

# **APLD rebond : un dispositif mobilisable jusqu'au 28 février**



© 2026 Les Echos Publishing

Les employeurs confrontés à une baisse durable de leur activité qui, pour autant, n'est pas de nature à compromettre leur pérennité peuvent recourir à l'« activité partielle de longue durée rebond » (APLD-R). Un dispositif, semblable à l'activité partielle de longue durée mise en place pendant l'épidémie de Covid-19, qui est destiné à maintenir les salariés dans leur emploi. Mais attention, ce dispositif ne pourra plus être actionné après le 28 février 2026. Explications.

## **Ne tardez pas à transmettre votre accord !**

Les employeurs peuvent recourir à l'APLD-R :

- soit en signant un accord collectif au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe ;
- soit, après consultation du comité social et économique (CSE) s'il existe, en élaborant un document unilatéral visant à appliquer un accord de branche étendu conclu en la matière (la liste des accords de branche étendus peut être consultée sur le site du ministère du Travail et des Solidarités).

**Rappel** : l'accord ou le document unilatéral doit notamment comporter la date de début et la durée d'application du dispositif d'APLD-R, les salariés concernés, la réduction maximale de l'horaire de travail (dans la limite, en principe, de 40 % de la durée légale de travail) pratiquée ainsi que des engagements portant sur le maintien de l'emploi et la formation professionnelle des salariés.

L'accord collectif (ou le document unilatéral) portant sur le recours à l'APLD-R doit être adressé à la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS), par voie dématérialisée, pour validation (ou homologation) accompagné, le cas échéant, de l'avis rendu par le CSE de l'entreprise.

**À savoir** : à réception du document, l'administration dispose de 15 jours pour valider l'accord collectif ou de 21 jours pour homologuer le document unilatéral de l'employeur. Sachant que son silence vaut accord.

Et attention, pour bénéficier de l'APLD-R, les employeurs doivent transmettre leur accord collectif ou leur document unilatéral à l'administration au plus tard le 28 février 2026. Sachant que des avenants de révision de l'accord collectif ou du document unilatéral peuvent être transmis après cette date.

**En complément** : pour chaque heure non travaillée, l'employeur verse aux salariés une indemnité correspondant, en principe, à 70 % de leur rémunération horaire brute. Une indemnité qui ne peut être inférieure à 9,52 € (8,33 € à Mayotte), ni supérieure à 37,86 € (29,39 € à Mayotte). De son côté, l'employeur perçoit, pour chaque heure non travaillée par ses salariés, une allocation fixée à 60 % de leur rémunération horaire brute. Le montant de cette allocation ne peut être inférieur à 9,52 € (8,33 € à Mayotte), ni supérieur à 32,45 € (25,19 € à Mayotte). Des montants qui doivent toutefois être encore confirmés par un décret.

