



Activité partielle de longue durée rebond (APLDR)

Très attendue par de nombreuses équipes d'entreprises traversant des difficultés, la loi de finances pour 2025¹ a institué un nouveau dispositif appelé « activité partielle de longue durée rebond » (APLDR). Proche de l'ancienne APLD mise en place en 2020 (crise du COVID), la CFTD a revendiqué depuis de longs mois son renouvellement car l'objectif de ce dispositif est d'**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.**

L'APLDR ne répondra pas à toutes les problématiques, mais elle devrait permettre d'éviter des licenciements et permettre à certaines équipes de passer un cap difficile en les aidant à maintenir les emplois tout en développant les compétences des salariés.

Les modalités d'application du dispositif sont précisées par le décret du 14 avril 2025²

Le décret étant paru, il est désormais applicable et est en vigueur jusqu'au 28 février 2026.

- La **mise en place de l'APLDR** concerne l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille.

- **Comment est-elle mise en place ?**

Deux possibilités pour recourir à l'APLDR :

- conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou conclusion d'un accord de branche étendu ;
- document unilatéral de l'employeur (DUE) en application d'un accord de branche étendu.

- **Dans le cas de la conclusion d'un accord collectif :**

Bien que cela ne soit précisé ni dans la loi de finances ni dans le décret, **la validité de l'accord est subordonnée à sa signature par 50 % des organisations syndicales** représentatives ; ou bien, si plus de 30% de signataires, une consultation des salariés peut être demandée par une ou plusieurs OSR signataires.



1. Loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, article 193.

2. Décret n°2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Si le dispositif est mis en place via un accord de branche, la validité de celui-ci est subordonnée à sa signature par au moins 30 % des OSR et à l'absence d'opposition de la majorité des OSR.

L'accord ainsi conclu doit comporter un préambule qui présente un diagnostic sur³ :

- 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, lorsqu'il s'agit d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, les actions à engager afin d'assurer une activité garantissant 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 mentionnées au point précédent.

L'accord doit aussi définir⁴ :

- la date de début et la durée d'application de l'APLDR ;
- le périmètre d'application du dispositif lorsqu'il s'agit d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe. Autrement dit, il doit préciser les établissements, les activités et les salariés auxquels le dispositif s'applique ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà 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 ;
- les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle (formations classiques, bilan de compétences, VAE, formation par apprentissage...);
- les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et du CSE sur la mise en œuvre de l'accord. **Cette information est communiquée au moins tous les trois mois.**

Les clauses mentionnées ci-dessus sont obligatoires. Sans que cela ne soit une obligation, l'accord peut également prévoir :

- les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires 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 CPF, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- les moyens de suivi de l'accord pour les organisations syndicales ;
- les actions spécifiquement engagées en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins 57 ans.

Le recours à un document unilatéral de l'employeur (DUE)

L'employeur qui souhaite mettre en place un APLDR peut également recourir à une décision unilatérale prise **en application d'un accord de branche étendu et après consultation du CSE**. Autrement dit, en l'absence d'accord de branche étendu, l'employeur est obligé de négocier avec les OSR pour mettre en place un APLDR. Le document doit être conforme aux stipulations de l'accord de branche étendu et précise les conditions de leur mise en œuvre au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe. **Le DUE doit comporter également les clauses prévues pour l'accord collectif.**

Décision de validation ou d'homologation de l'administration

En fonction du choix de mise en œuvre du dispositif, son entrée en vigueur est subordonnée à sa validation ou son homologation par la Dreets selon qu'il est négocié avec les OSR ou mis en place par une DUE. Dans le cadre de la procédure de validation, l'administration doit s'assurer non seulement que l'accord collectif respecte les conditions de validité et que la négociation a été régulière mais aussi qu'il contienne les clauses obligatoires.

Quant à l'homologation du DUE, l'administration doit vérifier que le CSE a été régulièrement informé et consulté lorsqu'il existe, qu'il est conforme aux stipulations de l'accord de branche étendu et qu'il mentionne toutes les clauses relatives notamment au périmètre et à la durée d'application du dispositif, les engagements pris pour le maintien de l'emploi, la formation professionnelle...

3. Article 1 du décret.

4. Article 2 du décret.



Information des salariés sur la mise en place de l'APLDR

L'employeur doit informer les salariés compris dans le périmètre d'application de l'accord mettant en place le dispositif ou du document des engagement qu'il a souscrit en matière de maintien de l'emploi ou de formation professionnelle. Le CSE est également informé de ces engagements lorsque l'entreprise compte au moins 50 salariés.

La réduction maximale de l'horaire de travail

Pour pouvoir bénéficier de l'APLDR, la réduction de la durée du travail ne doit pas dépasser 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 est appréciée pour chaque salarié concerné par le dispositif.

La réduction maximale de la durée du travail peut être portée à 50 % si une situation économique particulière le justifie. Cela doit être prévu par l'accord collectif et autorisé par l'administration.

Mise en œuvre du dispositif

La décision de validation ou d'homologation autorise l'employeur à placer ses salariés en APLDR pour une durée de six mois. De nouvelles autorisations peuvent être demandées par l'employeur à chaque fois pour une durée de six mois sans que la durée maximale d'application du dispositif ne puisse dépasser 18 mois consécutifs ou non sur un période de 24 mois consécutifs.

L'employeur adresse un bilan à l'administration avant la fin de chaque période d'autorisation. Ce bilan porte sur le respect de la réduction maximale de la durée du travail et les engagements souscrits.

Dans la limite des 18 mois, l'administration peut accorder une nouvelle autorisation si les circonstances justifiant la baisse durable d'activité persistent. Dans ce cas, elle prend en compte :

- le bilan et le diagnostic justifiant la baisse durable de l'activité ;
- le respect de la réduction maximale autorisée de la durée du travail ;
- le respect des engagements en matière de maintien dans l'emploi et de la formation professionnelle ;
- la mise en œuvre des actions à engager visant à rétablir l'activité.

Indemnisation des salariés et allocation perçue par l'employeur

Indemnisation des salariés

Placé en APLDR, le salarié perçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à **70% de sa rémunération brute** servant d'assiette de calcul de l'indemnité des congés payés, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise, ou lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Pendant la réalisation d'une action de formation mise en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à **100 % de la rémunération nette antérieure du salarié. L'action de formation peut notamment être un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience.**

A savoir

L'indemnité perçue par le salarié dans le cadre d'une APLDR est exonérée de cotisations sociales mais est soumise à la CSG et CRDS. L'indemnité APDLR est prise en compte pour le calcul du net imposable.

Allocation perçue par l'employeur

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal, pour chaque salarié placé en APLDR, à 60 % de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC. Ce taux ne peut être inférieur à 9,40 euros. Ce minimum ne s'applique pas aux salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, aux pigistes et aux VRP lorsque leur rémunération est inférieure au SMIC.

L'administration peut demander le remboursement de tout ou partie des allocations perçues pour les raisons suivantes :

- en cas de trop perçu ;
- en cas de licenciement d'un salarié compris dans le périmètre du dispositif pendant sa durée d'application ;
- en cas de non-respect de la réduction maximale de la durée du travail.

Cette demande de remboursement peut ne pas être exigée si elle est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

Remarque

L'APLDR ne peut pas être cumulée, sur une même période et pour un même salarié, avec l'activité partielle de droit commun. En revanche, l'employeur peut bénéficier de l'activité partielle de droit commun pour les salariés qui ne font pas partie de l'APLDR.

*En conclusion, si une entreprise devait recourir à l'APLDR, il est important que l'accent soit mis sur la formation comme le prévoit le décret. **En effet, les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ont notamment pour objectif de développer les compétences des salariés afin de favoriser leur mobilité professionnelle** et de répondre aux besoins de développement des compétences dans la branche ou dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe au regard des perspectives d'activité garantissant leur pérennité.*



Site internet de la
CFDT Agri-Agro

Adhézé à la CFDT
en ligne !

Pour aller plus loin...
Flashez ces codes !