APLD REBOND

Un dispositif pour les entreprises en difficulté

Le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R), instauré par la loi de finances pour 2025, est ouvert aux entreprises. Contrairement à l'activité partielle de droit commun, il s'adresse aux entreprises qui font face à une baisse d'activité durable, mais dont la pérennité n'est pas compromise.

Ce dispositif permet aux entreprises de réduire l'horaire de travail des salariés, dans la limite de 40 % de la durée légale ou de la durée prévue au contrat si elle est inférieure. En contrepartie, les salariés reçoivent une indemnité horaire correspondant à 70 % de leur rémunération brute. L'Etat reverse à l'entreprise une allocation d'un montant de 60 % de la rémunération horaire.

Il s'agit d'un dispositif dérogatoire et temporaire : les entreprises ont jusqu'au 28 février 2026 pour soumettre leur dispositif à l'administration en vue de le faire valider ou homologuer.

L'accord collectif ou le document unilatéral doivent comporter diverses mentions obligatoires, notamment sur la nature des engagements de l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle (cf-infra).

Modalités de mise en place

La loi de finances pour 2025 prévoit la possibilité de mettre en place l'APLD-R selon deux modalités :

- Soit par un document unilatéral pris en application d'un accord de branche homologué par l'administration.
  Dans le Bâtiment, en l'état des relations paritaires il n'a pour l'instant pas été possible de négocier : il n'y a donc pas d'accord de branche dans le bâtiment. Les entreprises devront négocier leur propre accord.
  Dans les Travaux Publics un accord a été conclu le 28 octobre 2025 applicable à la date suivant son extension qui devrait intervenir d'ici la fin du mois de décembre.

- Soit par un accord d'entreprise dont les modalités de mise en place diffèrent selon la taille de l'entreprise et l'existence ou non de représentants du personnel. Cet accord d'entreprise doit être validé par la DDETS.

Les accords ou les documents unilatéraux pris en application de l'accord TP pourront être transmis pour validation jusqu'au 28 février 2026 au plus tard.

Diagnostic

L'entreprise doit établir un diagnostic détaillé :

- de la situation économique de l'entreprise,
- de ses perspectives d'activité et les actions à engager afin d'assurer une activité garantissant sa pérennité ,
- et des besoins de développement des compétences dans l'entreprise au regard de ces perspectives d'activité.

Lors de sa demande de renouvellement d'autorisation d'APLD-R, l'entreprise devra adresser à la DDETS un diagnostic actualisé faisant apparaître la baisse durable d'activité et présentant les actions engagées afin de rétablir l'activité de l'entreprise. Elle devra aussi envoyer le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé de sa mise en œuvre.

Engagements de l'employeur

Pour pouvoir bénéficier du dispositif, l'employeur doit souscrire des engagements pour le maintien de l'emploi et la formation professionnelle.
D'après le question-réponse ministériel, l'administration pourra contrôler la qualité et la cohérence des actions de formations proposées. Elle pourrait demander à l'entreprise d'ajuster la liste des actions proposées si elle est jugée insuffisante ou ne répond pas aux besoins de développement en compétences identifiées dans le diagnostic.
L'administration contrôlera notamment le contenu du diagnostic et les engagements souscrits par l'entreprise pour se prononcer.

Dans les Travaux Publics, le document unilatéral pris en application de l'accord de branche doit contenir des engagements spécifiques notamment pour le maintien dans l'emploi et en matière de formation professionnelle.

Selon l'article 6 de l'accord de branche, les engagements minimaux relatifs au maintien dans l'emploi comprennent :

- L'absence de tout licenciement économique fondé sur l'un des motifs listés à l'article L 1233-3 du code du travail ;
- Le non recours aux dispositifs de rupture conventionnelle collective et d'accord de performance collective.

En matière de formation professionnelle, le document unilatéral devra définir les éléments suivants :

- La liste des actions de développement des compétences proposées aux salariés pendant les heures non travaillées :
  - Les actions visant à développer les compétences des salariés intégrées au plan de développement des compétences de l'entreprise ;
  - Des prestations de bilan de compétences ;
  - Des actions de validation des acquis de l'expérience ;
  - La co-construction de projets de formation dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).
- Les modalités de financement de ces actions :
  - Les fonds propres de l'entreprise ;
  - Les fonds mutualisés au sein des OPCO ;
  - Les fonds conventionnels de branche au sein des OPCO ;
  - Les fonds volontaires au sein des OPCO ;
  - La mobilisation du CPF du salarié dans le cadre d'un projet de formation co-construit entre l'employeur et le salarié ;
  - Des subventions publiques dédiées à la formation.
- Les modalités d'information aux salariés de la mise en place de ces actions et des moyens pour inciter les salariés à se former : préalablement à la mise en œuvre des actions de formation l'employeur doit proposer un échange avec le salarié concerné par l'APLD R afin d'étudier ses besoins en formation et d'identifier la solution la plus pertinente.

Transmission de l'accord collectif ou homologation du document unilatéral

L'accord collectif, ou le document unilatéral élaboré par l'entreprise, doit être transmis à l'autorité administrative pour validation (accord collectif) ou pour homologation (document unilatéral).
Cette transmission se fait par voie dématérialisée (https://activitepartielle.emploi.gouv.fr), accompagnée, pour un document unilatéral, de l'avis rendu par le CSE s'il existe.

L'administration dispose d'un délai de 15 jours pour valider un accord collectif ou de 21 jours s'il s'agit d'homologuer un document unilatéral. Le silence gardé au-delà de ces délais vaut validation ou homologation.

Indépendamment de la demande de validation, un accord collectif d'entreprise doit également faire l'objet d'un dépôt sur la plateforme TéléAccords et au greffe du Conseil de Prud'hommes, comme n'importe quel accord collectif.

Information des salariés et du CSE sur la décision expresse ou tacite de l'administration

L'administration notifie sa décision d'homologation ou de validation par voie dématérialisée à l'employeur, au CSE et dans le cas d'un accord collectif aux syndicats signataires. En cas d'acceptation tacite, l'employeur est tenu de transmettre au CSE une copie de la demande de validation ou d'homologation accompagnée de son accusé de réception par l'administration, et, dans le cas d'un accord collectif, aux syndicats signataires.
L'employeur porte à la connaissance des salariés la décision de validation ou d'homologation (ou en cas d'acceptation tacite, la copie de la demande et son accusé de réception). Il peut procéder par voie d'affichage sur le lieu de travail ou par tout autre moyen permettant de donner une date certaine à cette information.

Modalités de placement en APLD R

Le dispositif mis en place par accord collectif ou document unilatéral est applicable dans la limite 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'administration et le 1er jour du troisième mois suivant la transmission de cette demande.

Durant la durée d'application, en cas d'accord collectif l'employeur peut effectivement mobiliser l'APLD R pendant un maximum de 18 mois, consécutifs ou non.

Dans les Travaux Publics, conformément à l'article 12 de l'accord, les entreprises peuvent recourir au dispositif pour une durée de 6 mois renouvelables dans la limite de 12 mois consécutifs ou non, sur une période de 24 mois consécutifs à compter du 1er jour de la 1ère période d'autorisation d'APLD R accordée par l'administration. Le plafond du nombre de mois d'indemnisation défini par l'employeur dans le document ne peut donc être supérieur à 12 mois.

La décision de validation de l'accord collectif ou d'homologation du document unilatéral vaut autorisation de placement en APLD R pour une durée de 6 mois maximum.
L'employeur peut demander de nouvelles autorisations de placement en APLD R d'une durée maximale de 6 mois. Pour se prononcer sur une demande d'autorisation, l'administration dispose d'un délai de 15 jours (en cas d'APLD R sur la base d'un accord collectif) ou de 21 jours (en cas d'APLD R sur la base d'un document en application de l'accord de branche des travaux publics), l'absence de réponse valant acceptation de placement.

Limites à la réduction de l'horaire de travail

La réduction de l'horaire de travail ne peut pas être supérieure à 40% de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective de travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée.
Cette durée s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif et peut conduire, pour certaines périodes, à la suspension temporaire de l'activité.
Il est ainsi possible d'alterner des périodes de faible activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond de 40% sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral (max 24 mois).

Exemple 1 : l'accord collectif prévoit une durée d'application du dispositif de 24 mois au cours de laquelle l'employeur bénéficie de 3 périodes d'autorisation de 6 mois pour le placement en APLD R de ses salariés.

	1ère autorisation de 6 mois	*2ème autorisation de 6 mois*	*3ème autorisation de 6 mois*	*4ème période de 6 mois*	*Bilan total*
Taux d'activité	*0%*	*60%*	*80%*	*100%*	***60% d'activité en moyenne***
Taux d'inactivité	*100% APLD R*	*40% APLD R*	*20% APLD R*	*0%*	***40% de réduction en moyenne***

Exemple 2 : la décision unilatérale en application de l'accord TP prévoit, sur une durée d'application du dispositif de 24 mois, 2 périodes d'autorisation de 6 mois pour le placement en APLD R de ses salariés.

	1ère autorisation de 6 mois	*2ème période de 6 mois*	*2ème autorisation de 6 mois*	*4ème période de 6 mois*	*Bilan total*
Taux d'activité	*0%*	*100%*	*60%*	*100%*	***65% d'activité en moyenne***
Taux d'inactivité	*100% APLD R*	*0%*	*40% APLD R*	*0%*	***35% de réduction en moyenne***

Les accords collectifs peuvent prévoir, par dérogation lorsqu'une situation économique particulière le justifie, les conditions dans lesquelles la limite de réduction de l'horaire de travail peut être dépassée, sans pouvoir être supérieure à 50%.

Un document unilatéral d'application d'un accord de branche étendu ne peut prévoir une réduction à hauteur de 50% que si l'accord de branche le permet. En l'occurrence dans la branche des Travaux Publics, l'accord ne permet pas la possibilité de déroger au plafond de 40%, le document unilatéral ne peut donc prévoir un tel niveau de réduction.

Bilan

L'entreprise devra adresser un bilan sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements :

- avant l'échéance de chaque période d'autorisation de placement en APLD-R,
- lors de la demande de renouvellement de l'APLD-R,
- avant la fin de l'application du dispositif.

Avec le bilan final, l'entreprise devra également adresser une présentation des perspectives d'activité de l'entreprise à la sortie du dispositif et le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé de sa mise en œuvre.

Si ce nouveau dispositif est bienvenu pour les entreprises dans un contexte économique difficile, les exigences administratives pour permettre son application pourraient être dissuasives.

Indemnisation du salarié et de l'employeur

	Indemnité (salarié)	**Allocation** (employeur)
Taux	70 %	60 %
Plancher	70 % de 4,5 SMIC horaire brut Soit 37,42 €	60 % de 4,5 SMIC horaire brut Soit 32,08 €
Plafond	SMIC net 9,40 €	SMIC net 9,40 €

Pendant les actions de mise en œuvre de formation pendant les heures chômées au titre de l'APLD R l'indemnité horaire est portée à 100% de la rémunération nette antérieure du salarié.

Dans les Travaux publics : l'accord de branche prévoit la possibilité pour l'employeur de pouvoir verser une indemnité complémentaire afin de limiter l'impact financier des salariés placés en APLD R. En outre l'article 5 de l'accord offre aux entreprises qui le souhaitent la possibilité de se substituer à la Caisse de congés payés dans le versement de la prime de vacances lorsque la perte de la prime de vacances pour les ouvriers est exclusivement imputable aux heures de travail chômées dans le cadre de l'APLD R (si l'APLD R n'a aucun impact pour les ETAM et les cadres, tel n'est pas le cas pour les ouvriers : pour ces derniers les heures de travail chômées au titre de l'activité partielle sont assimilées à du temps de travail effectif dans la limite de 75 heures, le versement de la prime de vacances étant conditionné à l'exécution de 1200 heures de travail effectif ou assimilé)

Remboursement

La DDETS pourra demander le remboursement des allocations versées à l'employeur par l'Agence de service et de paiement (ASP) dans 4 situations :

- En cas de non-respect des engagements ;
- En cas de trop perçu ;
- Pour chaque salarié compris dans le périmètre de l'accord dont le licenciement économique serait prononcé pendant la durée d'application de celui-ci ;
- Pour chaque salarié placé en activité partielle de longue durée rebond au-delà de la réduction maximale de l'horaire de travail de 40 %.

Ce remboursement pourra néanmoins ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise.