

Avenant du 10 juillet 2025 à la convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques du 13 octobre 2020, relatif à l'activité partielle de longue durée rebond

PREAMBULE

Dans un contexte économique qui se durcit, le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, ci-après « APLD-R », permet d'adapter les principes du mécanisme d'APLD mis en place lors de la crise sanitaire, par la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

Le nouveau dispositif d'APLD-R est une réponse à la dégradation de la conjoncture économique, ainsi qu'à l'augmentation du volume de restructurations et de défaillances d'entreprises constatées et la relance de l'activité. L'APLD-R vise à accompagner les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Elle assure une aide au maintien dans l'emploi des salariés avec une implication forte de formation, afin de répondre à l'impératif de prévention des licenciements économiques. La nature de ce dispositif et les éventuels implications pour les salariés concernés, la mise en œuvre de ce dispositif peut être guidée par le principe de solidarité entre les salariés.

Après l'embellie post-Covid, la filière nautique française subit un net ralentissement d'activité sur les deux dernières années. Les immatriculations de bateaux neufs sur le marché national ont connu un repli marqué d'environ -23% sur la saison 2023-2024 par rapport à l'année précédente, ce qui représente une baisse de -25,5% par rapport au niveau de référence d'avant crise (2018-2019). Sur les 8 premiers mois de la période 2024-2025 (septembre à avril), on observe une baisse de -16,9% par rapport à N-1 (source DGAMPA). Cette contraction ramène le volume de ventes de bateaux neufs sous le seuil des 10 000 unités annuelles, une première depuis 20 ans, alors qu'il dépassait 25 000 unités au milieu des années 2000. De même, la production nationale de bateaux de plaisance a chuté brutalement : environ 8 377 bateaux (voiliers et bateaux à moteur) ont été produits en 2023-2024, soit un recul de -35% sur un an. Cette baisse d'activité touche en premier lieu les constructeurs (chantiers navals) et, par ricochet, l'ensemble des acteurs de la branche, dans un contexte de ralentissement généralisé de la demande. Notons que l'export qui absorbe près de 80% de la production française n'a pas complètement compensé la faiblesse du marché intérieur, le nombre de bateaux destinés aux marchés internationaux ayant lui aussi diminué d'environ -12% en volume sur la période.

Plusieurs facteurs éclairent cette baisse d'activité. D'une part, l'emballement de la demande post-Covid arrivant à son terme a laissé place à un retour vers la normale du marché : après les années exceptionnellement fastes de 2020-2022 pour le nautisme, une correction était attendue. D'autre part, le contexte macroéconomique a pesé sur le pouvoir d'achat des plaisanciers : la forte inflation des prix des bateaux, des matériaux et de l'énergie, couplée à des taux d'intérêt élevés, a freiné les projets d'achat. Enfin, les inquiétudes géopolitiques et incertitudes économiques globales incitent les consommateurs à différer les dépenses de loisir coûteuses. L'ensemble de ces éléments contribue à un net ralentissement de la filière sur 2023-2024. Aux États-Unis, les ventes de bateaux à moteur neufs ont décliné d'environ -6,8% en 2023 (176 643 unités vendues), sous l'effet de pressions économiques comparables. A l'échelle globale, on observe en 2023-2024 un essoufflement de la demande lié au contexte inflationniste et au durcissement des conditions financières. La France, en tant que leader mondial de la construction des bateaux de plaisance n'échappe donc pas à ce cycle de baisse, bien que sa spécialisation dans les marchés de niche à forte valeur ajoutée (voiliers de grande taille, multicoques, etc.) puisse atténuer en partie l'impact sur l'activité en valeur.

Face à ce retournement de conjoncture, les perspectives d'activité à court-moyen terme restent incertaines, mais la filière nautique française active plusieurs leviers pour préserver sa compétitivité et préparer le rebond. Les années 2025 et 2026 s'annoncent complexes pour les industriels du nautisme, dans un environnement économique dégradé (ralentissement généralisé, inflation durable, climat géopolitique tendu). Néanmoins, les professionnels demeurent confiants dans les fondamentaux du marché et l'attrait du grand public pour la plaisance. Dans ce contexte, la stratégie collective vise à gérer le creux d'activité tout en préparant la reprise, afin d'éviter les pertes de capacité industrielle, de compétences humaines qualifiées et de parts de marché.

Un premier levier important consiste à préserver les compétences durant la phase de ralentissement, de manière à pouvoir répondre efficacement à la demande quand elle repartira. C'est tout l'objet de la mise en place d'un accord de branche APLD-R négocié avec les partenaires sociaux. Ce dispositif d'activité partielle prolongée permet aux

entreprises de maintenir leurs salariés en emploi malgré la baisse temporaire de charge de travail, avec un soutien public partiel. Cet accord vise à éviter la perte de savoir-faire et les licenciements économiques, dans un secteur où les métiers sont hautement spécialisés. En gardant intactes les équipes et compétences clés, les entreprises pourront redémarrer rapidement lorsque la conjoncture s'améliorera, sans subir les tensions de recrutement ou les délais de formation qui pénaliseraient la reprise. L'APLD-R s'inscrit donc comme un outil de compétitivité défensive, au même titre que d'autres mesures d'accompagnement, en apportant de la flexibilité dans l'organisation du travail face à une demande fluctuante.

Parallèlement, la filière actionne des leviers offensifs axés sur l'innovation, la diversification et la montée en gamme. Consciente que le marché évolue, l'industrie adapte son offre de produits et services pour stimuler une nouvelle demande. La transition écologique est devenue un axe central de compétitivité : les chantiers investissent dans le développement de bateaux à motorisation électrique ou hybride, moins émetteurs de CO₂, ainsi que dans l'allègement des structures et l'utilisation de matériaux plus verts. Ces innovations répondent aux attentes croissantes en matière d'environnement tout en ouvrant de nouveaux marchés de niche. De même, des solutions sont recherchées pour réduire l'empreinte environnementale sur tout le cycle de vie du bateau (éco-conception, filières de déconstruction/recyclage), soutenues par les pouvoirs publics et la réglementation européenne naissante sur le sujet. L'industrie nautique française se positionne en leader de la transition environnementale de la filière. Elle est à l'origine de la construction d'une méthodologie internationale d'analyse de cycle de vie des bateaux de plaisance. Elle est également la première à avoir développé une filière de déconstruction des bateaux de plaisance en fin de vie dans le cadre de la Responsabilité Élargie des Producteurs (REP). Convaincue que dans l'avenir la performance environnementale des bateaux constituera un élément essentiel de compétitivité et de pérennité des entreprises du secteur, l'industrie nautique française s'investit pleinement dans l'innovation des matériaux et la décarbonation des systèmes de propulsion. La numérisation de la filière se poursuit également : adoption d'outils numériques pour la conception, automatisation ou encore intégration d'électronique et d'objets connectés à bord pour enrichir l'expérience utilisateur. Ces avancées technologiques visent à gagner en compétitivité et en qualité, conditions nécessaires pour rester compétitifs face à la concurrence internationale.

La dimension humaine est un enjeu central pour la filière nautique française, confrontée à la fois à des évolutions technologiques rapides, à des difficultés de recrutement persistantes et à une nécessaire modernisation industrielle. Le secteur dans son ensemble représente environ 42 800 emplois en France (chiffres 2024), dont près de 16 200 emplois industriels (construction et équipement) en effectif en croissance de +9% sur un an grâce à la dynamique post-Covid. Ces emplois se répartissent sur un grand nombre de métiers spécialisés (30 à 35 métiers différents identifiés), couvrant aussi bien la production (opérateurs composite, électriciens, mécaniciens, menuisiers, etc.) que les services (maintenance, location, vente, convoyage, etc.). Or, la filière éprouve des difficultés croissantes à recruter la main d'œuvre qualifiée dont elle a besoin pour assurer le renouvellement et le développement de ces compétences clés. D'après une enquête menée en 2024, 78% des entreprises du nautisme déclarent rencontrer des difficultés de recrutement sur ces profils spécialisés. Cette situation de pénurie de main d'œuvre qualifiée risque de freiner la compétitivité du secteur si elle n'est pas adressée, d'où l'importance de politiques proactives en matière de formation et de gestion des compétences.

Les besoins en compétences évoluent en outre sous l'effet des mutations technologiques et de la transformation industrielle en cours. Les bateaux modernes intègrent de plus en plus d'électronique embarquée, de systèmes informatiques et d'équipements de confort sophistiqués. Cela a pour conséquence de transformer les métiers techniques traditionnels par l'ajout de nouvelles compétences. Les chantiers recherchent ainsi des profils capables d'installer, programmer et maintenir ces nouvelles générations d'équipements. De même, les avancées dans les matériaux composites et les procédés (injection, infusion, impression 3D de pièces) requièrent des compétences actualisées en fabrication numérique, en chimie des matériaux et en contrôle qualité. La personnalisation accrue des unités vendues, notamment sur les plus grandes unités, consistant à adapter l'aménagement ou les options d'un bateau exige des salariés polyvalents, capables de passer d'un projet à l'autre et de proposer des solutions sur mesure. Ainsi, au-delà des savoir-faire manuels pointus qui restent indispensables, de nouvelles compétences transversales en numérique, en gestion de projet et en innovation doivent être intégrées par les équipes.

Afin de relever ces défis, la branche professionnelle de l'industrie et des services nautiques met en œuvre plusieurs

initiatives visant à promouvoir l'emploi et à développer les compétences des salariés. Sous l'égide de la branche professionnelle et de la FIN et avec le soutien d'Opco2i, la campagne « L'Équipe Nautique Recrute », vise à promouvoir les métiers et formations du secteur nautique. Elle cible les jeunes, les adultes en reconversion et les demandeurs d'emploi, en mettant en avant les opportunités de carrière et la passion liées aux métiers du nautisme. Dans le cadre de cette politique, la branche professionnelle met en œuvre une stratégie ambitieuse de développement des compétences, articulée autour de trois objectifs principaux. Premièrement, l'actualisation des référentiels de compétences permet d'intégrer les compétences émergentes et de répondre aux évolutions technologiques, garantissant ainsi une adéquation avec les besoins du marché du travail. Deuxièmement, la promotion de l'apprentissage se traduit par le développement de formations en alternance, telles que les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, facilitant l'insertion professionnelle des jeunes et des adultes en reconversion, tout en répondant aux besoins en recrutement des entreprises du secteur. Troisièmement, le renforcement de la formation continue vise à permettre aux salariés en poste d'acquérir de nouvelles qualifications et de s'adapter aux évolutions de leur métier, favorisant ainsi leur maintien dans l'emploi.

Notamment, six certifications professionnelles de la branche sont enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et sont éligibles à l'apprentissage. Ces certifications, reconnues au niveau national, visent un niveau de qualification permettant la poursuite d'études, offrant ainsi aux apprenants une progression dans leur parcours professionnel. La rénovation de ces certifications contribue également à l'adaptation et au développement des compétences des salariés, en favorisant leur polyvalence et leur montée en compétences, répondant ainsi aux besoins évolutifs des entreprises du secteur.

Cette politique de branche vise à anticiper les transformations du secteur nautique et à assurer la montée en compétences des professionnels, contribuant ainsi à la compétitivité et à la pérennité des entreprises.

Dans le cadre de l'accord de branche APLD-R, la branche professionnelle de l'industrie et des services nautiques encourage les entreprises, y compris les très petites entreprises (TPE), à profiter des périodes de ralentissement d'activité pour réfléchir à la gestion de leurs emplois et à la montée en compétences de leurs salariés. Cette démarche vise à anticiper les évolutions du secteur et à renforcer la polyvalence des équipes. Ce pari sur les compétences vise à ce que, lors du redémarrage économique, les entreprises disposent d'un personnel qualifié immédiatement opérationnel sur les nouveaux marchés (bateaux électriques, services connectés, etc.). En sécurisant les emplois tout en développant les savoir-faire, la filière nautique cherche à transformer la contrainte conjoncturelle actuelle en investissement pour l'avenir. C'est un enjeu crucial : la capacité du secteur à innover et à se transformer dépendra largement de son capital humain. Maintenir et développer ce capital, malgré les tensions et les mutations en cours, est la condition sine qua non pour que la plaisance française conserve son leadership mondial dans les années à venir. Afin d'assurer la montée en compétences des salariés placés en APLD-R ces derniers bénéficieront de formations adaptées à la profession exercée.

Ainsi, alors que le contexte économique actuel est aussi incertain qu'instable pour les entreprises de la branche, les défaillances et les restructurations constituent une préoccupation majeure à laquelle les représentants des salariés et des employeurs ont décidé de faire face en se saisissant du dispositif d'APLD-R mis en place par la loi n°2025-127 du 14 février 2025 et par le décret n°2025-338 du 14 avril 2025. L'objet du présent accord, pour éviter les licenciements économiques et préserver l'emploi et les savoir-faire dans la filière, est de permettre aux entreprises de la branche de mettre en place l'APLD-R à partir d'un document unilatéral homologué, et de fixer le contenu dudit document, permettant aux salariés de bénéficier du dispositif.

Il est rappelé que le présent accord joue un rôle supplétif en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe et que la mise en place de l'APLD-R par la voie de la négociation d'entreprise est privilégiée. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours qui doivent se poursuivre loyalement. De plus, les signataires rappellent leur volonté de favoriser un dialogue social de qualité. Ils souhaitent ainsi que soit privilégiée la mise en place de ce dispositif spécifique par la voie de la négociation d'entreprise.

Les signataires conviennent que le présent accord expirera le 28 février 2028. En effet, l'activité pourrait connaître des fluctuations nécessitant la mise en œuvre de l'APLD-R selon les situations rencontrées par les entreprises. En fixant cette échéance au 28 février 2028, les signataires permettent à l'accord de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au plus tard le 28 février 2026 et ce, quelle que soit leur durée et leur date de mise en œuvre.

Titre Ier - Mise en œuvre du dispositif d'APLD-R au moyen d'un document unilatéral homologué

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord permet de mettre en œuvre le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, ci-après « APLD-R », par la voie d'un document unilatéral élaboré par l'employeur au niveau de l'établissement ou de l'entreprise et soumis pour homologation à l'autorité administrative.

Article 1^{er} - Contenu du document élaboré par l'employeur

Le document précise, dans le respect des dispositions du présent accord, les conditions de recours à l'APLD-R. Il est élaboré par l'employeur après information et consultation du comité social et économique, s'il existe.

Il comporte :

- 1° En préambule, un diagnostic sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, justifiant une baisse durable d'activité, ainsi que les perspectives d'activité garantissant leur pérennité et leurs besoins de développement des compétences au regard de ces perspectives ;
- 2° La date de début et la durée d'application du dispositif d'APLD-R ;
- 3° Le périmètre des établissements, des activités et salariés auxquels s'applique le dispositif ;
- 4° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà 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 ;
- 5° Les modalités d'indemnisation des salariés en APLD-R ;
- 6° Les conséquences de l'entrée dans le dispositif ;
- 7° Les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi ;
- 8° Les engagements souscrits en matière de formation professionnelle ;
- 9° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif.

Sur la base du principe de solidarité et, dans le respect des prérogatives des organes de direction, d'administration et de surveillance de l'entreprise, le document peut prévoir les conditions dans lesquelles les organes de direction peuvent fournir des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés placés en APLD-R.

Article 2 - Précisions relatives au contenu du document élaboré par l'employeur

1° Diagnostic sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe

Le préambule du document comprend un diagnostic sur la situation et les perspectives économiques de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe auquel il s'applique. La situation économique doit démontrer une baisse durable d'activité, ainsi que les perspectives garantissant la pérennité de l'entreprise et son besoin de développement des compétences, au regard de ces perspectives.

Ce diagnostic s'appuie dans la mesure du possible sur des éléments objectivables et peut être notamment élaboré à partir des informations contenues dans la base de données économiques et sociales. Si les indicateurs disponibles ne permettent pas de représenter fidèlement la situation de l'entreprise, l'employeur justifie la nécessité du recours à l'APLD-R par tous les moyens à sa disposition.

Ce diagnostic est présenté au comité social et économique lors de l'information consultation visée à l'article 1er.

2° Date de début et durée d'application de l'APLD-R

Le document indique la date de début et la durée d'application de l'APLD-R dans l'établissement ou l'entreprise.

La date de début est comprise entre le premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative, et le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de cette demande. Cette date est commune à tous les établissements compris dans le périmètre du document établi par l'employeur pour l'entreprise ou le groupe.

Le bénéficiaire du dispositif est accordé dans la limite de 18 mois d'indemnisation, consécutifs ou non, sur une période de référence d'application du dispositif de 24 mois consécutifs à compter de la date de début déterminée par l'employeur.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent et des dispositions de l'article 3 du présent accord.

3° Périmètre des établissements, des activités et salariés concernés

Le document définit le périmètre des établissements, des activités et salariés auxquels s'applique le dispositif.

L'APLD-R peut s'appliquer à une entreprise, un établissement, ou une partie d'établissement tel un atelier, une unité de production, un service ou une équipe. L'application à une partie d'établissement doit s'appuyer sur le diagnostic visé au 1° de l'article 2. L'employeur veillera à l'équité de traitement entre collaborateurs de compétence équivalente et placés en APLD-R au sein des activités concernées.

Un délai de prévenance minimum de 5 jours ouvrés est respecté avant la mise en place effective du dispositif, et avant toute modification de programmation indicative des variations d'horaire ou fin du dispositif. Ce délai de prévenance pourra exceptionnellement être réduit à 3 jours avec une information du CSE et organisations syndicales représentatives dans des cas précisés par le document unilatéral ou l'accord d'entreprise.

Le dispositif d'APLD-R ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail. Il peut néanmoins s'appliquer concomitamment au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 du même code, et à condition que les 2 dispositifs ne portent pas sur les mêmes salariés. Conformément aux dispositions du décret n°2025-338 du 14 avril 2025, l'activité partielle de longue durée rebond a pour but de prévenir le licenciement économique des salariés compris dans le périmètre de l'accord collectif ou du document.

4° Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise

Le document détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise. Cette réduction ne peut être supérieure à 40 % 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.

Dans des cas exceptionnels résultant de la situation économique particulière de l'établissement ou de l'entreprise, indiquée comme telle dans le document élaboré par l'employeur et sous réserve de l'autorisation de l'autorité administrative, la réduction maximale de l'horaire de travail peut être portée à 50% maximum 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.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral ou l'accord d'entreprise. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité. En conséquence, il est possible sur la durée d'application du dispositif 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 des plafonds définis aux alinéas précédents.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

5° Modalités d'indemnisation des salariés en APLD-R

Le document définit les modalités d'indemnisation des salariés placés en APLD-R.

Le salarié placé en APLD-R reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, répondant aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, sans pouvoir être inférieure au plancher défini par ces dispositions.

Pendant la réalisation des actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 du code du travail mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100% de la rémunération nette antérieure du salarié.

Pour limiter l'impact d'une éventuelle fluctuation du taux de réduction de l'activité sur la rémunération mensuelle des salariés, un lissage du montant de l'indemnité d'activité réduite et de la rémunération versée au salarié peut être mis en place, sur la durée d'application du dispositif, sous réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée intervienne au terme de la période de référence si nécessaire.

6° Conséquences de l'entrée dans le dispositif d'APLD-R

Dans le cadre du dispositif d'activité réduite, le document indique que sont garantis :

- l'acquisition des droits à congés payés,
- le bénéfice de la couverture santé et prévoyance dans les conditions prévues par les régimes souscrits,
- l'assimilation des heures chômées à un temps de présence pour la détermination de l'ancienneté.

7° Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

Le document détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi. Il indique les modalités d'information (par tout moyen) des salariés inclus dans le dispositif d'APLD-R sur les engagements souscrits en matière d'emploi.

Les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par l'application du dispositif d'activité réduite. Les employeurs sont encouragés à en étendre le bénéfice à d'autres salariés en fonction de la situation et des capacités de l'entreprise.

Les engagements s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie au 2° de l'article 2.

8° Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

Le document détermine les engagements en matière de formation professionnelle. Il indique les modalités d'information (par tout moyen) des salariés inclus dans le périmètre du dispositif d'APLD-R sur les engagements souscrits en matière de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des compétences et des emplois dans la branche, ainsi qu'au développement des compétences, qui offriront les meilleures conditions de reprise de l'activité des entreprises lorsque celle-ci interviendra.

Aussi, les engagements souscrits s'inscrivent dans la volonté de préparer au mieux les salariés à la relance de l'activité et aux exigences futures du système économique.

Les actions concourant au développement des compétences sont celles visées à l'article L 6313-1 du code du travail, notamment les actions de formation, les bilans de compétences et les actions permettant la validation des acquis de l'expérience. L'employeur détermine la liste de ces actions et précise leurs modalités de financement.

Les actions sont financées dans les conditions de droit commun, selon les dispositifs mobilisés.

Les formations peuvent notamment avoir pour objet de renforcer la polyvalence des salariés, de former ceux-ci aux métiers en tension dans la branche, ou de les préparer aux métiers d'avenir, notamment en lien avec la révolution numérique ou la transition écologique. Pourront être visés des dispositifs pédagogiques visant la transmission des savoirs et des compétences, par le développement du tutorat et de la polyvalence.

Les actions de formation professionnelle seront accessibles en premier lieu aux salariés concernés par l'APLD-R. Ces salariés conservent leurs droits à la formation et devront être intégrés au plan de développement des compétences défini dans l'entreprise.

Un entretien est systématiquement proposé aux salariés susvisés ayant suivi une formation qualifiante afin de permettre un retour d'expérience et un échange sur les nouvelles compétences acquises. Cet entretien doit intervenir dans un délai raisonnable à l'issue de la formation.

Les actions pourront aussi contribuer à améliorer les conditions de formation de l'ensemble des salariés, avec une attention particulière pour les personnels les moins qualifiés ou réalisant une reconversion dans l'entreprise ou dans les entreprises de la branche.

Les engagements en matière de formation professionnelle s'appliquent pendant la durée de l'application du dispositif d'APLD-R dans l'établissement ou l'entreprise.

9° Modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif

Le document détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD-R, et de suivi des engagements fixés.

Les informations transmises portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe au moins tous les 2 mois, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concernés sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Article 3 - Procédure d'homologation du document élaboré par l'employeur, reconduction du dispositif d'APLD-R, modification du document

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail. Cette demande est accompagnée du document et de l'avis rendu par le comité social et économique, s'il existe. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

La décision d'homologation vaut autorisation de placement en APLD-R pour une durée de 6 mois. Pour reconduire le dispositif pour une nouvelle durée de 6 mois, l'employeur adresse avant la fin de cette échéance une demande, accompagnée du bilan portant sur le respect de la réduction de l'horaire maximale de travail et des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé justifiant la baisse d'activité durable et présentant des perspectives de reprise d'activité de l'établissement ou de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion du CSE, s'il existe, qui est informé et consulté dans les mêmes conditions que pour la première demande d'homologation.

Tout document adaptant le document unilatéral ou accord d'entreprise, pour modification, fait l'objet de la procédure d'homologation visée par le présent article.

Titre II - Dispositions finales

Article 4 - Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises rentrant dans le champ d'application défini à l'article 1er de de la convention collective de l'industrie et des services nautiques du 13 octobre 2020 (IDCC 3236) et qui mettent en place le dispositif d'APLD-R sur la base d'un document élaboré par l'employeur pris en application du présent accord.

Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 5 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expirera le 28 février 2028. Il couvre ainsi les documents transmis à l'autorité administrative pour homologation, au plus tard le 28 février 2026.

Tout document adaptant le document élaboré en application du présent accord pourra être transmis à l'autorité administrative pour homologation après la date du 28 février 2026, et dans le respect de la durée d'application de l'APLD-R fixée à l'article 2-2° du présent accord.

Article 6 - Extension et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de son dépôt par la partie la plus diligente auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 7 - Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment dans les conditions réglementaires en vigueur.

Article 8 - Modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires sur la mise en œuvre du présent accord

Le suivi du présent accord est confié à la CPPNI. Des bilans intermédiaires et un bilan final seront présentés. Dans ce but, les accords, dans leur version publiée au Journal officiel, ou décisions unilatérales d'employeur, sont transmis à la Fédération des Industries Nautiques à l'adresse *info@fin.fr*.

Article 9 – Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 juillet 2025.

Organisation patronale :

Fédération des industries nautiques (FIN)

Organisations syndicales des salariés :

Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)

(Fédération Chimie – Energie)

Confédération Française de l'Encadrement-CGC (CFE-CGC)

(Fédération de la Métallurgie)