|  |  |
| --- | --- |
| Modèle | *Juin 2025 – CD/MME* |
| Chômage – Activité partielle | APLD-R |

**DOCUMENT UNILATERAL**

**Activité Partielle de Longue Durée - Rebond (APLD-R)**

**Industrie Textile**

**N.B. : Si besoin d’utilisation de l’APLD-R par l’entreprise, ce document doit être adressé conformément à la loi à l’administration pour homologation avant le 28 février 2026.**

**N.B.2 : Dans les entreprises dotées d’organisations syndicales représentatives (Délégué syndical représentatif ou Conseil d’entreprise), l’employeur initie une négociation collective sérieuse et loyale tenant compte de l’urgence de la situation. En l'absence d'accord d'établissement ou d'entreprise, un Document unilatéral peut être établi en s’appuyant sur l’Accord de branche de l’Industrie textile du 2 juin 2025.**

**PAPIER A EN TETE**

La Société …

RCS n° …, NAF,

Dont le Siège social est …

Représentée par …

Agissant en qualité de …

***Préambule :***

La loi de Finances pour 2025 du 14 février 2025 et son décret d’application n° 2025-338 du 14 avril 2025 ont institué un nouveau dispositif spécifique d’activité partielle dénommé « Activité Partielle de Longue Durée Rebond » (APLD-R).

L’APLD-R est un dispositif de soutien à l’activité économique qui offre la possibilité à une entreprise, confrontée à une réduction durable de son activité qui n’est pas de nature à compromettre sa pérennité, de diminuer l’horaire de travail de ses salariés et de recevoir pour les heures non travaillées une allocation en contrepartie d’engagements renforcés en matière de maintien dans l’emploi et de formation professionnelle.

L’APLD-R a pour objectif de préserver les emplois et de sauvegarder les compétences des salariés.

Le présent Document unilatéral a pour objet de mettre en œuvre ce dispositif d’activité partielle de longue durée rebond au sein de la Société qui doit faire face à une réduction durable de son activité et prendre des mesures afin d'adapter son organisation du travail à cette baisse d'activité. Le recours à l'activité partielle de longue durée est une des mesures choisies.

Le présent Document unilatéral est établi conformément aux dispositions de l’Accord de branche étendu du 02 juin 2025 relatif à l’activité partielle de longue durée rebond (APLD-R) au sein de la Convention collective nationale de l’Industrie Textile (IDCC 18) - (extension publiée au JO du XXX)

L’objectif du présent document est donc de mettre en œuvre le dispositif tel qu’il a été négocié dans la branche par les partenaires sociaux et en fonction de la situation et des spécificités de l’entreprise avec les objectifs de maintenir l’emploi et de faire monter en compétences les salariés concernés par la réduction d’activité de longue durée.

*Présenter l’entreprise, son effectif son activité, ses marchés, …*

*S’il existe un CSE :* Le CSE de l’entreprise a été consulté le … et a donné son avis sur la base du diagnostic de la situation économique.

*S’il n’existe pas de CSE : L’information aux salariés doit être faite par l’employeur par tout moyen sur toutes les mesures d’activité partielle.*

Un diagnostic sur la situation économique de la société, ses perspectives d'activité et les besoins de développement des compétences dans l'entreprise a été établi.

**Il a été établi** **le diagnostic suivant sur la situation économique de l’entreprise :**

*Il s’agit ici de présenter :*

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

*Ce diagnostic individualisé et précis 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.*

*N.B. : L’employeur doit ainsi retracer les difficultés économiques du secteur ou de l’entreprise, les éléments attestant de la situation (perte de chiffre d’affaires, difficultés de trésorerie, baisse des commandes, éléments financiers, commerciaux, comptables, menaces pesant sur l’emploi) et de la durée estimée de la baisse d’activité. Il est nécessaire de prévoir des indicateurs objectivables dans le diagnostic.*

* ***Les perspectives d'activité de l'entreprise/établissement ainsi que les actions à engager afin d’assurer à l’entreprise/établissement une activité à même de garantir sa pérennité ;***

*En réponse à ces difficultés, l’employeur doit être en capacité d’identifier les perspectives d’activité envisagées garantissant que la pérennité de l’entreprise n’est pas compromise.*

*N.B. : A cette fin, l’employeur doit définir un ensemble d’actions permettant de rétablir l’activité de l’entreprise. Les actions à engager doivent être clairement exposées par l’entreprise et accompagnées d’un calendrier prévisionnel de mise en œuvre. Dans ce cadre, il est recommandé de présenter un prévisionnel d’exploitation et un plan de trésorerie sur la durée de recours au dispositif. La société devra ainsi présenter à l’autorité administrative l’état d’avancement de ces actions à chaque renouvellement d’autorisation.*

* ***Les besoins de développement des compétences dans l'entreprise/établissement au regard des perspectives d’activité identifiées.***

Sur la base de ce diagnostic, la Société a décidé des modalités suivantes de l’APLD-R.

**Article 1 : Champ d’application : périmètre, activités et salariés concernés**

*N.B. : Définir précisément le périmètre des établissements, des activités et des salariés auxquels s'applique ce dispositif. Le champ d’application du Document unilatéral doit être très finement défini car cela conditionne le périmètre minimal d’application des engagements de l’employeur.*

*A titre d’exemple :*

* *Tous les salariés de l’entreprise, quelle que soit leur catégorie, sont susceptibles d'être placés en activité partielle de longue durée-rebond (APLD-R), dans le cadre de ce dispositif spécifique, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI à temps plein ou à temps partiel, CDD à temps plein ou à temps partiel, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).*
* *La réduction d'activité est prévue pour l’ensemble des activités de l’entreprise.*

*N.B. : L’employeur n’a pas à préciser nommément les salariés concernés par le Document unilatéral d’APLD-R. Dès lors que les activités et les secteurs d’activité au sein de l’entreprise sont bien visés par le Document unilatéral, l’employeur pourra placer les salariés relevant de ces activités ou secteurs en APLD-R à la suite d’une décision d’autorisation de l’administration. Le placement en APLD-R ne peut être refusé par le salarié, à l’exception des salariés protégés.*

*La réduction d’activité peut être prévue au niveau de l’entreprise, tout ou partie de l’établissement, unité de production, atelier, service, etc.*

*Cependant, l’article 193 de la loi de finances pour 2025 exclut la possibilité de recourir de manière individualisée à l’APLD-R. Il n’est donc pas possible de placer une partie seulement des salariés de l’entreprise, d’un établissement, d’un service, d’un atelier en position d’APLD-R, ou d’appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées.*

*En revanche, il est possible, comme pour l’activité partielle de droit commun, de prévoir que les salariés soient placés en position d’APLD-R individuellement et alternativement, selon un système de « roulement », au sein d’une même unité de travail (unité de production, atelier, services, etc.). La notion d’unité de travail peut être finement subdivisée, sous réserve de rester objectivement identifiable au sein de l’organisation interne.*

*L’absence d’individualisation en APLD-R s’apprécie sur la totalité de la durée d’application du dispositif.*

**Article 2 : Entrée en vigueur, durée du Document unilatéral et durée d’application du dispositif (DAD) d’APLD-R**

Sous réserve de son homologation, le présent Document unilatéral est conclu pour une durée déterminée de 24 mois et entrera en vigueur à la date de début de durée d’application du dispositif (DAD) visée ci-dessous.

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 sur une période de 18 mois d’indemnisation consécutifs ou non, sur une durée d’application du dispositif (DAD) de 24 mois consécutifs.

Cette période de référence débute à compter du … (*à compter de l’homologation du document unilatéral par l’autorité administrative / à compter du 1er jour du mois civil au cours duquel la demande d’homologation a été transmise à l'autorité administrative / à compter de … (date ne pouvant être postérieure au 1er jour du troisième mois civil suivant la transmission de la demande d’homologation à l’autorité administrative*).

*N.B. : L’entreprise choisit la date de début de cette durée d’application du dispositif. Cette date doit être 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. La DAD court à compter de cette date qui correspond également au premier jour de la première période d’autorisation d’APLD-R de 6 mois. Cette date est commune à tous les établissements compris dans le périmètre du document unilatéral.*

En cas d’homologation, la décision administrative vaut première autorisation de placement en APLD-R pour une durée de 6 mois.

## Article 3 : Période d’autorisation et bilan

Avant l’échéance de la première période d’autorisation d’APLD-R, l’employeur communiquera à l’administration un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l’horaire de travail par salarié et des engagements en matière de maintien dans l’emploi et de formation professionnelle.

En cas de persistance des circonstances justifiant la baisse durable d’activité, il pourra être sollicité une nouvelle demande d’autorisation de placement en APLD-R par périodes de 6 mois au maximum, dans la limite de la durée d’application du dispositif pouvant atteindre jusqu’à 24 mois.

A cette occasion, cette demande de nouvelle autorisation est accompagnée :

* d'un bilan actualisé portant sur le respect de la réduction maximale de l’horaire de travail par salarié et des engagements en matière de maintien dans l’emploi et de formation professionnelle ;
* d’un diagnostic actualisé justifiant notamment la baisse durable d’activité et présentant les actions engagées afin de rétablir l’activité de l’entreprise ou de l’établissement ;
* du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE (lorsqu’il existe) a été informé de la mise en œuvre du dispositif.

Avant l’échéance de la durée d’application du dispositif, pouvant aller jusqu’à 24 mois, l’entreprise adressera à l’autorité administrative :

* un bilan final portant sur le respect de la réduction maximale de l’horaire de travail et sur les engagements en matière de maintien dans l’emploi et de formation professionnelle ;
* une présentation des perspectives d’activité de l’établissement ou de l’entreprise à la sortie du dispositif ;
* le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, lorsqu’il existe, a été informé de la mise en œuvre du dispositif.

**Article 4 : Réduction des horaires de travail**

La réduction de l'horaire de travail, pour la durée de recours au dispositif, est fixée à 40% maximum de la durée légale (*ou, lorsqu’elle est inférieure, de la durée collective du travail*) ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée.

En cas de contrat à temps partiel, la réduction du temps de travail devra, le cas échéant, être proportionnelle à la durée contractuelle du travail.

Pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l’établissement ou de l’entreprise (*à préciser*), la réduction pourrait être de 50% maximum sur décision favorable de la DDETS.

La réduction de l’horaire de 40 %, ou de 50% dans les conditions ci-dessus, est répartie sur toute la durée de recours au dispositif. Il pourra y avoir des périodes entièrement travaillées ou entièrement chômées, et/ou des périodes partiellement chômées. Pour les salariés ayant des heures supplémentaires structurelles ou en convention de forfait, la réduction de la durée du travail se calculera sur la durée du travail contractuelle, heures supplémentaires incluses.

*N.B. : Il est possible pour l’employeur d’alterner des périodes de faible réduction d’activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l’activité, dans le respect du plafond de 40 % sur la durée totale de recours au dispositif (soit 24 mois maximum).*

*La réduction de travail peut être différente selon les équipes, services ou établissement dans les limites maximales.*

La Société veillera à ce que la charge de travail soit adaptée et équitable, si possible mensuellement, pour les salariés placés dans ce dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée rebond.

En outre, les embauches d'intérimaires ou de salariés en CDD, pour accroissement temporaire d'activité, ne pourront pas avoir pour finalité l'exécution des missions des salariés placés en APLD-Rebond.

**Article 5 : Indemnisation des salariés**

L’indemnisation des salariés placés en réduction d’activité en application du présent document unilatéral est fixée à 74 % de la rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés, dans la limite de 4,5 SMIC.

Cette indemnité horaire est majorée à hauteur de 100 % de la rémunération antérieure nette du salarié pour les heures non-travaillées au cours desquelles le salarié entreprend les actions de formation mentionnées à l’article L. 5122-2 du Code du travail.

**Article 6 :** **Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle**

1. Engagements en matière d’emploi

L’entreprise s’engage a minima à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique pour l’ensemble des salariés inclus dans le périmètre du Document unilatéral pendant la durée d’application du dispositif. Dans les établissements au sein desquels le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond est mis en œuvre, tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et accord de performance collective (APC) est interdit pendant toute la période de mise en œuvre du dispositif.

En cas de dégradation grave ou d'amélioration durable de la situation économique, sur l'initiative de l'employeur ou de la majorité des membres du CSE, seront examinées les solutions les plus appropriées :

* si la situation économique continue de se dégrader, après la mise en œuvre du dispositif, sans perspectives d'amélioration possible, le CSE sera consulté sur les solutions proposées pouvant aller jusqu'au plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) comportant, prioritairement, un plan de départs volontaires (PDV) ;
* si la situation économique s'améliore durablement, l'employeur et la majorité du CSE peuvent décider de mettre fin au document unilatéral par avenant afin de ~~à~~ réduire la durée d’application du dispositif.

Pour les salariés âgés d’au moins 57 ans, l’entreprise engagera les actions spécifiques en faveur de leur maintien dans l’emploi suivantes : … (*à définir*).

*N.B. : L’employeur peut également souscrire des engagements facultatifs complémentaires en matière de maintien dans l’emploi :*

* + *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 à la fin du contrat d’apprentissage exécuté dans l’entreprise,*
  + *diminuer le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission, etc.*

1. Engagements en matière de formation professionnelle

*A ce titre, le Document unilatéral devra définir les éléments suivants :*

* *la liste des actions de développement des compétences proposées aux salariés pendant les heures non-travaillées.* *Ces actions ont notamment pour objectif de développer les compétences des salariés afin de favoriser leur mobilité professionnelle et de répondre aux besoins en développement des compétences identifiés dans le diagnostic ;*
* *les modalités de financement de ces actions (financements privés, financements publics…) ;*
* *les modalités d’information aux salariés de la mise en place de ces actions et des moyens pour inciter les salariés à se former.*

*N.B. : L’employeur 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.*

*N.B. : Les actions de formation doivent être privilégiées, pendant la réduction du temps de travail, en mobilisant les moyens existants au sein des entreprises, l’accord de branche unanime relatif aux mesures urgentes pour l’emploi et la formation professionnelle de la branche de l’industrie textile, le dispositif FNE-Formation, le Fonds Social pour l’Emploi, et/ou, dans le cadre d’un co-financement, le compte personnel de formation (CPF), avec l'accord du salarié.*

*Pour mémoire, pour assurer notamment la formation des salariés placés en activité partielle au sein des entreprises mobilisant l’APLD-Rebond, les partenaires sociaux ont conclu le 4 mars 2025 un accord de branche unanime relatif aux mesures urgentes pour l’emploi et la formation professionnelle de la branche de l’industrie textile. Cet accord de branche permet d’accompagner la mobilisation des entreprises textiles sur la mise en œuvre des formations suivantes :*

1. *Formations cœur de métier textiles ;*
2. *Formations relatives à la transmission des savoir-faire textiles ;*
3. *Formations visant à l’obtention des Certificats de Qualification Professionnelle de la branche (CQP), Certificats de Qualification Professionnelle Inter-industriels (CQPI) et Certificat de Compétences Professionnelles Interbranches (CCPI) suivants :*
4. *Formations dispensées dans le cadre de la mise en œuvre de l’activité partielle ou de l’Activité partielle de longue durée (APLD) ou APLD-Rebond.*

**Article 7 : Efforts proportionnés des dirigeants**

*Il convient de préciser les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, s'engagent à fournir des efforts proportionnels à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'APLD-Rebond. Le cas échéant, dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, l'opportunité du versement des dividendes n’est acceptable qu’en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.*

*Il est souhaitable, par souci de cohérence avec ces principes de responsabilité et de solidarité, de surseoir au versement de dividendes pendant les périodes de recours au dispositif activité partielle de longue durée rebond.*

*A titre d’exemple :*

* *L’évolution des rémunérations des dirigeants de l’entreprise ayant le statut de mandataires sociaux ou ayant le statut de salariés gérants ou cogérants de la SARL ne sera pas appliquée pendant la durée du recours au dispositif d’activité partielle longue durée-rebond.*
* *La question des dividendes sera examinée par le Conseil d’Administration**en prenant en compte la situation économique de l’entreprise et les efforts demandés aux salariés. L’instance se réunissant, la question des dividendes sera inscrite à l’ordre du jour et il lui sera proposé d’adopter la proposition suivante : pas de versement de dividendes pendant la durée de recours au dispositif d’activité partielle de longue durée-rebond.*

**Article 8 - Mobilisation des congés payés (optionnel)**

Les salariés souhaitant limiter les conséquences financières du recours à l'activité partielle auront la possibilité de poser des jours de congés payés et/ou d’utiliser leur compte personnel de formation (CPF) en lieu et place des journées non travaillées prévues par la programmation, dans la limite de ...

La demande devra être effectuée selon les modalités suivantes : ...

Pour calculer l'indemnisation des congés payés, il sera tenu compte des rémunérations que le salarié aurait perçues s'il n'avait pas été en activité partielle.

**Article 9 : Modalités d’information des salariés concernés**

Les salariés concernés seront informés des modalités de la réduction d’activité (temps de travail, indemnisation…), les concernant par une note de service après la réception de l’homologation du présent Document unilatéral.

Ils seront également informés de leur entrée ou de leur sortie du dispositif, par tout moyen, en respectant un délai de prévenance de … (*délai raisonnable*).

*A titre d’exemple :*

*Les salariés concernés seront informés oralement et par voie d’affichage de leur entrée ou de leur sortie du dispositif avec un délai de prévenance d’au moins 48 h, ce délai pouvant être réduit à 24 h en cas de circonstances exceptionnelles (problème technique, approvisionnement matières, commandes urgentes, retard de production …).*

*N.B. : Le document unilatéral doit prévoir les délais de prévenance de placement ou de fin de placement des salariés en APLD-R. A titre d’exemple, l’employeur peut indiquer dans le document unilatéral que les modifications de planning (temps travaillé et non travaillé) ne peuvent être imposées au salarié dans un délai inférieur à 48 heures.*

*Le délai de prévenance de placement des salariés en APLD-R doit s’entendre d’un délai raisonnable permettant de concilier les nécessités d’organisation de l’entreprise et les impératifs de la vie personnelle du/des salarié(s).*

**Article 10 : Information des organisations syndicales de salariés signataires et du comité social et économique sur la mise en œuvre du présent document unilatéral**

Le comité social et économique sera préalablement informé et consulté à la décision de la société de solliciter auprès de l'administration la mise en œuvre ou/et un renouvellement de l'autorisation de mise en œuvre du dispositif d'APLD-R.

En outre, une information sur la mise en œuvre du document unilatéral sur le dispositif d'APLD-R sera faite auprès des organisations syndicales signataires et du comité social et économique tous les 3 mois.

*Par exemple :*

*Cette information prendra la forme d'une note écrite établie par l'employeur et portant sur la mise en œuvre du présent document unilatéral.*

*Cette note sera préalablement communiquée et examinée dans le cadre d'une réunion des membres du comité social et économique.*

*N.B. : Le document unilatéral peut également prévoir les moyens de son suivi par les organisations syndicales.*

Au minimum tous les 3 mois, le CSE, lorsqu'il existe, reçoit de l'employeur les informations anonymisées suivantes :

* le nombre de salariés concernés, et la nature de leurs contrats de travail ;
* le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif ;
* les activités concernées ;
* les heures supplémentaires éventuellement réalisées pendant la période d’APLD-rebond ; le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
* les perspectives de reprise de l'activité.

**Article 11 : Suivi du dispositif**

Le présent Document unilatéral est affiché dans l’entreprise aux endroits habituels.

Le présent Document unilatéral sera transmis de manière anonymisée dans les 15 jours suivant son homologation, par voie électronique ou postale, au secrétariat de la CPPNI de branche :

*Secrétariat de la CPPNI de l’industrie textile*

*Union des industries textiles*

*26 rue Montholon*

*75009 PARIS*

*uit@textile.fr*

Il sera accompagné de l'attestation de son homologation par l'administration.

*NB : l’entreprise adresse la demande d’homologation du document unilatéral, accompagnée de l’avis rendu par le CSE le cas échéant, à la DDETS, qui dispose d’un délai de 21 jours pour homologuer le document élaboré en application d’un accord de branche étendu.*

*N.B. : La décision d’homologation ainsi que les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leur lieu de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.*

Fait à …, le …

POUR L’ENTREPRISE

Nom, signature et cachet

Le présent modèle, établi par la cité des entreprises pour le compte d’UITH, en coopération avec UNITEX, est susceptible d’évolutions législatives et réglementaires et ne vous a été communiqué qu’à titre indicatif. Ce modèle sera à adapter en fonction des spécificités de votre entreprise. Nous nous dégageons de toute responsabilité quant à l’utilisation de ce modèle, sans que vous ayez soumis une version finalisée de votre document à votre organisation professionnelle.

Toute reproduction et/ou diffusion, en tout ou partie, par quelque moyen que ce soit est interdite sans autorisation préalable.