

**ACCORD NATIONAL DU 28 AVRIL 2025  
RELATIF A L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE « REBOND »  
POUR REPENDRE A UNE BAISSSE DURABLE D'ACTIVITE DANS LES  
INDUSTRIES DU BOIS ET DE L'IMPORTATION DES BOIS**

**PREAMBULE :**

Les partenaires sociaux des Industries du Bois et de l'Importation des Bois ont décidé d'accompagner les entreprises et les salariés pour faire face aux graves conséquences de la dégradation de la conjoncture.

En effet, ils ont pleinement conscience des difficultés rencontrées par les entreprises en matière d'activité et des salariés en matière d'emploi et de formation.

A ce titre, ils souhaitent rappeler, l'impératif de sauvegarde et de préservation de l'emploi des salariés ainsi que leurs compétences et la continuité d'activité des entreprises.

Les partenaires sociaux concernés par le présent accord, ayant convenu de faire un point régulier de la situation afin d'y apporter les solutions les plus opportunes, ont estimé nécessaire de mettre en place l'activité partielle de longue durée « rebond » pour les entreprises ayant à subir les conséquences économiques et financières liées à la dégradation de la conjoncture et ainsi, ont souhaité conclure un accord cadre relatif à l'activité partielle de longue durée « rebond » « 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 ».

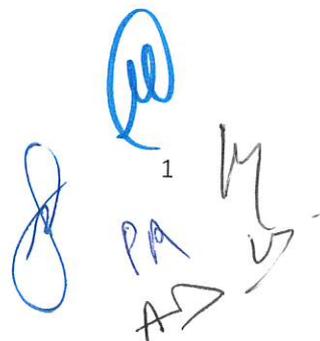
En effet, l'observatoire d'activité mis en place et présenté régulièrement aux partenaires sociaux a mis en avant un impact considérable de la dégradation de la conjoncture sur les entreprises et une absence de visibilité des évolutions sur les périodes futures.

Les partenaires sociaux ont souhaité anticiper les conséquences en matière de perspectives de marché et de défaillances d'entreprise.

Ils ont donc convenu de négocier le présent accord sur la base des constats suivants :

1. La situation économique de la branche justifiant une baisse d'activité durable n'étant pas de nature à compromettre la pérennité des entreprises à la lumière des facteurs suivants :

- Les problèmes d'intempéries qui ne permettent pas la sortie du bois en forêt et qui peuvent perdurer (période d'interdiction d'exploitation, gestion des feux de forêts et augmentation des prix d'achat) ;
- Le prix du transport routier qui est en forte hausse ;



- Pour le secteur de la tonnellerie, des problèmes climatiques qui ont eu des incidences sur les vendanges et des problèmes de transport à l'étranger, des problèmes d'insécurité avec donc des coûts plus importants répercutés sur les clients ;
  - Une augmentation significative du prix d'achat des bois issue d'une certaine raréfaction de la matière et des périodes restreintes d'exploitation ;
  - L'absence pendant plusieurs mois de délivrance de permis de construire et les arrêts de chantier dans le secteur du bâtiment, impactant directement l'activité de la transformation du bois ;
  - L'interdépendance des conséquences des difficultés économiques frappant des secteurs d'activités clients (restauration, emballage, sous-traitance dans la métallurgie et autres secteurs industriels) ;
  - Les effets des restructurations au sein de l'industrie papetière, notamment à la lumière des difficultés d'approvisionnement de certains groupes et de la diminution des achats bois ce qui nécessite des recherches de nouveaux marchés ;
  - La difficulté et l'incertitude des marchés internationaux et leur impact sur l'activité des entreprises notamment liée à des politiques de taxation des produits extrêmement fluctuant dans le contexte international ;
  - Les craintes de défaillance d'entreprises clientes car de plus en plus en redressement ou en liquidation judiciaire.
2. Les perspectives d'activité de la branche et les actions à engager afin de rétablir son activité à un niveau garantissant sa pérennité

La situation actuelle ne remet cependant pas en cause la pérennité des entreprises elle-même liée aux différentes actions liées à l'utilisation et à la valorisation du matériau bois.

On citera à ce titre les politiques conduites pour reconnaître au bois son rôle essentiel en matière de gestion durable et environnemental (rachat droit carbone et incidences CO<sub>2</sub>), les actions de promotion des marchés intérieurs et extérieurs assurant le développement de l'utilisation du matériau « bois » par rapport à d'autres produits, son caractère de ressource durable et renouvelable, son utilisation essentielle dans l'ensemble de la politique industrielle y compris en matière d'énergie.

Les axes essentiels de pérennité sont donc notamment :

- Un engagement sur l'utilisation et la valorisation du produit bois ;
- Une présence du bois dans la problématique de l'énergie renouvelable ;
- La recherche permanente de nouveaux clients à travers une multiplication des produits bois et matériaux bois ;

- Le développement de la recherche fondamentale pour l'identification de nouveaux produits bois ;
  - Le développement de nouvelles essences, y compris pour anticiper les conséquences du changement climatique en intégrant les axes d'actions des plans gouvernementaux ;
  - Une politique gouvernementale qui souhaite contribuer à la valorisation des industries du bois en France.
3. Les besoins de développement des compétences dans la branche, associé aux perspectives d'activité mentionnées au 2

Les principaux axes d'actions en matière de politique de formation professionnelle sont relatifs aux domaines ci-dessous énoncés :

- Parcours de formation spécifiques ;
- Réalisation d'un état des lieux et diagnostic prospectif des besoins en compétences des actifs et des entreprises de la filière Bois et Forêt : dans le cadre de l'EDEC Sylviculture et exploitation forestière, les OPCO AKTO et OCAPAT mandatés par leurs branches professionnelles respectives conduisent cette étude sur l'évolution des besoins en compétences dans la filière Bois et Forêt. L'objectif est d'analyser les effets des transitions en cours et notamment écologiques et numériques sur les métiers et les compétences du secteur, de proposer une cartographie actualisée des métiers, et de vérifier la pertinence de l'offre de formation actuelle pour répondre aux besoins futurs de qualification ;
- L'EDEC se déclinera en intégrant les besoins identifiés au sein des secteurs de la transformation et commercialisation du bois.

Les partenaires sociaux sont ainsi résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de la branche.

Dans le cadre de l'article 193 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, les partenaires sociaux ont entendu par le présent accord permettre d'assurer la pérennité des entreprises de la branche confrontées à une réduction d'activité durable, tout en s'efforçant de préserver l'emploi et les compétences des salariés.

Dans ce cadre les dispositions qui suivent s'inscrivent également dans celles du décret n°2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

  
  
 3  
 PA  
 AD

## ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION :

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

Activité	Code NAF
Production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation de jus pyroligneux	20.14Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	16.10A et 16.21Z
Sciage et rabotage du bois	16.10A
Importation de bois du Nord, de bois tropicaux et Américains défini comme étant le Commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'Importation, ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50% des achats totaux de Bois et Dérivés du Bois	46.73A
Fabrication d'objets en Liège - travail du Liège : dalles, bouchons, agglomérés	16.29Z
Commerce de gros de Liège et produits en Liège	46.49Z
Commerce de gros d'ouvrages en Liège	46.49Z
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	16.10A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	16.22Z
Fabrication de Baguettes, Moulures	16.10A
Panneaux de fibragglos	23.65Z
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois	16.10A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	16.10B
Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation	16.10B
Fabrication d'ouvrages de Tonnellerie	16.24Z
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	16.24Z
Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boites à fromage	16.24Z
Fabrication de palettes, caisses palettes et plateaux de chargement de bois	16.24Z
Fabrication de Tourets	16.24Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multiformes, portes manteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tournés, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cercueils, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires	16.29Z
Fabrication de Fibre de bois	16.10A
Fabrication de Farine de bois	16.10A
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs)	32.30Z
Fabrication de brosse de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, Fabrication de brosse industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, Fabrication de brosse de ménage, Fabrication de brosse à habits et à chaussures	32.91 Z

y compris les entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

  
4  
PR  
A →

## ARTICLE 2 - Application de l'accord

Conformément aux dispositions légales, l'application de l'accord est subordonnée :

- à son extension dans les conditions définies à l'article L 2261-15 du code du travail
- et à l'élaboration par l'employeur d'un document dont le contenu est conforme aux dispositions de l'article 3 ci-après.

Il est rappelé que l'accord de branche ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'entreprise notamment compte tenu du nombre de TPE/PME majoritaires dans nos secteurs d'activité, ou en cas d'échec des négociations.

L'accord de branche a donc un rôle supplétif, la priorité étant donnée à l'accord d'entreprise, mais il constitue la référence en cas d'absence de négociation ou d'échec de ces dernières.

## ARTICLE 3 – Elaboration par l'employeur d'un document aux fins de validation ou d'homologation

L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle de longue durée « rebond » en application du présent accord, élabore, après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, un document. L'entreprise met par ailleurs toutes les actions en œuvre pour diminuer les difficultés rencontrées qui nécessitent le recours à l'APLD « rebond ».

Ce document comporte :

- Un diagnostic sur :
  - la situation économique de l'établissement, de l'entreprise, du groupe justifiant une baisse d'activité durable n'étant pas de nature à compromettre leur pérennité ;
  - les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe et les actions à engager afin de rétablir son activité à un niveau garantissant sa pérennité ;
  - les besoins de développement des compétences dans l'établissement, l'entreprise, le groupe aux perspectives d'activité mentionnées ci-dessus.
- La date de début et la durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond ;
- Le périmètre des établissements, activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale : La réduction de l'horaire de travail d'un salarié ainsi mise en œuvre ne peut dépasser 40% 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, sauf dans les cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % 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.

8  
5  
PR  
A

- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la mise en œuvre des dispositions prévues dans le document. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Les salariés seront informés des modalités de mise en œuvre des dispositions contenues dans le document établi par l'employeur effectivement validé ou homologué par les autorités compétentes.

#### **ARTICLE 4 – Engagements de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe en matière d'emploi et de formation professionnelle**

Comme évoqué à l'article 3 du présent accord, le document, élaboré par l'employeur après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, détermine ses engagements en matière d'emploi, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi sur la base du diagnostic sur la situation économique.

En application du présent accord, les engagements portent à minima sur l'ensemble des salariés de l'entreprise concernés par le dispositif d'activité réduite. Ils s'appliquent pendant une durée égale, pour chaque salarié concerné, a minima à la durée d'application du dispositif dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe.

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.

Pendant la durée d'application du dispositif, sur le périmètre précis des salariés concernés par l'APLD rebond, il est recommandé à l'entreprise ou l'établissement de ne pas procéder à la mise en œuvre de ruptures conventionnelles collectives ou de gestions des emplois et des parcours professionnels qui aboutiraient à la suppression des postes.

Les signataires rappellent qu'en cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article 1233-3 du code du travail, l'administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues. De même, l'administration peut ne pas exiger le remboursement de l'allocation lorsque celui-ci est incompatible avec la situation de l'établissement de l'entreprise ou du groupe.

Les partenaires sociaux conviennent par ailleurs de l'importance de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises. Il s'agit, notamment, de permettre aux entreprises de continuer à innover pour répondre aux défis technologiques et environnementaux.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Sont visées, notamment :

- les actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences,

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'PR' and 'M', and a large stylized signature on the left.

- les actions de formations certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation,
- les engagements en matière de formation professionnelle qui concernent tous types d'actions concourant au développement des compétences visées à l'article L-6313-1 du code du travail.  
Dans ce cadre seront également concernées les actions de formation au bénéfice de la population senior à qui pourra être proposée notamment les formations au tutorat, les formations à l'accueil des nouveaux arrivants et celles relatives à la transmission des savoirs et des savoir-faire.
- les actions pouvant être éligibles en application du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) pour lesquelles les employeurs informeront les salariés, ou le cas échéant rappelleront aux salariés que ce dispositif existe et qu'il est mobilisable gratuitement.

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers en tension et/ou porteurs d'avenir ciblés avec l'OPCO de la branche.

A ces fins, les partenaires sociaux signataires réaffirment leur demande à l'Etat de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE- formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du Travail.

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- les garanties de prévoyance et de complémentaire santé dans le respect des accords fondateurs et des contrats d'assurance les instituant ;
- les droits à la formation, y compris en matière de droit au CPF ;
- la participation et de l'intéressement dans le respect des dispositions et termes des accords collectifs ou décisions valant accords collectifs les instituant.

Enfin, les périodes de recours à l'activité partielle de longue durée rebond sont également prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur pourra déterminer des dispositions complémentaires plus favorables.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature, the letters 'PR', 'AD', and 'M'.

## ARTICLE 5 – Effets de l'accord de branche en matière d'indemnité et d'allocation

Par le présent accord, les entreprises concernées peuvent avoir accès au bénéfice de l'allocation partielle telle que définie par l'article 18 du décret n°2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

L'indemnité horaire versée par l'entreprise aux salariés concernés par l'APLD « rebond » ne pourra être inférieure au montant prévu à l'article 17 du décret du décret n°2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Il est rappelé que 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.

## ARTICLE 6 – Procédure d'homologation

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par les articles 8 à 11 du décret no 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

Le dispositif est ainsi applicable à l'employeur dans la limite d'une durée de vingt-quatre mois consécutifs à compter d'une date qu'il a choisie et qui est fixée par la décision de validation ou d'homologation. Cette date est comprise entre le premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou 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 accord collectif d'entreprise ou de groupe, ou d'un même document établi par l'employeur pour une entreprise ou un groupe.

Au cours de la durée d'application définie ci-dessus, l'employeur peut bénéficier jusqu'à dix-huit mois, consécutifs ou non, d'indemnisation. La décision de validation ou d'homologation vaut autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond pour une durée de six mois. L'employeur peut demander, pour les mêmes établissements, de nouvelles autorisations de placement en activité partielle de longue durée rebond d'une durée maximale de six mois. Ces autorisations entrent en vigueur à la même date pour l'ensemble des établissements concernés.

Après instruction du diagnostic actualisé, du bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements, et communication du 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, l'autorité administrative peut accorder le renouvellement de l'autorisation. La décision du préfet est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Celui-ci en informe le comité social et économique lorsqu'il existe.

La décision de renouvellement d'autorisation ou de refus de ce renouvellement est notifiée à l'employeur. L'absence de réponse dans un délai de vingt et un jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation dans le cas d'un document élaboré par l'employeur vaut décision d'acceptation.

8  
PR  
AD  
M  
W

Pour la Fédération Générale Force-Ouvrière (F.O.) Construction

Pour la Fédération Bati-Mat T.P. (CFTC)

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction Bois Ameublement (C.G.T.)

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (FNCSB - CFDT)

Pour le Syndicat National du Personnel d'Encadrement de la Filière Bois-Papier (FIBOPA -CFE - CGC)

Pour la Fédération Nationale du Bois

Pour la Fédération des Bois tranchés

Pour le Syndicat National du Charbon de Bois

Pour la FÉDÉRATION NATIONALE DU MATÉRIEL INDUSTRIEL, AGRICOLE ET MÉNAGER EN BOIS

Pour le SYNDICAT DE L'EMBALLAGE INDUSTRIEL ET DE LA LOGISTIQUE ASSOCIEE

Pour les Syndicats et Fédérations suivants :

FÉDÉRATION NATIONALE DE L'INJECTION DES BOIS

- Syndicat National de l'Injection Industrielle des Poteaux de ligne
- Syndicat National des Fabricants et Préparateurs de Traverses de bois injecté pour voies ferrées
- Syndicat National de l'Injection des Bois de Construction

SYNDICAT NATIONAL DES APPLICATEURS DE PRÉSERVATION DU BOIS

FÉDÉRATION DES TONNELIERS DE FRANCE

LA FEDERATION FRANCAISE DES SYNDICATS DU LIEGE