

## FICHE PRATIQUE

# L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE REBOND

L'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R) est un dispositif qui permet à une entreprise de diminuer l'horaire de travail de manière plus « durable » que l'activité partielle classique, en contrepartie de certains engagements.

Elle a pour but de remplacer l'activité partielle de longue durée dont l'accès est fermé depuis 2023.

## LES CONTOURS DE L'APLD-R

### LES BENEFICIAIRES

L'APLD-R est un dispositif ouvert à toutes les entreprises qui sont confrontées à **une réduction durable de leur activité mais dont la pérennité n'est pas compromise**.

L'APLD-R permet ainsi de **diminuer l'horaire des salariés** sous réserve pour les employeurs de prendre **certains engagements** notamment en termes de maintien dans l'emploi et de formation.

**Les salariés d'une même entreprise ne sont pas nécessairement tous concernés par l'APLD-R.** Ainsi, elle peut être limitée à certains services ou certains établissements de l'entreprise.

En revanche, **il n'est pas possible d'individualiser l'APLD-R.** Par exemple, il est interdit de placer seulement une partie des salariés d'un même service en APLD-R alors que le champ d'application de l'APLD-R couvre justement ce service.

Ce dispositif est ouvert du **1er mars 2025 au 28 février 2026** pour **validation** (ou homologation) des accords (ou des DUE).

### LA DIMINUTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

La diminution de l'horaire ne pourra pas dépasser **40% de la durée légale de travail**.



*En cas de circonstances exceptionnelles, la réduction peut être portée à 50% sur décision de l'administration*

Cette réduction s'apprécie **par salarié** et **sur la durée d'application du dispositif**. Les salariés doivent avoir eu **la même réduction d'horaire à la fin de l'APLD-R**.

## L'INDEMNISATION DE L'APLD

La diminution de l'horaire de travail s'accompagne d'une indemnisation pour les salariés et du versement d'une allocation pour l'employeur par l'Etat.

	Indemnisation des salariés	Allocations de l'employeur
<b>Taux</b>	<b>70%</b> du salaire brut soit <b>84%</b> du salaire net *	<b>60%</b> du salaire brut
<b>Plafond</b>	<b>70%</b> de <b>4.5 SMIC (37.42€ en 2025)</b>	<b>60%</b> de <b>4.5 SMIC (32.08€ en 2025)</b>
<b>Plancher</b>	<b>RMM (9.40€ en 2025)</b>	<b>RMM (9.40€ en 2025)</b>

\* Cette indemnité sera de **100%** si le salarié suit des **actions de formation** ou des **formations permettant de progresser au cours de sa vie professionnelle** durant ses heures chômées.

## ARTICULATION AVEC L'ACTIVITE PARTIELLE

Il est **impossible de cumuler pour un même salarié et sur la même période l'APLD-R et l'activité partielle.**

En revanche, les deux évènements peuvent se succéder ou encore certains services peuvent être couverts par l'APLD et d'autres par l'activité partielle « classique ».

## LA MISE EN PLACE DU DISPOSITIF

### LES MOYENS DE MISE EN PLACE DU DISPOSITIF

Les entreprises concernées par la réduction durable de leur activité peuvent recourir à l'APLD-R soit :

- Par la voie d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'administration
- Par le biais d'un document unilatéral élaboré par l'employeur dans le cadre défini par un accord de branche étendu et homologué par la DREETS.

**Les salariés concernés par le dispositif devront en être informés ainsi que le CSE.**

### LA DUREE DU DISPOSITIF

L'activité réduite ne peut être mobilisée que dans **la limite de 18 mois**, consécutifs ou non, sur **une période de 24 mois consécutifs**.

Lors de la validation du dispositif, **une première période de 6 mois d'APLD** sera autorisée et **pourra être renouvelée, par période de 6 mois**, dans les limites prévues par l'accord ou la DUE.

Ce renouvellement pourra être demandé en cas **de persistance des circonstances ayant causé la baisse d'activité.**

La période de 6 mois débute :

- soit à compter de la date de la décision de l'administration
- soit, sur demande de l'employeur, à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel la demande de validation est transmise et au plus tard le 1<sup>er</sup> jour du 3<sup>e</sup> mois civil suivant la demande de validation.

## LE CONTENU DE L'ACCORD OU DE LA DUE

### Contenu de l'accord

#### Un contenu obligatoire :

- Un préambule comportant un diagnostic sur la situation économique, les perspectives d'activité de l'établissement, l'entreprise, le groupe ou la branche ainsi que les besoins de développement des compétences
- Date de début et durée d'application du dispositif
- Activités et salariés concernés
- Réduction maximale de l'horaire de travail en dessous de la durée légale du travail
- Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle
- Modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et du comité social et économique (CSE)

#### Un contenu facultatif :

- Efforts des dirigeants en proportion à l'effort des salariés
- Détail des conditions dans lesquelles les salariés pourront prendre leurs congés payés ou utiliser leur CPF avant ou durant l'APLD-R
- Les modalités de suivi de l'accord par les organisations syndicales
- Actions prises en faveur du maintien dans l'emploi des plus de 57 ans

### Contenu de la DUE

- Conditions de mise en œuvre de l'accord de branche étendu (au niveau de l'entreprise ou de l'établissement)
- Un préambule comportant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, l'entreprise, le groupe ou la branche
- La durée de la DUE qui ne peut dépasser la durée maximale d'application de l'APLD-R

## L'ENVOI A L'ADMINISTRATION

Une fois l'accord (ou la DUE) rédigé et signé, il faudra envoyer **une demande de validation** (accord) ou **d'homologation** (DUE) par voie dématérialisée à l'ASP.

Cette demande devra être accompagnée de l'accord ou de la DUE et, pour les DUE, de l'avis du CSE s'il existe. L'administration a :

- 15 jours pour **valider** un accord
- 21 jours pour **homologuer** une DUE

**Le silence de l'Administration vaut accord.** Celle-ci envoie une notification de sa décision à l'employeur par voie dématérialisée ainsi qu'au CSE et aux organisations syndicales signataires.

Il faudra également procéder au **dépôt de l'accord** sur Téléaccord.

## LES ENGAGEMENTS DES EMPLOYEURS

### LE PERIMETRE DES ENGAGEMENTS

Les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de la formation professionnelle doivent, a minima, **concerner l'ensemble des salariés couverts par le dispositif.**

Ces engagements doivent être pris, **au moins, pour la durée d'application de l'APLD-R.**

### LA NATURE DES ENGAGEMENTS

Comme indiqué plus haut, les engagements pris concernent :

- Le maintien dans l'emploi des salariés
- La formation professionnelle

Pour la formation, l'accord collectif ou la DUE doit indiquer **la liste des formations proposées** ainsi que **leur financement.**

Ces formations doivent avoir pour objectif de développer les compétences des salariés afin **d'améliorer leurs perspectives d'activité** et de **favoriser leur mobilité professionnelle.**

Le CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés ainsi que les salariés **doivent être informés** de ces engagements et de leurs modalités de financement.

## LE CONTRÔLE DE L'ADMINISTRATION

### PREMIERE DEMANDE

Lors de la demande d'APLD-R, l'Administration va vérifier :

- Les conditions de validité et de régularité de la procédure de négociation (accord) ou d'information du CSE (DUE)
- La conformité du contenu :
  - o de l'accord à la loi et aux règlements
  - o de la DUE à la convention de branche

Par ailleurs, l'Administration va également vérifier que l'entreprise subit bien une **baisse durable de son activité sans que sa pérennité ne soit compromise.**

### RENOUVELLEMENT DE LA DEMANDE

En cas de demande de renouvellement de l'APLD-R, l'Administration procède à certains contrôles.

Pour cela, l'employeur va devoir transmettre à l'Administration :

- Un bilan actualisé concernant le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail ainsi que les différents engagements pris par l'employeur
- Un diagnostic actualisé concernant la situation économique de l'entreprise (baisse durable d'activité notamment) avec les actions engagées afin de rétablir la situation

- Le PV de la dernière réunion de CSE au cours de laquelle il a été informé de l'APLD-R

Une fois ces documents en sa possession, l'Administration rendra sa décision en vérifiant le fait que l'entreprise **subisse toujours une baisse durable de son activité** mais également **le respect par l'employeur de plusieurs éléments** : respect des engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle, respect de la réduction maximale de l'horaire de travail, mise en œuvre des actions engagées en faveur de l'activité...

L'Administration rend sa décision dans les mêmes conditions que la mise en place de l'APLD-R.



*Attention à bien anticiper la demande de renouvellement si vous ne souhaitez pas de coupure entre la période initiale et le renouvellement.*

## FIN DE LA PERIODE D'APLD-R

L'employeur transmet à l'Administration, à la fin du dispositif :

- Un bilan final : il porte sur le respect des engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle et sur la réduction maximale de l'horaire de travail
- Une présentation de la situation économique et financière de l'entreprise à la fin de l'APLD-R ainsi que les perspectives d'activité attendues
- Le PV de la dernière réunion de CSE au cours de laquelle ce dernier a été informé de l'APLD-R

L'Administration contrôle le respect des différentes obligations pesant sur l'entreprise au cours du dispositif.

## SANCTIONS

En cas de non-respect des diverses obligations, l'Administration peut :

- Refuser le renouvellement de l'APLD-R
- Refuser le versement de l'allocation
- Ordonner le remboursement des allocations perçues par l'entreprise

## REFERENCE DOCUMENTAIRE

Service	Service juridique
<b>Date de création</b>	15/05/2025
<b>Date de mise à jour</b>	15/05/2025
<b>Confidentialité</b>	Publique
<b>Statut</b>	Diffusé