



L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE REBOND (APLD-R)

C'EST QUOI ?

Dans un contexte d'augmentation des restructurations et des défaillances d'entreprises, le dispositif d'activité partielle de longue durée « rebond » permet aux entreprises, soumises à une dégradation durable de leurs perspectives économiques, de réduire ou suspendre l'activité de leurs salarié-es pour préserver leur emploi. Il s'inspire largement de l'activité partielle de longue durée mise en place pendant la crise sanitaire du Covid-19 et pour lequel il n'est plus possible d'établir de nouveaux accords depuis le 1^{er} janvier 2023. L'APLD-R renforce les dispositions liées à la formation professionnelle des salarié-es par rapport à l'APLD.

Concrètement : l'État verse une allocation à l'entreprise correspondant à la prise en charge partielle des indemnités versées aux salarié-es par l'employeur-euse.

Date d'effet

Il est possible de faire valider un accord collectif depuis le 16 avril 2025 et jusqu'au 28 février 2026.

Dans quels buts ?

- **Pour les salarié-es** : être maintenu-es dans leur emploi.
- **Pour l'entreprise** : garder les compétences / éviter d'avoir recours aux plans sociaux.

Quelle durée ?

Minimum 6 mois, renouvelable dans la limite de 18 mois, consécutifs ou non, sur une période de 24 mois consécutifs maximum. Les accords pourront donc courir jusqu'à fin février 2028 pour ceux signés le 28 février 2026.

Quelles conditions ?

Nécessité d'un accord d'entreprise ou d'un document établi par l'employeur-euse sur la base d'un accord de branche étendu.

Quelle réduction du temps de travail ?

La mise en activité partielle ne peut être supérieure à 40 % du temps de travail par salarié-e sur la durée totale du dispositif, soit 24 mois maximum. Une dérogation est possible, jusqu'à 50 %, pour des cas exceptionnels liés à la situation de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative (Préfet de département).

Exemples de répartition de la baisse du temps de travail de 40 % sur une période d'APLD rebond de 24 mois consécutif avec 18 mois de réduction ou suspension d'activité

Exemple 1

	2 nd semestre 2025	1 ^{er} semestre 2026	2 nd semestre 2026	1 ^{er} semestre 2027	Total
Taux d'activité	90 %	100 %	50 %	0 %	60 % en moyenne
Taux d'inactivité	10 %	0 %	50 %	100 %	40 % en moyenne

Exemple 2

	2 nd semestre 2025	1 ^{er} semestre 2026	2 nd semestre 2026	1 ^{er} semestre 2027	Total
Taux d'activité	60 %	20 %	100 %	60 %	60 % en moyenne
Taux d'inactivité	40 %	80 %	0 %	40 %	40 % en moyenne

Cette réduction du temps de travail se calcule sur l'ensemble de la période de l'activité partielle. Cette borne est donc une moyenne et il est donc possible que l'activité soit totalement suspendue pour un-e salarié-e sur une partie de la durée du dispositif.

Quelle indemnisation ?

Pour les salarié-es : une indemnité versée par l'entreprise.

Elle représente 70 % du salaire brut¹ avec un plancher au SMIC² et un plafond de 70 % de 4,5 SMIC, soit 84 % du salaire net (donc 100 % pour les salarié-es au SMIC).

L'indemnité est majorée à 100 % de la rémunération antérieure nette si le salarié-e est en formation pendant les heures chômées.

Pour l'entreprise : une allocation versée par l'État représentant 60 % de la rémunération brute (soit environ 85 % du montant de l'indemnité versée au salarié-e) limitée à 60 % de 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Cependant, le montant de l'allocation horaire ne peut être inférieur au SMIC net³.

DU CÔTÉ DES REPRÉSENTANT-ES UNSA

Pour être applicable, ce nouveau dispositif doit faire l'objet d'un accord préalable d'entreprise (voir 1) ou d'un document établi par l'employeur-euse sur la base d'un accord de branche étendu (voir 2).

1° L'accord d'entreprise (ou de branche) doit prévoir

- ▶ Un préambule présentant un diagnostic sur :
 - La situation économique de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche 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 ou de la branche 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 ou la branche associés aux perspectives d'activité.
- ▶ La date de début et la durée d'application du dispositif d'APLD-R ;
- ▶ Le périmètre des établissements, activités et salarié-es auxquels s'applique ce dispositif ;
- ▶ La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée conventionnelle du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée ;
- ▶ Les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. L'accord précise la liste des actions de formation proposées aux salarié-es inclus-es dans le périmètre de l'accord, les modalités de financement de ces actions et d'information des salarié-es à leur sujet. Les engagements en matière de formation professionnelle de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche ont notamment pour objectif le développement des compétences des salarié-es afin de favoriser leur mobilité professionnelle ;

¹ La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle est celle servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (L. 242-1 CSS). Pour plus de précisions : <https://www.unsa.org/Calcul-de-l-indemnite-horaire-d-activite-partielle.html>

² Sauf pour les salarié-es en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au SMIC.

³ Idem.

- ▶ Les modalités d'information des organisations syndicales de salarié-es signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

À savoir : Les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle portent, a minima, sur l'intégralité des salarié-es inclus-es dans le périmètre de l'accord ou du document unilatéral de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe pendant la durée d'application du dispositif.



L'employeur-euse informe les salarié-es compris dans le périmètre de l'accord collectif ou du document unilatéral des engagements qu'il a souscrit en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle et le CSE lorsque l'entreprise comporte au moins 50 salarié-es.

Des éléments optionnels peuvent être ajoutés

- ▶ Les conditions dans lesquelles les dirigeant-es salarié-es 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 salarié-es pendant la durée d'application du dispositif ;
- ▶ Les conditions dans lesquelles les salarié-es prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation (CPF), 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 salarié-es âgé-es d'au moins 57 ans.

2° Pour les entreprises couvertes par un accord de branche étendu

L'entreprise doit élaborer, **après consultation du CSE**, un document conforme aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi, qui doit être homologué par l'autorité administrative.

L'accord de branche doit comporter les mêmes éléments obligatoires que l'accord d'entreprise ou d'établissement. Il peut également prévoir les éléments optionnels présentés plus haut.

La loi ouvre largement le champ de la négociation des accords à l'individualisation des mesures, notamment en termes d'objectifs et de suivi de l'adaptation du régime à l'entreprise et aux emplois impactés par le dispositif.

Autorisation et renouvellement de l'accord ou du document unilatéral

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'APLD-R pour 6 mois. Avant cette échéance, l'employeur-euse peut demander le renouvellement de l'autorisation et doit pour cela envoyer :

- ▶ Un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail ;
- ▶ Une actualisation du diagnostic de l'entreprise, justifiant notamment du maintien d'une baisse d'activité durable et des actions engagées afin de rétablir l'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond.

Ce bilan et ce diagnostic doivent également être envoyés à l'autorité administrative avant l'échéance de la durée du dispositif, même sans demande de renouvellement.

En fonction de ces éléments, l'autorité administrative peut refuser le versement de l'allocation d'activité partielle ou demander le remboursement des sommes versées à l'entreprise.

L'employeur-euse doit informer le CSE des décisions d'homologation, de validation ou non provenant de l'autorité administrative.



Attention : Si les perspectives d'activité de l'entreprise se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur-euse établi sur un accord collectif de branche étendu, le remboursement des sommes dues par l'employeur-euse pourra ne pas être exigé.

Lorsque l'employeur-euse saisit l'autorité administrative pour bénéficier d'un non-remboursement ou lorsque celle-ci lui indique qu'elle ne demandera pas le remboursement, partiel ou total, des sommes dues, l'employeur-euse **a l'obligation d'en tenir a minima informées les institutions représentatives du personnel et, le cas échéant, les organisations syndicales signataires de l'accord collectif.**

Articulation avec l'activité partielle de droit commun

L'APLD-R ne peut être cumulée, sur une même période et pour un-e même salarié-e, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun.



Cependant, sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral, l'employeur-euse peut concomitamment bénéficier de l'activité partielle de droit commun pour des salarié-es qui ne sont pas concerné-es par l'accord APLD-R sauf dans le cadre du motif lié à la conjoncture économique⁴.

LES RECOMMANDATIONS DE L'UNSA

- ▶ Une vigilance particulière doit être portée à la clause de revoyure avec les organisations syndicales et aux moyens du suivi de l'accord (BDESE, outils de pilotage spécifique, heures de délégation supplémentaires...).
- ▶ Si les perspectives d'activité se dégradent par rapport à celles prévues dans l'accord, il est nécessaire de mettre en place des indicateurs très précis afin de suivre leurs évolutions. Par ailleurs, le diagnostic économique pré et post-accord devra être co-construit par le dialogue social (et bien encadré par l'accord de branche, le cas échéant).
- ▶ Inclure dans l'accord les éléments optionnels concernant la question des efforts proportionnels demandés aux cadres dirigeant-es, aux actionnaires et mandataires sociaux, les moyens attribués aux organisations syndicales pour le suivi de l'accord, par exemple la prise en charge d'un expert et, le cas échéant, les actions engagées pour le maintien en emploi des salarié-es âgé-es d'au moins 57 ans.
- ▶ La question de la compensation par l'employeur-euse de la perte de rémunération en activité partielle devrait être un point central de la négociation.
- ▶ Une attention devra être portée sur l'articulation et la cohérence entre différents accords collectifs et dispositifs conventionnels (licenciements collectifs, Accord de performance collective APC, Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences GPEC, Gestion des emplois et des parcours professionnels GEPP).
- ▶ Dans le cas où des dispositions sur les conditions d'utilisation du CPF des salarié-es avant ou pendant l'APLD-R étaient incluses dans l'accord, il faudrait veiller à instaurer des garde-fous afin d'éviter tout abus.
- ▶ Une attention spécifique sur la liste des actions de formation doit être menée en lien avec le diagnostic de l'entreprise, ses perspectives d'activité et ses besoins en compétences.

RÉFÉRENCES RÉGLEMENTAIRES

- [LOI n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 : Article 193](#)
- [Décret N° 2025-338 du 14 avril 2025](#)

**Document réalisé par le secteur économie, emploi,
formation professionnelle**

Mai 2025



⁴ Le recours à l'activité partielle de droit commun est possible pour les motifs suivants : Conjoncture économique ; Difficultés d'approvisionnement ; Sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ; Transformation, restructuration, modernisation de l'entreprise ; Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.