

Avenant n°19 du 9 juillet 2025
à la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29
janvier 2021
(IDCC 3238)

Activité partielle de longue durée rebond (APLD REBOND OU APLD-R)

Entre d'une part,

- L'Unidis (Union Intersecteur Papiers Cartons pour le Dialogue et l'Ingénierie Sociale)
23, rue d'Aumale - PARIS 9ème

et d'autre part :

- La Fédération des Travailleurs des Industries du Livre, du Papier et de la Communication CGT
263, rue de Paris - Case 426 - MONTREUIL Cédex (93)

- La Fédération Générale FO Construction
170, avenue Parmentier - CS 20006 - 75479 PARIS Cédex 10

- La Filière du Bois et du Papier - CFE-CGC
59, rue du Rocher - 75008 PARIS

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

L'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 institue un dispositif spécifique d'activité partielle dénommé « activité partielle de longue durée rebond » (APLD rebond ou APLD-R) destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 délivre les modalités pratiques d'application de ce dispositif.

Conformément à l'article 1 de ce décret, le préambule de l'accord de branche présente 3 diagnostics.

Premier diagnostic :

Situation économique de la branche justifiant une baisse durable d'activité

En France, la consommation de papiers cartons a augmenté de 2,3 % en 2024 par rapport à 2023. La production a crû de 6,3 %. Néanmoins, ces données sont à mettre en perspective avec les baisses significatives de consommation et de production connues en 2023 et plus globalement depuis 20 ans : passage de la consommation de 11 000 tonnes à 7 300 tonnes et de la production de 10 300 tonnes à 6 500 tonnes depuis 2004.

Par ailleurs, depuis 2010, on remarque une évolution de la production française à la baisse en comparaison de pays voisins (Allemagne, Espagne et global Europe) ce qui est un signe de perte tendancielle de compétitivité. Enfin, sur 2024, plus de 50 défaiillances d'entreprises ont été enregistrées dans la branche.

Néanmoins, s'il y a un recul depuis 2005 de la production de papiers graphiques, les autres sortes papetières restent portées par des tendances de fond favorables comme l'emballage (e-commerce, substitution du plastique...) et les besoins des consommateurs en matière d'hygiène.

La branche connaît donc une baisse d'activité durable, mais qui n'est pas de nature à compromettre sa pérennité au regard des perspectives d'activité.

Deuxième diagnostic :

Perspectives d'activité de la branche et actions à engager afin d'assurer une activité garantissant sa pérennité

La branche dispose de plusieurs perspectives d'activité lui permettant d'envisager un avenir pérenne sous réserve de mener des actions de fond pour sa transition.

Grâce à son ancrage dans l'économie circulaire et durable, l'Industrie Papier Carton dispose, en effet, d'un atout majeur. La diversification des produits permet également de compenser la baisse de la consommation traditionnelle (notamment de papier d'écriture et d'impression). Les activités se reportent vers les produits d'emballage durable et les produits spécifiques ou d'hygiène.

Par ailleurs, la digitalisation et l'arrivée de l'intelligence artificielle permettent une amélioration constante des processus et sont des leviers importants pour améliorer la compétitivité, réduire les coûts de production et améliorer la qualité des produits, la santé et la sécurité des salariés.

Plusieurs axes de travail et d'actions sont envisageables pour rétablir une activité à un niveau garantissant la pérennité de la branche.

L'innovation est un biais essentiel pour développer de nouveaux produits avec une meilleure valeur ajoutée ainsi qu'une conception et une utilisation plus écologique. Des actions sur les besoins énergétiques avec une baisse de la consommation corrélée à une baisse des coûts de l'énergie grâce à l'appui des politiques publiques sont également des actions majeures pour le développement de l'activité et garantir une industrie concurrentielle. Enfin, l'image de l'Industrie Papier Carton doit être promue afin de chasser les idées reçues et de mettre en avant le caractère durable et de proximité de notre industrie tant auprès des pouvoirs publics, des consommateurs que des

futurs talents à recruter. En effet, ces futurs salariés mais également les salariés actuels sont la ressource primordiale pour garantir la qualité et la pérennité de l'Industrie Papier Carton.

Troisième diagnostic :

Besoins de développement des compétences dans la branche au regard des perspectives d'activité mentionnées au deuxième diagnostic

Afin de préserver l'emploi et la pérennité de l'activité, les organisations représentatives souhaitent s'engager dans le dispositif dit « APLD rebond » afin d'assurer aux salariés les meilleures chances de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. Il s'agit, d'une part, d'assurer la continuité professionnelle et salariale des travailleurs concernés et, d'autre part, que les entreprises puissent garder leurs talents le temps de traverser une période économiquement difficile.

Les parties signataires insistent sur le fait que les salariés seront nécessairement formés par leur employeur pendant la période de réduction d'activité afin de maintenir et d'améliorer les compétences associées à leur métier. L'obligation de formation des salariés permet de s'assurer que l'investissement de l'État dans l'aide aux entreprises permette aussi de préparer demain, avec une montée en gamme et une meilleure compétitivité des entreprises.

Les partie signataires rappellent, par ailleurs, l'investissement de la branche dans la formation professionnelle par l'ingénierie et la promotion des certifications professionnelles (CQP, CQPI, CCP, CCPI), notamment sur le cœur de métier permettant aux entreprises de disposer d'un panel complet de formations métiers qualifiantes ou certifiantes spécialement dédiées à l'industrie papier carton et réalisées par des partenaires labelisés.

Plus généralement, l'APLD rebond doit permettre aux salariés qui bénéficient d'une action de formation de :

- Faire reconnaître leurs compétences métiers ;
- Évoluer et développer de nouvelles expertises ;
- Obtenir une certification reconnue ;
- Sécuriser les parcours professionnels ;
- Renforcer leur employabilité ;
- Favoriser la mobilité professionnelle, notamment au sein de l'entreprise.

Enfin, afin de garantir aux entreprises et salariés une politique de branche coordonnée en matière de soutien aux entreprises en difficulté et de développer la formation professionnelle, les partie signataires rappellent l'importance du dispositif « mesures d'urgence » porté par l'OPCO 2i et mis en action sous l'impulsion d'un accord de branche dédié.

Article 1 – Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

Article 2 – Activités et salariés concernés

Afin d'éviter toute rupture d'égalité, toutes les activités et tous les salariés de la branche, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...), peuvent bénéficier de ce dispositif.

La mise en œuvre de l'APLD rebond doit s'effectuer en appliquant le principe d'égalité de traitement et celui d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans la rotation des salariés.

Article 3 – Mise en place dans l'entreprise

L'employeur qui souhaite bénéficier du régime d'APLD rebond en application du présent accord de branche élaboré, après consultation (information et vote) du comité social et économique (CSE), un document unilatéral (DU) conforme aux stipulations de cet accord et définissant des engagements spécifiques en matière de maintien de l'emploi et de formation professionnelle.

Dans les entreprises ou établissements d'au moins 200 salariés et pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux à ce niveau, l'employeur qui envisage de recourir à l'APLD Rebond sur le fondement du présent accord de branche engage, au préalable, une négociation sur les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

La demande d'homologation du DU élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée. Cette demande est accompagnée du DU et de l'avis rendu par le CSE.

L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision d'homologation, dans un délai de 21 jours à compter de la réception du DU élaboré par l'employeur. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai vaut décision d'homologation.

L'APLD Rebond ne peut être cumulée, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun. En revanche, un employeur bénéficiant de l'APLD Rebond au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment, sur la durée d'application de ce dispositif, bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle de droit commun pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 du code du travail.

Article 4 – Durée de l'autorisation et renouvellement de la demande

L'APLD Rebond est applicable à l'employeur dans la limite d'une durée de 24 mois consécutifs à compter d'une date qu'il a choisie et qui est fixée par la décision d'homologation. Cette date est comprise entre le premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative et le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de cette demande. Cette date est commune à tous les établissements compris dans le périmètre d'un même DU établi par l'employeur pour une entreprise ou un groupe.

Au cours de cette durée d'application de 24 mois, l'employeur peut bénéficier jusqu'à 18 mois, consécutifs ou non, d'indemnisation. La décision d'homologation vaut autorisation de placement en APLD rebond pour une durée de 6 mois renouvelable. L'employeur peut demander, pour les mêmes établissements, de nouvelles autorisations de placement en APLD rebond d'une durée maximale de 6 mois. Ces autorisations entrent en vigueur à la même date pour l'ensemble des établissements concernés.

Lorsque l'employeur demande une nouvelle autorisation de placement en APLD rebond, il adresse à l'autorité administrative par voie dématérialisée :

- Un bilan actualisé portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ;
- Un diagnostic actualisé justifiant notamment la baisse durable d'activité et présentant les actions engagées afin de rétablir l'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ;
- Le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE a été informé de la mise en œuvre de l'APLD rebond.

L'absence de réponse à une nouvelle demande d'autorisation, dans un délai de 21 jours à compter de la date de réception du DU, vaut décision d'acceptation.

Article 5 – Modalités d'information, de suivi et de contrôle

Les organisations signataires instaurent plusieurs niveaux d'information, de suivi et de contrôle de cet accord.

5.1 Au niveau du CSE :

L'employeur doit :

- Consulter le CSE avant la mise en place de l'APLD rebond. Pour rappel, le CSE peut faire appel à des experts, notamment un expert-comptable, sous certaines conditions légales ;
- Informer le CSE, tous les 2 mois, sur sa mise en œuvre ;
- Consulter le CSE avant le renouvellement de son autorisation.

5.2 Au niveau de l'autorité administrative :

L'autorité administrative homologue le DU élaboré par l'employeur en application du présent accord après avoir vérifié :

- La régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE ;
- La présence de l'ensemble des dispositions légales ;
- La conformité aux stipulations de l'accord de branche étendu ;
- La présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Elle notifie sa décision d'homologation au CSE.

L'autorité administrative s'assure également du respect des engagements pris dans le DU. Elle peut demander le remboursement des allocations d'activité partielle rebond perçues par l'employeur en cas de non-respect de ses engagements.

5.3 Au niveau des salariés :

L'employeur informe, par tout moyen, les salariés compris dans le périmètre du DU des engagements qu'il a souscrit en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

La décision d'homologation et 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.

5.4 Au niveau des organisations syndicales de salariés signataires :

L'information et le suivi de l'application du présent accord sont confiés à la CPPNI sous réserve de la transmission des bilans et DU homologués par l'administration.

Article 6 – Indemnité versée au salarié

Selon l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, « le salarié placé en activité partielle de longue durée rebond reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance. »

Les entreprises peuvent prévoir une indemnisation plus favorable des salariés.

En outre, les parties signataires rappellent l'obligation réglementaire de maintien des régimes de protection sociale complémentaire lors des périodes de suspension du contrat de travail qui donnent lieu à une indemnisation, notamment en cas d'activité partielle ou lors de la survenance d'une maladie, d'une maternité, d'un accident.

Article 7 – Allocation perçue par l'employeur

Selon l'article 18 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, « le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal, pour chaque salarié placé dans le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 9,40 euros.

Ce minimum n'est pas applicable lorsque leur rémunération est inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance, aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, aux journalistes pigistes en collaboration régulière entrant dans le champ d'application de l'article L. 7112-1 du code du travail et aux salariés mentionnés au titre Ier du livre III de la septième partie du même code.

Pour l'application à Mayotte des dispositions du deuxième alinéa du présent article, le taux horaire ne peut être inférieur à 8,10 euros. »

Article 8 – Réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale

En principe, la réduction de l'horaire de travail 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. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif et peut conduire, pour certaine période, à la suspension temporaire de l'activité.

À titre dérogatoire, sur décision de l'autorité administrative, cette limite peut être dépassée, sans pouvoir être supérieure à 50 %, dans le cas d'une situation économique particulière mettant notamment en péril l'avenir de l'entreprise et la pérennité des emplois. Cette dérogation doit faire l'objet d'une consultation du CSE.

En cas de rappel dans l'entreprise d'un salarié initialement placé en activité réduite, l'entreprise devra respecter un délai de prévenance de 7 jours calendaires. Cependant, en cas d'urgence, ce délai sera réduit à 24 heures minimum hors week-ends et jours fériés dans le respect du principe de conciliation de la vie professionnelle et personnelle. Pour les salariés appelés à travailler les week-ends et jours fériés, ce délai de prévenance sera de 24 heures incluant les week-end et jours fériés.

Article 9 – Engagements en matière de maintien de l'emploi et de formation professionnelle

Le DU élaboré par l'employeur doit préciser les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'établissement ou l'entreprise, des engagements en termes de maintien d'emploi et de formation professionnelle suivants.

Ces engagements portent sur l'intégralité des salariés inclus dans le périmètre du DU pendant la durée d'application du dispositif. Ils ont notamment pour objectif de développer les compétences des salariés afin de favoriser leur mobilité professionnelle notamment au sein de l'entreprise et de répondre aux besoins mentionnés au troisième diagnostic du préambule du présent accord relatif aux besoins de développement des compétences dans la branche.

Par ailleurs, les parties signataires incitent les employeurs à prévoir dans le DU les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre du DU, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée d'application du dispositif.

9.1 – Engagements en matière de maintien de l’emploi

Les salariés ne peuvent être licenciés pour motif économique durant la période pendant laquelle ils sont indemnisés.

Le maintien dans l’emploi s’entend comme l’engagement pour l’employeur de ne pas procéder au licenciement pour l’un des motifs économiques énoncés à l’article L. 1233-3 du code du travail.

Les signataires rappellent qu’en cas de licenciement de salariés concerné par ce dispositif, pour l’une des causes énoncées à l’article L. 1233-3 du code du travail, l’administration peut interrompre le versement de l’allocation et demander à l’employeur le remboursement des sommes perçues.

9.2 – Engagements en matière de formation professionnelle

Le taux horaire de l’allocation d’activité partielle est de 100 % (au lieu de 70 %) pour les salariés placés en APLD rebond qui bénéficient d’une action de formation lorsqu’elle est mise en œuvre en accord avec l’employeur.

Les actions proposées aux salariés compris dans le périmètre du dispositif sont les suivantes :

- Des actions de formation notamment les CQP, CQPI, CCP, CCPI et les autres titres reconnus par la branche, ainsi que toutes les formations obligatoires d’après le code du travail ;
- Des bilans de compétences ;
- Des actions permettant de faire valider les acquis de l’expérience ;
- Des actions de formation par apprentissage.

9.3 – Modalités de financement et information des salariés

Tout salarié bénéficiant du dispositif spécifique d’APLD rebond peut définir ses besoins en formation à l’occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d’évaluation, entretien managérial…).

Le salarié placé dans le dispositif spécifique d’APLD rebond qui réalise pendant cette période, une ou plusieurs formations peut également mobiliser son compte personnel formation (CPF). Cette utilisation ne peut se faire qu’avec l’accord du salarié.

Il est rappelé que l’article 11.5 de l’accord interbranche du 13 juin 2024 relatif à la formation professionnelle instaure un abondement du CPF par l’employeur lorsque le salarié veut suivre une formation « cœur de métier ». Sous certaines conditions, cet abondement s’opère quand le coût de la formation, relevant de la liste des formations éligibles en annexe de l’accord interbranche, est supérieur au montant des droits inscrits sur le CPF du salarié, dans la limite de 2 500 € maximum et des coûts réellement engagés.

Par ailleurs, sur le fondement d’un accord de branche, l’OPCO 2i peut également engager des fonds pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles dit « mesures d’urgence » et permettre le financement d’actions de formation.

Les salariés sont informés, par tout moyen, de ces engagements.

Article 10 – Procédure de dépôt et d’extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d’extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Dans le cadre de cette demande d’extension pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l’article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l’objet du présent

accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié, notamment afin d'éviter toute distorsion de concurrence.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 11 – Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord à durée déterminée est applicable aux documents unilatéraux transmis à l'administration pour homologation du 1er mars 2025 au 28 février 2026.

Des documents adaptant les documents unilatéraux peuvent être transmis à l'autorité administrative après le 28 février 2026 pour homologation.

La délégation patronale

Unidis - Union Inter-secteurs Papiers Cartons pour
le Dialogue et l'Ingénierie Sociale

Les délégations de salariés

FO Construction

FILPAC-CGT

FIBOPA CFE-CGC