



Note technique FNTR : L'activité partielle de longue durée (APLD) dite «rebond»

1/ Rappel du cadre juridique applicable

L'activité partielle de longue durée (APLD) Rebond est un dispositif dont les bases ont été posées par la loi de finances pour 2025 du 14 février 2025.

Un décret d'application était attendu : le décret du 14 avril 2025 a été publié au Journal Officiel, rendant ainsi le dispositif d'activité partielle de longue durée «Rebond» opérationnel en fixant ses différents paramètres : accès au mécanisme, engagements des employeurs, indemnisation, etc.

Ce nouveau dispositif **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 1er mars 2025 et jusqu'à une date déterminée par décret, au plus tard le 28 février 2026.**

2/ Quel est l'objet du mécanisme ?

L'APLD «rebond» 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

3/ Comment une entreprise peut-elle mettre en place le dispositif d'APLD Rebond ?

Concrètement, l'entreprise peut mettre en œuvre l'APLD Rebond en ayant recours :

- soit à un accord collectif d'APLD Rebond conclu au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ;
- soit à un document unilatéral élaboré par l'employeur s'appuyant sur un accord de branche étendu d'APLD Rebond.

A) Mentions obligatoires de l'accord collectif

L'accord de branche étendu ou l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe auquel est subordonné le bénéfice de l'APLD Rebond doit comporter un préambule présentant un diagnostic sur :

- la situation économique de la branche, 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 ci-avant.

Les accords doivent définir :

- la date de début et la durée d'application du dispositif ;

- 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 ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail sur la période considérée ;
- les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des syndicats de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord, information qui devra être communiquée au moins tous les 3 mois.

Concernant les engagements souscrits par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle, ces derniers doivent avoir notamment pour objectif de développer les compétences des salariés afin de favoriser leur mobilité professionnelle et de répondre aux besoins de développement des compétences au regard des perspectives d'activité.

Ces engagements concernent, au moins, l'intégralité des salariés compris dans le périmètre des établissements, pendant toute la durée d'application de l'accord d'APLD (période de 24 mois consécutifs ; voir plus loin).

L'accord collectif doit préciser la liste des actions de formation mentionnées à l'article L6313-1 du Code du travail qui sont proposées aux salariés compris dans le périmètre du dispositif, ainsi que les modalités de financement de ces actions et d'information des salariés à leur sujet

B) Contenu du document unilatéral d'application pris en application d'un accord de branche étendu

Lorsqu'il est couvert par un accord de branche étendu d'APLD Rebond, l'employeur peut recourir à l'APLD Rebond sans passer par la conclusion d'un accord, en élaborant un document unilatéral conforme à l'accord de branche, après consultation du CSE lorsqu'il en existe un.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur doit préciser les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'établissement ou l'entreprise, des stipulations de l'accord de branche étendu.

Les dispositions précédentes relatives au contenu d'un accord collectif d'APLD Rebond sont applicables au document élaboré par l'employeur.

4/ Validation ou homologation de l'administration du travail et la préfecture

Les accords collectifs d'entreprise, de groupe ou d'établissement d'APLD Rebond, ainsi que les documents unilatéraux d'application d'un accord de branche étendu d'APLD Rebond, doivent être avertisés par l'administration. Cela prend la forme soit d'une validation (pour un accord collectif) ou d'une homologation (pour un accord unilatéral).

L'employeur doit adresser la demande de validation ou d'homologation du document unilatéral à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les mêmes conditions que celles applicables en cas d'activité partielle.

La demande devra être accompagnée soit de l'accord collectif dont la validation est demandée, soit du document unilatéral dont l'homologation est sollicitée complété le cas échéant, dans ce dernier cas, de l'avis rendu par le CSE.

L'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou le document de l'employeur doit en outre être homologué/validé par le préfet du département où est implanté l'établissement concerné par l'accord ou le document.

L'autorité administrative dispose de 15 jours pour valider l'accord collectif, et de 21 jours pour homologuer un document unilatéral. Cette décision est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur, ainsi que, s'il existe, au CSE, et, lorsqu'elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales qui en sont signataires.

5/ Quelle est la durée d'application du dispositif ?

Le dispositif est applicable dans la limite d'une durée de 24 mois consécutifs à compter d'une date choisie par l'employeur et qui est fixée par la décision de validation ou d'homologation.

Cette date est comprise entre le 1er 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 3e mois civil suivant la transmission de cette demande.

6/ Quelles sont les indemnisations prévues ?

A) Montant de l'indemnité à verser au salarié

Pour chaque heure indemnisable, l'employeur devra verser au salarié placé en APLD Rebond 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 au 15 avril 2025 une indemnité maximale de 37,42 € dans le cas général (28,29 € à Mayotte).

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.

B) 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 au 15 avril 2025 une allocation maximale de 32,08 € (à Mayotte, 24,25 €).

7/ Obligation de l'employeur en termes de bilan final

Avant l'échéance finale d'application du dispositif, l'employeur devra adresser à l'autorité administrative un bilan final portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements en termes de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

Ce bilan devra être accompagné d'une présentation des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe à la sortie du dispositif 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'APLD Rebond.