

# L'activité partielle de longue durée rebond peut désormais s'appliquer !



© 2025 Les Echos Publishing

Afin d'aider les employeurs à faire face à « une compétition internationale exacerbée, au prix de l'énergie toujours haut et aux mutations économiques profondes de certains secteurs », le gouvernement a instauré un dispositif baptisé « activité partielle de longue durée rebond » (APLD-R). Quasi-semblable à l'activité partielle de longue durée mise en place pendant l'épidémie de Covid-19, et destinée à maintenir les salariés dans leur emploi, l'APLD-R s'adresse aux employeurs confrontés à une baisse durable de leur activité qui, pour autant, n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Voici la marche à suivre.

**Important** : pour bénéficier de l'APLD-R, les employeurs doivent transmettre leur accord collectif ou leur document unilatéral à l'administration jusqu'à une date déterminée par décret, au plus tard le 28 février 2026. Des avenants de révision de l'accord collectif ou du document unilatéral pouvant être transmis après cette date.

## Il faut trouver un 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.

**Précision** : l'accord ou le document unilatéral doit contenir un préambule qui présente, notamment, un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise (ou de la branche, de l'établissement ou du groupe) justifiant une baisse durable d'activité. En outre, il doit 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 pratiquée ainsi que des engagements portant sur le maintien de l'emploi et la formation professionnelle des salariés.

S'agissant de la réduction de l'horaire de travail, elle ne peut excéder 40 % de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective de travail ou de la durée de travail mentionnée dans le contrat de travail du salarié. Cette réduction d'horaire pouvant être portée jusqu'à 50 %, en cas de situation économique particulière et avec l'autorisation de l'administration.

**À noter** : le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail est apprécié, pour chaque salarié, sur l'ensemble de la période d'application du dispositif d'APLD-R.

## **Une autorisation préalable de l'administration**

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, si la durée d'application du dispositif d'APLD-R peut aller jusqu'à 24 mois consécutifs, l'autorisation délivrée par l'administration n'est valable que pour 6 mois maximum. Les employeurs qui souhaitent continuer à bénéficier de l'APLD-R au-delà de cette période doivent donc renouveler leur demande d'autorisation, par tranche de 6 mois maximum.

**Important :** avant le terme de chaque période d'autorisation, l'employeur doit adresser à la DDETS un bilan sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail des salariés et sur les engagements pris pour le maintien de l'emploi et la formation professionnelle. En cas de demande de renouvellement d'autorisation de recours à l'APLD-R, ce bilan doit être accompagné, en particulier, d'un diagnostic actualisé de l'entreprise justifiant notamment la baisse durable de son activité.

## Quelle indemnisation ?

Pour chaque heure non travaillée, l'employeur verse aux salariés une indemnité correspondant à 70 % de leur rémunération horaire brute. Une indemnité qui ne peut être inférieure à 9,40 € (8,10 € à Mayotte) ni supérieure à 37,42 € (28,29 € à Mayotte).

**Précision :** cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette du salarié lorsqu'il suit des actions de formation.

De son côté, l'employeur perçoit de l'État, 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 9,40 € (8,10 € à Mayotte)

ni supérieur à 32,08 € (24,25 € à Mayotte).

Mais attention, la durée d'indemnisation de l'employeur ne peut excéder 18 mois (consécutifs ou non), au cours de la période maximale d'application de l'APLD-R fixée à 24 mois consécutifs.

[Décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, JO du 15](#)

[Loi n° 2025-127 du 14 février 2025, JO du 15](#)

© 2025 Les Echos Publishing