

Photo à télécharger : Estelle Trichet

Nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée « Rebond »

Pour maintenir l'emploi dans les entreprises confrontées à des difficultés ponctuelles, les pouvoirs publics ont conçu ce dispositif particulièrement intéressant. Estelle Trichet, co-responsable du groupe de travail Social de [Walter France](#), précise toutes les conditions que les entreprises doivent respecter pour en bénéficier.

Le décret du 14 avril 2025 précise les modalités d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée « rebond » (APLD-R) créé par la Loi de Finances 2025.

C'est un dispositif temporaire destiné à maintenir l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à remettre en cause la pérennité de leur entreprise. L'objectif de ce dispositif est de soutenir les entreprises, en réduisant ou suspendant l'activité de leurs salariés, tout en favorisant le maintien dans l'emploi et le développement des compétences.

Ce dispositif APLD-R est applicable aux accords collectifs et aux documents unilatéraux transmis par l'employeur à l'autorité administrative entre le 1^{er} mars 2025 et le 28 février 2026. Les accords (ou documents unilatéraux) mis en place avant le 28 février 2026 pourront être modifiés après cette date (par un avenant de révision qui devra être validé ou homologué par l'administration).

> Toutes les entreprises y ont droit

Accessible à toutes les entreprises, l'APLD-R repose sur la négociation collective et peut être mise en place :

- par la conclusion d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe
- ou
- par l'élaboration d'un document unilatéral par l'employeur (DUE) pris en application d'un accord de branche étendu. Ce DUE doit être établi après consultation du CSE s'il existe.

En cas de multi établissements pour une entreprise ou un groupe, l'APLD-R pourra être directement mise en œuvre à l'échelle de l'entreprise ou du groupe. L'accord ou le DUE devra définir précisément la liste des établissements concernés par la mise en place du dispositif.

> Un dossier conséquent à remplir

L'accord ou le document unilatéral de l'employeur doit contenir les informations suivantes :

- Diagnostic économique de l'entreprise justifiant une baisse durable d'activité
- Les perspectives d'activité
- Le besoin de développement des compétences des salariés
- Les établissements et les salariés concernés par l'APLD-R
- La date de début et la durée d'application
- La réduction maximale de l'horaire de travail, limitée à 40 %
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle
- Les modalités d'information des syndicats de salariés signataires et des représentants du personnel.

> Une durée de 24 mois maximum

L'entreprise peut recourir au dispositif de l'APLD-R au cours d'une période appelée « durée d'application du dispositif (DAD) » de 24 mois maximum. Pendant ces 24 mois, l'employeur peut bénéficier d'une indemnisation maximale de 18 mois, consécutifs ou non.

La date d'application est choisie par l'entreprise, elle devra être 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. La durée d'application du dispositif court à compter de cette date qui correspond également au premier jour de la première période d'autorisation d'APLD de 6 mois. Au cours de cette période, l'employeur pourra solliciter des autorisations de placement en APLD-R par période renouvelable de 6 mois maximum (possibilité de demander des autorisations pour moins de 6 mois).

La décision de validation de l'accord ou de l'homologation du DUE vaut première autorisation de placement en APLD-R pour une durée de 6 mois. Avant l'échéance de cette première période, l'employeur communique à l'administration un bilan portant sur le respect de la réduction maximale du travail par salarié et des engagements en matière de maintien dans l'emploi et de la formation professionnelle.

> Le renouvellement est possible

Après contrôle de la régularité des conditions de placement en APLD-R, l'autorité administrative peut, en cas d'irrégularités ou du non-respect de certaines conditions, refuser le renouvellement de l'autorisation, refuser le versement de l'allocation ou demander le remboursement des allocations déjà versées.

Le renouvellement de placement en APLD-R sera accordé si les conditions sont toujours réunies. Elle sera accordée par période de 6 mois maximum, dans la limite de 18 mois, sur une période de 24 mois consécutifs.

Chaque demande de renouvellement devra être accompagnée d'un bilan actualisé, d'un diagnostic actualisé, du procès-verbal d'information de la mise en œuvre du dispositif de la dernière réunion du CSE (s'il existe).

> Une réduction de la durée de travail de 40 % au plus

La réduction de l'horaire de travail ne peut excéder 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 de travail du salarié concerné. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné pour la durée totale de l'accord : il est donc possible 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 du plafond de 40 % sur la durée totale de recours au dispositif. Lorsque la situation économique de l'entreprise le justifie et que l'accord le prévoit, la réduction peut atteindre 50 %, sous réserve de l'autorisation de l'autorité administrative.

> L'indemnité versée aux salariés est de 70 % de leur rémunération

Les salariés placés en APLD-R reçoivent une indemnité horaire correspondant à 70 % de leur 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. 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 avec un plafond de 37,42 euros par heure non travaillée. Les salariés en formation reçoivent 100 % de leur rémunération nette antérieure.

> Et l'allocation versée à l'employeur se monte à 60 % du salaire

L'Etat verse à l'employeur une allocation équivalente à 60 % de la rémunération horaire brute du salarié telle que calculée à l'article R.5122-12 du Code du travail, limité à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance (SMIC), soit un plafond de 32,08 euros par heure indemnisée. Le taux horaire ne peut être inférieur à 9,40 euros.

Ce minimum n'est pas applicable lorsque la rémunération du salarié est inférieure au minimum interprofessionnel de croissance (comme par exemple pour les apprentis).

> Le cumul des dispositifs APLD et activité partielle est impossible

Il n'est pas possible de cumuler, pour un même salarié, sur une même période, le dispositif de l'APLD-R et l'activité partielle de droit commun. Mais sous certaines conditions, une partie des salariés de l'entreprise peut bénéficier de l'APLD-R et l'autre partie de l'activité partielle de droit commun dans les cas suivants :

- Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergie
- Sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel
- Transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Mais attention, le cumul APLD-R et activité partielle pour un motif de conjoncture économique n'est pas autorisé.

> Validation et homologation par voie dématérialisée

La demande de validation de l'accord collectif ou de l'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée sur <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

L'autorité administrative dispose d'un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord collectif pour valider l'accord et de 21 jours à compter de la réception du DUE. Le silence, dans ces délais, de l'administration vaut acceptation.

> Les salariés et le CSE doivent être informés

L'employeur doit informer les salariés et le CSE des engagements pris en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

Il est essentiel de respecter les conditions et les engagements prévus par la loi pour bénéficier pleinement de ce dispositif.

- -----
- Walter France en quelques chiffres

-

- 112 pays
 - 44 000 associés et collaborateurs partout dans le monde
 - chiffre d'affaires : 6,8 milliards de dollars US
-