

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Brochure n° 3155 | Convention collective nationale

IDCC : **1411** | **AMEUBLEMENT**
(Fabrication)

Brochure n° 3113 | Convention collective nationale

IDCC : **2089** | **INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS**

Accord du 23 avril 2025

relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond

NOR : ASET2550517M

IDCC : 1411, 2089

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

UNAMA ;

Ameublement français,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction ;

FNCB CFDT ;

BATIMAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

Le présent accord vise à encadrer le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond au sein de la branche professionnelle de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois.

Le recours à ce dispositif est rendu nécessaire par la situation économique actuelle que traversent les entreprises du secteur. La situation des entreprises de la branche ne cesse de se

dégrader depuis 2022. Les dernières années ont été très marquées par l'explosion des coûts des matières premières et, à partir de 2023, la demande a nettement diminué.

La baisse du chiffre d'affaires des fabricants d'ameublement est de – 6 % en 2024 par rapport à 2023 alors même que 2023 était une année en forte baisse. Si l'on regarde l'évolution à « prix constant » (en volume), le chiffre d'affaires de 2024 baisserait d'environ – 20 % par rapport à 2019. Un cinquième du volume produit en France a donc disparu en cinq ans, principalement dû à une demande morose. Il en est de même pour les entreprises fabricant des panneaux dont le chiffre d'affaires a baissé de – 10 % en 2024 par rapport à 2023. Ainsi, en cinq ans, le volume produit par les fabricants de panneaux a diminué de – 14 % (2024 versus 2019).

Les coûts de matières premières restent extraordinairement élevés. Ceux-ci se positionnent en moyenne sur un plateau équivalent à + 40 % versus janvier 2020 pour les fabricants d'ameublement. En parallèle, les coûts de la main d'œuvre continuent d'augmenter, sous l'effet notamment des revalorisations du Smic, ainsi que celles des assurances multirisques industriels.

Concernant le panneau brut, qui est le matériau le plus consommé pour la fabrication de d'ameublement, son prix a augmenté de plus de 35 % depuis janvier 2020. Citons également l'augmentation de plus de 25 % du polyuréthane, composant principal de la colle utilisée dans les panneaux à base de bois.

Afin d'assurer la stabilité financière des entreprises de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois, cette hausse des coûts aurait dû se répercuter intégralement sur les prix de vente. Malheureusement, ces hausses n'ont été que très partiellement répercutées dans les prix de vente des fabricants. Cela s'observe en comparant l'évolution du chiffre d'affaires avec l'indice de la production industrielle qui représente la valeur ajoutée. Par définition, la valeur ajoutée est le chiffre d'affaires duquel on soustrait les coûts des consommations intermédiaires. Ainsi, on observe un décrochage pour les fabricants d'ameublement entre un chiffre d'affaires négatif (– 2 % en 2023 et – 6 % en 2024) et une valeur ajoutée nettement plus en recul (– 7 % en 2023 et – 9 % en 2024). Il en est de même pour les fabricants de panneaux confrontés à une baisse de la valeur ajoutée de – 17 % en 2024 par rapport à 2019.

Face à ce contexte économique actuel, les perspectives d'activité de la branche pour 2025 restent incertaines.

Le marché de l'ameublement est fortement lié à celui de l'immobilier, cyclique par nature. On considère en effet qu'un tiers des achats de meubles sont liés à un emménagement. Ces achats soutiennent particulièrement le marché car ils sont nécessaires aux ménages et sont souvent priorités. À l'inverse, les achats « plaisirs » (pour renouveler son mobilier, changer sa décoration, etc.) fluctuent beaucoup en fonction du moral et des envies des ménages.

L'inflation ayant disparu, les taux d'intérêt sont désormais en train de redescendre. Les notaires de France espèrent que la situation du marché de l'immobilier arrête de se dégrader en 2025. Si la baisse des taux d'intérêt et l'extension des prêts à taux zéro se poursuit, nous pouvons espérer que le coût des emprunts continue de diminuer ce qui permettrait, in fine, d'accroître le nombre de transactions immobilières et d'emménagements, notamment à partir de 2026.

Les industriels de la fabrication de l'ameublement et des panneaux se trouvent face à des défis pour l'avenir, afin de rétablir l'activité de la branche de façon pérenne, plusieurs leviers d'action sont envisageables : le développement du e-commerce ; l'intégration du digital dans toutes les fonctions de l'entreprise (logistique, marketing, vente, production...) ; l'évolution des modes de consommation vers des produits plus responsables en termes d'environnement, voire développement de la seconde main ; la sensibilité au made in France et made in Europe ; les évolutions réglementaires, en particulier la mise en œuvre de la responsabilité élargie du producteur.

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 rele-

vés 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 de la production et de la maintenance, les métiers du commerce et du marketing, les métiers de la conception, des achats et de la logistique.

Au regard de la situation économique et des perspectives d'activité de la branche ci-dessus exposées, les parties signataires du présent accord, soucieux de garantir le maintien dans l'emploi et des compétences au sein des entreprises, instituent dans la branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois, l'activité partielle de longue durée issue de l'article 193 de la loi de finance pour 2025.

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 conventionnel portant rattachement de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois.

Il s'agit des entreprises et des salariés qui relèvent du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes, sans exclusion d'activité et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise :

- IDCC 1411 : convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986 ;
- IDCC 2089 : convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999.

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 d'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 ;
- de l'établissement ou une partie de l'établissement, quel que soit l'emploi,

Par exemple, peut être concerné par le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond : une unité de production, un atelier, un service ou encore une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Le dispositif peut concerner tout type d'emploi, 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.

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 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 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.

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

L'employeur pourra s'appuyer sur la base de données économiques sociales et environnementales lorsqu'elle existe.

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.

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.

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

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.

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 maximale 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 de ruptures conventionnelles collectives, ni à conclure d'accord de performance collective.

Les signataires du présent accord précisent que ces engagements en matière d'emploi doivent porter au minimum sur les salariés bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond dans l'entreprise ou l'établissement. 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 devront également s'appliquer pendant une durée égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement prévue par le document unilatéral.

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

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

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

Ainsi, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences interindustriel (OPCO 2i) 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.

De plus, les partenaires sociaux, conscients des difficultés conjoncturelles rencontrées dans la branche, rappellent à l'ensemble des entreprises que l'accord du 17 février 2025 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle leur permet d'accéder via l'opérateur de compétences interindustriel (OPCO 2i) à des fonds spécifiques pour le financement d'actions de formation.

Lorsqu'une action de formation s'engage avec un salarié concerné par le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond pendant les périodes chômées et financées en partie par le CPF en co-construction avec l'employeur, le CPF du salarié est alimenté à hauteur de 100 % de son temps de travail, périodes chômées incluses.

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.

Les très petites, petites et moyennes entreprises peuvent s'appuyer sur les services de proximité de l'opérateur de compétences de la branche (OPCO 2i) dans l'analyse et la définition de leurs besoins en formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

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 profes-

sionnelle 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 dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois

Les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois aborderont tous les ans, dans le cadre de la CPNEFP, l'application du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond. Dans ce cadre, les signataires demandent à l'administration de pouvoir bénéficier des bilans visés à l'article 3.8.1 du présent accord et des documents homologués établis par les établissements et entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

La CPNEFP pourra si elle le juge opportun saisir la CPPNI, à toutes fins utiles.

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 loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, le présent accord expire le 28 février 2028.

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

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 | 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.

Article 9 | 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 raisonnable qui suit la réception de la demande, sur convocation du secrétariat de la CPPNI.

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

Fait à Paris, le 23 avril 2025.

(Suivent les signatures.)