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

Liberté
Égalité
Fraternité

ACCORD RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE D'UN DISPOSITIF SPECIFIQUE D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE REBOND AU SEIN DE L'ENTREPRISE.

Ce document est un modèle d'accord relatif à la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond, qui vise à accompagner les établissements, entreprises ou groupes dans la rédaction de leurs accords. Ce modèle s'appuie sur les dispositions de l'article 193 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 et du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 *relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.*

Ce document apporte des conseils méthodologiques à la rédaction d'un tel accord mais n'a pas vocation à se substituer, au sein de chaque structure, à la négociation entre l'employeur et la ou les organisation(s) syndicale(s) de salariés afin d'aboutir à un document individualisé. Il est du ressort de la structure d'individualiser ce document en fonction du niveau retenu dans l'accord ou le document unilatéral (établissement, entreprise ou groupe).

L'employeur est invité, s'il souhaite obtenir davantage d'informations sur les dispositifs et savoir si ces dispositifs sont adaptés à sa situation à contacter le délégué à l'Accompagnement des entreprises et des paRcours Professionnels (DARP) de son département. En outre, l'employeur pourra utilement solliciter son opérateur de compétence (OPCO) pour stabiliser ses engagements en matière de formation professionnelle présentés ci-après.

Notice :

- *les éléments surlignés en jaune ci-après doivent faire l'objet d'un ajustement de la part de l'entreprise/l'établissement/le groupe ;*
- *les éléments renseignés dans les encadrés sont des conseils méthodologiques qui ne doivent pas figurer dans la version finale du texte négocié.*

Attention : l'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe doit, dans tous les cas, également faire l'objet d'un dépôt sur la plateforme TéléAccords, indépendamment de la demande de validation réalisée auprès de la DDETS dans l'application SI-APART.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, « Après la conclusion de la convention ou de l'accord de groupe, interentreprises, d'entreprise ou d'établissement, les parties peuvent acter qu'une partie de la convention ou de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication prévue au premier alinéa. Cet acte, ainsi que la version intégrale de la convention ou de l'accord et la version de la convention ou de l'accord destinée à la publication, sont joints au dépôt prévu à l'article L. 2231-6. ***L'employeur peut occulter les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise.*** *» A ce titre, les informations relatives à la situation économique de l'entreprise peuvent être occultées dans la version publiée de l'accord. Dans ce cas, l'accord d'APLD-R ou tout avenant déposé doit obligatoirement être accompagné d'une* ***version (en .docx ou .odt)*** *de laquelle sera supprimée toute mention de noms, prénoms, paraphes ou signatures de personnes physiques (anonymisation), et le cas échéant,* ***sans mention de certaines données***

***(occultation)**. Cette seconde version de l'accord, anonymisée et dont certaines stipulations sont occultées, sera publiée sur Légifrance.*

Tél : 00 00 00 00
Mél : prénom.nom@pm.gouv.fr
00, Nom de la Rue –00000 Ville Cedex 00

Entre l'entreprise _____, dont le siège social est situé _____, représentée par _____, en sa qualité de _____, NAF, Siret n° et Siren n° (entreprise multi-établissement ou groupe)
Ci-après dénommée « l'entreprise »/établissement/groupe,

D'une part,

Et

- **En cas d'accord conclu avec les organisations syndicales**[1] :

Les organisations syndicales (noms de chaque syndicat signataire : _____) représentatives dans l'entreprise, représentées respectivement par leur(s) délégué(s) syndical(aux) : _____

- **En cas d'accord conclu avec un conseil d'entreprise :**

Le conseil d'entreprise, représenté par : _____

- **En cas d'accord conclu avec des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique mandatés par des syndicats représentatifs**[2]

Madame ou Monsieur _____ membre titulaire de la délégation du personnel du comité social et économique] en vertu du mandat reçu à cet effet par : _____

Madame ou Monsieur _____ membre titulaire de la délégation du personnel du comité social et économique en vertu du mandat reçu à cet effet par : _____

Madame ou Monsieur _____ membre titulaire de la délégation du personnel du comité social et économique en vertu du mandat reçu à cet effet par : _____

- **En cas d'accord conclu avec des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique <u>non</u> mandatés par des syndicats représentatifs**[3]

Madame ou Monsieur _____ membre titulaire de la délégation du personnel du comité social et économique

Madame ou Monsieur _____ membre titulaire de la délégation du personnel du comité social et économique

Madame ou Monsieur _____ membre titulaire de la délégation du personnel du comité social et économique

- **En cas d'accord conclu avec des salariés mandatés par des syndicats représentatifs**[4]

Madame ou Monsieur _____ en vertu du mandat reçu à cet effet par : _____

[1] Si l'accord a été signé par des syndicats représentatifs non majoritaires mais ayant recueilli 30% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, il doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. A défaut il est réputé non écrit (C. trav. art. L 2232-12 et L 2232-13). Le résultat du référendum fait l'objet d'un procès-verbal, qui est annexé à l'accord approuvé lors de son dépôt. Sa publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen (C. trav. art. D 2232-2).

[2] Attention, dans ce cas l'accord doit être signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et, dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés, également approuvé par les salariés à la majorité simple.

[3] Attention, dans ce cas l'accord doit être signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés. Par ailleurs, dans les entreprises de plus de 50 salariés, la négociation avec des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE non mandatés n'est possible qu'à défaut d'élu mandaté.

[4] Attention, dans ce cas l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité simple. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, la négociation avec des salariés mandatés par des syndicats représentatifs n'est possible qu'à défaut d'élu mandaté ou volontaire.

Madame ou Monsieur _____ en vertu du mandat reçu à cet effet par : _____

Madame ou Monsieur _____ en vertu du mandat reçu à cet effet par : _____

NB : En cas d'accord ratifié par les salariés (entreprise de moins de 11 salariés sans délégué syndical ou entreprise de moins de 20 salariés sans délégué syndical et sans CSE), il convient d'annexer à l'accord le procès-verbal consignant le résultat du vote prévu par l'article D. 2232-2 du code du travail.

- **En cas d'accord ratifié par referendum par les salariés de l'entreprise**

Et les salariés de la Société [*Dénomination sociale]*, consultés sur le projet d'accord[5],

D'autre part,

Il a été conclu le présent accord.

[5] L'accord est considéré comme valide, dès lors qu'il est adopté à la majorité des 2/3 des membres du personnel (art. L. 2232-21 et L. 2232-22 du Code du travail). *Attention, l'appréciation de cette majorité est un peu particulière : elle s'apprécie par rapport à l'effectif de l'entreprise, et non par rapport aux suffrages exprimés*

Tél : 00 00 00 00
Mél : prénom.nom@pm.gouv.fr
00, Nom de la Rue –00000 Ville Cedex 00

Table des matières

Préambule : 6
Article 1 : Champ d'application de l'accord 7
Article 2 : Entrée en vigueur, durée de l'accord et durée d'application du dispositif 7
Article 3 : Période d'autorisation et bilan 7
Article 4 : Réduction de l'horaire de travail 8
Article 5 : Indemnisation des salariés pendant la réduction d'activité....8
Article 6 : Engagements en matière de maintien dans l'emploi 9
Article 7 : Engagements en matière de formation professionnelle 9
Article 8 : Engagement des dirigeants salariés [article facultatif]....11
Article 8 bis : Engagements des mandataires sociaux et/ou des actionnaires [article facultatif] 11
Article 8 ter : Actions spécifiques en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins 57 ans [article facultatif] 11
Article 9 : Modalités d'information sur la mise en œuvre de l'accord....11
Article 10 : Mobilisation des congés payés et des jours de repos [article facultatif] 12
Article 11 : Révision de l'accord 12
Article 12 : Publicité et transmission de l'accord 12
Annexe 1 : Exemples d'engagements en matière de maintien dans l'emploi 13

Tél : 00 00 00 00
Mél : prénom.nom@pm.gouv.fr
00, Nom de la Rue –00000 Ville Cedex 00

Préambule :

Conformément aux dispositions de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, et aux dispositions du décret n°2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, l'entreprise/établissement/groupe souhaite ouvrir la possibilité de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R).

Ce dispositif, réservé aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, vise à maintenir dans l'emploi les salariés de l'entreprise. A cette occasion, l'entreprise définit dans le présent accord et met en œuvre les actions visant à rétablir un niveau soutenable d'activité.

Il est présenté ci-après un diagnostic présentant la situation économique actuelle de l'établissement/ de l'entreprise / du groupe justifiant une baisse d'activité durable, des perspectives d'activité et les actions à engager afin de rétablir le niveau d'activité. Ce préambule présente par ailleurs les besoins de développement des compétences dans l'entreprise permettant de concourir au rétablissement de l'activité.

1. La situation économique de l'entreprise/établissement/groupe justifiant une baisse d'activité durable n'étant pas de nature à compromettre sa pérennité ;

Le diagnostic sur la situation économique doit être objectivé, chiffré et documenté avec notamment des éléments relatifs au contexte, à l'impact sur l'activité (commandes, évolution du chiffre d'affaires, éléments financiers, commerciaux, comptables, etc.) et à la durée estimée de de la baisse d'activité. Ce diagnostic doit être individualisé à la situation propre de chaque établissement. Tous les documents utiles doivent être joints en annexe.

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

Nous vous rappelons que :

- *Les perspectives d'activité doivent être détaillées dans le préambule afin de démontrer que les difficultés rencontrées par l'entreprise ne sont pas de nature à remettre en cause sa pérennité.*
- *Les actions à engager afin de rétablir l'activité doivent par ailleurs être clairement exposées par l'entreprise et accompagnées d'un calendrier prévisionnel de mise en place de ces actions. L'entreprise devra en effet présenter à l'autorité administrative l'état d'avancement de ces actions à chaque fin et renouvellement d'autorisation. L'absence de mise en œuvre de ces actions ou le retard injustifié dans leur mise en œuvre pourra être sanctionné par l'autorité administrative (non-renouvellement de l'autorisation et / ou non versement de l'allocation et / ou demande de remboursement des sommes versées.)*
- *Dans ce cadre, il est recommandé à l'entreprise de présenter un prévisionnel d'exploitation et un plan de trésorerie sur la durée de recours au dispositif.*
- *L'autorité administrative est fondée à demander à l'entreprise, dans le cadre de l'instruction de la demande de validation de l'accord, tout document et information complémentaires.*

3. Les besoins de développement des compétences afin de répondre aux perspectives d'activité de l'entreprise.

Ceci exposé, il a été convenu ce qui suit :

Article 1 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable : à l'établissement _____ [*en cas d'accord multi-établissements, indiquez la liste des établissements, ainsi que l'établissement sous lequel la demande de validation sera déposée, et de leurs SIRET ci-après :*
_____].

- **Si tous les salariés sont éligibles au bénéfice de l'APLD-R**

« L'ensemble des salariés de l'établissement sont compris dans le périmètre de l'accord permettant la mise en œuvre du dispositif d'APLD-R ».

- **Si une partie des activités sont éligibles au bénéfice de l'APLD-R**

« La mise en œuvre du dispositif d'APLD-R est réservée aux seuls salariés qui appartiennent aux unités de travail suivantes :

- _____
- _____
- _____
- Etc »

> *Nous vous rappelons que le champ d'application de l'accord doit être très finement défini car cela conditionne le périmètre minimal d'application des engagements de l'entreprise.*

Article 2 : Entrée en vigueur, durée de l'accord et durée d'application du dispositif

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au [JJ/MM/AAAAA].
La première période d'autorisation débutera à [compter de la validation de l'accord par l'autorité administrative] / [compter du 1er jour du mois civil au cours duquel la demande de validation a été transmise à l'autorité administrative] / à compter de XX (date ne pouvant être postérieure au premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de la demande de validation à l'autorité administrative).
En application du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, l'entreprise peut placer ses salariés en activité partielle de longue durée rebond, et ainsi réduire l'horaire de travail de ses salariés, dans les conditions prévues à l'article 5, sur une période de __ mois d'indemnisation[6] consécutifs ou non, sur une durée d'application du dispositif de __ mois[7] consécutifs.
Cette période de référence débute à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative prévue au deuxième alinéa de l'article 3.

> *En ce qui concerne la durée de l'accord, il est recommandé qu'elle puisse être, soit équivalente à la durée d'application du dispositif (DAD), soit équivalente à la durée des engagements lorsque ceux-ci vont au-delà de l'échéance de la durée d'application du dispositif.* [8]

Article 3 : Période d'autorisation et bilan

Le bénéfice du dispositif est conditionné à la validation par l'autorité administrative de demandes d'autorisation de placement en APLD-R d'une durée de 6 mois maximum.
Conformément à l'article 13 du décret n°2025-338 du 14 avril 2025, l'employeur adresse à l'autorité administrative avant l'échéance de chaque période d'autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond un bilan portant sur :

- le respect des engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle fixés aux articles 7 et 8 du présent accord,

[6] Au maximum 18 mois (article 12 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025)

[7] Au maximum 24 mois (article 10 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025) dans la limite de la durée de l'accord prévue à l'article 1.

[8] Pour rappel en l'absence d'une telle mention, la durée de l'accord est réputée égale à 5 ans en application de l'article L. 2222-4 du code du travail.

- le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail fixée à l'article 5 du présent accord ;

Conformément à l'article 14 du décret n°2025-338 du 14 avril 2025, lorsque l'employeur demande une nouvelle autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond, l'employeur adresse à l'autorité administrative :

- un bilan actualisé portant sur le respect des engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle fixés aux articles 7 et 8 du présent accord et sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail fixée à l'article 5 du présent accord ;
- un diagnostic actualisé justifiant la baisse d'activité durable ;
- un état des lieux précis des actions engagées et restant à entreprendre, telles que décrites dans le présent accord, pour rétablir l'activité économique.

Le dernier procès-verbal du CSE sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond sera également transmis à cette occasion à l'autorité administrative conformément aux stipulations de l'article 10 du présent accord.
Conformément à l'article 19 du décret n°2025-338 du 14 avril 2025, avant l'échéance de la durée d'application du dispositif définie à l'article 2 du présent accord, l'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan final portant sur :

- le respect des engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle fixés aux articles 7 et 8 du présent accord,
- le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail fixée à l'article 5 du présent accord ;

Ce bilan est accompagné d'une présentation des perspectives d'activité de l'établissement/entreprise/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.

Article 4 : Réduction de l'horaire de travail

Les parties conviennent de réduire le temps de travail des salariés visés à l'article 1 du présent accord d'au maximum __%[9] 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 sur la durée d'application du dispositif.
La réduction de l'horaire de travail s'apprécie salarié par salarié, sur la durée d'application du dispositif prévue par l'article 2 du présent accord. L'application de ce dispositif peut conduire à une suspension temporaire de l'activité sur certaines périodes.

Mention facultative : Lorsqu'une situation économique particulière le justifie, la réduction de l'horaire de travail mentionnée à l'alinéa précédent pourra être portée à __%, sans pouvoir être supérieure à 50 %, dans les cas suivants :

- XXXX
- XXXX
- XXXX

Ce dépassement est soumis à la décision de l'autorité administrative.[10]

Pour tous les salariés dont la durée de début ou de fin de contrat de travail intervient au cours de la durée d'application du dispositif, le respect de ce seuil s'apprécie au niveau de chaque contrat dans la limite de la durée d'application du dispositif.

Article 5 : Indemnisation des salariés pendant la réduction d'activité

Les salariés dont l'horaire de travail a été réduit en application du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond mis en place par le présent accord reçoivent une indemnité horaire versée par l'employeur, dans les conditions fixées par l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatifs au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond. Cette indemnité est fixée à hauteur de 70% de la rémunération antérieure brute du salarié servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail.[11]

[9] Au maximum 40% (article 4 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025)

[10] Lorsque l'accord prévoit une telle mention, l'employeur peut présenter une demande formelle de dépassement *ad hoc* à l'autorité administrative en application des stipulations de l'accord.

[11] Article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025.

Tél : 00 00 00 00
Mél : prénom.nom@pm.gouv.fr
00, Nom de la Rue –00000 Ville Cedex 00

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

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 (SMIC).

- **Si volonté de mettre en place une majoration du taux horaire de l'indemnité :**

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise s'engage à prendre en charge une indemnité complémentaire en portant le taux horaire de l'indemnité perçue par le salarié, pour les heures chômées au titre du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, à __%[12] de la rémunération brute du salarié servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail[13].

Article 6 : Engagements en matière de maintien dans l'emploi

Le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond est subordonné au respect par l'entreprise d'engagements en matière de maintien dans l'emploi.
L'entreprise s'engage à ne procéder à aucun licenciement économique pour l'une des causes énumérées à l'article L. 1233-3 du code du travail sur le périmètre suivant :

- [Si l'employeur opte pour un engagement a minima] : ces engagements sont applicables à l'ensemble des salariés inclus dans le périmètre visé à l'article 1 du présent accord pendant la durée d'application du dispositif définie à l'article 4.
- [Si l'employeur opte pour un engagement au-delà du périmètre minimal] : ces engagements sont applicables aux mentionner les salariés concernés (a minima les salariés visés à l'article 1) pendant mentionner la période concernée (durée d'application du dispositif visée à l'article 4 + X mois).

L'entreprise s'engage également à : [Voir exemples d'engagements en matière d'emploi en annexe 1]

L'autorité administrative demande à l'employeur le remboursement à l'Agence de service et de paiement, dans un délai ne pouvant être inférieur à trente jours, des sommes versées au titre de l'allocation d'activité partielle de longue durée rebond, notamment pour chaque salarié compris dans le périmètre de l'accord dont le licenciement est prononcé, pendant la durée d'application de celui-ci, pour l'une des causes énumérées à l'article L. 1233-3 du code du travail.

L'autorité administrative peut refuser le versement de tout ou partie de l'allocation lorsqu'elle constate que les conditions mises à son octroi ne sont pas respectées, notamment lorsque les engagements en matière de maintien dans l'emploi ne sont pas respectés.

Article 7 : Engagements en matière de formation professionnelle

Le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond est subordonné au respect par l'entreprise d'engagements en matière de formation professionnelle afin de maintenir et de développer les compétences de ses salariés. Ces engagements ont pour objectif de répondre aux besoins de développement des compétences identifiés dans le diagnostic défini au préambule du présent accord et favoriser la mobilité professionnelle principalement interne vers d'autres postes au sein de l'entreprise.

L'entreprise s'engage notamment à :

- **Proposer des actions de formation adaptées au profil des salariés inclus dans le périmètre de l'engagement défini au présent article et aux besoins en développement des compétences identifiés dans le préambule. La liste suivante d'actions est proposée aux salariés :**

[12] L'indemnité majorée devra être supérieure à 70% de la rémunération antérieure brute du salarié

[13] L'indemnité complémentaire sera assujettie aux cotisations et contributions sociales applicables aux revenus d'activité dans son intégralité.

Identifier la liste des formations à mettre en œuvre pendant l'activité partielle de longue durée rebond.

L'autorité administrative peut exercer un contrôle sur la qualité et la cohérence des actions de formation proposées. Elle est fondée à demander à l'entreprise d'ajuster la liste des actions proposées si cette dernière est jugée insuffisante ou ne répondant pas aux besoins de développement des compétences identifiés dans le diagnostic.

Pour rappel, 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 activité partielle de longue durée rebond.

- **Les actions de formation proposées sont financées selon les modalités de financement suivantes [Compléter** avec le mode de financement correspondant]

Exemple : fonds propres de l'entreprise, fonds conventionnels de branche, fonds volontaires au sein des opérateurs de compétences, plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, etc. Pour rappel, la mobilisation du compte personnel de formation du salarié ne pourra être valorisé que si le projet de formation est co-construit entre le salarié et l'employeur, avec une possibilité d'abondement de ce dernier. Enfin, il n'est pas possible de mobiliser le dispositif de projet de transition professionnelle visé à l'article L. 6323-17-1 du code de travail pendant les heures chômées au titre du dispositif d'APLD-R.

Il est recommandé de présenter l'articulation entre les différents financements envisagés, les demandes de financement externes envisagées ainsi que des premières informations relatives aux montants envisagés.

- **Les actions de formation et modalités de financement proposées sont portées à la connaissance des salariés inclus dans le périmètre de l'engagement défini au présent article selon les modalités suivantes** [Définir les modalités d'information des salariés].

Exemple : réunion collective d'information, entretien individuel avec les salariés concernés, etc.

L'entreprise doit délivrer une information claire, de qualité et individualisée aux salariés sur les actions de formation proposées pendant la durée d'application du dispositif afin de favoriser la formation des salariés. L'autorité administrative est fondée à demander à l'entreprise toute information, pièce ou justificatif permettant d'attester que les salariés inclus dans le périmètre de l'engagement disposaient des informations suffisantes pour s'engager dans un parcours de formation.

L'entreprise doit par ailleurs garantir à ses salariés des modalités d'organisation du travail garantissant la possibilité de s'engager dans un parcours de formation. Ces modalités d'organisation sont intégrées à l'accord.

Ces engagements sont applicables sur le périmètre suivant :

- [Si l'employeur opte pour un engagement a minima] : ces engagements sont applicables à l'ensemble des salariés visés à l'article 1 du présent accord pendant la durée d'application du dispositif définie à l'article 2.

[Si l'employeur opte pour un engagement au-delà du périmètre minimal] : ces engagements sont applicables aux mentionner les salariés concernés (a minima les salariés visés à l'article 1) pendant mentionner la période concernée (durée d'application du dispositif visée à l'article 4 + X mois).

Article 8 : Engagement des dirigeants salariés [article facultatif]

Les dirigeants salariés s'engagent à fournir des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés sur [toute la durée de l'accord prévue à l'article 1 du présent accord] / [la durée d'application du dispositif prévue à l'article 2].

Article 8 bis : Engagements des mandataires sociaux et/ou des actionnaires [article facultatif]

Les mandataires sociaux et / ou les actionnaires qui entreraient dans le périmètre du présent accord s'engagent à fournir des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés sur [toute la durée de l'accord prévue à l'article 1 du présent accord] / [la durée d'application du dispositif prévue à l'article 2].

Article 8 ter : Actions spécifiques en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins 57 ans [article facultatif]

L'entreprise s'engage, sur [toute la durée de l'accord prévue à l'article 1 du présent accord] / [la durée d'application du dispositif prévue à l'article 2 du présent accord], à mettre en œuvre les actions suivantes en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins de 57 ans.

Article 9 : Modalités d'information sur la mise en œuvre de l'accord

Tous les __ mois[14], l'entreprise adresse aux [organisations syndicales de salariés signataires (s'il y en a), et aux institutions représentatives du personnel (s'il y en a) / aux salariés (en l'absence d'OSR et d'IRP)] une information sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond qui devra comprendre :

- un bilan de la situation économique de l'entreprise justifiant une baisse d'activité durable, des perspectives d'activité et des actions entreprises pour rétablir le niveau d'activité ainsi que des besoins de développement des compétences ;
- un suivi des engagements mentionnés aux articles 7, 8 et 9 du présent accord ;
- un bilan sur la réduction de l'horaire de travail mentionné à l'article 5 du présent accord ;
- un bilan sur le volume de salariés dont l'horaire de travail a été réduit en application du présent accord ;
- autre.

Afin de renforcer le dialogue social et d'assurer un suivi plus opérationnel des engagements pris au titre du présent accord, l'entreprise pourra mettre en place une **Commission spécifique de suivi APLD-R**.

Cette commission, composée de représentants de la direction, des organisations syndicales signataires et/ou des représentants du personnel, aura pour mission de :

- examiner les bilans intermédiaires,
- suivre l'évolution des indicateurs économiques et sociaux,
- proposer, le cas échéant, des ajustements ou recommandations sur la mise en œuvre du dispositif.

Les modalités précises de fonctionnement (composition, fréquence des réunions[15], règles de décision) seront définies en accord entre les parties.

[14] Au minimum tous les 3 mois (article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025)

[15] Idem.

Tél : 00 00 00 00
Mél : prénom.nom@pm.gouv.fr
00, Nom de la Rue –00000 Ville Cedex 00

Article 10 : Mobilisation des congés payés et des jours de repos [article facultatif]

Dans la perspective de limiter le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, les salariés bénéficiaires du dispositif sont invités à prendre __ jours de leurs congés payés acquis et leurs jours de repos (« RTT », jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté…).

Article 11 : Révision de l'accord

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, il sera possible de réviser le présent accord pendant sa période d'application, par voie d'avenant, [conformément aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail] / [conformément aux articles L. 2232-21 à L. 2232-29-2 du code du travail]
Les dispositions de l'avenant de révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifieront, soit à la date qui aura été expressément convenue soit, à défaut, à partir du lendemain de son dépôt.

Article 12 : Publicité et transmission de l'accord

[Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente des signataires à l'ensemble des organisations syndicales représentatives].
L'entreprise s'engage à communiquer aux salariés le présent accord, par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information, ou par voie d'affichage sur les lieux de travail.
Cette communication ou cet affichage fait état de la décision de validation par l'administration du présent document ou, à défaut, de la demande de validation accompagnée des documents justificatifs.
Le présent accord sera rendu public et versé dans la base de données nationale des accords collectifs, après anonymisation des noms et prénoms des négociateurs et des signataires de l'accord.
Un exemplaire du présent accord sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes de *"Ville"*.
Le présent document est également transmis, anonymisé, par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation[16] (CPPNI) de la branche professionnelle (adresse mail ici[17]).

Fait à _____ le JJ/MM/202X
En____ exemplaires originaux
Signature :

[16] Les accords ne sont transmis à la CPPNI que si cette dernière exerce les fonctions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du Code du travail

[17] Les coordonnées des CPPNI sont disponible à l'adresse suivante : https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/transmission-a-la-dgt-de-l-adresse-de-la-commission-permanente-paritaire-de

Annexe 1 : Exemples d'engagements en matière de maintien dans l'emploi

- Maintenir l'effectif de salarié dans l'entreprise jusqu'à [exemple : la date de fin de l'accord mentionné à l'article 1 du présent accord]
- Donner la possibilité aux salariés de l'entreprise ayant un contrat à temps partiel de passer sur un contrat à temps complet à l'issue du dispositif
- Proposer des embauches en contrat durable (CDI, CDD de plus de 6 mois) à la fin du contrat d'apprentissage exécuté dans l'entreprise
- Diminuer de __% le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission, etc., avant [exemple : la date de fin de l'accord mentionné à l'article 1 du présent accord]

Tél : 00 00 00 00
Mél : prénom.nom@pm.gouv.fr
00, Nom de la Rue –00000 Ville Cedex 00