

FLASH INFO ACTIVITÉ PARTIELLE

SAONE ET LOIRE

Service activité partielle : ddets-activite-partielle@saone-et-loire.gouv.fr

ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE REBOND (APLD- R)

L'APLD-R est un dispositif temporaire (jusqu'au 28/02/2026) qui s'adresse aux entreprises confrontées à une **baisse d'activité durable** qui **n'est pas de nature à compromettre leur pérennité**. Il a ainsi pour objet d'accompagner ces entreprises afin de **prévenir les licenciements économiques**, dans un contexte de dégradation de la conjoncture économique globale et d'augmentation du volume des restructurations et des défaillances d'entreprises.

Soutien public **en contrepartie d'engagements renforcés en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle**.

[Article 193 de la loi n°2025-127 de finances pour 2025](#)

[Décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond](#)

Les entreprises pourront bénéficier du dispositif APLD-R pendant **18 mois**, consécutifs ou non, sur une **période de référence de 24 mois** consécutifs .

Indemnisation du salarié : **70% du salaire brut**, majoré à 100% pendant la formation
Allocation versée employeur : **60% du salaire brut**

ETAPE 1 : NEGOCIER/ELABORER

Accord d'entreprise/établissement ou Document unilatéral pris en application d'un accord de branche étendu

CONTENU OBLIGATOIRE DE L'ACCORD OU DU DOCUMENT UNILATERAL

PREAMBULE avec un DIAGNOSTIC détaillé et précis sur 3 points :

- 1) La **situation économique** justifiant une baisse d'activité durable n'étant pas de nature à compromettre leur pérennité ;
- 2°) Les **perspectives d'activité** et les **actions à engager** afin de rétablir son activité à un niveau garantissant sa pérennité ;
- 3°) Les **besoins de développement des compétences (formations)** associés aux perspectives d'activité ;

ENGAGEMENTS RENFORCES :

- Engagements en matière de **maintien dans l'emploi** (absence de licenciement pour motif économique) ;
- Engagements en matière de **formation professionnelle**, au sens de l'[article L6313-1](#) du Code du travail : l'accord ou DU définit la **liste des actions de formation envisagées**, les **modalités de leurs financements** ainsi que les **modalités d'information aux salariés** de la mise en place de ces actions ;
 - **Objectif des formations : développer les compétences des salariés afin de favoriser leur mobilité professionnelle et de répondre aux besoins de l'entreprise pour relancer l'activité**
- Périmètre des engagements : a minima, sur l'intégralité des salariés inclus dans le périmètre de l'accord/DU pendant toute la durée d'application du dispositif

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

Le périmètre des établissements, des activités et des salariés concernés

La réduction maximale de l'horaire de travail

Début : ne peut être antérieur à la date de dépôt de la demande et peut être fixée :

- Au 1er jour du mois civil de la demande effective de validation/ d'homologation
- Au plus tard, le premier jour du troisième mois civil de cette demande

Durée: 24 mois maximum

- Avec durée de recours au sein de cette période de 18 mois maximum
- Si DU : ne peut être supérieure à la durée prévue par l'accord de branche

- Groupe, entreprise, établissement(s)
- L'ensemble des salariés, ou ceux affectés à certaines activités ou unités de travail uniquement

- **40% sur la totalité de la période considérée, sur la base**
 - Durée légale de travail (35h)
 - Durée collective inférieure
 - Durée prévue au contrat (temps partiel)
- **Peut aller jusqu'à 50% si la situation particulière le justifie : a voir avec DDETS**

Clauses facultatives :

- 1) Efforts proportionnés à ceux des salariés pour dirigeants, mandataires, actionnaires
- 2) Utilisation CP et CPF par les salariés pendant ou avant la mise en œuvre de l'APLD
- 3) Moyens de suivi de l'accord par les OS
- 4) Les actions spécifiquement engagées en faveur du maintien dans l'emploi

Ne pas hésiter à contacter le service activité partielle de la DDETS en amont

ETAPE 2: DEPOSER LA DEMANDE DANS L'APPLICATIF

VIA APART

DDETS COMPETENTE :

- Si un seul établissement concerné : DDETS du département où cet établissement est implanté
- Si plusieurs établissements concernés (bien les lister) : DDETS du département où l'un des établissements est implanté, la décision vaudra pour tous. **Attention si la demande de validation/homologation concerne plusieurs établissements, la DAP initiale et ses renouvellements éventuels entrent en vigueur à la même date.**

Il convient utilement de désigner dans l'accord la DDETS qui sera chef de file et **obligatoirement** d'informer les représentants du personnel de ce choix.

DEMANDE DE VALIDATION de l'accord ou d'HOMOLOGATION du Document unilatéral

- S'effectue via APART (Cf. Fiche "pas à pas" 70 que vous pouvez trouver sur le site APART ou nous demander) et correspond aussi à la 1ère période d'autorisation de mise en activité partielle (DAP) pour 6 mois
 1. Activer la DAD-R (durée d'application du dispositif)
 2. Créer la DAP-APLD-R
- **Joindre** obligatoirement le DU ou l'accord, et l'avis du CSE s'il existe
- **Apporter** les justificatifs de la baisse d'activité et de la pérennité de l'entreprise

ETAPE 3 : DECISION DE L'ADMINISTRATION

Via APART

A compter de la réception d'une demande complète, l'administration va transmettre une décision de :

- Refus ou validation de l'accord - délai de 15 jours
- Refus ou homologation du document unilatéral - délai de 21 jours

Nous serons très attentifs à la qualité et au caractère concret des informations contenues dans le préambule et des engagements renforcés pris en contrepartie de l'attribution de l'aide.

Ne pas hésiter à prendre l'attache de votre OPCO sur la question des engagements de formation et à contacter la DDETS avant la transmission finale pour échanger sur votre projet .

ETAPE 4: INFORMER LES SALARIES ET LE CSE

L'entreprise devra impérativement informer :

- **Les salariés concernés** : engagements souscrit en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ;
- Le **CSE** (le cas échéant) : engagements souscrits (attribution générales du CSE - Entreprises de plus de 50 salariés)

ETAPE 5 : MISE EN OEUVRE - DEMANDES D'INDEMNISATION (DI)

VIA APART

La DI doit être faite dans le délai de 6 mois maximum après la date de fin de la DAP concernée.

Au maximum l'employeur pourra faire 18 DI (mois consécutifs ou non)

Bien remplir la rubrique "gestion des salariés".

ETAPE 6 : BILAN ET RENOUVELLEMENT DE LA DAP

VIA APART

A la fin de chaque DAP, il convient obligatoirement de fournir un bilan du respect des engagements et en cas de renouvellement un diagnostic actualisé :

1° Bilan actualisé :

- Respect de la réduction maximale de l'horaire de travail (40%) fournir un tableau listant les salariés concernés)
- Respect des engagements de formation et de maintien dans l'emploi

2° Diagnostic actualisé (si renouvellement)

- Justifiant la baisse durable d'activité
- Et présentant les actions engagées afin de rétablir l'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ;

3° Le **PV de la dernière réunion du CSE** (le cas échéant) auquel il a été informé de la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond.

Ce renouvellement peut être refusé si les conditions ne sont pas/plus réunies :

- absence de baisse d'activité durable ;
- absence d'actions pour rétablir l'activité

Mais aussi pour **non-respect des engagements ou de la réduction maximale de l'horaire de travail par salarié**. Ces derniers points peuvent aussi donner lieu au **recouvrement** des aides versées.

NB : Le refus de transmission d'un bilan ou la transmission d'un bilan incomplet peut lui aussi justifier le refus du renouvellement de l'autorisation ou le recouvrement de l'allocation