

Accord du 24 février 2026

relatif à l'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)

NOR : ASET2650564M

IDCC : 2543

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

CSNGT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC ;

CFDT SYNATPAU ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | *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.

En 2025, les sociétés françaises continuent à faire face à des obstacles significatifs, officiellement relevés par les autorités. Ces difficultés s'intensifient dans un environnement marqué par une concurrence internationale accrue, des coûts énergétiques élevés et des évolutions profondes dans certains secteurs économiques.

Selon les données publiées par les autorités publiques au cours de l'année 2025, le nombre de défaillances d'entreprises a connu une progression significative, traduisant un contexte économique dégradé.

Durant le troisième trimestre 2024, on dénombrait plus de 13 000 faillites d'entreprises, touchant près de 50 000 emplois. Le nombre d'emplois menacés a progressé de 9 % sur un an, selon le communiqué du ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles du 27 janvier 2025.

Les entreprises du secteur des métiers des géomètres ne dérogent pas à cette tendance. Les partenaires sociaux réunis au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) considèrent que le recours à l'activité partielle de longue durée constitue un outil essentiel pour préserver la stabilité des entreprises de la branche et garantir l'emploi des salariés.

Article 2 | Objectif de l'accord

Le présent accord vise à encadrer le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond au sein de la branche professionnelle des métiers des géomètres.

L'APLD-R est un dispositif conçu pour soutenir l'emploi dans les entreprises qui subissent une baisse d'activité durable sans que leur survie soit menacée. Ce mécanisme offre aux membres du personnel concernés une meilleure compensation pour les heures non travaillées et permet à l'employeur de bénéficier d'un remboursement plus important des indemnités versées, en échange d'engagements relatifs à la préservation de l'emploi et à la formation professionnelle.

Il s'applique aux entreprises de la branche des métiers des géomètres, tel que défini en son article 4, ainsi qu'à leurs salariés. La forme de l'entreprise n'a pas d'incidence sur le bénéfice de l'accord.

Article 3 | Objet de l'accord

Le présent accord de branche permet à l'employeur confronté à une réduction durable de son activité et qui le souhaite, d'avoir recours au dispositif d'APLD-R dans les conditions détaillées aux articles 8, 9 et 10 ci-après.

Article 4 | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application, révisé par l'accord signé le 5 février 2025, de la convention collective nationale IDCC 2543 telle qu'étendue, à savoir :

- l'exercice de la profession de géomètre-expert telle qu'elle est définie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, et notamment le décret n° 96-478 du 31 mai 1996 portant règlement de la profession de géomètres-experts ;
- la réalisation de tous travaux, de topographie, de topométrie, de géodésie, de métrologie, et plus généralement, de toutes mesures dans l'espace ;
- le conseil et la formation dans le domaine de la topographie, topométrie, cartographie, métrologie et géodésie ;
- la réalisation de tous travaux de numérisation de données patrimoniales ;
- la réalisation de levés topographiques, géoréférencement de réseaux et détection de réseaux et récolement ;
- l'acquisition et le traitement des données géométriques géoréférencées, en vue de l'établissement de plans topographiques, bathymétriques, de réseaux aériens ou souterrains, cartographiques ou de bases de données 2D et/ou 3D (géomatique) aux moyens notamment de mesure tridimensionnelle par capteurs optiques, numériques, photogrammétriques et de mesures ;
- l'acquisition et le traitement des données géométriques géoréférencées, en vue de la réalisation des études techniques ou d'implantation notamment dans le domaine de l'aménagement, des infrastructures et de la construction ;
- l'auscultation topographique d'ouvrages, la métrologie, l'inspection ferroviaire (bâtiment, superstructure ou infrastructure, ouvrages d'art) ponctuelle ou permanente ;

- la réalisation d'études d'urbanisme incluant les demandes d'information (certificats et renseignement d'urbanisme), les demandes d'autorisation d'utiliser le sol (permis d'aménager et déclaration préalable) ;
- la réalisation d'études d'aménagement des voiries et des réseaux (la conception, la réalisation, la gestion), l'assistance à maîtrise d'ouvrage, la maîtrise d'œuvre ;
- les missions d'expertise en matière foncière, agricole et forestière portant sur les biens d'autrui, meubles et immeubles, ainsi que sur les droits mobiliers et immobiliers afférents à ces biens dévolus aux experts fonciers et agricoles aux experts forestiers suivant les dispositions de l'article L. 171-1 du code rural et de la pêche maritime ;
- sont également concernés les employeurs et employés des organismes professionnels ou syndicaux créés par les professions désignées ci-avant.

Elle s'applique à tout le personnel y compris au personnel en situation de déplacement à l'étranger, sauf disposition contraire aux règles d'ordre public en vigueur dans le pays. Ne sont pas concernés les élèves ou étudiants qui effectuent (sous contrôle de l'Éducation nationale) des stages dans le cours normal de leur scolarité.

L'éventail des activités exercées par les entreprises relevant des métiers du géomètre, tel que décrit dans le recueil des prestations établi par l'ordre des géomètres-experts, constitue un élément de référence pour l'interprétation du champ d'application de la présente convention, sans toutefois se substituer aux dispositions du présent article.

Sont également concernés par le champ d'application de la présente convention les employeurs et les salariés des organismes professionnels ou syndicaux créés par les professions désignées ci-avant, dès lors que leur activité principale s'inscrit dans ce champ, indépendamment de toute adhésion individuelle à la convention collective tel que prévu à l'article L. 2261-6 du code du travail.

Article 5 | Salariés et activités éligibles

Tous les salariés des entreprises de la branche, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) et de leur activité sont éligibles au dispositif d'APLD-R y compris les salariés soumis à une convention de forfait annuelle.

Il est rappelé que le dispositif d'APLD-R ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle « classique » prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Cependant, un employeur bénéficiant du dispositif d'APLD-R au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle de l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 (difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ; sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ; transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ; toute autre circonstance de caractère exceptionnel).

Article 6 | Durée d'application du dispositif

Les entreprises ont la possibilité de mettre en œuvre le dispositif APLD-R pour une période initiale de six (6) mois, renouvelable, sans dépasser un total de dix-huit (18) mois, que ces périodes soient continues ou discontinues. Cette durée s'applique sur une période de référence de vingt-quatre (24) mois consécutifs, débutant à partir du premier jour de la première autorisation d'activité partielle délivrée par l'autorité administrative.

Chaque période d'activité partielle, qu'elle soit consécutive ou non, donnera lieu à une indemnisation, dans la limite des dix-huit (18) mois maximum prévus par le dispositif.

Article 7 | Réduction maximale de l'horaire de travail

La diminution maximale de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise est encadrée conformément aux modalités définies à l'article 4 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif à l'APLD-R.

Pour information, lors de la signature du présent accord, la réduction maximale d'horaire autorisée ne peut excéder 40 % de la durée légale ou, si elle est inférieure, à la durée collective de travail, ou à celle prévue au contrat sur la période concernée.

Toutefois, ce plafond peut être porté à 50 % de la durée légale, sous réserve d'une autorisation expresse de l'administration, lorsque des circonstances exceptionnelles liées à la situation de l'entreprise le justifient.

Article 8 | Engagements en matière d'emploi

L'entreprise s'engage à préserver les emplois, garantissant ainsi leur maintien.

À l'occasion de la mise en place de l'APLD-R, les sociétés concernées devront formuler des engagements relatifs à l'emploi, comprenant au minimum l'interdiction de procéder à des licenciements économiques, conformément à l'article L. 1233-3 du code du travail, pour tout salarié inclus dans le champ du document unilatéral durant toute la période d'application du dispositif.

Les engagements portent *a minima* sur les salariés placés en APLD-R pendant toute la durée d'application du dispositif.

De manière similaire, les autres engagements stipulés dans le document unilatéral doivent s'appliquer, au minimum, à l'ensemble des salariés couverts par ce même document.

Article 9 | Engagements en matière de formation professionnelle

L'employeur est chargé d'identifier et de mettre en œuvre les actions de formation mentionnées à l'article L. 6313-1 du code du travail.

Les initiatives retenues dans le cadre de l'APLD-R ont pour objectif principal d'assurer la continuité de l'emploi des salariés au sein de l'entreprise bénéficiaire.

De plus, les actions de formation prévues dans cet accord sont adaptées aux besoins en compétences recensés dans le préambule, afin de faciliter la reprise d'activité.

À ce titre, les partenaires sociaux, sur recommandation de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP), établiront dans les trois prochains mois une liste de formations prioritaires. Cette liste sera annexée au présent accord via un avenant.

Dans ce cadre, les entreprises peuvent solliciter plusieurs dispositifs de financement :

- l'enveloppe conventionnelle dédiée à la formation professionnelle, sous réserve de son entrée en vigueur et de sa mise en œuvre ;
- le plan de développement des compétences (PDC) ;
- le fonds social européen (FSE).

Toutes les formations qui relèvent des axes prioritaires fixés par la CPNEFP bénéficieront d'un soutien financier renforcé de la part de l'OPCO.

Les modalités de mobilisation des financements conventionnels seront précisées par la CPNEFP.

Il convient de préciser que les dispositifs de financement conventionnels ne peuvent pas être cumulés avec les aides de l'État.

La CPNEFP informera sur les modalités d'utilisation des fonds selon les besoins et transmettra ces informations à la section paritaire professionnelle (SPP) afin de prioriser le financement des dispositifs mentionnés au troisième paragraphe de cet article.

Par ailleurs, durant l'APLD-R, l'employeur s'engage à prendre en compte les demandes de formation exprimées par les salariés concernés, notamment au minimum lors des entretiens professionnels tels que prévus à l'article 8.7 de la convention collective, à condition qu'elles correspondent aux besoins de développement des compétences identifiés dans le préambule.

Les projets de formation visant une certification liée à une profession ou une activité recherchée par la branche, définis lors des entretiens cités précédemment et suivis durant l'APLD-R, seront principalement financés via le plan de développement des compétences (PDC).

Les entreprises comptant plus de 50 salariés disposent d'un PDC conventionnel spécifique.

Enfin, les entreprises peuvent aussi mobiliser les fonds FSE pendant la période définie par l'accord APLD-R.

Pour mémoire, ces fonds européens sont destinés à renforcer la cohésion économique et sociale entre les territoires et servent principalement au financement des actions de formation visant à améliorer l'employabilité des citoyens des États membres.

En complément des formations couvertes par l'accord et l'engagement de l'employeur, le salarié placé en APLD-R peut utiliser son CPF pour effectuer une ou plusieurs formations issues d'une initiative commune avec l'employeur. Si les droits accumulés ne suffisent pas à financer l'intégralité de la formation, le salarié peut demander une dotation supplémentaire selon les modalités légales.

Article 10 | Engagements en matière d'indemnisation

En application des articles 17 et 18 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 concernant l'APLD-R, les salariés concernés par l'activité partielle de longue durée au titre du présent accord bénéficient d'une indemnité horaire, qui leur est versée par l'employeur selon les modalités prévues par ce cadre réglementaire.

Le salarié en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire de la part de son employeur, équivalente à 70 % de sa rémunération brute servant de base au calcul de l'indemnité de congés payés, conformément au II de l'article L. 3141-24 du code du travail.

Ce montant est ajusté sur la base de la durée légale du travail en vigueur dans l'entreprise, ou sur la durée collective du travail ou celle stipulée dans le contrat, si celle-ci est inférieure.

Lorsque le salarié effectue une action de formation pendant ses périodes d'activité partielle, l'indemnité versée est portée à 100 % de sa rémunération nette antérieure pour les heures chômées concernées.

Pour le calcul de l'indemnité horaire, la rémunération prise en compte ne peut dépasser 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Le taux horaire ne peut être inférieur au plancher horaire légal en vigueur. Ce plancher ne s'applique pas aux salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année sont couverts par la garantie d'indemnisation précisée ici.

Selon la réglementation en vigueur, pour ceux dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont calculées en fonction du nombre d'heures, de jours ou de demi-journées ouvrés

non travaillés pendant la période d'activité partielle, en respectant les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Article 11 | Couverture sociale du salarié placé en APLD-R

Article 11.1 | Congés payés

Le code du travail prévoit que toutes les heures non travaillées dans le cadre de l'APLD-R sont intégrées dans le calcul des droits à congés payés.

Article 11.2 | Maladie, maternité ou adoption

Pendant une période d'APLD-R, l'employeur verse au salarié en arrêt une somme correspondant au salaire brut qu'il aurait reçu pour les heures normalement travaillées, conformément à la convention collective nationale. Les heures qui auraient été non travaillées en raison de l'APLD-R ne sont pas rémunérées ni indemnisées au titre de l'activité partielle.

Article 11.3 | Jours de repos

Les jours de repos acquis avant l'entrée en activité partielle restent acquis, conformément aux dispositions de la convention collective nationale. Les modalités d'acquisition des jours de repos s'appliquent conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

De plus, les salariés en APLD-R continuent de bénéficier :

- de l'ouverture des droits à la retraite ;
- de la couverture en prévoyance complémentaire (santé et prévoyance).

L'ensemble des heures non travaillées est pris en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement, si celle-ci dépend de la durée de présence du salarié. Si la répartition est basée sur le salaire, il convient de retenir les montants que le salarié aurait touchés s'il n'avait pas été en APLD-R.

Article 12 | Conditions du recours à l'APLD-R

L'APLD-R peut être instaurée par l'employeur soit à travers un accord collectif, soit par voie de document unilatéral, conformément aux dispositions de l'accord de branche étendu.

En application des textes légaux et réglementaires, les sociétés qui souhaitent recourir au dispositif d'APLD-R doivent rédiger un document unilatéral fixant les modalités spécifiques à leur situation, tout en respectant les clauses de l'accord de branche.

Le comité social et économique (CSE), s'il existe, doit être consulté en amont sur ce document.

Article 13 | Le document unilatéral de l'employeur

L'employeur doit inclure dans son document unilatéral les éléments suivants :

- une analyse de la situation économique de l'entreprise et de ses perspectives, qui vient compléter le diagnostic général présenté dans l'accord. Ce bilan doit indiquer les mesures à mettre en œuvre pour garantir une activité permettant d'assurer la continuité de l'entreprise ;
- les secteurs d'activité concernés ainsi que les catégories de salariés inclus dans le champ d'application du dispositif d'APLD-R ;
- la limite maximale de réduction du temps de travail en dessous de la durée légale, ou, si elle est inférieure, de la durée collective ou contractuelle sur la période visée ;

- la date de début et la période d'application du dispositif, sans possibilité de rétroactivité (la durée d'application est limitée à 18 mois, consécutifs ou non, sur une période de 24 mois consécutive ou non) ;
- les modalités d'application de l'accord de branche, les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle à destination des salariés, la liste des formations proposées, les modalités de financement et les moyens d'information associés ;
- les procédures d'information des représentants du personnel et des salariés concernant la mise en œuvre du dispositif d'APLD-R.

Article 14 | Homologation du document unilatéral de l'employeur

Le document unilatéral doit être transmis à l'administration pour homologation, et ce, avant le 28 février 2026.

La demande d'homologation s'effectue de manière dématérialisée conformément aux modalités prévues par l'article R. 5122-26 du code du travail.

Si un comité social et économique (CSE) existe dans l'entreprise, le document unilatéral doit être accompagné de l'avis rendu par le CSE en amont ou, en cas d'absence d'avis, de la convocation.

La procédure d'homologation doit être répétée si le document est reconduit ou modifié.

La décision d'homologation ou de validation constitue une autorisation pour l'application de l'APLD-R, valable pour une période maximale de six mois. Cette autorisation peut être renouvelée par tranches de six mois, en fonction du bilan prévu aux articles 13 et 14 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif à l'APLD-R.

Avant la fin de chaque période d'autorisation d'activité partielle, l'employeur doit adresser à l'administration un bilan concernant le respect de ses engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, quant à la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan doit inclure une analyse actualisée de la situation économique et des perspectives de l'entreprise, ainsi que le procès-verbal de la dernière réunion durant laquelle le CSE, s'il existe, a été informé du déploiement de l'activité partielle.

Article 15 | Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

L'employeur doit informer chaque salarié individuellement de toutes les dispositions d'activité réduite qui les concernent (horaires de travail, modalités d'indemnisation, etc.) en leur adressant un message électronique ou un courrier. Cette notification écrite doit impérativement être transmise à chaque salarié au moins sept jours calendaires avant l'entrée en vigueur du dispositif d'APLD-R.

Au minimum tous les trois mois, l'employeur doit transmettre au comité social et économique (CSE), s'il existe, les informations suivantes de manière anonymisée :

- 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 ;
- le montant de l'indemnité et de l'allocation perçue et à percevoir ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Article 16 | Dispositions de suivi

Les partenaires sociaux se retrouvent au moins une fois par an au sein de la CPPNI pour assurer le suivi de l'application de l'accord dans la branche et, si besoin, proposer des ajustements au présent accord.

La présentation sera aussi adressée à la CPNEFP de la branche afin que celle-ci puisse affiner les fléchages de formations.

Un compte rendu élaboré à partir des données transmises par les entreprises ayant appliqué l'APLD-R sera intégré dans le rapport d'activité annuel de la CPPNI.

À cet effet, les employeurs transmettront par voie électronique :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise ;
- ou l'accord collectif anonymisé relatif à l'APLD-R conclu en application de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 ; à l'adresse suivante : cppni@apgtp.fr.

Article 17 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont estimé qu'il n'était pas nécessaire d'inclure des dispositions particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans cet accord, car il convient de traiter cette question de façon homogène au sein de la branche, indépendamment de la taille des entreprises. Cette décision est d'autant plus pertinente que la majorité des entreprises de la branche compte moins de cinquante salariés.

Article 18 | Durée et procédure d'extension

L'accord a une durée limitée, couvrant les documents unilatéraux jusqu'au 28 février 2028.

Ce choix de date permet aux signataires d'assurer que l'accord de branche englobe tous les documents élaborés et adressés à l'administration pour homologation au plus tard le 28 février 2026, quelles que soient leur durée ou leur date de mise en place.

L'accord prendra effet dès le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il sera soumis, à l'initiative de la partie la plus réactive, à la procédure d'extension mentionnée aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

L'APGTP est chargée par les partenaires sociaux de gérer la procédure de signature ainsi que son dépôt pour extension.

Il est ouvert à la signature à compter du 24 février 2026 jusqu'au 26 février 2026 inclus.

Fait à Paris, le 24 février 2026.

(Suivent les signatures.)