
DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE « REBOND »

Un décret du 14 avril 2025 rend le dispositif d'activité partielle de longue durée « Rebond » opérationnel en fixant la réglementation applicable à compter du 16 avril 2025 (les bases de ce dispositif ayant été posées par la loi de finances pour 2025).

Ce dispositif est conçu comme une modalité spécifique d'activité partielle, plus intéressante pour les salariés et les employeurs que l'activité partielle de droit commun en termes d'indemnisation et de durée, mais avec en contrepartie davantage d'engagements pour l'entreprise.

Il 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.

I. Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre de l'APLD (activité partielle de longue durée) rebond est conditionnée à l'existence :

- soit d'un **accord collectif** de branche étendu et appliqué dans l'entreprise par une **décision unilatérale**,
- soit d'un **accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe**.

Le document fondant le recours à l'APLD rebond doit comporter un préambule présentant un **diagnostic sur la situation économique** justifiant la baisse durable de l'activité, les perspectives d'activité de la branche, de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe justifiant une baisse durable d'activité et pour les accords d'entreprise ou de groupe, les **actions à engager afin d'assurer une activité pérenne**, ainsi que les **besoins de développement des compétences** identifiés au regard des perspectives d'activité.

L'accord ou la décision unilatérale prise en application d'un accord de branche doivent également obligatoirement prévoir :

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

L'APLD rebond est applicable dans la limite de 24 mois consécutifs à compter de la date qui sera fixée.

Au cours de la durée d'application de 24 mois consécutifs, l'employeur peut bénéficier jusqu'à 18 mois, consécutifs ou non, d'indemnisation au titre de l'APLD.

- **Le périmètre des établissements, des activités et des salariés concernés**
- **La réduction maximale de l'horaire de travail sur la période considérée**

Cette dernière ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective ou contractuelle du travail (ou, par dérogation, 50 % en cas de situation économique particulière le justifiant et sous réserve de l'autorisation de l'autorité administrative). La réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application de l'APLD Rebond et peut conduire, pour certaines périodes, à la suspension temporaire de l'activité.

- **Les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle des salariés concernés** (développement des compétences des salariés)

L'employeur informe les salariés concernés des engagements qu'il a souscrit en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ainsi que, lorsque l'entreprise compte au moins 50 salariés, le CSE.

- **Les modalités d'information des organisations syndicales signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information est communiquée au moins tous les 3 mois.**

II. Décision de validation ou d'homologation

Une fois l'accord conclu ou la décision unilatérale élaborée, le document doit être envoyé à l'**autorité administrative** sur un portail dédié par voie dématérialisée afin d'en obtenir la **validation** (pour un accord) ou l'**homologation** (pour une décision unilatérale).

L'autorité administrative dispose de 15 jours pour valider l'accord collectif et de 21 jours pour homologuer une décision unilatérale.

La décision de validation ou d'homologation vaut **autorisation de placement en APLD rebond pour une durée de 6 mois**. Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'APLD rebond, l'employeur doit adresser à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur peut demander, pour les mêmes établissements, de nouvelles autorisations de placement en APLD Rebond d'une durée maximale de 6 mois.

Dans la limite des 18 mois, l'autorité administrative peut accorder à l'employeur une nouvelle autorisation de placement en APLD Rebond en cas de persistance des circonstances justifiant la baisse durable d'activité.

III. Indemnisation de l'APLD Rebond

Montant de l'indemnité à verser au salarié

Le salarié placé en APLD rebond reçoit une indemnité horaire d'activité partielle d'un **montant de 70 % de sa rémunération horaire brute de référence retenue**. La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du Smic, soit au 15 avril 2025 une indemnité maximale de 37,42 € dans le cas général.

Pendant la réalisation des actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

Comme pour l'activité partielle classique, hors cas des salariés payés à un taux inférieur au SMIC, les salariés bénéficient de la garantie de la rémunération mensuelle minimale (RMM), soit la garantie du SMIC net.

Montant de l'allocation versée à l'employeur

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal 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 €.

IV. Bilan final à adresser par l'employeur

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.

Refus du versement et remboursement des indus

Dans certains cas, l'autorité administrative pourra demander le remboursement de tout ou partie de l'allocation versée à l'employeur.

Ainsi, l'employeur devra rembourser à l'Agence de service et de paiement (ASP), dans un délai ne pouvant être inférieur à 30 jours, tout ou partie des sommes versées au titre de l'allocation d'APLD Rebond :

-en cas de trop-perçu ;

-pour chaque salarié compris dans le périmètre de l'accord collectif (ou du document unilatéral) dont le licenciement pour motif économique est prononcé pendant la durée d'application de l'accord ou du document d'APLD ;

-pour chaque salarié placé en APLD Rebond au-delà de la réduction maximale de l'horaire de travail (40 %, parfois 50 %).

Toutefois, ce remboursement peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise.

Le pôle juridique - Social du Groupe BBM reste à votre entière disposition pour vous transmettre toute information complémentaire et pour vous accompagner dans vos démarches.