



Entrée en vigueur du nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée rebond

La [loi de finances pour 2025](#) a mis en place un dispositif intitulé **activité partielle de longue durée rebond** (APLD-R), dont les conditions viennent d'être précisées par [décret du 14 avril 2025](#) et sont entrées en vigueur le 16 avril.

Ce dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée permet aux **entreprises confrontées à une réduction d'activité durable, mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, de diminuer l'horaire de travail en contrepartie d'engagements en matière de maintien de l'emploi et de formation professionnelle.**

L'APLD-R assure une **aide au maintien dans l'emploi** des salariés avec une implication forte de formation, afin de répondre à **l'impératif de prévention des licenciements économiques.**

Accessible à toutes les entreprises, l'APLD-R repose sur la **négociation collective** par la conclusion d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou par l'élaboration d'un document unilatéral pris en application d'un accord de branche étendu.

L'APLD-R 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 1^{er} mars 2025 et jusqu'au 28 février 2026.**

Comment recourir à l'APLD ?

La mise en place de l'APLD-R est **soumise à la conclusion d'un accord collectif (établissement, entreprise, groupe, branche). Si elle est mise en place en application d'un accord de branche (impérativement étendu), l'entreprise doit élaborer, après consultation du CSE lorsqu'il existe, un document conforme aux stipulations de l'accord de branche étendu.**

Contenu de l'accord

Le décret précise tous les **éléments que doit impérativement contenir l'accord** à élaborer :

L'accord doit comporter un préambule présentant un **diagnostic** sur :

- la situation économique de la branche ou celle de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe justifiant une baisse durable d'activité,
- les perspectives d'activité de la branche ou celles de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que, pour ces derniers, les actions à engager afin d'assurer à l'établissement, l'entreprise ou le groupe une activité à même de garantir leur pérennité,
- les besoins de développement des compétences dans la branche ou dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe au regard des perspectives d'activité identifiées.

Il doit également mentionner :

- la date de début et la durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond,
- lorsqu'il s'agit d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le périmètre des établissements, des activités et des salariés auxquels s'applique ce dispositif. Le champ d'application de l'accord doit être très finement défini car cela conditionne le périmètre minimal d'application des engagements de l'employeur,
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà 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,
- les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. L'accord indique notamment les actions de développement des compétences, correspondant aux catégories mentionnées à l'article L. 6313-1 du code du travail, proposées aux salariés placés en activité partielle de longue durée rebond, ainsi que les modalités de financement de ces actions et d'information des salariés à leur sujet,
- les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information est communiquée au moins tous les trois mois.

Il peut également **prévoir à titre facultatif** :

- les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée d'application du dispositif,
- les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif,
- les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales,
- les actions spécifiquement engagées en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins cinquante-sept ans.

Contenu du document unilatéral

Le décret précise aussi tous les **éléments que doit impérativement contenir le document** à élaborer.

Le document unilatéral précise les conditions de mise en œuvre, au niveau du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu.

A ce titre, le **document unilatéral comporte un diagnostic déclinant, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, la situation économique rencontrée, les perspectives d'activité, les actions à engager pour rétablir l'activité ainsi que les besoins en développement des compétences.**

Le document unilatéral doit également comporter les éléments suivants, qui doivent être conformes aux stipulations de l'accord de branche étendu :

- la date de début et la durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond,
- le périmètre des établissements, des activités et des salariés auxquels s'applique ce dispositif. **Le champ d'application du document unilatéral doit être très finement défini car cela conditionne le périmètre minimal d'application des engagements de l'employeur,**
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà 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,
- les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. L'accord précise notamment la liste des actions de développement des compétences, correspondant aux catégories mentionnées à l'article L. 6313-1 du code du travail, proposées aux salariés placés en activité partielle de longue durée rebond, ainsi que les modalités de financement de ces actions et d'information des salariés à leur sujet,
- les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de ce document unilatéral. Cette information est communiquée au moins tous les trois mois.

Il peut également **prévoir les mêmes mentions facultatives que celles mises en place par l'accord de branche étendu.**

Comment mettre en œuvre l'APLD-R ?

Durée d'application du dispositif

L'entreprise peut recourir au dispositif d'APLD-R au cours d'une période, appelée durée d'application du dispositif (DAD), de **24 mois maximum**. L'entreprise choisit la date de début de cette durée d'application du dispositif. Cette date doit 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 DAD court à compter de cette date qui correspond également au premier jour de la **première période d'autorisation d'APLD-R de six mois**.

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 DAD, l'employeur pourra solliciter des autorisations de placement en APLD-R par période renouvelable de 6 mois maximum (mais avec la possibilité de demander des autorisations pour moins de 6 mois).

Réduction maximale de l'horaire de travail

La **réduction de l'horaire de travail ne peut pas 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 prévue par l'accord collectif et peut conduire, pour certaines périodes, à la suspension temporaire de l'activité.

En conséquence, il est **possible pour l'employeur 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 (soit 24 mois maximum).

Exemple :

L'accord collectif prévoit une durée d'application du dispositif de 24 mois, au cours de laquelle l'employeur bénéficie de 4 périodes d'autorisation de 6 mois pour le placement de ses salariés. L'employeur lisse le placement en APLD-R de chaque salarié sur la durée d'application du dispositif de sorte que la réduction de l'horaire de travail ne dépasse pas 40 % à l'issue de la durée d'application du dispositif.

	1^{re} autorisation de 6 mois	2^{ème} autorisation de 6 mois	3^{ème} autorisation de 6 mois	4^{ème} autorisation de 6 mois	Total
Taux d'activité	0 %	60 %	80 %	100 %	60 % en moyenne
Taux d'inactivité	100 % heures APLD-R	40 % APLD-R	20 % APLD-R	0 %	40 % en moyenne

Les accords collectifs (ou documents unilatéraux) peuvent prévoir, **par dérogation** et lorsqu'une situation économique particulière le justifie, les conditions dans lesquelles la réduction de l'horaire de travail peut être dépassée, sans pouvoir être supérieure à **50 %**. C'est l'autorité administrative qui autorisera, au regard des conditions prévues par l'accord, le dépassement de la durée maximale de réduction de l'horaire de travail.

Information des salariés et du CSE

L'employeur informe les salariés concernés par l'APLD-R des engagements pris en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ainsi que, lorsque l'entreprise compte au moins 50 salariés, le CSE.

L'accord d'entreprise, de groupe ou d'établissement ou le document unilatéral pris en application de l'accord de branche (si ce dernier le précise), peut **prévoir des modalités particulières d'information des salariés et des représentants du personnel ainsi que des délais de prévenance de placement ou de fin de placement des salariés en APLD**. A titre d'exemple, l'employeur peut indiquer dans l'accord ou le document unilatéral que les modifications de planning (temps travaillé et non travaillé) ne peuvent être imposées au salarié dans un délai inférieur à 48 heures.

Le **délai de prévenance de placement des salariés en APLD doit s'entendre d'un délai raisonnable permettant de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle du/des salarié(s)**.

A noter : l'ensemble des périodes pendant lesquelles un salarié a été placé en situation d'APLD-R est prise en compte pour l'ouverture des droits à pension de retraite des assurés du régime général. Pour valider un trimestre de retraite, le salarié doit avoir été indemnisé, au titre de l'APLD-R, 220h, dans la limite de 4 trimestres par année civile.

IMPORTANT : la loi de finances pour 2025 exclut la possibilité de recourir de manière individualisée à l'APLD-R. Il n'est donc pas possible de placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service, d'un atelier en position d'APLD-R, ou d'appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées.

L'APLD-R est une **mesure d'ordre général et collective qui s'impose aux salariés compris dans le périmètre de l'accord ou du document unilatéral**.

Validation, autorisation, renouvellement et bilan d'un accord ou homologation d'un document unilatéral par l'autorité administrative

Il convient de se rapporter à la procédure détaillée dans le [questions / réponses du ministère du Travail](#).

Attention : l'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe doit, dans tous les cas, également faire l'objet d'un dépôt sur la plateforme [TéléAccords](#), indépendamment de la demande de validation.

Comment est indemnisée l'APLD-R ?

Montant de l'indemnité à verser au salarié

Pour chaque heure indemnisable, l'employeur devra verser au salarié placé en APLD-R une indemnité horaire d'activité partielle correspondant à **70 % de la rémunération horaire** brute de référence retenue à hauteur de 4,5 SMIC maximum (soit 37,42 €).

L'indemnité horaire est portée à **100 %** de la rémunération nette antérieure si le salarié suit, pendant les heures chômées, des **actions de formations** ou des formations permettant de progresser au cours de la vie professionnelle réalisées notamment dans le cadre du plan de développement des compétences

Montant de l'allocation versée à l'employeur

L'employeur perçoit en remboursement, pour chaque heure indemnisée, une **allocation égale à 60 %** de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC (soit 32,08 €).

Un [tableau récapitulatif](#) du ministère du Travail est disponible.

Quelles sont les sanctions en cas de non-respect des engagements ?

L'autorité administrative **contrôle, à l'échéance de chaque période d'autorisation de placement en APLD-R et à l'occasion du dépôt d'une nouvelle demande d'autorisation, le respect des engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle** en s'appuyant sur le bilan transmis par l'employeur.

En cas de non-respect des engagements, l'autorité administrative pourra :

- refuser le renouvellement de l'autorisation de placement en APLD-R,
- refuser le versement de l'allocation d'APLD-R,
- **ordonner le recouvrement des allocations d'APLD-R perçues par l'employeur.**

Ce contrôle est par ailleurs réalisé à la sortie du dispositif à l'appui du bilan final de fin de durée d'application du dispositif communiqué par l'employeur.

Est-il possible de cumuler APLD-R, APLD et activité partielle classique ?

Cumul APLD-R et activité partielle classique

Le dispositif d'APLD-R ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail (= activité partielle classique).

Un employeur bénéficiant du dispositif **APLD-R au titre d'une partie de ses salariés** peut concomitamment bénéficier **pour d'autres salariés** du dispositif d'activité partielle classique, pour l'un des motifs suivants :

- difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergie,
- sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel,
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise,
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Il n'est **pas possible de recourir concomitamment à l'APLD-R et à l'activité partielle classique pour un motif de conjoncture économique.**

Cumul APLD et APLD-R

Une entreprise couverte par un accord collectif ou par un document unilatéral d'APLD-R ne peut pas bénéficier, concomitamment et pendant toute la durée de l'accord ou du document, d'un accord ou d'un document unilatéral d'APLD.

Lorsque l'entreprise est couverte par un accord ou un document unilatéral d'APLD, l'employeur pourra présenter, pour validation ou homologation de l'autorité administrative, un **avenant prévoyant une fin anticipée du dispositif d'APLD**. A l'issue de la nouvelle date de fin de l'accord ou du document unilatéral d'APLD, l'employeur pourra transmettre, à l'autorité administrative, son accord ou document unilatéral APLD-R pour validation ou homologation avant le 28 février 2026.

En cas de réduction de la durée de l'accord ou document unilatéral d'APLD et de la durée d'application du dispositif d'APLD, l'employeur devra porter une **vigilance particulière sur le bon respect de la réduction maximale de l'horaire de travail par salarié applicable en APLD.**

Pour aller plus loin :

[L'activité partielle de longue durée rebond \(APLD-R\) : questions-réponses à destination des entreprises](#)