

Activité partielle longue durée rebond (APLD-R)

Accord du 16 octobre 2025

(Non étendu, applicable à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté extension et expire 24 mois après la date butoir mentionnée au VIII de l'art. 193 de la L. n° 2025-127 du 14 févr. 2025 de finances pour 2025)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PLASTALLIANCE

Syndicat(s) de salariés :

CFDT

CGT-FO

CFE-CGC

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 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 - 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 1er 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. A 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, « Eléments 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) ;
- A 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 compétence 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. Eléments 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 salariés concernés. 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 le dit 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 6mois 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 accompagné 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 6mois.

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 dépourvus 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 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.