

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'INDUSTRIE TEXTILE

Accord de branche relatif à l'activité partielle de longue durée rebond dans la branche de l'industrie textile

Entre :

L'Union des Industries Textiles (UIT)

D'une part

Et :

La CFE-CGC (Fédération de la Chimie)

La CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens)

La CGT (Fédération Textile-Habillement-Cuir-Blanchisserie)

La CGT-FO (Confédération générale du travail-Force ouvrière)

D'autre part

Préambule

La branche de l'industrie textile est composée de 2 517 entreprises (données Opco 2i 2024), qui emploient 59 360 salariés (données Opco 2i 2023, périmètre des entreprises appliquant la convention nationale de l'industrie textile).

La branche de l'industrie textile a été le secteur industriel impacté le plus tôt par les conséquences de la mondialisation, qui se sont traduites par une baisse du nombre d'entreprises et une baisse des effectifs salariés en France.

Les partenaires sociaux de la branche se sont mobilisés pour accompagner les entreprises et les salariés dans les mutations structurelles de la branche, afin de préserver la compétitivité des entreprises ainsi que l'emploi salarié en France, mais également pour mobiliser les leviers nécessaires pour faire face aux difficultés conjoncturelles rencontrées par les entreprises de la branche.

C'est ainsi notamment que les partenaires sociaux de la branche ont conclu un accord du 24 novembre 2020, et un avenant du 21 novembre 2022 sur l'activité partielle de longue durée, qui s'inscrivent dans un objectif de préservation des compétences et de l'emploi, et de sauvegarde de l'activité des entreprises de l'industrie textile.

Or, depuis 2022, les entreprises textiles ont été confrontées à des difficultés d'approvisionnement en matières premières et des problèmes liés à la logistique mondiale qui ont été accentués par la

guerre en Ukraine, ainsi qu'à une hausse exponentielle des prix de l'énergie, qui a frappé durement les industriels du secteur textile. De plus, les incertitudes économiques ayant suivi la dissolution de l'Assemblée nationale, le ralentissement de la consommation et les difficultés nées de l'augmentation des droits de douane américains fragilisent une partie des entreprises textiles.

L'enquête de conjoncture économique conduite en janvier 2025 auprès de 450 entreprises représentatives de la branche montre qu'une partie des industriels textiles rencontre des difficultés économiques.

Néanmoins, l'Institut Français de la Mode prévoit une consommation d'habillement et de textile qui pourrait, dans une hypothèse optimiste, progresser de 2% en 2025, et dans une hypothèse médiane, progresser de 0,2%. En outre, selon Xerfi, le chiffre d'affaires des fabricants français de fibres et textiles techniques devrait progresser en 2025.

Malgré un contexte économique difficile, les entreprises de l'industrie textile continuent de recruter, notamment en raison d'une pyramide des âges marquée par une forte présence de salariés seniors dans la branche (39,7% des salariés ont 50 ans et plus – source : DARES), qui devront être remplacés à plus ou moins brève échéance, et nécessitent d'assurer la formation des équipes en place pour assurer la transmission des savoir-faire indispensables au bon fonctionnement des entreprises.

Aussi, pour assurer la formation des salariés des entreprises soumises à des difficultés économiques conjoncturelles, et notamment les salariés placés en activité partielle par les 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.

Toujours animées par l'objectif commun de sauvegarder l'ensemble des entreprises de la branche et de préserver l'emploi de leurs salariés et leurs savoir-faire, les parties signataires ont décidé, conformément aux dispositions de l'article 193 de la loi de finances pour 2025 du 14 février 2025 et du décret n°2025-338 du 14 avril 2025, d'ouvrir la possibilité de mettre en œuvre l'Activité Partielle de Longue Durée Rebond (APLD-Rebond) dans la branche de l'industrie textile.

Le présent accord de branche constitue un socle minimal commun. Il ne se substitue pas à la négociation d'entreprise, qui peut, sans contrevenir aux dispositions relatives aux blocs légaux de négociation, prévoir des dispositions différentes, qui peuvent être plus favorables aux salariés.

En conséquence de ces éléments, les Partenaires sociaux ont convenu de ce qui suit.

Article 1 – Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises et aux salariés entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale de l'industrie textile, des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés, tel qu'il résulte de la fusion des champs conventionnels de la Convention Collective Nationale de l'industrie textile (IDCC n° 0018) et de la Convention Collective Nationale des Textiles Artificiels et synthétiques et produits assimilés (ancien IDCC n°1942) à la suite de l'arrêté du fusion du 27 juillet 2018.

Tous les salariés sont susceptibles d'être placés en activité partielle, 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.). 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.

La réduction d'activité peut être prévue au niveau du groupe, de l'entreprise, de tout ou partie de l'établissement, unité de production, atelier, services, secteurs d'activité. L'unité de travail doit être objectivement identifiable au sein de l'organisation interne.

Article 2 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les Parties ont considéré qu'en regard à l'objet du présent accord, celui-ci n'appelle pas de stipulation spécifique, mentionnées à l'article L.2232-10-1 du Code du travail, étant rappelé que la branche est composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés et que le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 3 – Période de mobilisation de l'APLD Rebond

L'APLD Rebond pourra être mise en œuvre sur la base du présent accord à compter du 1^{er} jour suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires rappellent que l'entreprise doit transmettre à l'autorité administrative l'accord collectif pour validation ou le document unilatéral pour homologation, au plus tard le 28 février 2026.

Conformément aux dispositions de l'article 10 du décret du 14 avril 2025, le dispositif 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. Au cours de la durée d'application du dispositif, l'employeur peut bénéficier jusqu'à dix-huit mois, consécutifs ou non, d'indemnisation.

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 document établi par l'employeur pour une entreprise ou un groupe.

Article 4 – Conditions liées au choix de mise en place du dispositif

Dans les entreprises dotées d'organisations syndicales représentatives, 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, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite de longue durée rebond pour le maintien en emploi.

Les établissements ou les entreprises qui souhaitent bénéficier du régime d'activité partielle de longue durée Rebond, en application du présent accord de branche, sous réserve de son extension, devront élaborer, après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, un document unilatéral, dont le contenu est conforme aux stipulations du présent accord.

S'agissant d'un socle minimum, l'établissement ou l'entreprise peuvent convenir, le cas échéant par la voie du dialogue social, de dispositions plus favorables dans leur document unilatéral, en fonction de leur situation économique.

Conformément aux dispositions de l'article 193 (VIII) de la loi de finances pour 2025 du 14 février 2025, l'APLD-Rebond ne peut pas être cumulée, sur une même période, avec le dispositif d'APLD prévu à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire et par l'Accord de branche du 24 novembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD).

Conformément aux dispositions de l'article 11 du décret du 14 avril 2025, l'APLD-Rebond ne peut pas être cumulée, 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.

Article 5 - Réduction des horaires de travail

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.

Cette limite peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise, dans la limite de 50%. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document unilatéral pris par l'employeur, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin.

Article 6 – Conditions d'application de l'accord de branche

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'APLD-Rebond, en application du présent accord, sont tenues d'élaborer un document unilatéral ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord, en fonction de la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

En application du présent accord, les entreprises veilleront 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.

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

Sont maintenus, au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- ✓ l'acquisition des droits à congés payés ;
- ✓ les revenus permettant la validation des trimestres ;
- ✓ l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60e heure indemnisée, dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;
- ✓ le maintien des garanties collectives de protection sociale complémentaire, en fonction des stipulations des contrats existants dans l'entreprise, conclus en application de l'accord de branche du 13 octobre 2010 ou d'accords spécifiques ;
- ✓ la prise en compte des heures chômées pour la répartition de la participation et de l'intéressement, lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçu le salarié, s'il n'avait pas été placé dans le dispositif d'APLD-Rebond ;
- ✓ la prise en compte des périodes de recours au dispositif d'APLD-Rebond pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage, et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

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 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.

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

Les documents unilatéraux préciseront 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.

Les partenaires sociaux estiment qu'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.

Article 7 - Dispositions reprises dans le document unilatéral, élaboré en application du présent accord

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document unilatéral, élaboré en application du présent accord de branche, après son extension.

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra préciser :

1° Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise, ou de l'établissement, les perspectives d'activité et les besoins de développement des compétences dans l'établissement ou l'entreprise au regard des perspectives d'activité.

2° Le périmètre des établissements, des activités et des salariés concernés, auxquels s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle longue durée rebond.

3° La réduction maximale de l'horaire de travail, en deçà de la durée légale, qui peut être inférieure aux réductions maximales prévues à l'article 5 et qui peut être différente, selon les équipes, services ou établissements.

4° L'indemnisation des salariés qui est fixée à 74 % de la rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés, dans la limite de 4,5 Smic.

Toutefois, 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.

Les entreprises concernées par les dispositions du présent accord peuvent avoir accès au bénéfice de l'allocation d'activité partielle, telle que définie par l'article 18 du décret n°2025-338 du 14 avril 2025.

5° La date et la période durant laquelle le bénéfice du dispositif est sollicité, et les éventuels avenants de prolongation, dans la limite de 18 mois, consécutifs ou non, au cours d'une période de 24 mois.

6° Les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche, et les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle, en faveur des salariés concernés (liste des actions de développement des compétences proposées aux salariés pendant les heures non travaillées, modalités de financement de ces actions, modalités d'information aux salariés).

7° Les actions spécifiquement engagées en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins cinquante-sept ans.

8° 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 réduire la durée d'application du dispositif.

L'entreprise s'engage à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique pour les salariés inclus dans le périmètre de l'accord ou du document unilatéral pendant la durée d'application du dispositif.

9° Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur le suivi du dispositif. Cette information aura lieu au minimum tous les 3 mois.

Article 8 – Saisine de l'autorité administrative et bilan

Le document unilatéral doit être adressé à l'autorité administrative pour homologation, accompagné de l'avis du CSE, s'il existe dans l'entreprise.

L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois maximum, au vu du bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord.

Conformément aux dispositions réglementaires, lorsque l'employeur demande une nouvelle autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond, il adresse à l'autorité administrative :

- 1° 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 ;
- 2° 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 ;
- 3° 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 de l'activité partielle de longue durée rebond.

Avant l'échéance de la durée d'application du dispositif, l'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan final 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.

Ce bilan est accompagné d'une présentation des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe à la sortie du dispositif ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion

au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond.

Article 9 - Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

L'employeur informe les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation...), par tout moyen.

L'employeur informe les salariés concernés de leur entrée ou de leur sortie du dispositif, par tout moyen, en respectant un délai de prévenance raisonnable, à fixer dans le document unilatéral.

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 10 – Suivi de l'accord

Les employeurs transmettent, par voie électronique ou postale, au secrétariat de la CPPNI de branche, le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise, conforme aux stipulations du présent accord de branche, accompagné de l'attestation de son homologation par l'administration, dans les 15 jours suivant l'homologation :

Secrétariat de la CPPNI de l'industrie textile
Union des industries textiles
26 rue Montholon
75009 PARIS
uit@textile.fr

Un suivi de l'accord sera assuré en CPPNI de l'industrie textile à l'issue de la première année de sa mise en œuvre, et au second trimestre 2026. Les partenaires sociaux veilleront que le présent accord soit mis en œuvre conformément à l'objectif commun de sauvegarder les entreprises de la branche et de préserver l'emploi de leurs salariés, dans le cadre de la situation économique dégradée que la filière traverse.

Les représentants fédéraux des organisations syndicales représentatives auront la faculté de saisir la CPPNI de l'industrie textile, en cas de constat avéré et significatif de dérive de cet objectif.

Article 11 - Entrée en vigueur, notification, dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Son entrée en vigueur est fixée au 1^{er} jour suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

L'accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Les signataires du présent accord solliciteront son extension auprès des instances compétentes, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même Code, auprès des services centraux du ministre chargé du Travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 2 juin 2025

Fédération de la Chimie - F.O.

Fédération de la Chimie - CFE-CGC

Fédération C.F.T.C. - CMTE
Chimie, Mines, Textiles, Energie

Fédération Textile-Habillement-
Cuir-Blanchisserie - C.G.T.

Union des Industries Textiles