RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
Provence-Alpes-Côte d'Azur

APLD-REBOND

TPE/PME de Paca en difficultés :
Comprendre et mettre en place le dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée Rebond

Webinaire proposé par l'Aract en partenariat avec la DREETS PACA

16 décembre 2025

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté Égalité Fraternité

aract
Provence-Alpes-Côte d'Azur

1 – Qui sommes-nous et pourquoi ce projet ?

2 - Présentation du dispositif APLD R

3 – Repères sur la négociation collective en TPE / PME

4 - Repères sur l'organisation du travail en période d'activité partielle

5 - Ressources

15 mn : Questions / réponses avec les participants

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
Provence-Alpes-Côte d'Azur

#1

Présentation & contexte du projet

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

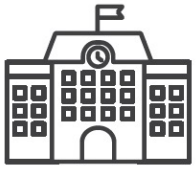
aract
Provence-Alpes-Côte d'Azur

Présentation de l'ANACT

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté Égalité Fraternité

aract
Provence-Alpes-Côte d'Azur

Missions de l'ANACT



Anact
(un siège et 16 agences régionales)

Expérimenter, concevoir et impulser des méthodes d'amélioration des conditions de travail

EN AGISSANT SUR...

- L'organisation du travail
- Le dialogue social
- Le développement des compétences

EN S'APPUYANT SUR...

- Des approches participatives
- La prise en compte du travail réel
- L'accompagnement des changements

Présentation de l'Aract Paca

Intervenir en entreprises

Coordonner des projets collectifs

aract
agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
Provence-Alpes-Côte d'Azur

Animer des réseaux (partenaires, consultants, entreprises)

Diffuser des outils et méthodes

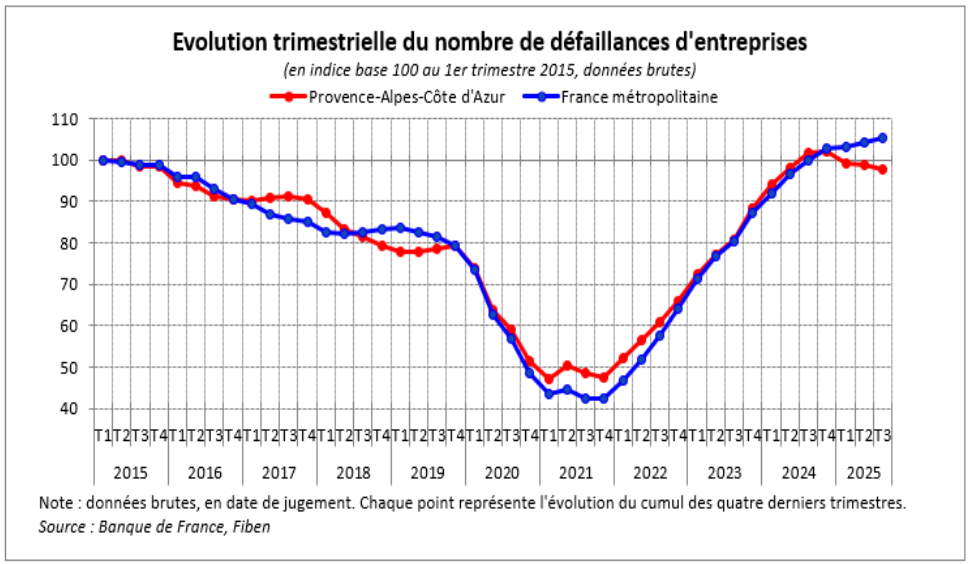
- Située à Aix les Milles
- Rayonnement sur la région Paca
- Equipe de 10 personnes
- Partenariat fort avec l'ARS et la Dreets

PRÉFET
DE LA RÉGION
PROVENCE-ALPES-
CÔTE D'AZUR

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités

Contexte économique en PACA : Les défaillances d'entreprises au niveau national, régional et départemental



Note : données brutes, en date de jugement. Chaque point représente l'évolution du cumul des quatre derniers trimestres.
Source : Banque de France, Fiben

DEFAILLANCES D'ENTREPRISES

Mise à jour : 03 décembre 2025

Défaillances d'entreprises par département

	Cumul sur un an du nombre de défaillances d'entreprises			Variation du cumul *(en %)*	
	à fin 2025-T3	à fin 2025-T2	à fin 2024-T3	trimestrielle	annuelle
Alpes-de-Haute-Provence	**157**	156	155	+0,6	+1,3
Hautes-Alpes	**138**	137	132	+0,7	+4,5
Alpes-Maritimes	**1 440**	1 506	1 627	-4,4	-11,5
Bouches-du-Rhône	**2 605**	2 673	2 696	-2,5	-3,4
Var	**1 328**	1 293	1 344	+2,7	-1,2
Vaucluse	**787**	760	752	+3,6	+4,7
Provence-Alpes-Côte d'Azur	**6 455**	**6 525**	**6 706**	**-1,1**	**-3,7**
France métropolitaine	**65 860**	**65 237**	**62 413**	**+1,0**	**+5,5**

Note: données brutes, en date de jugement
Source : Banque de France, Fiben

- A la fin du troisième trimestre 2025, le cumul sur un an du nombre de défaillances d'entreprises représentait 65 860 entreprises sur le territoire national dont 6 455 entreprises de la région Paca.
- On peut observer que les données PACA suivent la tendance nationale et représentent autour de 10% du national en moyenne la part des défaillances des entreprises.
- On voit également que notre région est moins impactées que le reste du territoire à partir de fin 2024.
- Par rapport au troisième trimestre 2024, les départements du 04, 05 et du 84 résistent moins bien que les autres.
- Les départements littoraux représentent en volume plus de 83% des défaillances d'entreprises.

Contexte économique en PACA : Les défaillances d'entreprises par département et par secteur (données annualisées)

Défaillances d'entreprises, en 2023 *(données brutes)*

	Alpes-de-Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse	Paca	France métro.
Total *(en nombre)*	123	119	1 440	2 321	1 081	744	5 828	54 263
Évolution sur un an *(en %)*	+16,0	+26,6	+33,8	+37,0	+28,2	+35,3	+33,6	+35,4

Défaillances d'entreprises, en 2024 *(données brutes)*

	Alpes-de-Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse	Paca	France métro.
Total *(en nombre)*	150	133	1 585	2 765	1 358	732	6 723	64 085
Évolution sur un an *(en %)*	+41,5	+14,7	+9,5	+18,4	+24,5	-0,8	+14,9	+17,5

- En 2023, les défaillances d'entreprises augmentent de plus de 33% par rapport à 2022 et en 2024 augmentent de 15% par rapport à 2023.
- On observe que les défaillances d'entreprises augmentent moins fortement en région par rapport au national.

Défaillances d'entreprises par secteur d'activité en Paca, en 2024
(données brutes, en nombre)

	Défaillances d'entreprises	Évolution sur un an
Agriculture, sylviculture et pêche	114	+5
Industrie	351	-28
Construction	1 561	+249
Services	4 693	+652
Commerce ; réparation automobile	1 383	+176
Hébergement et restauration	1 014	+133
Soutien aux entreprises	843	+127
Enseignement, santé, action sociale et service aux ménages	603	+27
Activités immobilières	300	+125
Transports et entreposage	229	+8
Information et communication	178	+27
Activités financières et d'assurance	143	+29
Total	6 723	+874

- Les secteurs des services et de la construction sont les plus concernés par les défaillances d'entreprises.
- Les évolutions les plus fortes dans le secteur des services concernent le commerce, l'hébergement / restauration, les activités de soutien aux entreprises et les activités immobilières.
- Un secteur en difficulté comme la construction entraîne des difficultés sur un ensemble de métiers (Notaires, agences immobilières, location de matériels, matériaux de construction…).
- L'industrie résiste bien en région et plutôt mieux par rapport au national mais est plus largement soutenue.

Contexte économique en PACA : Les défaillances d'entreprises par taille

Défaillances en nombre d'unités légales, glissement en %

Cumul 12 derniers mois[a] (données brutes)

	Moy. 2010-2019	Sep. 25	Sep. 25 /Sep. 24	Sep. 25 /2010-2019	Oct. 24	Oct. 25	Oct. 25 /Oct. 24	Oct. 25 /2010-2019
PME, dont	59 309	68 284	6,1 %	15,1 %	65 196	68 093	4,4 %	14,8 %
Microentreprises et taille indéterminée	56 058	62 825	5,6 %	12,1 %	60 254	62 680	4,0 %	11,8 %
Très petites entreprises	2 012	3 458	15,0 %	71,9 %	3 054	3 423	12,1 %	70,1 %
Petites entreprises	910	1 483	6,2 %	63,0 %	1 424	1 463	2,7 %	60,8 %
Moyennes entreprises	329	518	11,4 %	57,4 %	464	527	13,6 %	60,2 %
ETI-GE	33	51	-21,5 %	54,5 %	63	52	-17,5 %	57,6 %
Ensemble	**59 342**	**68 335**	**6,1 %**	**15,2 %**	**65 259**	**68 145**	**4,4 %**	**14,8 %**

Source : Banque de France – Base Fiben. Données disponibles début décembre 2025.

Calcul : Banque de France – Direction des Entreprises – Observatoire des Entreprises.

[a] Cumul des douze derniers mois comparé au cumul des mêmes mois un an auparavant et à la moyenne 2010-2019.

- Les microentreprises représentent l 'énorme majorité des défaillances en volume,
- Les ETI et Grandes Entreprises résistent bien puisqu'on observe une diminution des défaillances entre 2024 et 2025 pour les mois de septembre et d'octobre 2025,
- Les Très Petites Entreprises et les Moyennes Entreprises sont les types de structures qui subissent la plus forte progression de défaillances

APLD – Rebond : Objet et constats

- **Objet => L'APLD-Rebond est un nouveau dispositif** pour répondre à deux objectifs :
  - **Prévenir les licenciements économiques par le maintien dans l'emploi** des salariés concernés,
  - **Maintenir les compétences par la formation professionnelle**.

- **Premiers constats :**
  - Un dispositif qui ne décolle pas en PACA, seulement 3 % des demandes par rapport au national
  - Seulement 18 demandes validées en région pour 548 autorisations accordées sur l'ensemble du territoire
  - Le secteur de l'industrie et en particulier la manufacture automobile ainsi que la construction sont les principaux demandeurs

Régions/départements	Nombre de DA	% DA	Nombre d'établissements	% Etab	Nombre d'entreprises	% Ent	Heures autorisées	% Heures
⊞ Auvergne-Rhône-Alpes	89	16%	81	16%	81	17%	3 465 412	11%
⊞ Grand Est	82	15%	73	14%	71	15%	3 240 752	11%
⊞ Bourgogne-Franche-Comté	63	11%	59	12%	57	12%	1 767 124	6%
⊞ Hauts-de-France	48	9%	44	9%	44	9%	2 029 632	7%
⊞ Pays de la Loire	48	9%	44	9%	44	9%	1 494 903	5%
⊞ Île-de-France	49	9%	42	8%	42	9%	13 078 780	43%
⊞ Nouvelle-Aquitaine	48	9%	44	9%	40	8%	1 066 006	4%
⊞ Normandie	38	7%	37	7%	33	7%	1 696 367	6%
⊞ Bretagne	24	4%	23	5%	22	5%	936 758	3%
⊞ Centre-Val de Loire	18	3%	18	4%	18	4%	715 713	2%
⊞ Occitanie	19	3%	18	4%	18	4%	462 288	2%
⊞ Provence-Alpes-Côte d'Azur	18	3%	18	4%	18	4%	461 118	2%
⊞ Guadeloupe	3	1%	3	1%	3	1%	17 050	0%
⊞ Martinique	1	0%	1	0%	1	0%	1 850	0%
Total	**548**	**100%**	**505**	**100%**	**485**	**100%**	**30 433 753**	**100%**

APLD – Rebond : Objet et constats

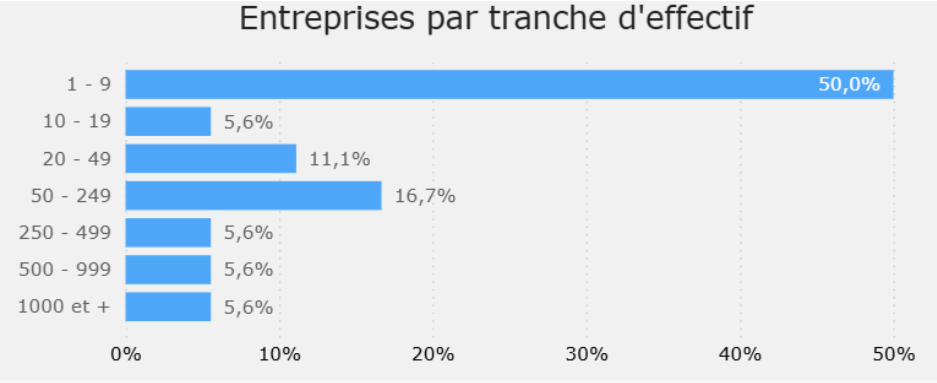
➢ **Constat suivant :**

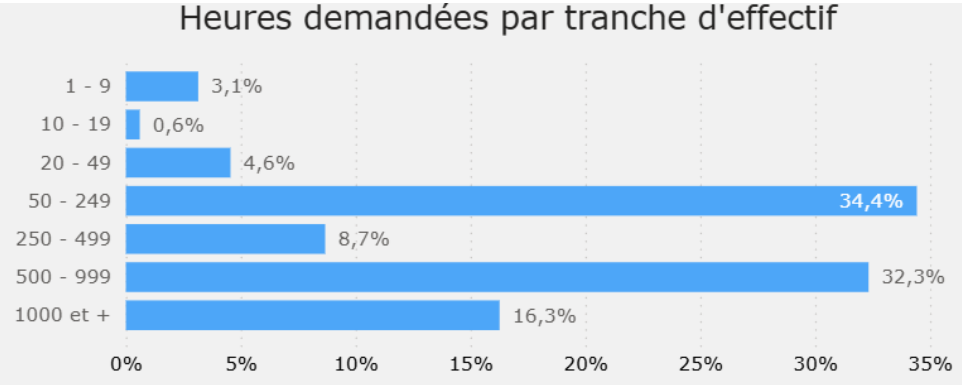
- Un dispositif qui ne concerne pour le moment que 3 départements avec une forte dominante des Bouches-du-Rhône

Régions/départements	Nombre de DA	% DA	Nombre d'établissements	% Etab	Nombre d'entreprises	% Ent	Heures autorisées	% Heures
Provence-Alpes-Côte d'Azur	**18**	**100%**	**18**	**100%**	**18**	**100%**	**461 118**	**100%**
Bouches-du-Rhône	12	67%	12	67%	12	67%	255 711	55%
Vaucluse	5	28%	5	28%	5	28%	204 687	44%
Var	1	6%	1	6%	1	6%	720	0%
Total	**18**	**100%**	**18**	**100%**	**18**	**100%**	**461 118**	**100%**

➢ **Constats suivants :**

- 50 % des entreprises de moins de dix salariés ont obtenu une APLD-R mais pour seulement 3% du volume d'heures demandées
- La majorité des heures demandées le sont par des PME de plus de 50 salariés
- La négociation collective pour la mise en place d'un accord d'entreprise ou un d'un Document Unilatéral de l'Employeur semble être un frein pour les TPE / PME
- Les accords de branche ont mis du temps à être signés et arrivent vers la fin du dispositif





RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
Provence-Alpes-Côte d'Azur

#2

Présentation de l'APLD Rebond

L'APLD-R : présentation générale

Cadre juridique

- ✓ l'APLD-R est institué par l'article 193 de la loi n°2025-127 de finances pour 2025 ;
- ✓ Décret n°2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond

Objectifs

- ✓ **Dans le contexte de dégradation de la conjoncture économique**, le législateur crée **un nouveau dispositif de soutien** afin de **préserver les emplois** et **sauvegarder les compétences des salariés dans les entreprises** confrontées à des difficultés durables qui ne sont pas de nature à compromettre leur pérennité ;
- ✓ Un soutien public en contrepartie **d'engagements renforcés** en matière de **maintien dans l'emploi** et de **formation professionnelle.**

Principe : compenser financièrement les réductions ou suspensions d'activité des salariés

- ✓ Allocation versée à l'employeur
- ✓ Indemnité versée au salarié

Règles d'indemnisation : Quelle prise en charge ?

- L'État verse une allocation à l'employeur et l'employeur verse aux salariés une indemnité selon les modalités suivantes :

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

Tableau des taux APLD-R - MAJ 14/04/2025

	Secteur concerné	Indemnité (salarié)			Allocation (employeur)		
		Taux	Plancher	Plafond	Taux	Plancher	Plafond
A partir du 15 avril 2025	Toutes les entreprises	70% de la rémunération antérieure brute 100% de la rémunération antérieure nette en cas de formation	RMM Environ 9,40€ Et 8,10€ pour Mayotte	70% de 4.5 SMIC soit 37,42€ par heure non travaillée Mayotte : 28,29€	60% de la rémunération antérieure brute	9,40€ Mayotte : 8,10€	60% de 4.5 SMIC soit 32,08€ par heure non travaillée Mayotte : 24,25€

L'APLD-R : modalités incontournables

1. Mise en place d'une négociation collective soit :

- au niveau du groupe,
- au niveau l'entreprise ou de l'établissement,
- au niveau de la branche

2. Rédaction d'un accord d'entreprise ou d'un document unilatéral pris en application d'un accord de branche étendu à **transmettre à l'administration avant le 28 février 2026**

3. Un diagnostic économique étoffé et des perspectives de reprise d'activité

4. Des engagements renforcés

- ✓ engagements en matière de maintien dans l'emploi
- ✓ engagements en matière de formation professionnelle

Contenu de l'Accord ou DUE

Mentions obligatoires

- ✓ **Diagnostic économique**
  - La situation économique (Causes des difficultés, internes – externes…)
  - Les perspectives d'activité (Eléments de reprise, activités complémentaires, diversification, nouveaux marchés…)
  - Les besoins de développement des compétences (Favoriser la mobilité professionnelle en lien avec les perspectives…)

- ✓ **Dates et durée d'application du dispositif**
  - 18 mois d'indemnisation sur une période maximale de 24 mois

- ✓ **Périmètre**
  - Activités (Métiers, secteurs)
  - Salariés concernés (Nombre, non individualisation, exclusion, salariés protégés)

- ✓ **Réduction de l'horaire de travail maximale**
  - Principe de plafond (40%) / Exception (50%)

Contenu de l'Accord ou DUE

Mentions obligatoires (suite)

✓ **Engagement de l'entreprise en termes de maintien d'emploi et de formation professionnelle :**

- En matière de maintien dans l'emploi :
  - Exigences légales : Ne pas licencier pour motif économique les salariés concernés le temps de la DAD
  - Risque de remboursement de tout ou partie des allocations versées
- En matière de formation professionnelle :
  - Information des salariés : Entretien individuel, informations collectives, élaboration de planning d'activité / inactivité
  - Plan de formation avec mention du type de formations et des modalités de financement
  - Exemples dans les accords existants : Planning prévisionnel (heures par salarié / Taux d'heures chômées)

✓ **Modalités d'information des organisations syndicales et des représentants du personnel sur la mise en œuvre du dispositif**

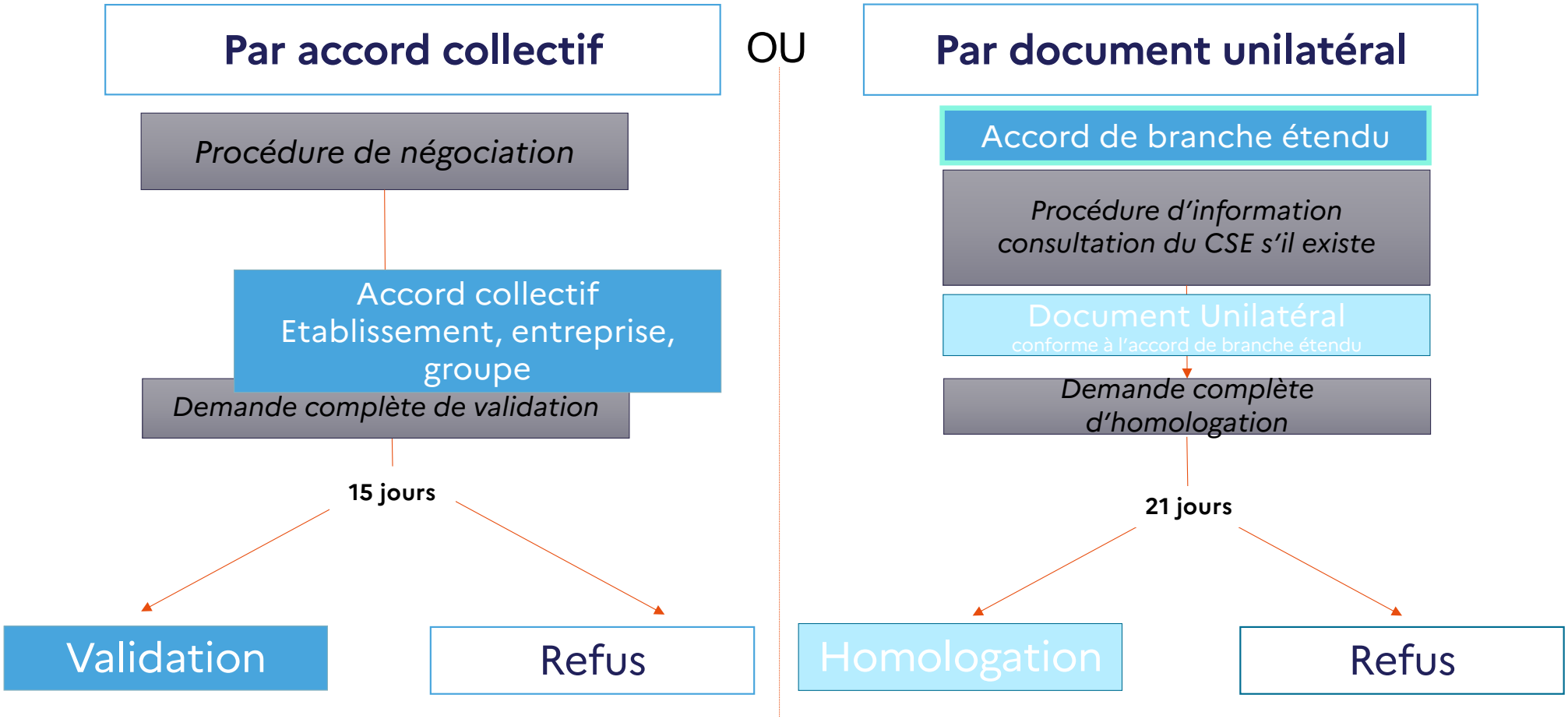
- Exigence légales : Information a minima tous les 3 mois
- Exemple dans des accords existants : Information mensuelle, comité de suivi, liste des chiffres clés…

Mentions facultatives

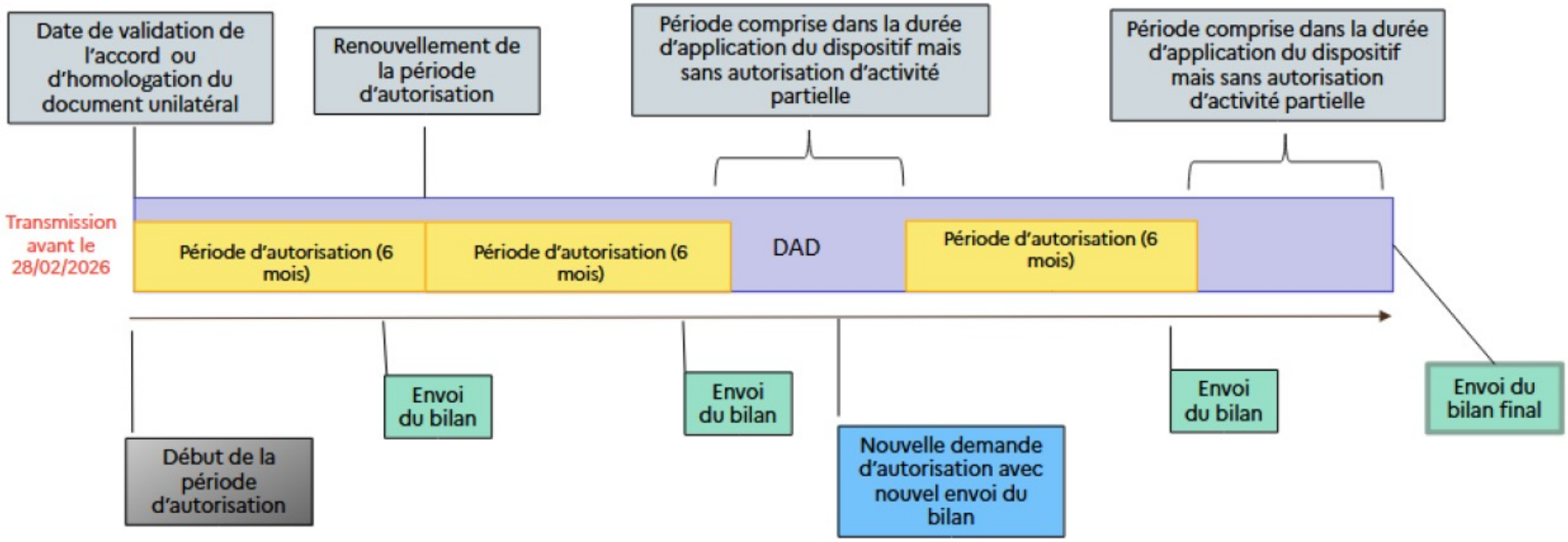
✓ **Article 3 du décret du 14 avril 2025 ouvre la possibilité de statuer sur :**

- Les efforts demandés aux dirigeants :
  - Possibilité de limiter l'augmentation des plus hauts salaires, voire de baisser les salaires sur les périodes impactées
- Les conditions dans lesquelles les salariés :
  - Prennent des congés payés
  - Utilisent leur CPF
  - Sont informés des modalités de mise en œuvre de l'APLD-R
- Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales (Commission de suivi avec indicateurs clés)
- Des actions spécifiques pour les travailleurs expérimentés (Accompagnement renforcé, accès prioritaires aux formations…)

Processus d'homologation et de validation



Synthèse du fonctionnement de l'APLD rebond



C'est à la fin de la durée d'application du dispositif que sera vérifié, pour chaque salarié, le respect du seuil d'inactivité de 40% maximum, sur l'ensemble de la période.

Les 12 accords de branche étendus

ameublement et panneaux de bois	arrêté du 27 juin 2025
travail intérimaire	arrêté du 30 juin 2025
métallurgie	arrêté du 30 juin 2025
imprimerie	arrêté du 22 juillet 2025
industrie textile	arrêté du 08 août 2025
industrie du bois	arrêté du 18 septembre 2025
architecture	arrêté du 18 septembre 2025
industrie services nautiques	arrêté du 18 septembre 2025
industries de carrières et matériaux de construction	arrêté du 18 septembre 2025
industrie du papier carton	arrêté du 07 octobre 2025
industrie du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles (charpentes et portes planes)	arrêté du 07 novembre 2025
industrie du caoutchouc	arrêté du 07 novembre 2025

Les accords de branche étendus à venir

Branches	Statut
Notariat	Examen de la SCCA en décembre
Services de l'automobile	Examen de la SCCA en décembre
Travaux Publics	Examen de la SCCA en décembre
Scieries agricoles	Examen de la SCCA en décembre
Exploitations forestières	Examen de la SCCA en décembre
Rouissage	Examen de la SCCA en décembre
Teillage	Examen de la SCCA en décembre
Maroquinerie	Examen de la SCCA en décembre
Plasturgie	Examen de la SCCA en décembre
Remontées mécaniques	Dépôt prévu en janvier
Commerce de gros	Négociation en cours de finalisation
Economie Sociale et Solidaire (ESS)	Négociation en cours de finalisation
Entreprises de travaux et services agricoles	Négociation en cours de finalisation
SCCA	Sous-commission des conventions et des accords

Contacts Activité Partielle

- Les demandes sont à déposer sous format dématérialisé à l'adresse suivante : https://activitepartielle.emploi.gouv.fr

Les contacts des DDETS(PP)

- Alpes de Haute Provence : ddetspp-activite-partielle@alpes-de-haute-provence.gouv.fr
- Hautes Alpes : ddetspp-activite-partielle@hautes-alpes.gouv.fr
- Alpes Maritimes : ddets-activite-partielle@alpes-maritimes.gouv.fr
- Bouches-du-Rhône : ddets-sge@bouches-du-rhone.gouv.fr
- Var : ddets-activite-partielle@var.gouv.fr
- Vaucluse : ddets-muteco@vaucluse.gouv.fr

Les contacts en cas de problème technique de la plateforme dématérialisée

Les services des DDETS n'assurant pas le support technique ni la maintenance de la plateforme d'accès au dispositif, l'Agence de Services et de Paiement (ASP), gestionnaire de l'outil, vous propose une assistance dédiée pour répondre aux sollicitations techniques (problèmes de connexion, identifiants non reçus,...) :

- Par téléphone : **0800 705 800** (numéro vert)
- Par mail : contact-ap@asp-public.fr

ACTIVITÉ PARTIELLE
Vigilance anti fraude
Des tentatives de fraude à l'activité partielle,de type escroquerie par usurpation d'identité, sont actuellement identifiées dans plusieurs régions.
En cas de doute sur l'émetteur d'un courrier de lancement de contrôle, nous vous invitons à le signaler directement auprès de la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS) dont dépend votre établissement.
Ressources Utiles
Pour l'Activité Partielle de droit commun, toutes les informations sont disponibles sur https://travail-emploi.gouv.fr/questions-reponses-lactivite-partielle-le-chomage-partiel
Pour l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD), rendez-vous sur https://travail-emploi.gouv.fr/questions-reponses-lactivite-partielle-de-longue-duree-apld
Pour l'Activité Partielle de Longue Durée-Rebond (APLD-R), veuillez consulter la page https://travail-emploi.gouv.fr/lactivite-partielle-de-longue-duree-rebond-apld-r-questions-reponses-destination-des-entreprises
Conseil de Sécurité
Si vous utilisez une solution anti-spam, pensez à autoriser le domaine asp-public.fr afin de recevoir vos informations de connexion et l'ensemble des messages de votre dossier.
Veuillez utiliser Firefox pour ouvrir l'application APART, certaines fonctionnalités ne sont pas disponibles via Chrome ou Internet Explorer.
BESOIN D'AIDE ?
Consultez notre base documentaire ou contactez le support technique.
MA PREMIÈRE CONNEXION
Télécharger le document : Comment je crée mon compte (PDF, 1,72 Mo)
Pour accéder à vos services en ligne, vous devez d'abord créer un espace pour l'entreprise que vous représentez. Pour cela, munissez-vous au préalable de votre SIRET avant de commencer la procédure.
CRÉER MON ESPACE
Vous êtes EXPERT-COMPTABLE et vous représentez un établissement ?
CONTRAT DE PRESTATION
MON ESPACE PERSONNEL
Les champs marqués d'un * sont obligatoires.
Identifiant :
* prénom.nom
Mot de passe :
*
Annuler
Connexion
J'ai oublié mon identifiant
J'ai oublié mon mot de passe
Mentions légales
Conditions générales d'utilisation
Contacter le support technique
Accessibilité : non conforme
Gestion des cookies

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
Provence-Alpes-Côte d'Azur

#3

REPERES SUR LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LES TPE / PME

La négociation collective : qui négocie ?

PRINCIPE

SI UN **DÉLÉGUÉ SYNDICAL** EST PRÉSENT DANS L'ENTREPRISE

L'accord est négocié et conclu avec le ou les délégués syndicaux seul(s) habilité(é) à négocier :

Soit l'accord est signé par les organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de **50 %** des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE. **Accord majoritaire.**

Soit l'accord est signé par les organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de **30 %** (mais moins de 50 %) et est approuvé par les salariés à la majorité simple (référendum). **Accord minoritaire.**

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
Provence-Alpes-Côte d'Azur

La négociation collective : qui négocie ?

SI **AUCUN DÉLÉGUÉ SYNDICAL** N'EST PRÉSENT DANS L'ENTREPRISE

Dans les entreprises de moins de 11 salariés

Consultation directe des salariés : le projet proposé par l'employeur est approuvé à la majorité des deux tiers des salariés.

Dans les entreprises de 11 à 20 salariés sans CSE

Soit consultation directe des salariés : le projet proposé par l'employeur est approuvé à la majorité des deux tiers des salariés.

Soit l'accord est négocié avec un salarié mandaté (par une organisation syndicale représentative) : il est signé par le salarié mandaté puis approuvé par les salariés à la majorité simple.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés avec CSE

Soit l'accord est négocié avec un élu du CSE (mandaté ou non) : il est signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Soit l'accord est négocié avec un salarié mandaté : il est signé par le salarié mandaté puis approuvé par les salariés à la majorité simple.

Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés

L'accord est négocié et signé avec des élus du CSE mandatés : il est approuvé par les salariés à la majorité simple.

À défaut d'élu mandaté, l'accord est négocié avec des élus du CSE non mandatés (champ restreint) : il est signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

À défaut d'élu souhaitant négocier, il est signé avec des salariés mandatés : il est approuvé par les salariés à la majorité simple.

La consultation directe des salariés ou référendum

TPE
moins de 11 salariés

Mise en place d'un accord collectif en l'absence d'élus et de délégués syndicaux

PME 11 à 20 salariés
sans élus

La consultation

L'employeur communique :

✓ un projet d'accord circonstancié, précis et détaillé

✓ les modalités d'organisation de la consultation

Respect d'un délai minimum de 15 jours entre l'envoi et la consultation

Le scrutin

Est organisé de manière **secret** et **personnel**

✓pendant le temps de travail des salariés

✓ en l'absence de l'employeur

Les résultats sont transmis à l'employeur

La validation de l'accord

L'accord doit avoir été approuvé par la **majorité des ⅔ des salariés**

✓ un procès-verbal est établi et diffusé dans l'entreprise par tous moyens

✓ l'accord et le PV des résultats sont déposés à la DREETS

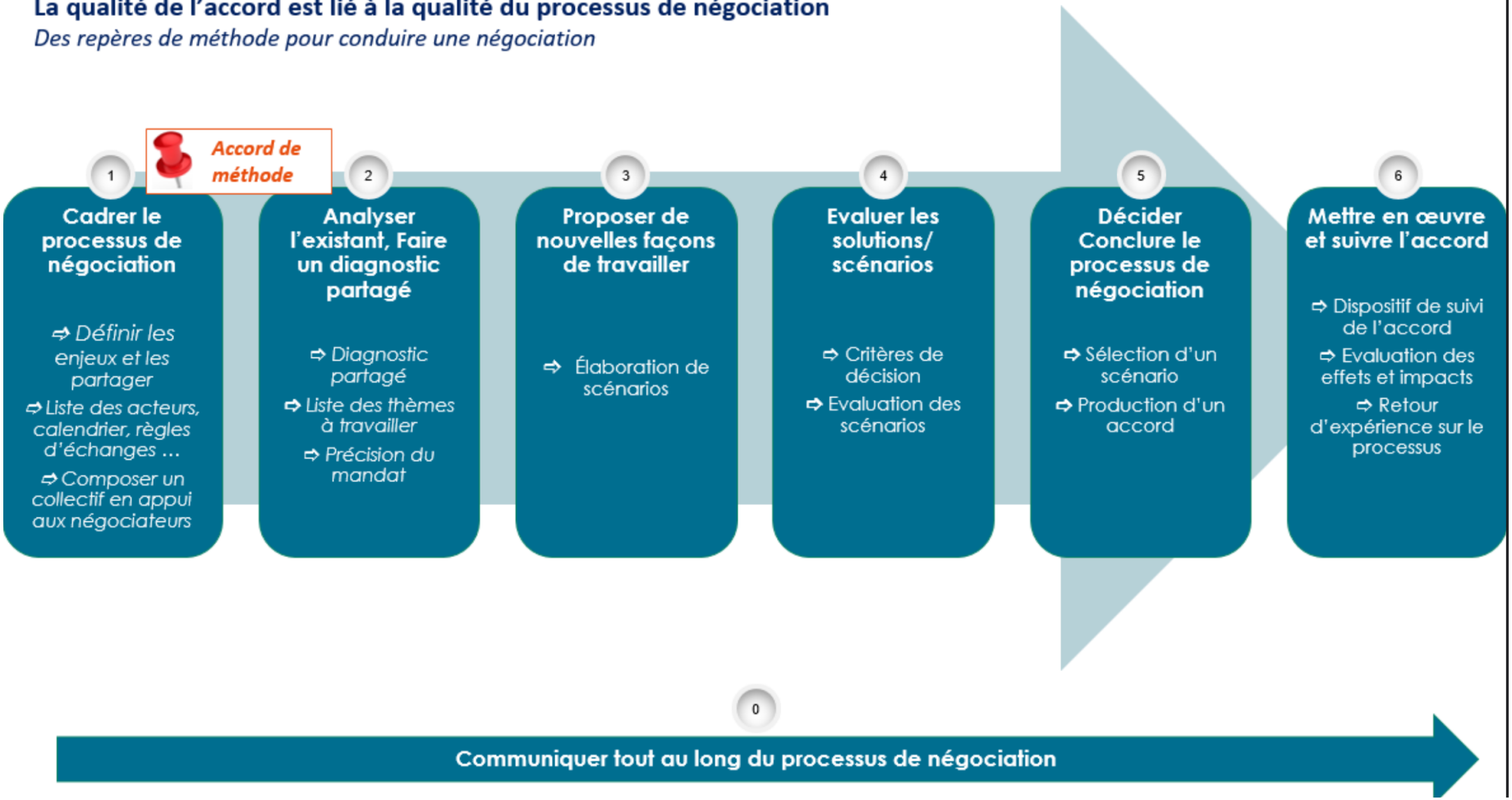
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
Provence-Alpes-Côte d'Azur

PME : les étapes d'un processus de négociation en concertation

La qualité de l'accord est lié à la qualité du processus de négociation

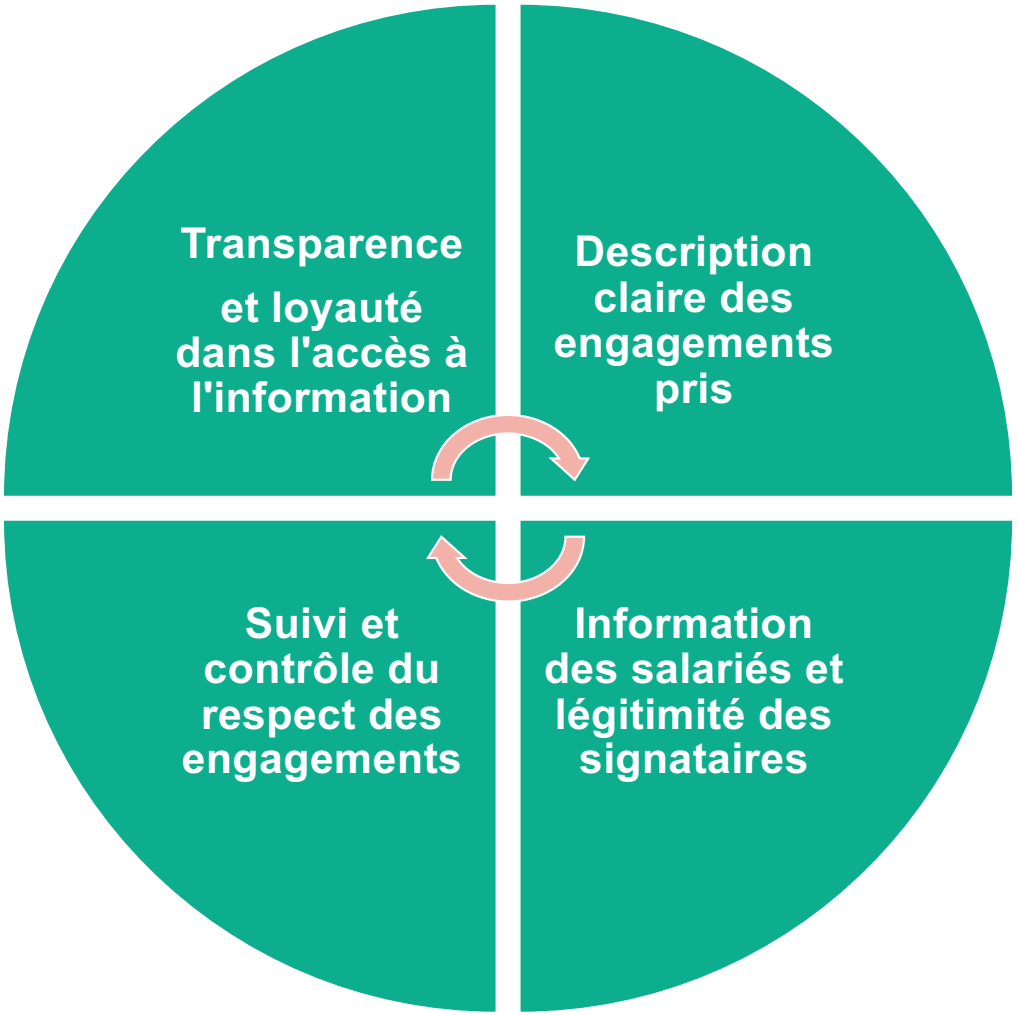
Des repères de méthode pour conduire une négociation



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
Provence-Alpes-Côte d'Azur

Les conditions d'une négociation de qualité



Le rôle de vigie du CSE

Consultation obligatoire avant mise en œuvre

✓que l'APLD-R soit mise en place via **un accord collectif** ou **un document unilatéral**

✓transmis avec un diagnostic économique et les perspectives de reprise d'activité, les engagements sur l'emploi et la formation, et le périmètre concerné

Le PV de consultation du CSE doit être joint à la demande de validation ou d'homologation auprès de la DDETS(PP)

Suivi régulier du dispositif

Le CSE est **informé au moins tous les 3 mois** des éléments suivants :

✓ Nombre d'heures réellement chômées ;

✓ Formations engagées :

✓ Respect des engagements en matière de maintien dans l'emploi ;

✓ Éventuels ajustements de périmètre ou de rythme.

Consultation à la fin du dispositif

À la fin de la période d'autorisation (ou avant renouvellement), l'employeur **transmet un bilan** à l'administration, accompagné :

✓ Du **PV de consultation du CSE** ;

✓ Et d'un état du respect des engagements pris

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
Provence-Alpes-Côte d'Azur

#4

REPERES SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL EN PERIODE D'ACTIVITE PARTIELLE

L’organisation du travail

La manière dont les tâches, les responsabilités et les ressources sont structurées et coordonnées au sein d'une entreprise ou d’une équipe pour atteindre les objectifs

L’importance du management du travail pour réguler le travail et l’organisation pendant la période d’activité partielle … et se préparer au rebond !

Les points de vigilance

Principe de non individualisation de l'activité partielle
=> l'impact de la mise en activité partielle pèse de manière égale sur tous les salariés

Organisation du temps de travail en activité partielle
=> Plannings réalisés de manière concertée
=> Information des salariés dans des délais raisonnables

Intégrer les périodes de formation (rémunérées à 100%)
⇒ Articuler temps de travail et temps de formation

Prévention des risques psychosociaux
=> Facteurs : Régulation de la charge de travail ; insécurité de la situation de travail

Préconisation : mettre en place un entretien individuel avec les salariés pour recueillir les besoins en formation et mettre en place les actions spécifiques (qui s'ajoutent aux obligations de formation règlementaires)

Un accent mis sur la prévention des risques psychosociaux (RPS)

6 facteurs de risque (modèle Gollac) :

Intensité et temps de travail : surcharge, objectifs irréalistes, travail très rapide, horaires prolongés ou rigides.

Exigences émotionnelles : confrontation à la souffrance, à la mort, ou dissonance émotionnelle.

Autonomie et marge de manœuvre : faible latitude décisionnelle dans l'organisation du travail.

Rapports sociaux et reconnaissance : qualité des relations avec les collègues et la hiérarchie (soutien, justice…)

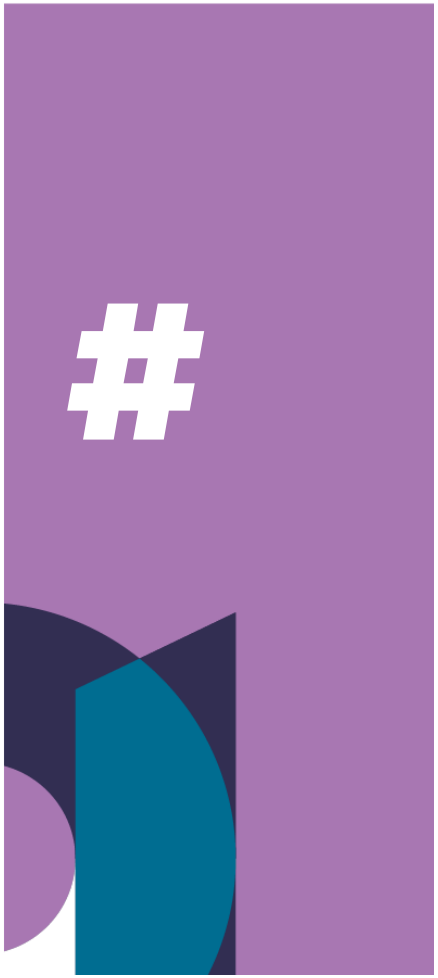
Conflits de valeurs : conflits éthiques, travail ressenti comme inutile, « qualité empêchée ».

Insécurité de la situation de travail : insécurité de l'emploi, vécu des changements, manque de gestion des carrières.

Risques pour la **santé mentale**, **physique** et **sociale**, engendrés par les conditions d'emploi et les **facteurs organisationnels** et r**elationnels** susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
Provence-Alpes-Côte d'Azur



RESSOURCES

Une page ressources dédiée sur le site de l'Aract Paca

Accueil > TPE/PME de Paca En Difficultés : Comprendre Et Mettre En Place Le Dispositif D'Activité Partielle de Longue Durée Rebond

TPE/PME de Paca en difficultés : Comprendre et mettre en place le dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée Rebond

Parcours professionnels | Dialogue social et professionnel | Charge de travail

Tous les secteurs

Dans le cadre de son programme d'action 2025 financé par la Dreets Paca, l'Aract Paca met à disposition des ressources et des outils pour accompagner les TPE et PME à mieux comprendre ce dispositif d'aide APLD-R.

https://www.anact.fr/tpepme-en-difficultes-comprendre-le-dispositif-daide-apldr

Une page ressources dédiée sur le site de l'Aract Paca

Contacts

Qui peut m'aider si mon entreprise connaît une baisse d'activité ?
Vous pouvez solliciter l'appui d'un expert-conseil qui pourra vous aider à réaliser un diagnostic et vous accompagner vers la solution la mieux adaptée :

- **Les Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS)** et Protection Population
  - Alpes de Haute Provence : ddetspp-activite-partielle@alpes-de-haute-provence.gouv.fr
  - Hautes Alpes : ddetspp-activite-partielle@hautes-alpes.gouv.fr
  - Alpes Maritimes : ddets-activite-partielle@alpes-maritimes.gouv.fr
  - Bouches-du-Rhône : ddets-sge@bouches-du-rhone.gouv.fr
  - Var : ddets-activite-partielle@var.gouv.fr
  - Vaucluse : ddets-muteco@vaucluse.gouv.fr
- **Les Délégués à l'Accompagnement des entreprises et des parcours professionnels (Darp) :** Télécharger le fichier contacts
- **Les Centre d'Information sur la Prévention des difficultés des entreprises (CIP) en région :** https://www.cip-national.fr/
- **Votre expert comptable :** https://annuaire.experts-comptables.org/
- **La Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI):** https://www.cci.fr/ressources/entreprises-en-difficulte/traiter-les-difficultes
- **Autres Ressources :** https://www.justice.fr/themes/entreprises-difficulte

Lien vers le Kit APLD-R

Quelles formalités obligatoires ?

Afin d'intégrer le dispositif d'APLD-Rebond, il convient de déposer **l'accord ou le document unilatéral** auprès de votre DDETS en vue d'une homologation ou validation, **au plus tard le 28 février 2026.**

Je prépare mon dossier administratif de demande.

Les documents à fournir obligatoirement sont :

- L'**accord collectif ou le document unilatéral signés** (*en cas de document unilatéral, la demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique (CSE), lorsque ce dernier existe)*
- **Tout justificatif expliquant la baisse d'activité et les perspectives**.

Retrouvez le Kit APLD-R à télécharger ici

Le dépôt doit se faire via le portail : https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/

La DDETS dispose de 15 jours pour valider un accord collectif et de 21 jours pour homologuer un document unilatéral élaboré en application d'un accord de branche étendu.

Une page ressources dédiée sur le site de l'Aract Paca

Une boite à outils thématiques

Comment l'Aract Paca peut m'aider ?

L'Aract Paca peut vous apporter son expertise sur l'ensemble des sujets en lien avec les conditions de travail. Nous vous proposons une liste de ressources utiles pour mieux comprendre et appréhender les sujets concernant :

- La négociation,
- Les parcours professionnels et maintien en emploi,
- La charge de travail, ...

La négociation collective en entreprise

Les parcours professionnels et le maintien en emploi

L'évaluation de la charge de travail

En vous accompagnant

Les parcours professionnels et le maintien en emploi

Comprendre les enjeux des parcours professionnels ? Comment prévenir le risque de désinsertion professionnelle et maintenir en emploi ses salariés ? Comment mettre en place une gestion des emplois et des parcours professionnels négociée ?

Vous trouverez ici quelques clefs d'entrée et éclairages, pour proposer des pistes d'action et sécuriser les parcours professionnels de vos salariés.

Les parcours professionnels au service de la prévention de la désinsertion professionnelle	Un guide, points de repère et outils, pour comprendre la notion de parcours professionnel et sur quels leviers agir pour accompagner efficacement les salariés.	Télécharger le guide
Prévenir la désinsertion en entreprise grâce aux parcours professionnels	Une fiche pratique qui aborde les point clés de réussite pour prévenir la désinsertion professionnelle.	Télécharger la fiche pratique
Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)	Fiche repère pour la mise en place d'accords GEPP (Gestion des emplois et des Parcours Professionnels).	Accéder au document

Autres ressources

L'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R) : questions-réponses à destination des entreprises

https://travail-emploi.gouv.fr/lactivite-partielle-de-longue-duree-rebond-apld-r-questions-reponses-destination-des-entreprises

Lien vers la plateforme dématérialisée de dépôt des dossiers

https://activitepartielle.emploi.gouv.fr

La négociation collective

https://paca.dreets.gouv.fr/sites/paca.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/negociation_collective_guide_pme_tpe_var.pdf

https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/files-spip/pdf/dgt_qr_negociation_collective_juillet_2020.pdf

Contacts

Caroline BLETTERER
Chargée de missions
c.bletterer@anact.fr

Virginie PARANT
Chargée de mission
PESE/SEE
DDETSPP 04
virginie.parant@alpes-de-haute-provence.gouv.fr

Jean-Michel PERRET-BORY
Chargé de mission Mutations économiques
DARP par intérim
DREETS PACA
jean-michel.perret-bory@dreets.gouv.fr

Questions / réponses extrait du chat

Pour les formations c'est durant le temps travail ou sur le temps chômage ?
=> au choix de l'entreprise mais il est judicieux d'utiliser le temps d'APLDR pour former les salariés. Sur ce temps de formation les salariés sont rémunérés à 100% même s'ils sont placés en APLDR.
Un salarié placé en activité partielle voit son contrat suspendu durant la période en AP

Le dirigeant (mandataire social) est-il assimilé salarié et peut être concerné par l'APLD_R ?
=> oui le dirigeant salarié peut être placé dans le périmètre de l'APLDR, il s'agit d'une mention facultative pouvant figurer sur l'accord ou le document unilatéral.

Concernant les 40% max : nous parlons sur la durée totale de travail annuelle ?
=> oui la base prise en compte est le temps de travail "normal" du salarié, figurant dans son contrat de travail. Sur la période de 24 mois de durée d'application du dispositif, le salarié inscrit dans le périmètre de l'APLDR doit à minima travailler 60% de son temps de travail normal (attention donc aux salariés travaillant à temps partiel, c'est 40% de leur temps de travail).

Industrie textile : est-ce que les centre de tri fonctionne ?
A priori, les centres de tri font parties de la branche "Activité du déchet »

Quel délai imaginez-vous au plus rapide dans ces règles sans DS ?

Les associations sont bien des TPE/PME comme les autres ?

=> Oui, le plus difficile pour les associations est de bien définir les perspectives de sortie des difficultés économiques lors de la rédaction du diagnostic éco et dans un contexte de réduction budgétaire et donc d'octroi des subventions

l'APLDR concerne toute structure de droit privé, les associations en font partie. Un accord de branche ESS est en cours de négociation. La difficulté sera de démontrer les perspectives si la structure est très dépendante des subventions.

Quels contacts indiquer aux entreprises qui seraient intéressées ?

=> Pour l'APLDR, les services 'entreprises et emplois" des DDTS(PP) sont les interlocuteurs des entreprises ; pour la négociation salariale vous pouvez contacter l'ARACT ou les services renseignements des DDETS(PP) qui répondent aux questions juridiques des entreprises et des salariés, en toute confidentialité

Pour les 100% de rémunération pendant la formation, qui prend en charge la différence ? L'employeur ou l'État ?

=> le montant de l'allocation de l'État reste à 60% du salaire chargé, même quand le salarié est envoyé en formation.

Le salarié touche son salaire plein, l'employeur est indemnisé à hauteur de 60% sur les temps chômés

Lorsque l'entreprise demande une indemnisation suite à une période d'APLDR validée, la DDETS demandera les bulletins de paie des salariés concernés par la mise en APLDR sur cette période autorisée. Dans les faits l'entreprise pourra positionner ses salariés de quelques heures à plusieurs semaines sur une période de 6 mois.

Pour ce calcul de 40% : nous parlons sur les 6 mois ALPD max 40% du temps de travail ou c'est 40% mensuel ?

=> c'est le % de la durée totale des 24 mois

ex. le salarié peut être placé à 100% pendant 15 jours, rien pendant une autre période, l'essentiel est qu'au bout des 24 mois, il ait travaillé 60% de son temps de travail normal

Concernant une association ESS faut-il attendre la négociation de la branche avant de commencer la demande ?

=> la négociation ou du moins l'information des salariés peut d'ores et déjà être faite

Existe-t-il une validation ou homologation par défaut de réponse des DEETS

=> l'accord ou le document unilatéral doit être déposé sur l'applicatif si-appart, une notification est alors adressée à la DDETS compétente qui aura 15 ou 21 jours pour valider.

La consigne est de traiter toutes les demandes et de les traiter pour ne pas faire de "décisions implicites".

Consultation directe : le délai de prévenance de 15 jours est-il calendaire ?

L'Article L2232-21 du code du travail ne le précise pas

En droit français, à défaut de précision, un délai exprimé en jours est un délai calendaire et franc (jurisprudence constante et application de l'article 641 du Code de procédure civile par analogie) = Le délai court, à compter du lendemain du dépôt de l'accord (auprès de l'autorité administrative compétente), jusqu'au 15e jour inclus.

Si le dernier jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.