



Note FNTR : L'activité partielle de longue durée (APLD) dite «rebond»

1/ Rappel du cadre juridique applicable

L'activité partielle de longue durée (APLD) Rebond est un dispositif dont les bases ont été posées par la loi de finances pour 2025 du 14 février 2025.

Un décret d'application était attendu : le décret du 14 avril 2025 a été publié au Journal Officiel, rendant ainsi le dispositif d'activité partielle de longue durée «Rebond» opérationnel en fixant ses différents paramètres : accès au mécanisme, engagements des employeurs, indemnisation, etc.

Ce nouveau dispositif **s'applique aux accords collectifs (ou documents d'application d'un accord de branche étendu) transmis à l'administration pour validation (ou homologation) à compter du 1er mars 2025 et jusqu'à une date déterminée par décret, au plus tard le 28 février 2026.**

(Pour de plus amples détails : Voir la note explicative).

2/ Y-a-t-il déjà eu un accord de branche relatif à l'APLD ?

Lors de la période de crise sanitaire, il y en a eu deux :

- l'un en transports routiers de voyageurs (TRV) ;
- l'autre en transports routiers de marchandises (TRM), mais uniquement signé par TLF et ayant fait l'objet d'un droit d'opposition de trois organisations syndicales (qui n'a pas abouti pour une erreur de procédure).

Ces accords de branche ne sont aujourd'hui plus applicables.

3/ Pourquoi la FNTR n'avait-elle pas signé l'accord ?

La FNTR (appuyée par OTRE) n'avait pas signé l'accord car les revendications syndicales étaient nettement supérieures à celles qui existaient en TRV. Elles étaient les suivantes :

- l'accord devrait déterminer l'impact de l'APLD sur 13e mois ou les primes annuelles ;
- l'accord devrait prévoir le maintien des cotisations CFA et retraite ;
- l'accord devrait prévoir la primauté de l'accord de branche sur les accords d'entreprise sur ce thème ;
- l'accord devrait poser le principe de l'interdiction ou de la limitation du recours à l'intérim et à la sous-traitance pour les entreprises ayant recours à l'activité partielle durant le laps de temps d'exécution de l'accord ;
- l'information-consultation des CSE, lorsqu'ils existent, devrait être fixée à 2 mois.

La CGT avait quant à elle réclamé en plus, l'interdiction des PSE pour les entreprises ayant recours à l'APLD durant la durée d'exécution de l'accord ainsi que le maintien intégral du salaire des salariés concernés.

Enfin, la CFE-CGC avait insisté sur le diagnostic : le syndicat a réclamé diagnostic économique propre à chaque secteur, d'une part, et des mentions impératives concernant les diagnostics d'entreprises,

d'autre part, au-delà de ce que prévoit la loi.

La FNTR a affirmé son refus de maintenir les cotisations CFA et retraite (qui est la revendication la plus importante des syndicats) ainsi que celle d'un maintien intégral du salaire, ainsi que de l'interdiction du recours à l'intérim et à la sous-traitance.

Préoccupations en cas de négociation de branche :

1/ Il est à craindre que les organisations syndicales reprennent les mêmes exigences sur le sujet, si tant est qu'elles acceptent la négociation, ou qu'elles relient d'une manière ou d'une autre le sujet aux négociations salariales infructueuses de cette année.

A supposer que la CFDT souhaite éventuellement signer un accord sur une base acceptable par les entreprises, il n'est pas du tout certain qu'elle puisse être suivie d'une seule autre organisation syndicale.

2/ L'exercice du droit d'opposition syndicale, qui s'est révélé infructueux, a laissé des traces, et ce d'autant plus que TLF s'en est ensuite pris à FO en mettant en exerce l'erreur de procédure syndicale.

**Demande de positionnements de la part des
Instances de la FNTR :**

Les Instances de la FNTR estiment-elles que l'APLD rebond peut répondre à un besoin des entreprises dans le contexte économique actuel ?

Si oui, les Instances de la FNTR souhaitent-elles que la FNTR sonde les organisations syndicales afin de déterminer si l'ouverture d'une négociation de branche est envisageable ?