travaux publics supplément trimestriel – fin septembre 2025 – Banque de France.

[6] Rapport NAO CPPNI de la branche des travaux publics.

collectivités locales. Elles risquent de subir un impact plus sévère et durable, aggravant les tensions sur leur trésorerie.

Symptomatique de cette vulnérabilité, les défaillances d'entreprises retrouvent les niveaux observés en 2015-2016, une période de crise aigüe pour le secteur. Le niveau de défaillances d'entreprises approche actuellement de son point haut sur la dernière décennie.

Dans ce contexte, les entreprises les plus exposées pourraient être contraintes d'adapter leur outil de production et de réduire leurs effectifs permanents.

Pour autant, le secteur des travaux publics, acteur historique de l'investissement dans les infrastructures, s'impose désormais comme un pilier des transitions écologique, énergétique et numérique. Cette dynamique devrait favoriser une reprise durable de l'activité, stimulée par l'investissement local en répondant aux besoins futurs des territoires.

En outre, le secteur connaît depuis plusieurs années des mutations profondes, sous l'effet de facteurs économiques, technologiques, environnementaux et sociétaux. Ces mutations entraînent des répercussions sur la nature des projets menés, mais aussi sur les compétences recherchées auprès des professionnels du secteur. Ainsi, le développement des compétences constitue une priorité pour la branche.

Selon une étude de l'observatoire des métiers du BTP de 2021^[1], deux facteurs majeurs de transformation se distinguent : la transition énergétique et environnementale, ainsi que la transition numérique.

La transition énergétique et environnementale impose des exigences de performance qui conduisent les entreprises à renouveler leurs méthodes et outils, en faisant notamment appel aux innovations technologiques et numériques.

En conséquence, les professionnels doivent désormais allier leurs connaissances techniques traditionnelles à de nouvelles compétences en gestion de données et en pilotage d'outils numériques, tout en conservant leur rôle central dans la coordination humaine des projets.

Face à ces transformations, de nouvelles exigences en matière de compétences, tant techniques que transversales s'imposent donc pour répondre aux défis actuels et futurs :

- maîtrise du numérique : à titre d'exemple ; maîtrise des outils digitaux, de la modélisation 3D, de la gestion de données et des plateformes collaboratives ;
- expertise environnementale : connaissance des matériaux innovants, des techniques de construction durable et des exigences réglementaires associées ;
- compétences en gestion de projet : savoir coordonner des équipes pluridisciplinaires, gérer les délais, les coûts et les risques, tout en assurant la qualité et la sécurité ;
- compétences relationnelles et communication : collaboration et communication entre les différents acteurs (clients, maîtres d'ouvrage, sous-traitants, bureaux d'études).

Parallèlement, la branche se trouve confrontée à une pyramide des âges vieillissante qui engendre des défis majeurs en termes de maintien et de renouvellement des compétences. Face à ce constat, le renouvellement des effectifs apparaît comme une priorité. Il s'agit non seulement d'attirer de nouveaux talents mais aussi de favoriser la transmission des connaissances et des savoir-faire, indispensables à la pérennité des entreprises.

À ce titre, les parties signataires entendent accorder une attention particulière aux jeunes en alternance et soulignent la nécessité de préserver la continuité pédagogique, essentielle à la réussite de leur parcours et de leur insertion professionnelle.

[1] Les mutations dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics et leurs impacts sur les compétences – 2021.

Conscients de leur responsabilité à l'issue de ce diagnostic, les partenaires sociaux ont engagé des négociations sur l'activité partielle de longue durée-rebond (ci-après « APLD-R »).

À travers le présent accord de branche, il est offert aux entreprises confrontées à une réduction durable de leur activité la possibilité de recourir au dispositif d'APLD-R. Ce dispositif vise à réduire collectivement le temps de travail afin de prévenir les licenciements économiques et de préserver les emplois.

Enfin, les partenaires sociaux soulignent conjointement que l'activité partielle repose sur l'engagement partagé de l'employeur et des salariés.

Titre I^{er} Mise en œuvre du dispositif d'APLD-R par la voie d'un document élaboré par l'entreprise à fin d'homologation

En l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, l'employeur s'appuie sur les dispositions du présent accord pour élaborer un document unilatéral qui fixe les modalités de mise en œuvre du dispositif APLD-R pour le maintien en emploi des salariés.

Les partenaires sociaux rappellent que le comité social et économique (ci-après « CSE ») joue un rôle consultatif essentiel dans l'élaboration des modalités de mise en œuvre de l'APLD-R, ainsi que dans le suivi du dispositif, en contribuant à une réflexion partagée sur les orientations stratégiques de l'entreprise et les besoins en formation des salariés.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à ne considérer le recours au dispositif d'APLD-R qu'après avoir exploré les solutions alternatives, telles que, le cas échéant, le maillage territorial pour les entreprises multi-établissements.

Article 1^{er} | Élaboration d'un document par l'entreprise à fin d'homologation

Le document précise, dans le respect des stipulations du présent accord, les conditions de recours à l'APLD-R, au regard de la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

Le document est élaboré par l'entreprise après information et consultation du CSE, lorsqu'il existe.

Le document comporte :

1. Un diagnostic approfondi portant sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise qui justifie une baisse durable d'activité, incluant les perspectives d'évolution de l'activité et les actions nécessaires pour garantir la pérennité de l'entreprise, ainsi que l'évaluation des besoins de développement des compétences au regard de ces perspectives ;
2. Le périmètre des établissements ou de l'entreprise, activités et salariés auxquels s'applique l'APLD-R dans les conditions précisées à l'article 3 ;
3. La réduction maximale de l'horaire de travail pendant la durée d'application de l'APLD-R, dans les conditions précisées à l'article 4 ;
4. Les modalités d'indemnisation des salariés en APLD-R, dans les conditions prévues à l'article 5 ;
5. Les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi dans les conditions précisées à l'article 6 ;
6. Les engagements souscrits en matière de formation professionnelle dans les conditions précisées à l'article 7 ;
7. La date de début et la durée d'application de l'APLD-R qui peut être reconduite, dans les conditions précisées à l'article 8 et dans le respect de la durée maximale fixée à ce même article ;

8. Les modalités d'information des salariés inclus dans le périmètre du document élaboré par l'entreprise ainsi que des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD-R dans les conditions prévues à l'article 9, dont les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ;

9. La décision prise par l'entreprise, au regard de la faculté dont dispose l'établissement ou l'entreprise, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, de décider ou non de mettre en œuvre, pour les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires, des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée d'application du dispositif d'APLD-R.

Article 2 | Procédure d'homologation par l'autorité administrative et renouvellement du document élaboré par l'entreprise

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du CSE 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 CSE sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du CSE sera alors transmise à l'autorité administrative. La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation de mise en œuvre d'APLD-R pour une durée de 6 mois maximum.

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 est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

L'autorisation est renouvelée pour une période de 6 mois maximum, au vu du bilan 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 CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD-R.

La décision d'homologation est portée 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. Il sera joint des informations sur le fonctionnement du dispositif d'APLD-R afin d'en assurer une bonne compréhension par l'ensemble des salariés.

Article 3 | Périmètres, activités et salariés concernés par l'APLD-R

Tous les salariés peuvent être concernés par le dispositif d'APLD-R, qu'ils soient en contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Le document élaboré par l'entreprise détermine le périmètre de la mise en œuvre du dispositif. Le document peut notamment prévoir une mobilisation du dispositif uniquement sur un établissement ou une entreprise. Dans le cas où seule une partie des activités de l'entreprise est éligible au dispositif d'APLD-R, le document doit expressément déterminer ce périmètre, notamment en listant les activités impactées.

La mise en œuvre de l'APLD-R doit s'effectuer en appliquant le principe d'égalité de traitement notamment dans la rotation des salariés. Le CSE sera informé à ce sujet conformément à l'article 9 du présent accord. L'employeur pourra, selon les besoins de l'entreprise, placer en priorité en APLD-R, les salariés volontaires du périmètre concerné.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de faire preuve d'une vigilance particulière concernant le placement en APLD-R des alternants, afin de garantir la continuité pédagogique et l'acquisition des compétences nécessaires à la validation de leur cursus.

Article 4 | Réduction maximale de l'horaire de travail

La réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document élaboré par l'entreprise, dans les conditions rappelées à l'article 8 du présent accord.

Dans tous les cas, les employeurs veillent à ce que la charge de travail des salariés soit adaptée. Une attention particulière est apportée aux salariés en convention de forfait en jours sur l'année.

Article 5 | Indemnisation des salariés en APLD-R dans l'établissement ou l'entreprise

Le document élaboré par l'entreprise détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en APLD-R.

En application du présent accord, le salarié placé en APLD-R reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025.

L'employeur peut prévoir le versement d'une indemnité complémentaire au-delà du minimum légal, afin de limiter l'impact financier du placement en APLD-R pour les salariés, en tenant compte de la composition de leur rémunération habituelle.

En cas de réalisation d'une action de formation pendant les heures chômées au titre de l'APLD-R, parmi celles listées à l'article 7 du présent accord, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

Les parties signataires rappellent que les heures chômées dans le cadre de l'APLD-R ouvrent droit à l'acquisition de congés payés pour les salariés concernés. Elles sont aussi prises en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

En outre, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises, lorsque la perte de la prime de vacances pour les ouvriers est exclusivement imputable aux heures de travail chômées dans le cadre de l'APLD-R, de se substituer aux caisses de congés payés pour leur verser cette prime à hauteur du montant qu'ils auraient perçus en l'absence de placement en APLD-R.

Enfin, conformément à la réglementation, les salariés placés en APLD-R bénéficient du maintien des garanties de prévoyance et de frais de santé existantes dans leur entreprise.

Article 6 | Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

Le document élaboré par l'entreprise, pris en application du présent accord, détermine le périmètre des emplois concernés ainsi que la durée des engagements souscrits par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi.

En application du présent accord, les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi sur le périmètre défini à l'article 3, portent au minimum sur :

- l'engagement à ne procéder à aucun licenciement économique pour l'une des causes énumérées à l'article L. 1233-3 du code du travail ;

- l’engagement à ne recourir ni aux ruptures conventionnelles collectives (RCC), ni aux accords de performance collective (APC).

Ces engagements sont applicables 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 8.

L’employeur s’assure que le recours à des salariés en contrat à durée déterminée (CDD) ou à des intérimaires n’a pas pour finalité l’exécution des missions des salariés placés en APLD-R.

Article 7 | Engagements en matière de formation professionnelle

La formation permet à chaque salarié d’acquérir de nouvelles compétences garantissant ainsi son évolution professionnelle et la sécurisation de son parcours.

Dans cette perspective, les parties signataires sensibilisent les entreprises sur l’opportunité de mettre à profit les heures chômées au titre de l’APLD-R, afin de proposer aux salariés des formations visant à assurer le maintien et le développement de leur employabilité et le renforcement de leurs compétences, en lien avec les évolutions du secteur.

Plusieurs dispositifs pourront être proposés aux salariés, notamment :

- des actions visant à développer les compétences des salariés, intégrées au plan de développement des compétences de l’entreprise. Ces actions peuvent poursuivre l’obtention :
 - d’une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou d’une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du RNCP, et visant l’acquisition d’un bloc de compétences ;
 - d’un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ;
 - d’une qualification reconnue dans les classifications d’une convention collective nationale de branche (CCN) ;
- des prestations de bilan de compétences ;
- des actions de validation des acquis de l’expérience (VAE) ;
- la co-construction de projets de formation dans le cadre du compte personnel de formation, sous réserve de l’accord du salarié ;
- tout autre dispositif issu de dispositions légales à venir et mobilisable dans le cadre de l’APLD-R.

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu pendant la réalisation d’un projet de transition professionnelle visé à l’article L. 6323-17-1 du code de travail ne pourra pas être placé concomitamment en APLD-R.

Après échange avec le CSE, s’il existe, l’employeur définira les orientations prioritaires en matière de formation au sein de l’entreprise.

Préalablement à la mise en œuvre des actions de formation, l’employeur doit proposer un échange avec les salariés concernés par l’APLD-R afin d’étudier leurs besoins de formation et identifier la solution la plus pertinente. À cette occasion, l’employeur s’engage à rappeler aux salariés l’existence du conseil en évolution professionnelle (CEP).

Les actions mises en œuvre dans le cadre de l’APLD-R pourront être financées notamment sur les fonds propres de l’entreprise, les fonds conventionnels, les fonds volontaires au sein de l’opérateur de compétences de la construction, le plan de développement des compétences (PDC) des entreprises de moins de 50 salariés, tout autre fond géré par l’OPCO de la construction issu de dispositions législatives ultérieures, la mobilisation du compte personnel de formation du salarié dans le cadre d’un projet de formation co-construit entre le salarié et l’employeur et des subventions publiques dédiées à la formation (fonds social européen [FSE], fonds national de l’emploi [FNE], autres...)

Les parties signataires mandatent leurs représentants au sein des instances de l'OPCO de la construction afin qu'ils étudient, dans le cadre des disponibilités budgétaires de ce dernier, les modalités d'accompagnement des entreprises et des salariés qui sont inscrits dans le dispositif APLD-R.

Article 8 | Durée d'application de l'APLD-R dans l'établissement ou l'entreprise

Il est rappelé qu'en fonction de la réglementation en vigueur, les demandes d'homologation devront être adressées à l'administration avant le 28 février 2026.

Les entreprises peuvent recourir au dispositif d'APLD-R pour une durée de 6 mois renouvelables dans la limite de 12 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois consécutifs à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'APLD-R 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 2.

Article 9 | Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

Le document, élaboré par l'entreprise, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD-R et de suivi des engagements fixés par le document homologué.

L'employeur fournit *a minima* à chaque réunion du CSE, lorsqu'il existe, les informations suivantes :

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

L'employeur informe par tout moyen, les salariés compris dans le périmètre du document élaboré par l'entreprise :

- des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle visés aux articles 6 et 7 ;
- des conséquences attachées à leur placement en APLD-R.

De plus, l'employeur informe préalablement, par tout moyen, les salariés de leur placement en APLD-R, en respectant un délai de prévenance minimum de 14 jours calendaires, afin de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle des salariés.

Titre II Dispositions finales

Article 10 | Champ d'application

Le présent accord est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, aux entreprises dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers du 15 décembre 1992, des ETAM du 12 juillet 2006 et des cadres du 20 novembre 2015.

Article 11 | Modalités d'information des organisations représentatives dans la branche et de suivi de l'accord

L'information des organisations représentatives dans la branche et le suivi de l'application du présent accord sont confiés à la commission permanente paritaire de la négociation collective et de l'interprétation (CPPNI).

À cet effet, un chapitre du rapport annuel d'activité de la CPPNI sera consacré à cette évaluation, qui s'appuiera sur les informations fournies par les entreprises ayant déployé l'APLD-R.

À cette fin, l'employeur doit obligatoirement transmettre par voie électronique à l'adresse cppni@fntp.fr le document élaboré par l'entreprise anonymisé et homologué par l'administration.

Article 12 | Adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 13 | Durée du présent accord et entrée en vigueur de l'APLD-R

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 29 février 2028. Il couvre ainsi les documents visés à l'article 1^{er} élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au plus tard le 28 février 2026.

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

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

Fait à Paris, le 28 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexes

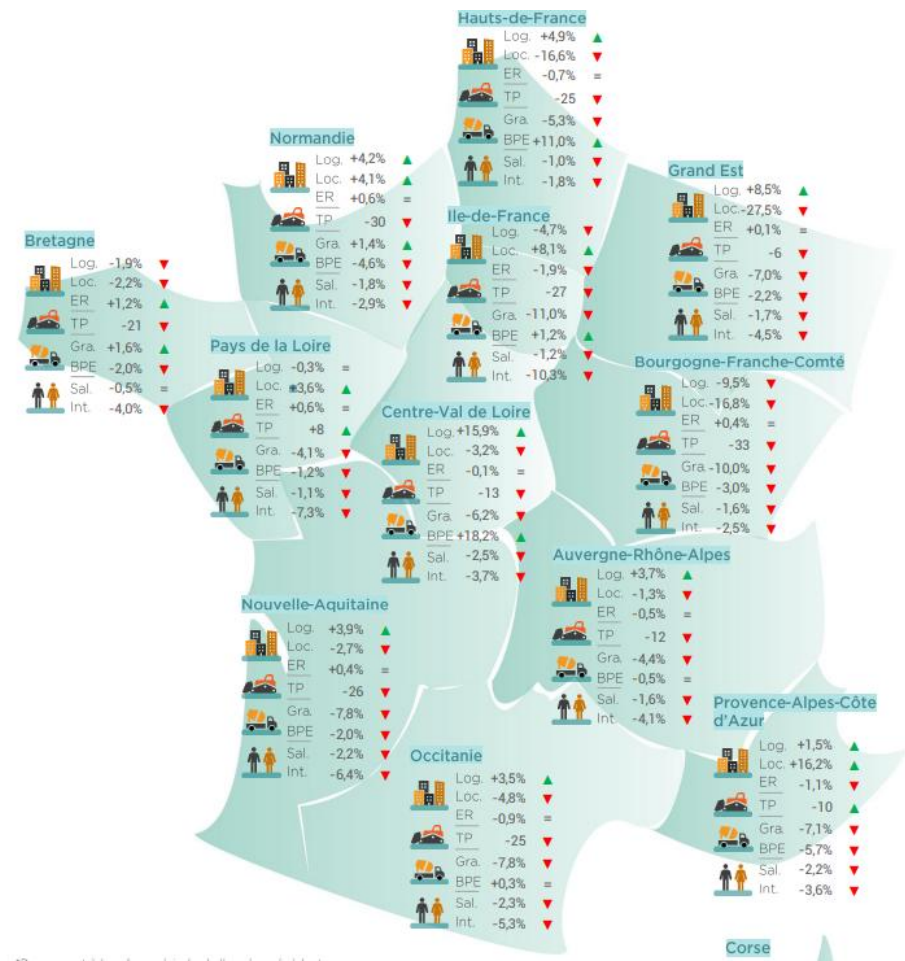
Annexe 1 Vue d'ensemble du secteur des travaux publics

	Sur trois mois *	Sur un an *
Travaux réalisés ⁽⁵⁾		
à fin août 2025	-3,0% ▼	+0,8% ►
Marchés conclus ⁽⁵⁾		
à fin août 2025	-4,5% ▼	-17,3% ▼
Heures travaillées (hors interrim) ⁽⁵⁾		
à fin août 2025	-2,0% ▼	-0,7% ►
Carnets de commandes ⁽⁶⁾		
à fin 2ème trimestre 2025	▼	
Activité future ⁽⁶⁾		
pour le 3ème trimestre 2025	▼	

(5) données cvs-cjo – travaux réalisés et marchés conclus : à prix constants
(6) solde d'opinion (écart entre % des réponses « en hausse » et % des réponses « en baisse »), donnée non CVS, évolution par rapport à la moyenne de longue période pour le même trimestre

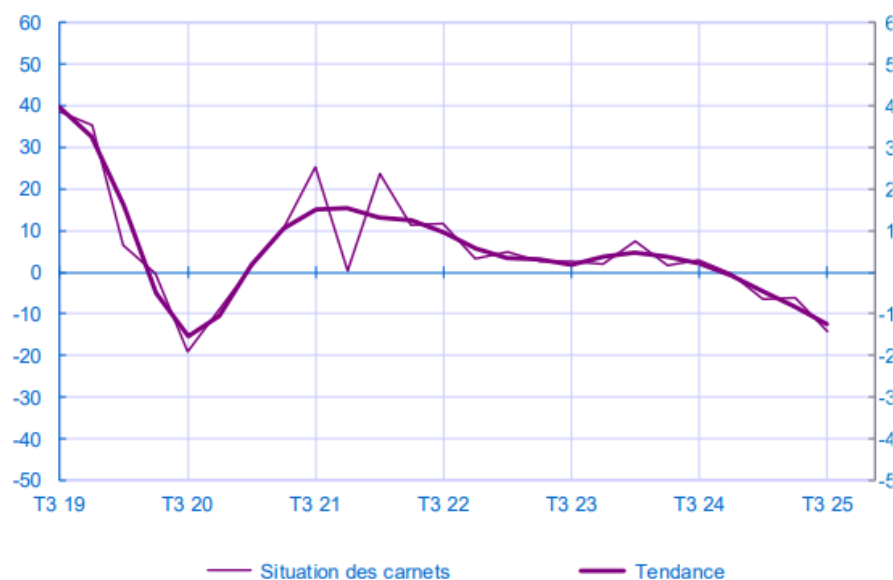
Source : Conjoncture nationale et interrégionale de la filière construction – 10 octobre 2025 – GIE Réseau des CERC

Annexe 2 Principales tendances interrégionales dans la filière construction sur un an



Source : Conjoncture nationale et interrégionale de la filière construction – 10 octobre 2025 – GIE Réseau des CERC

Annexe 3 Opinion sur la situation des carnets de commande



Source : Conjoncture des travaux publics – 9 octobre 2025 – Banque de France

Annexe 4 Les dépenses d'investissement local

Dépenses réelles d'investissement (DRI) en M€	Exécution 2023 au 31 août 2023	Exécution 2024 au 31 août 2024	Exécution 2025 au 31 août 2025	Evolution sur la période 2023-2025	Évolution 2024/2023	Evolution 2025/2024
Communes	18 757	20 338	21 196		8,4%	4,2%
GFP	7 414	8 487	9 028		14,5%	6,4%
Départements	8 095	8 226	7 659		1,6%	-6,9%
Régions	8 003	9 794	9 169		22,4%	-6,4%
Total	42 268	46 845	47 052		10,8%	0,4%

Source : Situation mensuelle comptable des collectivités locales – 31 août 2025 - DGFIP

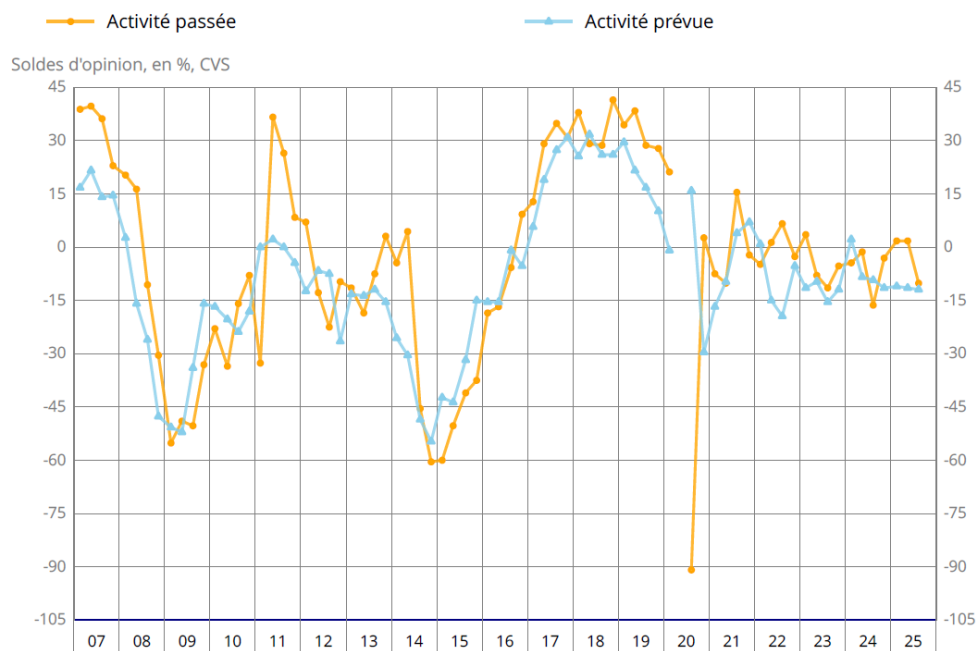
Annexe 5 Opinion des entrepreneurs de travaux publics sur leur activité passée se dégrade fortement

Conjoncture dans les travaux publics

Soldes d'opinion, en %, CVS

	Moy.*	Oct. 24	Jan. 25	Avr. 25	Juil. 25
Activité passée	-5	-3	2	2	-10
Activité passée clientèle publique	-11	-17	-9	-9	-18
Activité passée clientèle privée	-8	-6	-5	-1	-18
Activité prévue	-11	-11	-11	-12	-12
Activité prévue clientèle publique	-16	-15	-16	-17	-20
Activité prévue clientèle privée	-14	-16	-15	-12	-18
Jugements sur les carnets de commandes	-23	-20	-17	-18	-24
Jugements sur les carnets de commandes clientèle publique	-30	-29	-28	-29	-28
Jugements sur les carnets de commandes clientèle privée	-27	-29	-20	-23	-29
Délais de paiements	22	27	30	23	12
Difficultés pour insuffisance de personnel (en %) ***	19	36	30	33	34
Difficultés pour insuffisance de demande (en %) ***	36	44	44	45	37
Effectifs prévus	-11	5	1	5	-7
Incertitude économique ressentie **	25	27	29	22	24

Évolution de l'activité dans les travaux publics



Source : Enquête trimestrielle dans les travaux publics – juillet 2025 - INSEE

Accord du 23 octobre 2025 relatif à la prime de partage de la valeur (PPV)

NOR : ASET2550915M

IDCC : 1880

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

FNAEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 (art. 1^{er}). Il constitue un outil supplémentaire à disposition des entreprises de la branche du négoce de l'ameublement, en particulier celles de moins de 50 salariés, à l'effet de répondre aux souhaits des signataires de l'ANI du 20 février 2023 relatif au partage de la valeur. Il répond aussi aux obligations de l'article 5 de la loi du 29 novembre 2023, plus particulièrement s'agissant des petites entreprises, qui aux conditions de cet article, doivent à titre expérimental à partir de 2025, mettre en place un dispositif de partage de la valeur. Enfin, les parties signataires souhaitent rappeler que ce dispositif ne peut se substituer à aucun élément de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qu'il soit versé par l'employeur ou qui deviendrait obligatoire en application des règles légales, contractuelles ou d'usage. Elle ne peut non plus se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par accord salarial, par le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

Article 1^{er} | Principes et champ d'application

Les entreprises de moins de 50 salariés de la branche du négoce de l'ameublement peuvent mettre en place un dispositif de PPV et faire une application directe du dispositif ci-après, qui constitue un accord type de branche, au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Par ailleurs, ces entreprises pourront aussi mettre en place, par accord d'entreprise ou décision unilatérale, une telle prime pouvant aller jusqu'aux plafonds légalement prévus et des modalités de répartition différentes de celles contenues dans le présent accord.

Enfin, cet accord dans son application est subordonné au maintien, pour ces entreprises, du régime social et fiscal de faveur, tel qu'il résulte des dispositions légales. Si celles-ci devaient être supprimées, il deviendrait automatiquement caduc, sauf décision de l'entreprise d'en poursuivre le versement.

Article 2 | Bénéficiaires

Sont bénéficiaires, tous les salariés de l'entreprise quelle que soit la nature de leur contrat de travail, dès lors qu'ils sont présents au jour de la décision d'application telle que matérialisée par le document annexé au présent accord.

Article 3 | Montant et modalités de répartition

Option 1 : prime annuelle de 250 €, pour chaque salarié, calculée au prorata pour les salariés à temps partiel selon la durée du travail contractuel appréciée au jour du versement.

Option 2 : prime annuelle de 500 €, pour chaque salarié, calculée au prorata pour les salariés à temps partiel selon la durée du travail contractuel appréciée au jour du versement.

Option 3 : prime annuelle de 750 €, pour chaque salarié, calculée au prorata pour les salariés à temps partiel selon la durée du travail contractuel appréciée au jour du versement.

Option 4 : Prime annuelle de 1 000 €, pour chaque salarié, calculée au prorata pour les salariés à temps partiel selon la durée du travail contractuel appréciée au jour du versement.

Par exception aux dispositions qui précèdent, pour les salariés à temps partiel thérapeutique, les montants de la PPV ne seront pas proratisés.

Cette prime pourra être attribuée, en une ou deux fois dans l'exercice.

Article 4 | Modalités de mise en place

Le document prévu à l'article L. 2232-10-1 du code du travail précisera :

- l'exercice d'application de la prime ;
- la date ou les dates de versement de la prime ;
- l'option retenue : option 1, 2, 3 ou 4.

Le CSE, s'il existe, sera informé de la mise en œuvre du dispositif et de ses modalités d'application.

Le modèle de ce document est annexé au présent accord (annexe 3).

Article 5 | Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Ces dispositions spécifiques sont définies dans le cadre du présent accord.

Article 6 | Durée. Dispositions antérieures

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales. Il annule et remplace l'accord du 5 novembre 2024.

Article 7 | Dépôt. Date d'effet

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail. Il entrera en vigueur à la date de signature pour les entreprises de moins de 50 salariés, adhérentes à l'organisation patronale signataire, et le premier jour du mois suivant son extension pour les non adhérentes.

Article 8 | Suivi

Au plus tard le 31 décembre 2026, les partenaires sociaux examineront :

- le nombre d'entreprises ayant appliqué le présent accord à partir des éléments contenus dans le rapport de branche ;
- les modifications éventuelles à apporter au présent accord.

Fait à Paris, le 23 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Document de mise en place de la PPV

Préambule

Le présent document est pris en application de l'accord de branche du 23 octobre 2025. Il est destiné à la mise en place de la prime de partage de la valeur aux salariés de l'entreprise, détermine les options relatives au montant de la prime, ainsi qu'aux modalités de répartition entre les salariés.

Article 1^{er} | Année de versement

La prime concerne l'exercice (à préciser).

Elle sera versée en une seule fois au mois de

ou bien

Elle sera versée en deux fois, au mois de et au mois de

Article 2 | Montant et répartition de la PPV

Le montant et sa répartition correspondent à l'option (cochez la case choisie) :

☐ Option 1 : prime annuelle de 250 €, pour chaque salarié, calculée au prorata pour les salariés à temps partiel selon la durée du travail contractuel appréciée au jour du versement ;

☐ Option 2 : prime annuelle de 500 €, pour chaque salarié, calculée au prorata pour les salariés à temps partiel selon la durée du travail contractuel appréciée au jour du versement ;

☐ Option 3 : prime annuelle de 750 €, pour chaque salarié, calculée au prorata pour les salariés à temps partiel selon la durée du travail contractuel appréciée au jour du versement ;

☐ Option 4 : Prime annuelle de 1 000 €, pour chaque salarié, calculée au prorata pour les salariés à temps partiel selon la durée du travail contractuel appréciée au jour du versement.

Article 3 | Information du CSE (s'il existe)

Le CSE a été informé du contenu de l'accord de branche du 23 octobre 2025 et du présent document dans sa séance du

Article 4 | Autres dispositions

Indépendamment du choix des options, les autres dispositions de l'accord de branche du 23 octobre 2025 régissant le dispositif de PPV s'appliquent intégralement.

Fait à le

La direction.

Avenant n° 6 du 23 octobre 2025

à l'accord du 21 septembre 2010
relatif au dialogue social

NOR : ASET2550916M

IDCC : 1880

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

FNAEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC-FO ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les travaux relatifs au projet de rapprochement des conventions collectives du négoce de l'ameublement et des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager induisent des moyens paritaires supplémentaires pour chacune de ces branches.

En conséquence, le présent avenant augmente pour une durée déterminée les moyens nécessaires à cette négociation.

Article 1^{er} | Financement du paritarisme

1.1. Les dispositions de l'article 1^{er} de l'accord sont complétées par un dernier alinéa ainsi rédigé :

« À cette contribution sur la masse salariale, s'ajoute une contribution forfaitaire par établissement. »

1.2. Les dispositions de l'article 1.1 de l'accord sont complétées par un dernier alinéa ainsi rédigé :

« Le montant de la contribution forfaitaire annuelle est fixé à 45 euros par établissement, à compter de la collecte à intervenir au 1^{er} semestre 2026. »

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent avenant, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Entrée en vigueur, durée et dépôt

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation syndicale.

Le présent avenant prendra effet dès sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Son extension sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 23 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 20 octobre 2025 relatif à la prévention des risques professionnels

NOR : ASET2550926M

IDCC : 2002

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

GEIST ;

FFPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est conclu en faveur de la prévention de l'exposition aux risques professionnels dans l'entreprise.

Pour rappel, les employeurs d'au moins 50 salariés doivent négocier un accord ou établir un plan d'action en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels :

- soit, lorsqu'ils emploient au moins 25 % de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels ;
- soit, lorsque leur sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à 0,25.

Les entreprises dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail dont l'effectif est inférieur à trois cents salariés, n'ont pas l'obligation de conclure un tel accord ou un tel plan d'action si elles sont déjà couvertes par un accord de branche étendu comprenant les thèmes mentionnés au 1° de l'article L. 4162-3 du code du travail dans les conditions prévues par l'article D. 4162-3 dudit code.

C'est dans ce cadre que le présent accord a été conclu.

L'objectif est aussi de déterminer quels sont les postes, métiers et situations de travail exposant les salariés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail et de définir les actions concrètes favorables à la prévention de l'exposition aux risques professionnels dans l'entreprise, sans oublier le suivi de ces actions.

L'accord s'appuie pour cela sur un diagnostic préalable des facteurs de risques professionnels existant dans les entreprises de la branche dont l'analyse figure en annexes du présent accord.

Article 1^{er} | Définition des facteurs de risques professionnels

Pour rappel, même si seulement 6 des 10 facteurs de risques professionnels sont susceptibles d'ouvrir des droits au titre du C2P (activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif), les mesures de prévention contenues dans le présent accord concernent les 10 facteurs de risques professionnels définis à l'article D. 4161-1 du code du travail. Ces 10 facteurs sont les suivants :

1° Au titre des contraintes physiques marquées

- a) Manutention manuelle de charges.
- b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations.
- c) Vibrations mécaniques.

2° Au titre de l'environnement physique agressif

- a) Agents chimiques dangereux.
- b) Activités exercées en milieu hyperbare.
- c) Températures extrêmes.
- d) Bruit.

3° Au titre de certains rythmes de travail

- a) Travail de nuit.
- b) Travail en équipes successives alternantes.
- c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Article 2 | État des lieux concernant l'exposition à des facteurs de risques professionnels

Conformément à l'article L. 4163-2 du code du travail, les parties au présent accord collectif ont déterminé l'exposition des salariés de la branche à des facteurs de risques professionnels mentionnés au I de l'article L. 4163-1. L'analyse ne portera donc, conformément aux dispositions ci-dessus, que sur les 6 facteurs de risques professionnels permettant d'acquérir des droits au titre d'un compte professionnel de prévention.

Pour cela des études ont été menées dont l'analyse figure en annexes du présent accord.

Cependant, les parties signataires du présent accord conviennent que parmi ces six facteurs visés au I de l'article L. 4163-1 du code du travail, un certain nombre n'ont pas vocation à être traités au niveau de la branche professionnelle, notamment parce que les conditions qui les encadrent diffèrent de façon importante entre les entreprises, ce qui ne permet pas d'en faire une analyse généralisée.

Après étude, ces six facteurs de risques professionnels ont été listés comme suit :

Pour la filière location de linge/blanchisseurs

- Liste des facteurs de risques professionnels ne concernant aucune entreprise de la branche :
 - activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4464-1 du code du travail ;
 - températures extrêmes.

Dès lors, aucune entreprise appartenant à cette filière n'aura à évaluer l'exposition des salariés à ces deux facteurs.

- Liste des facteurs dont l'évaluation est renvoyée en entreprise :
 - travail en équipes successives alternantes ;
 - travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 du code du travail ;
 - bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail.

Par conséquent, les entreprises de la filière devront évaluer l'exposition de leurs salariés au regard de ces facteurs de risques professionnels.

- Liste des facteurs dont l'évaluation est traitée au niveau de la branche professionnelle sur le fondement de l'article L. 4163-2 du code du travail :
 - travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Les entreprises de la filière seront donc dispensées de mener l'évaluation des postes de travail de leurs salariés au regard de ce facteur de risque professionnel.

Pour la filière pressings/laveries

- Liste des facteurs de risques professionnels ne concernant aucune entreprise de la branche :
 - activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4464-1 du code du travail ;
 - températures extrêmes.

Dès lors, aucune entreprise appartenant à cette filière n'aura à évaluer l'exposition des salariés à ces deux facteurs.

- Liste des facteurs dont l'évaluation est renvoyée en entreprise :
 - travail en équipes successives alternantes ;
 - travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 du code du travail ;
 - bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail.

Par conséquent, les entreprises de la filière devront évaluer l'exposition de leurs salariés au regard de ces facteurs de risques professionnels.

- Liste des facteurs dont l'évaluation est traitée au niveau de la branche professionnelle sur le fondement de l'article L. 4163-2 du code du travail :
 - travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Les entreprises de la filière seront donc dispensées de mener l'évaluation des postes de travail de leurs salariés au regard de ce facteur de risque professionnel.

Article 3 | *Liste des situations de travail et des postes potentiellement exposés*

La liste des situations de travail et des postes potentiellement exposés, au sein de la branche professionnelle, à au moins un facteur de risque professionnel dont l'évaluation est traitée sur le fondement de l'article L. 4163-2 du code du travail est la suivante :

Pour la filière location de linge/blanchisseurs

Accrochage sacs

Le poste consiste à accrocher des sacs de linges sales sur un crochet.

Le sac est pris dans des chariots.

Approvisionnement tapis

Le poste consiste à aller chercher le chariot puis à vider les sacs ou les rolls sur le convoyeur à bande situé devant le salarié (soit en vidant directement sur le convoyeur, soit en saisissant le tapis et en le déposant).

Tri nid d'abeille/plateforme

Le poste consiste à ce que les opérateurs saisissent le linge sur le tapis devant eux et le trient dans les différentes alvéoles, en jetant les pièces de linge.

Tri sur table

Les opérateurs trient soit le linge qui tombe des sacs au-dessus d'eux ; soit saisissent le sac, le mettent sur la table, le vident et trient le linge ; soit sortent le linge directement des rolls et le trient sur la table.

Déroutage bobines

Le poste consiste à saisir la bobine et à l'engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

Chargement tunnel : sling ou tapis (à cases)

L'opérateur prend le linge trié du chariot et le met dans le sac ; l'opérateur prend le linge et le met sur un tapis convoyeur à bande.

Laveur sans manipulation roll/bacs

L'opérateur est à son poste de commande et pilote le tunnel.

Chargement & déchargement laveuse plat/VT (vêtements de travail)

L'opérateur prend un chariot de linges sales et l'amène à la laveuse.

L'opérateur prend le linge et charge la laveuse.

L'opérateur saisit le linge mouillé et le dépose dans un autre chariot.

Il emmène le chariot propre au poste suivant.

Chargement & déchargement laveuse tapis

L'opérateur prend un chariot de tapis sales et les amène à la laveuse.

L'opérateur prend les tapis et charge la laveuse.

L'opérateur saisit les tapis mouillés et les dépose dans un autre chariot.

Il emmène le chariot propre au poste suivant.

Chargement & déchargement séchoir

L'opérateur saisit le linge mouillé et le dépose dans un séchoir.

L'opérateur saisit le linge sec et le dépose dans un autre chariot.

Il emmène le chariot propre au poste suivant.

Engagement calandre petit plat

Le poste consiste à saisir les petites pièces de linge et à les engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

Engagement calandre grand plat

Le poste consiste à saisir les grandes pièces (les draps par exemple) et à les engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

Engagement bobines

Le poste consiste à saisir la bobine et à l'engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

Engagement plieur éponges/VT/draps-housses

Le poste consiste à saisir le linge et à l'engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

Mise sur cintre/accrochage VT

Le poste consiste à prendre le vêtement de travail humide et à l'accrocher sur le cintre.

Le VT part soit en actionnant un bouton pression, soit par activation d'une cellule.

Réception calandre petit plat

L'opérateur récupère la pile pliée et la met dans un chariot.

Réception calandre grand plat

L'opérateur récupère la pile pliée et la met dans un chariot.

Réception bobines

L'opérateur récupère la bobine et la met dans un chariot.

Réception plieur éponge/VT

L'opérateur récupère la pile pliée et la met dans un chariot.

Visitage/contrôle qualité/tri VT

L'opérateur contrôle le vêtement pour voir s'il y a un défaut. Il se sert d'une raquette pour contrôler la puce ou le code-barre afin d'identifier le client.

Pliage manuel

L'opérateur plie les pièces sur une surface plane.

Enroulement tapis

L'opérateur va chercher un chariot de tapis. Il prend le tapis humide et l'enroule à la main ou en l'engageant dans une machine qui le roule.

Il prend ensuite les tapis et les range au magasin.

Préparation expéditions plat

L'opérateur saisit les piles et les installe dans un roll, un sac ou un carton.

Il les amène ensuite en zone d'expéditions.

Filmage/expé. VT

L'opérateur prend un cintre avec VT, le met sur la filmeuse, il met un film sur le vêtement, il reprend le cintre et l'accroche sur une seconde barre.

Préparation expéditions tapis

L'opérateur saisit les tapis et les installe dans un chariot et les ventile par tournées.

Magasinier linge plat

L'opérateur réceptionne le linge et le stocke en rack ou dans le magasin.

Couture

L'opérateur prend le VT à réparer et utilise sa machine à coudre ou procède à la mise à la taille ou au ravaudage.

Mise en place/réforme/retrait/thermocollage/marquage

L'opérateur intervient sur le vêtement de travail pour procéder aux opérations susvisées.

Réception et déballage linge neuf

L'opérateur déballe les cartons.

Préparation sanitaire/magasinier

Il s'agit de préparation de commandes où l'opérateur prend les différents produits, les met en sac ou en chariot et les ventile en tournées.

Rippeur/agent de quai

Le salarié a pour rôle le chargement et le déchargement des camions (le sale et le propre).

Distribution : véhicule léger (VL) avec chargement/déchargement sur site

Les chauffeurs chargent et déchargent leur camion.

Distribution : VL sans chargement/déchargement sur site

Les chauffeurs chargent et déchargent uniquement leur camion chez le client.

Distribution : poids lourd (PL) avec chargement/déchargement sur site

Les chauffeurs chargent et déchargent leur camion.

Distribution : PL sans chargement/déchargement sur site

Les chauffeurs chargent et déchargent uniquement leur camion chez le client.

Navetteur/super poids lourd (SPL)

Les chauffeurs circulent entre différents sites dans des super poids lourds pour y charger et décharger leur camion.

Agent sur site/équipier/hôtesse/délégué de service

Poste chez les clients.

Le poste consiste à réceptionner le linge, à le dispatcher, à regrouper le linge sale qui sera ramassé.

Technicien de maintenance

Assure la maintenance sur le site.

Dépotage produits chimiques

Il réceptionne les produits chimiques en assistant le sous-traitant ou en rangeant lui-même les contenants.

Pour la filière pressings/laveries

Réception des articles

Le poste consiste à accueillir le client, à contrôler les articles, les étiqueter, les mettre dans un bac à linge sale et à encaisser le montant de la prestation.

Livraison des articles

Le poste consiste à accueillir le client, à récupérer les articles emballés propres et à les lui remettre.

Détachage (pré ou post)

Le poste consiste à effectuer un détachage spécifique sur des articles, au moyen de produits chimiques dans une « cabine » à détacher.

Chargement/déchargement des machines de nettoyage à sec

Le poste consiste à se saisir des vêtements, les mettre dans la machine de nettoyage à sec, à démarrer la machine et à les retirer ensuite pour les mettre dans des bacs ou sur des chevalets.

Chargement/déchargement des machines à laver et séchoirs

Le poste consiste à se saisir des vêtements, les mettre dans la machine à laver (ou séchoir), à démarrer la machine à laver (ou séchoir) et à les retirer ensuite pour les mettre dans des bacs sur des chevalets.

Finition des articles

Le poste consiste à prendre individuellement les articles, et à procéder à la finition (par repassage manuel, par presse, par mannequin) et à les mettre sur cintre.

Pliage

Le poste consiste à prendre individuellement les articles et à les plier.

Reconstitution des lots

Le poste consiste à prendre les articles individuellement pour les regrouper par clients.

Emballage

Le poste consiste à prendre les articles et à les mettre sous film plastique au moyen d'une emballeuse.

Rangement/classement

Le poste consiste à ranger sur les articles propres et emballés sur les rayonnages ou les convoyeurs.

Entretien des machines de 1^{er} niveau

Le poste consiste à effectuer les opérations d'entretien du matériel de 1^{er} niveau par le personnel du magasin (ex : nettoyage des filtres, nettoyage des distillateurs).

Technicien de maintenance

Le poste consiste à effectuer la maintenance du matériel de pressing.

Article 4 | Liste des situations de travail et postes exposés au facteur de risque professionnel « travail répétitif »

Pour la filière location de linge/blanchisseurs

Après analyse (cf. annexe 2 du présent accord), il apparaît qu'aucun des postes figurant à l'article 3 n'est exposé au facteur de risque professionnel « travail répétitif » caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Pour la filière pressings/laveries

Après analyse (cf. annexe 3 du présent accord), il apparaît qu'aucun des postes figurant à l'article 3 n'est exposé au facteur de risque professionnel « travail répétitif » caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Article 5 | Actions en vue de prévenir les effets de l'exposition aux dix facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail et à l'article 1^{er} du présent accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 4162-1 II et de l'article D. 4162-3 du code du travail, les parties signataires ont décidé des actions suivantes :

Article 5.1 | Adaptation et aménagement des postes de travail

Il est convenu que les entreprises s'efforceront d'adapter et d'aménager ces postes au cours des trois prochaines années en apportant, pour les postes exposés à la manutention manuelle de charges, des aides mécanisées à la manutention manuelle et en équipant les véhicules poids-lourd de hayon et/ou d'élévateur.

À cette fin, un bilan sera établi au niveau de la branche dans trois ans afin d'apprécier les efforts qui auront été accomplis en la matière, à l'aide des indicateurs suivants :

- nombre de véhicules poids-lourd sans assistance en 2025 et en 2028 ;
- nombre de véhicules poids-lourd avec assistance (hayon et/ou élévateur) en 2025 et en 2028.

Le nombre de véhicules pour l'année 2025 sera établi au 31 décembre 2025.

Article 5.2 | Réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels

S'agissant des postes exposés au facteur de risque professionnel « postures pénibles définies comme positions forcées des articulations », en particulier ceux où il y a une position de maintien des bras au-dessus des épaules, les entreprises s'efforceront, dans la mesure du possible, d'abaisser à une hauteur inférieure à 1,55 m les barres auxquelles sont suspendus les vêtements, soit de surélever les opérateurs.

De la même façon, afin d'éviter que les salariés ne se penchent trop souvent pour aller chercher du linge au fond des bacs, les entreprises se doivent de remplacer les bacs à fond fixe par des bacs à fond relevant.

Un bilan sera établi au niveau de la branche dans trois ans pour voir les progrès qui auront été accomplis en la matière à l'aide des indicateurs suivants :

- nombre de postes de travail avec barre fixe à une hauteur $\geq 1,55$ m en 2025 et en 2028 ;
- nombre de postes de travail avec barre fixe à une hauteur $< 1,55$ m en 2025 et en 2028 ;
- nombre de sites de production équipés à 100 % de bacs à fond relevant en 2025 et en 2028 ;
- nombre de bacs à fond relevant acquis en 2025 et en 2028.

Le nombre de postes de travail visés ci-dessus et le nombre de bacs à fond relevant pour l'année 2025 sera établi au 31 décembre 2028.

Enfin, les parties conviennent qu'il est important que les salariés aient conscience de l'importance d'avoir les bons gestes et les savoir-faire de prudence.

Dans ce cadre, les entreprises feront des campagnes de sensibilisation sur les bons gestes et postures.

Un bilan sera réalisé dans trois ans afin de voir le nombre de campagnes réalisées à cette fin.

Article 5.3 | Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

Les parties au présent accord conviennent qu'il est important que toutes les entreprises adoptent une démarche d'appréhension tant de la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels que de l'amélioration des conditions de travail et transmettent à la branche les bonnes pratiques adoptées.

Dès lors, les entreprises sont invitées à appréhender d'une manière globale la question de la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que celle de l'amélioration des conditions de travail.

Pour ce faire, les parties signataires préconisent aux entreprises les axes suivants :

- analyser les solutions possibles (aménagement des postes, des conditions de travail...) pour une meilleure prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que pour l'amélioration des conditions de travail ;
- associer à cette démarche la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), le comité social et économique (CSE) d'entreprise ou d'établissement ainsi que les services de santé au travail.

Dans ce cadre, les parties signataires incitent les entreprises à adopter le processus reposant sur les étapes suivantes :

- diagnostic préalable ;
- définition et mise en œuvre de mesures de prévention de l'exposition à des facteurs de risques professionnels ;
- suivi de l'efficacité des actions menées ;
- corrections – au besoin pour une meilleure efficacité – de ces mesures.

Afin de développer et de diffuser les pratiques dans la branche, les entreprises sont invitées à transmettre au GEIST et à la FFPB les actions qu'elles ont pu réaliser et qu'elles jugeraient utiles d'être diffusées à l'ensemble de la profession – en cotant ces dernières de la façon suivante :

1. Actions nécessitant peu de moyens et ayant une réelle efficacité ;
2. Actions nécessitant des moyens importants et ayant une réelle efficacité ;

3. Actions nécessitant peu de moyens et ayant une efficacité faible ;
4. Actions nécessitant des moyens importants et ayant une efficacité faible.

En effet, la diffusion des pratiques ayant une réelle efficacité servira à faciliter au niveau de la branche une démarche collective de prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels et conduira à l'amélioration des conditions de travail.

L'objectif est donc de faire un recensement des pratiques ayant contribué à la réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels de manière à ce que la branche puisse établir, à l'issue des trois premières années de l'accord, une synthèse recensant les pratiques les plus efficaces.

■ Indicateurs :

- nombre d'entreprises couvertes par le présent accord ayant fait remonter les mesures les plus efficaces ;
- réalisation d'une synthèse des mesures les plus efficaces.

Article 5.4 | Développement des compétences et des qualifications

Il est convenu que les entreprises dont l'effectif est d'au moins cinq cents salariés, formeront, au-delà des formations réglementaires, un collaborateur à la prévention des risques. Le choix de l'organisme formateur (obligatoirement habilité par l'INRS), la durée (durée minimale de deux jours) et l'étalement de cette formation ainsi que son bénéficiaire relèvent du chef d'entreprise après avis de la CSSCT. La formation sera considérée comme du temps de travail effectif et sera payée comme tel.

■ Indicateurs :

Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'une formation sur la durée du présent accord.

La branche devra avoir les éléments matériels provenant de l'organisme de formation indiquant qu'une personne a bien bénéficié de cette formation obligatoire, et ce, par entreprise.

Article 6 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il rentrera en vigueur le lendemain de la date de parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Article 7 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 8 | Dépôt de l'accord et extension

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 20 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Seuils associés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au I de l'article L. 4163-1 du code du travail.

Facteur de risques professionnels	Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit	1 heure de travail entre minuit et 5 heures	100 nuits/an
Travail en équipes successives alternantes (exemple : travail posté en 5x8, 3x8)	Travail en équipe impliquant au minimum 1 heure de travail entre minuit et 5 heures	30 nuits/an
Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	<ul style="list-style-type: none"> 15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes ou 30 actions techniques ou plus par minute pour un temps de cycle supérieur à 30 secondes variable ou absent 	900 heures/an

Facteur de risques professionnels	Intensité minimale	Durée minimale
Activités en milieu hyperbare	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux/an
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5° ou supérieure ou égale à 30°	900 heures/an
Bruit	Exposition quotidienne à un bruit d'au moins 81 décibels pour une période de référence de 8 heures	600 heures par an
	Exposition à des bruits impulsifs (brefs et répétés) d'au moins 135 décibels	120 fois par an

Annexe 2 (Analyse des postes – Facteur de risque professionnel « travail répétitif » –
Filière location de linge/blanchisseurs)

Liste des situations et des postes de travail occupés à temps plein	Durée d'exposition au moins = à 900 heures	Temps de cycle	Nombre d'actions techniques	Cadence contrainte	Poste exposé
Accrochage sacs	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Approvisionnement tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Tri nid d'abeille/plateforme	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Tri sur table	Oui	> à 30 s	> à 30 actions techniques/mn	Non	Non
Déroutage bobines	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Déroutage bobines (si la personne va chercher le roll)	Oui	> à 30 s	> à 30 actions techniques/mn	Non	Non
Chargement tunnel : sling ou tapis (à cases)	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Laveur sans manipulation roll/bacs	Poste non concerné par les gestes répétitifs				Non
Chargement & déchargement laveuse plat/VT	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Chargement & déchargement laveuses tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Chargement & déchargement séchoir	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Engagement calandre petit plat	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Engagement calandre grand plat	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Engagement bobines	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Engagement plieur éponges/VT/draps-housses	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Mise sur cintre/accrochage VT	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Réception calandre petit plat	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Réception calandre petit plat (si l'opérateur trie)	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non

Liste des situations et des postes de travail occupés à temps plein	Durée d'exposition au moins = à 900 heures	Temps de cycle	Nombre d'actions techniques	Cadence contrainte	Poste exposé
Réception calandre grand plat	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Réception bobines	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Réception plieur éponges/VT	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Visitage/contrôle qualité/tri VT	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Pliage manuel	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Enroulement tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Préparation expéditions plat	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Filage/expé. VT	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Préparation expéditions tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Magasinier linge plat	Poste non concerné par les gestes répétitifs				Non
Couture	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Mise en place/réforme/retrait/thermocollage/marquage	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Réception & déballage linge neuf	Non				Non
Préparation sanitaire/magasinier	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Rippeur/agent de quai	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Distribution : VL avec chargement/déchargement sur site	Oui	Pas de cycle	< à 30 actions techniques/mn		Non
Distribution : VL sans chargement/déchargement sur site	Oui	Pas de cycle	< à 30 actions techniques/mn		Non
Distribution : PL avec chargement/déchargement sur site	Oui	Pas de cycle	< à 30 actions techniques/mn		Non
Distribution : PL sans chargement/déchargement sur site	Oui	Pas de cycle	< à 30 actions techniques/mn		Non

Liste des situations et des postes de travail occupés à temps plein	Durée d'exposition au moins = à 900 heures	Temps de cycle	Nombre d'actions techniques	Cadence contrainte	Poste exposé
Navetteur/SPL	Oui	Pas de cycle	< à 30 actions techniques/mn		Non
Distribution : VL avec chargement/déchargement sur site	Oui	Pas de cycle	< à 30 actions techniques/mn		Non
Equipier/hôtesse/délégué de service/pose d'appareils	Poste non concerné par les gestes répétitifs				Non
Technicien de maintenance	Poste non concerné par les gestes répétitifs				Non
Dépotage des produits chimiques	Non		Non		Non

Annexe 3 (Analyse des postes – Facteur de risque professionnel « travail répétitif » –
Filière pressings/laveries)

Liste des situations et des postes de travail occupés à temps plein	Durée d'exposition au moins = à 900 heures	Temps de cycle	Nombre d'actions techniques	Cadence contrainte	Poste exposé
Réception des articles	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques	Non	Non
Livraison des articles	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn	Non	Non
Détachage (pré ou post)	Non				Non
Chargement/déchargement des machines de nettoyage à sec	Non				Non
Chargement/déchargement des machines à laver et séchoirs	Non				Non
Finition des articles	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques	Non	Non
Pliage	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques	Non	Non
Reconstitution des lots	Non				Non
Emballage	Non				Non
Rangement/classement	Non				Non
Entretien des machines 1 ^{er} niveau	Non				Non
Technicien de maintenance	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques	Non	Non

Avenant n° 62 du 16 octobre 2025

relatif aux salaires

NOR : ASET2550919M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

UNNE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO,

d'autre part,

il est convenu :

Article 1^{er}

Au titre de l'article 14.2 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021, la valeur du point est fixée à 15,84 euros pour 35 heures.

Article 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 ^{er} mars 2025 Point à 15,78 €	1 ^{er} octobre 2025 Point à 15,84 €
Employés	E	120	1 894	1 901
Techniciens	T1	132	2 083	2 091
	T2	146	2 304	2 313
	T3	195	3 078	3 089

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 ^{er} mars 2025 Point à 15,78 €	1 ^{er} octobre 2025 Point à 15,84 €
Cadres	C1	220	3 472	3 485
	C2	270	4 261	4 277
	C3	340	5 366	5 386
	C4	380	5 997	6 020

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures.

Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic, sauf application des dispositions légales et conventionnelles des accords de branche du 10 juillet 2008 et du 23 mai 2024 relatifs aux contrats de professionnalisation dans le notariat et aux accords du 21 octobre 2021 et du 11 juillet 2024 relatifs à la rémunération des apprentis dans le notariat.

Article 3

Le présent accord prend effet au 1^{er} octobre 2025.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

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

Fait à Paris, le 16 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 16 octobre 2025
à l'accord de branche du 20 mars 2025
relatif à la mise en place d'un compte épargne-temps

NOR : ASET2550920M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

UNNE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO,

d'autre part,

Préambule

L'accord de branche du 20 mars 2025 relatif à la mise en place d'un compte épargne-temps dans les offices notariaux permet, aux employeurs qui le souhaitent, de mettre en place ce dispositif de manière sécurisée et propose un modèle d'accord d'entreprise qui répond aux obligations légales pour les aider dans cette procédure.

Afin de clarifier l'application de cet accord, les partenaires sociaux ont souhaité préciser son champ d'application.

Ceci étant exposé, les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Article 1^{er} | Insertion d'un article

Un article préliminaire, à la suite du préambule, dénommé « Champ d'application de l'accord » est inséré à l'accord de branche du 20 mars 2025 relatif à la mise en place d'un compte épargne-temps dans les offices notariaux :

« Article préliminaire | Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale du notariat. »

Article 2 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au jour de sa signature.

Article 4 | Révision et dénonciation

L'avenant pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 5 | Publicité, dépôt et extension de l'avenant

L'avenant sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

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

Fait à Paris, le 16 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3223 | **ENTREPRISES DE TRANSPORT ET SERVICES MARITIMES**
(Personnels navigants officiers)

Avenant n° 4 du 14 octobre 2025 relatif aux salaires minima

NOR : ASET2550923M

IDCC : 3223

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

ADF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UFM CFDT ;

CFE-CGC marine ;

FOMM UGICT CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet de l'avenant

Le présent avenant à la convention collective des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes du 19 novembre 2012 a pour objet, dans le cadre de la négociation annuelle sur les minima conventionnels, de modifier l'annexe 3 visée à l'article 4.3.9 de la convention, et portant sur la grille des salaires minima de branche.

Le présent avenant a été conclu dans le respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires minima, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail et dans le respect de l'accord de branche du 30 septembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La commission paritaire des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes a, par ailleurs, ouvert des négociations pour examiner l'accord de branche sur l'égalité professionnelle et des négociations pour étudier la partie relative à la classification du protocole d'accord du 2 juillet 2003.

Article 2 | Revalorisation de la grille des salaires minima de branche

Les parties à l'avenant conviennent de revaloriser les salaires minima de la grille de 1,5 % et de porter le minimum afférent au capitaine au long cours sur les navires de plus de 15 000 UMS à 63 049,92 €.

La grille des salaires minima de branche ainsi modifiée est la suivante :

Fonctions opérationnelles		Long cours	Cabotage international
Tous navires	CQ navire de mer	36 738,98 €	33 319,87 €
	Chef de poste électronicien	41 995,46 €	37 680,30 €
	CQ DESMM	40 061,25 €	36 738,98 €
	Électrotechnicien (ETO)	36 738,98 €	33 319,87 €
	CQ pont machine	34 519,51 €	31 100,34 €
Fonctions directionnelles		Long cours	Cabotage international
Navires > = 15 000	Capitaine	63 049,92 €	54 679,38 €
	Chef mécanicien	58 103,15 €	51 947,74 €
	2 nd capitaine et 2 nd mécanicien	45 967,56 €	40 841,16 €
3000 < = Navire < 15 000	Capitaine	60 151,98 €	51 947,74 €
	Chef mécanicien	55 366,84 €	49 386,81 €
	2 nd capitaine et 2 nd mécanicien	43 748,16 €	38 621,87 €
Navire < 3000	Capitaine	54 412,94 €	46 991,91 €
	Chef mécanicien	50 094,38 €	44 684,76 €
	2 nd capitaine et 2 nd mécanicien	41 107,50 €	37 555,00 €
Navire < 500	Capitaine		41 960,13 €
	Chef mécanicien		39 900,03 €
	Autre		32 042,80 €
Accessoires			
Indemnité de nourriture			15,76 €
Indemnité frais divers			11,20 €

Les rémunérations minimales de branche doivent s'appliquer, en conformité avec les dispositions de l'article 4.3.1 de la convention collective des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes.

Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où ses stipulations permettent une régulation économique équitable entre toutes les compagnies de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de la branche des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes, quel que soit leur effectif.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve de l'exercice par les organisations syndicales de salariés de leur droit d'opposition, les dispositions du présent avenant s'appliqueront, avec effet rétroactif, au 1^{er} janvier 2025.

Les parties signataires de l'avenant mandatent le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des personnels navigants officiers de transport et services maritimes pour en demander l'extension.

Article 5 | Dispositions diverses

Le présent avenant s'applique aux entreprises de la branche des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes (IDCC 3223).

Il fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur www.legifrance.gouv.fr (rubrique « Accords collectifs »).

Fait à Paris, le 14 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 22 octobre 2025

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} janvier 2026
(Eure-et-Loir)

NOR : ASET2550921M

IDCC : 3248

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

UIMM Eure-et-Loir,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO Métaux ;

CFE-CGC métallurgie Centre ;

CFDT Val de Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 22 octobre 2025 pour négocier la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN d'Eure-et-Loir, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 6,08 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} janvier 2026.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chartres.

Fait à Chartres, le 22 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 24 octobre 2025

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Gard et Lozère)

NOR : ASET2550927M

IDCC : 3248

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

UIMM Gard Lozère,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre en vue de :

- s'adapter à un environnement de travail en mutation et à un contexte économique de plus en plus exigeant ;
- accompagner le maintien et le développement des compétences des salariés et anticiper les besoins en compétences et qualifications de demain ;
- se mobiliser pour la préservation et le développement du tissu industriel territorial et de l'emploi associé.

Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie pour le territoire Gard Lozère (départements 30 et 48), confronté à de graves difficultés économiques conjoncturelles, de manière à prévenir et à minimiser les suppressions d'emploi.

Cet accord vise notamment à :

- accompagner les entreprises dans leur effort de formation et de sauvegarde des compétences/mobiliser tous les dispositifs de la formation professionnelle ;
- encourager l'évolution des compétences en lien avec les conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou en direction de nouveaux marchés ;
- sensibiliser les entreprises aux enjeux liés à l'évolution des métiers et des technologies/encourager la gestion anticipative des parcours et projets professionnels.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic préalable a été réalisé en s'appuyant sur :

- des études conjoncturelles régionales, notamment celles menées par la Banque de France (édition en mars 2025) et par France Travail (édition en janvier 2025) pour la région Occitanie ;
- une enquête flash réalisée par la branche de la métallurgie en Occitanie en mars 2025 sur les réalités industrielles de ses adhérents (en annexe du présent accord).

En synthèse, il en ressort les éléments suivants :

Données économiques au niveau Occitanie

La métallurgie en Occitanie est la première branche professionnelle de la région, avec 67 % des effectifs industriels. Elle compte près de 3 700 établissements pour un effectif de 130 000 salariés.

La métallurgie recouvre un large spectre d'activités industrielles :

- l'extraction et la transformation du minerai brut en métal ;
- l'élaboration de produits finis et semifinis en matière de transport dans divers secteurs (automobile, aéronautique, ferroviaire, naval, cycle, etc.) ;
- la fabrication de machines et d'équipements pour l'industrie, la fabrication de composants électriques et électroniques.

La métallurgie sert par ailleurs de très nombreux secteurs au-delà de l'interindustrie (bâtiment, alimentaire, services...).

Près de 70 % des entreprises ont un effectif de 1 à 9 salariés. 25 % ont un effectif de 10 à 49 salariés. Les principaux établissements exercent dans l'aéronautique, le spatial, l'agro-alimentaire et les énergies renouvelables.

Éléments conjoncturels

Tous secteurs confondus :

- l'emploi salarié en Occitanie présente toujours une orientation favorable de ses effectifs salariés sur un an (+ 0,7 %). Toutefois, les défaillances d'entreprises ont augmenté de près de 22 % en un an, alors que les créations ont augmenté de 2,2 % ;
- les offres déposées à France Travail, en cumul sur 3 mois en Occitanie, sont en repli de 8,4 % sur un an et le taux de chômage en Occitanie au 3^e trimestre 2024 se situe à 8,7 %, soit au 2^e rang des taux de chômage les plus forts parmi les régions de France métropolitaine. Le dynamisme de l'emploi à fin 2024 est jugé comme étant « faible » par France Travail ;
- la demande d'emploi sur un an augmente de 2,2 %. Les reprises d'emploi de plus de 1 mois sur les 12 derniers mois sont en recul de 1,3 %.

Plus particulièrement dans l'industrie, les prévisions de la Banque de France pour 2025 font état :

- d'une baisse globale des effectifs de 0,2 %, alors que le bilan 2024 enregistrait une hausse de 1,7 % ;

- de carnets de commandes jugés « dégarnis » (nettement sous leur moyenne de long terme) dans tous les secteurs, hormis l’aéronautique. Le solde d’opinion^[1] passe de + 10 à – 5 en 1 an ;
- d’un indicateur d’incertitude (analyse textuelle des commentaires des entreprises interrogées) d’une valeur de 220. La valeur de référence (valeur autour de laquelle fluctue l’indicateur en période normale) est fixée à 100.

Contexte économique du Gard et de la Lozère

Le Gard du point de vue industriel se caractérise par 3 bassins différents :

- le bassin alésien : bassin industriel historique ayant accueilli des mines de fer et de charbon, ainsi que des hauts fourneaux, il a connu une succession de reconversions à partir des années 60 en se diversifiant. Il conserve une forte culture industrielle autour de la métallurgie, du matériel électrique et de la chimie. La filière chimie a connu récemment une fermeture de site.

Il est confronté à de fortes incertitudes sur ses volumes d’activité en lien avec la mauvaise conjoncture nationale et internationale (mauvaise activité du BTP, manque d’investissements industriels, manque de compétitivité...) ;

- le bassin Gard rhodanien : marqué par l’activité nucléaire autour du site de Marcoule et des sites des départements voisins (Tricastin, Pierrelatte). Ce bassin se caractérise par une forte identité nucléaire avec quelques grands donneurs d’ordre et de nombreux sous-traitants. À ce jour, ce bassin ne présente pas de graves difficultés économiques et reste confronté à des difficultés de recrutement ;
- le large bassin nîmois : bassin industriel diffus s’étalant sur un large territoire allant de Sommières à Beaucaire (une quarantaine de km), dépourvu de véritable filière, il regroupe des activités très variées notamment autour de l’innovation, du médical, de l’aéronautique, du textile et de l’agroalimentaire. L’industrie liée à la source de Vergèze rencontre des difficultés, avec une fermeture annoncée d’un site. Ces difficultés se diffusent dans le carnet de commandes de ses sous-traitants.

La Lozère se caractérise par une très faible industrie métallurgique. Elle compte moins de 10 sites relevant de cette industrie et le site le plus important compte moins de 200 salariés.

Enquête de la branche de la métallurgie

L’enquête de conjoncture a été conduite afin de prendre le pouls des établissements industriels de la métallurgie en Occitanie, en évaluant leurs anticipations d’évolution des effectifs et du chiffre d’affaires par segments d’activité. Ce choix méthodologique repose sur l’idée que les entreprises de la métallurgie, qui interviennent pour une diversité de secteurs clients, sont particulièrement sensibles à la conjoncture propre à chacun de ces marchés.

L’analyse s’appuie sur 188 réponses d’établissements industriels implantés en Occitanie, dont 21 situés sur le territoire Gard Lozère (départements 30 et 48). Ces données offrent un éclairage utile sur les dynamiques locales.

Concernant les effectifs salariés (CDI et CDD), peu d’établissements anticipent des hausses (5 % sur le Gard et aucune en Lozère), comparativement aux autres départements d’Occitanie (27 %). Dans le Gard, les anticipations de baisse sont majoritaires (21 % de baisses contre 5 % de hausses). Et en Lozère, il y a 50 % d’anticipations de baisse. Les établissements concernés sont en grande partie des PME.

[1] Nota bene : le solde d’opinion correspond à l’écart entre le pourcentage de réponses « en hausse » et le pourcentage de réponses « en baisse ».

La tendance est encore plus marquée pour les effectifs intérimaires, impactés en premier en cas de baisse d'activité. Les prévisions de baisse dominant nettement dans le Gard (37 % de baisses, contre 5 % de hausses), témoignant d'un net désengagement du recours à l'intérim.

Du côté des marchés desservis, plusieurs segments présentent des perspectives préoccupantes. Le BTP apparaît comme le secteur le plus en difficulté, avec un solde d'opinion de - 50 %^[1]. D'autres filières stratégiques affichent également des soldes négatifs : ferroviaire (- 33 %), spatial (- 33 %), énergie (- 29 %), aéro militaire (- 25 %), alliages et produits métalliques (- 20 %), aéro civil (- 20 %), agroalimentaire (- 17 %), mécanique (- 13 %). Ces signaux confirment un environnement encore instable pour les sous-traitants de la métallurgie.

Ces tensions se reflètent également dans les problématiques mises en avant par les répondants. Les difficultés de recrutement (52 %) à égalité avec la volatilité des commandes (52 %) arrivent en tête, suivies de la hausse des matières premières (48 %), dans un contexte de concurrence accrue (33 %). L'augmentation des contraintes normatives apparaît également comme une difficulté (24 %). Enfin, les difficultés à conserver les compétences, les difficultés financières et la hausse du coût de l'énergie renforcent un climat d'incertitude, où les entreprises doivent composer avec une visibilité réduite et des marges fragilisées.

Pour terminer, le territoire du Gard a été confronté sur ces derniers mois à des fermetures de sites industriels (hors métallurgie) qui impactent les sous-traitants de la métallurgie (maintenance, mécanique industrielle...).

Sur la base de ce diagnostic qualitatif et quantitatif partagé de la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie pour le territoire Gard Lozère (départements 30 et 48), les signataires ont convenu de définir des mesures urgentes pour l'emploi et la formation professionnelle en faveur des entreprises et des salariés visés à l'article 1^{er} du présent accord.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements situés dans le champ d'application territorial de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) Gard Lozère, conformément à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie, prioritairement au bénéfice des petites et moyennes entreprises.

Au regard du diagnostic réalisé et de la grande diversité des activités industrielles sur le Gard et la Lozère, l'ensemble des activités relevant du champ de la métallurgie (accord national du 16 janvier 1979) est concerné par le présent accord.

Une priorité sera donnée aux entreprises ayant une activité significative avec les secteurs d'activité suivants (évolution du chiffre d'affaires négative) : BTP, transport (ferroviaire, automobile, aéronautique), spatial, énergie, alliages et produits métalliques, agroalimentaire, mécanique et sidérurgie.

Sur ces segments, les codes NACE suivants correspondent plus particulièrement aux entreprises confrontées à de graves difficultés conjoncturelles. Elle constitue une liste prioritaire mais non exhaustive et non exclusive :

- fabrication de structures métalliques et de parties de structures (25.11Z) ;
- fabrication de portes et fenêtres en métal (25.12Z) ;
- découpage, emboutissage (25.50B) ;
- mécanique industrielle (25.62B) ;
- fabrication d'instrumentation scientifique et technique (26.51B) ;
- fabrication de machines agricoles et forestières (28.30Z) ;

[1] Nota bene : le solde d'opinion correspond à l'écart entre le pourcentage de réponses « en hausse » et le pourcentage de réponses « en baisse ».

- fabrication de machines pour l'extraction ou la construction (28.92Z) ;
- fabrication d'autres machines spécialisées (28.99B) ;
- fabrication de carrosseries et remorques (29.20Z) ;
- fabrication de matériel médico-chirurgical et dentaire (32.50A) ;
- réparation de machines et équipements mécaniques (33.12Z) ;
- installation de structures métalliques, chaudronnées et de tuyauterie (33.20A).

Article 2 | Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et à développer les compétences des salariés ressortissants des entreprises visées à l'article 1^{er}, avec une vigilance particulière sur la qualité et la pertinence des formations financées.

Ces actions consistent notamment à :

- accompagner les entreprises dans la sécurisation et la progression des parcours professionnels de leurs salariés (méthodes et outils de travail, nouveaux process, mutations organisationnelles...) ;
- promouvoir le dispositif certifications de la branche et favoriser les actions de formation débouchant sur une certification professionnelle ;
- encourager la démarche de validation des compétences ;
- faciliter le développement des compétences techniques et technologiques.

2. Publics visés

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflète des activités diversifiées des entreprises de la région.

Les signataires conviennent d'apporter une attention particulière aux publics suivants :

- les salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- les seniors dont l'employabilité nécessite d'être maintenue, voire renforcée.

3. Financements

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région.

Article 3 | *Durée de l'accord*

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 | *Rendez-vous des parties et suivi de l'accord*

Afin d'assurer le suivi du présent accord et de ses dispositions et conformément aux dispositions de l'article 31 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les signataires prévoient une commission paritaire de suivi composée des mêmes membres que ceux de la CPTN Gard Lozère.

Cette commission paritaire de suivi, sans préjudice des attributions de la CPTN Gard Lozère, aura pour objet de suivre les conditions de mise en œuvre du présent accord et d'en évaluer les résultats selon les modalités qu'elle déterminera. Elle pourra être tenue à l'occasion d'une réunion de la CPTN.

Pendant toute la durée de l'accord, elle se réunira deux fois par année, la première réunion ayant lieu dans les 6 premiers mois d'effets de l'accord.

L'UIMM Gard Lozère invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai d'un mois précédant cette échéance.

Article 5 | *Révision de l'accord*

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Gard Lozère aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 | Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Alès.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Fait à Alès, le 24 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-48 du 29 novembre 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 7025 Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers : accord du 2 décembre 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond	77
Accord(s) professionnel(s)	
Scieries agricoles, exploitations forestières, rouissage et teillage du lin : accord du 27 juin 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond pour répondre à une baisse durable d'activité	88
Scieries agricoles, exploitations forestières, rouissage et teillage du lin : avenant n° 1 du 7 novembre 2025 à l'accord du 27 juin 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond.....	96

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.)

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

Accord national

SCIERIES AGRICOLES, EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, ROUISSAGE ET TEILLAGE DU LIN

Accord du 27 juin 2025

relatif à l'activité partielle de longue durée rebond
pour répondre à une baisse durable d'activité

NOR : AGRS2597132M

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

Fédération nationale du bois (FNB) ;

Union syndicale des rouisseurs et tailleurs de lin (USRTL) ;

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale de l'agroalimentaire (FGA) CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture (CFTC Agri) ;

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

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux dans les scieries agricoles, les exploitations forestières et le rouissage, teillage du lin ont décidé d'accompagner les entreprises et les salariés pour faire face aux graves conséquences de la dégradation de la conjoncture.

En effet, ils ont pleinement conscience des difficultés rencontrées par les entreprises en matière d'activité et des salariés en matière d'emploi et de formation.

À ce titre, ils souhaitent rappeler, l'impératif de sauvegarde et de préservation de l'emploi des salariés ainsi que leurs compétences et la continuité d'activité des entreprises.

Les partenaires sociaux concernés par le présent accord, ayant convenu de faire un point régulier de la situation afin d'y apporter les solutions les plus opportunes, ont estimé nécessaire de mettre en place l'activité partielle de longue durée « rebond » pour les entreprises ayant à subir les conséquences économiques et financières liées à la dégradation de la conjoncture et ainsi, ont souhaité conclure un accord cadre relatif à l'activité partielle de longue durée rebond

« 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 ».

En effet, l'observatoire d'activité mis en place et présenté régulièrement aux partenaires sociaux a mis en avant un impact considérable de la dégradation de la conjoncture sur les entreprises et une absence de visibilité des évolutions sur les périodes futures.

Les partenaires sociaux ont souhaité anticiper les conséquences en matière de perspectives de marché et de défaillances d'entreprise.

Cette décision résulte du diagnostic suivant :

1. La situation économique de la branche justifiant une baisse d'activité durable n'étant pas de nature à compromettre la pérennité des entreprises à la lumière des facteurs suivants :

- difficultés de la filière « lin » liées à des épisodes climatiques extrêmes de plus en plus fréquents impactant fortement la culture et la qualité des fibres de lin ;
- incertitudes économiques liées à la politique économique américaine (guerre commerciale) de nature à impacter négativement les ventes de produits finis en lin aux USA ;
- les problèmes d'intempéries qui ne permettent pas la sortie du bois en forêt et qui peuvent perdurer (période d'interdiction d'exploitation, gestion des feux de forêt et augmentation des prix d'achats) ;
- le prix du transport routier qui est en forte hausse ;
- une augmentation significative du prix d'achat des bois issue d'une certaine raréfaction de la matière et des périodes restreintes d'exploitation ;
- l'absence pendant plusieurs mois de délivrance de permis de construire et les arrêts de chantier dans le secteur du bâtiment, impactant directement l'activité de la transformation du bois ;
- les effets des crises au sein de l'industrie papetière, notamment à la lumière des restructurations et des difficultés d'approvisionnement de certains groupes ;
- l'interdépendance des conséquences des difficultés économiques frappant des secteurs d'activités clients (restauration, emballage, sous-traitance dans la métallurgie et autres secteurs industriels) ;
- la difficulté des marchés internationaux et leur impact sur l'activité des entreprises notamment liée à des politiques de taxation des produits extrêmement fluctuant dans le contexte international ;
- les conséquences des conflits mondiaux en matière de flux du commerce international et des coûts qui leur sont liés ;
- les craintes de défaillance d'entreprises clientes car de plus en plus en redressement ou en liquidation judiciaire.

2. Les perspectives d'activité de la branche et les actions à engager afin de rétablir son activité à un niveau garantissant sa pérennité

La situation actuelle ne remet cependant pas en cause la pérennité des entreprises elle-même liée aux différentes actions liées à l'utilisation et à la valorisation du matériau bois.

On citera à ce titre les politiques conduites pour reconnaître au bois son rôle essentiel en matière de gestion durable et environnementale, les actions de promotion des marchés intérieurs et extérieurs assurant le développement de l'utilisation du matériau « bois » par rapport à d'autres produits, son caractère de ressource durable et renouvelable, son utilisation essentielle dans l'ensemble de la politique industrielle y compris en matière d'énergie.

Les axes essentiels de pérennité sont donc notamment :

- un engagement sur l'utilisation et la valorisation du produit bois ;
- une présence du bois dans la problématique de l'énergie renouvelable ;
- la recherche permanente de nouveaux clients à travers une multiplication des produits bois et matériaux bois ;
- une politique gouvernementale qui souhaite contribuer à la valorisation des industries du bois en France.

3. Les besoins de développement des compétences dans la branche, associés aux perspectives d'activité mentionnées au 2

Les principaux axes d'actions en matière de politique de formation professionnelle sont relatifs aux domaines ci-dessous énoncés :

- élaboration de parcours de formation spécifiques ;
- réalisation d'un état des lieux et diagnostic prospectif des besoins en compétences des actifs et des entreprises de la filière bois et forêt : dans le cadre de l'EDEC sylviculture et exploitation forestière, les OPCO AKTO et Ociapiat mandatés par leurs branches professionnelles respectives conduisent cette étude sur l'évolution des besoins en compétences dans la filière bois et forêts. L'objectif est d'analyser les effets des transitions en cours et notamment écologiques et numériques sur les métiers et les compétences du secteur, de proposer une cartographie actualisée des métiers, et de vérifier la pertinence de l'offre de formation actuelle pour répondre aux besoins futurs de qualification ;
- l'EDEC se déclinera en intégrant les besoins identifiés au sein des secteurs de la transformation et commercialisation du bois.

Les partenaires sociaux sont ainsi résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de la branche.

Dans le cadre de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, les partenaires sociaux ont entendu par le présent accord permettre d'assurer la pérennité des entreprises de la branche confrontées à une réduction d'activité durable, tout en s'efforçant de préserver l'emploi et les compétences des salariés.

Dans ce cadre les dispositions qui suivent s'inscrivent également dans celles du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

- aux salariés et employeurs des exploitations forestières (à l'exclusion des salariés des entrepreneurs de travaux forestiers et des propriétaires forestiers sylviculteurs) et des scieries agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime, et ainsi référencés :

Référence NAF/Insee :

Exploitations forestières : 020 B / 0220Z ;

Scieries agricoles : 201 A / 1610A et 1624Z ;

- aux salariés et employeurs ayant pour activité principale le rouissage teillage de lin, le peignage, l'affinage, le cardage ou une autre transformation agro-industrielle du lin sur le territoire national. Le code APE de ces entreprises est le : 17.1H / 1310 Z.

La présente convention collective s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain, ainsi que dans les départements et territoires d'outre-mer.

Article 2 | *Application de l'accord*

Conformément aux dispositions légales, l'application de l'accord est subordonnée :

- à son extension dans les conditions définies à l'article L. 2261-15 du code du travail ;
- et à l'élaboration par l'employeur d'un document dont le contenu est conforme aux dispositions de l'article 3 ci-après.

Il est rappelé que l'accord de branche ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'entreprise notamment compte tenu du nombre de TPE/PME majoritaires dans nos secteurs d'activité, ou en cas d'échec des négociations.

L'accord de branche a donc un rôle supplétif, la priorité étant donnée à l'accord d'entreprise, mais il constitue la référence en cas d'absence de négociation ou d'échec de ces dernières.

Article 3 | *Élaboration par l'employeur d'un document aux fins de validation ou d'homologation*

L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle de longue durée « rebond » en application du présent accord, élabore, après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, un document. L'entreprise met par ailleurs toutes les actions en œuvre pour diminuer les difficultés rencontrées qui nécessitent le recours à l'APLD « rebond ».

Ce document comporte :

- un diagnostic sur :
 - la situation économique de l'établissement, de l'entreprise, du groupe justifiant une baisse d'activité durable n'étant pas de nature à compromettre leur pérennité ;
 - les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe et les actions à engager afin de rétablir son activité à un niveau garantissant sa pérennité ;
 - les besoins de développement des compétences dans l'établissement, l'entreprise, le groupe aux perspectives d'activité mentionnées ci-dessus ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond ;
- le périmètre des établissements, activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale : la réduction de l'horaire de travail d'un salarié ainsi mise en œuvre ne peut dépasser 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, sauf dans les cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % 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 ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la mise en œuvre des dispositions prévues dans le document. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Article 4 | *Engagements de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe en matière d'emploi et de formation professionnelle*

4.1. Les engagements en termes d'emplois

Comme évoqué à l'article 3 du présent accord, le document, élaboré par l'employeur après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, détermine ses engagements en

matière d'emploi, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi sur la base du diagnostic sur la situation économique.

En application du présent accord, les engagements portent *a minima* sur l'ensemble des salariés de l'entreprise concernés par le dispositif d'activité réduite. Ils s'appliquent pendant une durée égale, pour chaque salarié concerné, *a minima* à la durée d'application du dispositif dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe.

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.

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. De même, l'administration peut ne pas exiger le remboursement de l'allocation lorsque celui-ci est incompatible avec la situation de l'établissement de l'entreprise ou du groupe.

4.2. Les engagements en termes de formation

Les partenaires sociaux conviennent de l'importance de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises. Il s'agit, notamment, de permettre aux entreprises de continuer à innover pour répondre aux défis technologiques et environnementaux.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Sont visées, notamment :

- les actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences ;
- les actions de formations certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation.

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers en tension et/ou porteurs d'avenir ciblés avec l'OPCO de la branche.

À ces fins, les partenaires sociaux signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences 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.

Cette liste n'est pas limitative et peut être complétée par les entreprises par tous types d'engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et d'information professionnelle.

4.3. Rappel des dispositions complémentaires pour les salariés placés dans le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;

- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- les garanties de prévoyance et de complémentaire santé dans le respect des accords fondateurs et des contrats d'assurance les instituant ;
- les droits à la formation, y compris en matière de droit au CPF ;
- la participation et l'intéressement dans le respect des dispositions et termes des accords collectifs ou décisions valant accords collectifs les instituant.

Enfin, les périodes de recours à l'activité partielle de longue durée rebond sont également prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur pourra déterminer des dispositions complémentaires plus favorables.

Article 5 | Effets de l'accord de branche en matière d'indemnité et d'allocation

5.1. Montant de l'indemnité horaire versée par l'entreprise aux salariés concernés par l'APLD « rebond »

L'indemnité horaire versée par l'entreprise aux salariés concernés par l'APLD « rebond » ne pourra être inférieure au montant prévu à l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025.

Ainsi, le salarié placé en activité partielle de longue durée rebond 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. 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.

5.2. Montant de l'allocation versée à l'employeur

Les entreprises concernées peuvent avoir accès au bénéfice de l'allocation partielle telle que définie par l'article 18 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025.

Ainsi, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal, pour chaque salarié placé dans le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance. Ce taux horaire ne peut être inférieur à 9,40 euros. Ce minimum n'est pas applicable lorsque leur rémunération est inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance, aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, aux journalistes pigistes en collaboration régulière entrant dans le champ d'application de l'article L. 7112-1 du code du travail et aux salariés mentionnés au titre I^{er} du livre III de la septième partie du même code. Pour l'application à Mayotte des dispositions du deuxième alinéa du présent article, le taux horaire ne peut être inférieur à 8,10 euros.

Article 6 | Procédure d'homologation

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 8 à 11 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

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

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle de longue durée rebond 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 ou au plus tard le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de la demande d'homologation à l'autorité administrative.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation, l'employeur peut demander le renouvellement de l'autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond pour une période de six mois maximums.

Après instruction du diagnostic actualisé ainsi que du bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements, l'autorité administrative peut accorder le renouvellement de l'autorisation. La décision du préfet est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Celui-ci en informe le comité social et économique lorsqu'il existe.

La décision de renouvellement d'autorisation ou de refus de ce renouvellement est notifiée à l'employeur. L'absence de réponse dans un délai de vingt et un jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation dans le cas d'un document élaboré par l'employeur vaut décision d'acceptation.

Article 7 | Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord

Conformément au point 5° de l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, les partenaires sociaux conviennent, compte tenu de l'objet du présent accord, de confier l'information et le suivi de l'application du présent accord à la CPNE de la branche.

La CPNE et la CPPNI seront informées tous les semestres des modalités d'application du présent accord et du bilan qui sera établi sur sa mise en œuvre pour d'éventuelles modifications de l'accord.

Article 8 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les modalités de mise en œuvre du présent accord sont indépendantes de la taille des entreprises. Dès lors le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces dispositions ont été définies par les signataires en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 9 | Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et jusqu'à la date ultime prévue par le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond permettant aux entreprises d'avoir recours à ce dispositif.

Article 10 | Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Article 11 | Révision de l'accord

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 27 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Accord national

SCIERIES AGRICOLES, EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, ROUISSAGE ET TEILLAGE DU LIN

Avenant n° 1 du 7 novembre 2025

à l'accord du 27 juin 2025
relatif à l'activité partielle de longue durée rebond

NOR : AGRS2597133M

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

Fédération nationale du bois (FNB) ;

Union syndicale des rouisseurs et tailleurs de lin (USRTL),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale de l'agroalimentaire (FGA) CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture (CFTC Agri) ;

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

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux dans les scieries agricoles, les exploitations forestières et le rouissage, teillage du lin ont décidé d'accompagner les entreprises et les salariés pour faire face aux graves conséquences de la dégradation de la conjoncture.

En effet, ils ont pleinement conscience des difficultés rencontrées par les entreprises en matière d'activité et des salariés en matière d'emploi et de formation.

Le présent avenant a pour objet de confirmer la volonté des partenaires sociaux de pouvoir couvrir au titre de l'« APLD rebond » en application de l'accord de branche, l'ensemble des documents unilatéraux déposés avant le 28 février 2026 pour une durée pouvant aller jusqu'au 28 février 2028, par les entreprises ayant recours à ce dispositif, et permettre aux entreprises de mobiliser le dispositif d'APLD-R sur une durée de 24 mois consécutifs maximum, pendant laquelle ils ne pourront bénéficier que de 18 mois d'indemnisation maximum.

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

- aux salariés et employeurs des exploitations forestières (à l'exclusion des salariés des entrepreneurs de travaux forestiers et des propriétaires forestiers sylviculteurs) et des scieries agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-3 du code rural, et ainsi référencés :

Référence NAFE / Insee :

Exploitations forestières : 020 B / 0220Z ;

Scieries agricoles : 201 A / 1610A et 1624Z ;

- aux salariés et employeurs ayant pour activité principale le rouissage teillage de lin, le peignage, l'affinage, le cardage ou une autre transformation agro-industrielle du lin sur le territoire national. Le code APE de ces entreprises est le : 17.1H / 1310 Z.

La présente convention collective s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain, ainsi que dans les départements et territoires d'outre-mer.

Article 2 | *Procédure d'homologation*

Il est ajouté après le 2^e alinéa de l'article 6 « Procédure d'homologation », les alinéas suivants :

« Le dispositif est ainsi applicable à l'employeur dans la limite d'une durée de vingt-quatre mois consécutifs à compter d'une date qu'il a choisie et qui est fixée par la décision de validation ou d'homologation. Cette date est comprise entre le premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation a été transmise à l'autorité administrative et le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de cette demande. Cette date est commune à tous les établissements compris dans le périmètre d'un même accord collectif d'entreprise ou de groupe, ou d'un même document établi par l'employeur pour une entreprise ou un groupe.

Au cours de la durée d'application définie ci-dessus, l'employeur peut bénéficier jusqu'à dix-huit mois, consécutifs ou non, d'indemnisation. La décision de validation ou d'homologation vaut autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond pour une durée de six mois. L'employeur peut demander, pour les mêmes établissements, de nouvelles autorisations de placement en activité partielle de longue durée rebond d'une durée maximale de six mois. Ces autorisations entrent en vigueur à la même date pour l'ensemble des établissements concernés. »

Article 3 | *Application et durée de l'accord*

L'article 9 de l'accord national du 27 juin 2025 est ainsi modifié :

« Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire 24 mois après la date butoir mentionnée au VIII de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025. Il couvre ainsi les documents unilatéraux prévus à l'article 3 du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au plus tard à la date prévue au VIII de l'article 193 de la loi susvisée. »

Article 4 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Les modalités de mise en œuvre du présent accord sont indépendantes de la taille des entreprises. Dès lors le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces dispositions ont été définies par les signataires en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Article 6 | Révision de l'accord

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 7 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250480-001125

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
