

# Activité Partielle de Longue Durée Rebond (APLD-R)

## DREETS

Ce dispositif serait en vigueur jusqu'au 28 février 2026.

## Présentation du dispositif

L'Activité Partielle de Longue Durée Rebond (APLD-R) est destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Ce dispositif s'appliquera dès la parution du décret d'application.

## Conditions d'attribution

### A qui s'adresse le dispositif ?

#### — Entreprises éligibles

Sont éligibles, toutes les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable ne compromettant pas leur pérennité, de réduire ou de suspendre l'activité de leurs salariés tout en préservant leur emploi.

Les entreprises pourraient bénéficier du dispositif pendant 18 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois consécutifs (en attente du décret d'application).

#### — Critères d'éligibilité

L'employeur qui souhaite bénéficier de ce dispositif doit, au choix, conclure et faire valider par le préfet de son département :

- un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe,
- un accord collectif de branche étendu.

La mise en œuvre de l'APLD-R peut aussi résulter de l'homologation d'un document unilatéral d'application d'un accord collectif de branche étendu. Ce document est élaboré par l'employeur.

Cet accord doit indiquer :

- la durée de son application,
- les activités et les salariés concernés par l'APLD,
- les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu une indemnisation,
- les engagements spécifiques, notamment en matière de maintien de l'emploi et de formation professionnelle (nécessaire d'élaborer un document énumérant ces engagements, après avoir consulté le CSE lorsqu'il existe),
- les actions de développement des compétences proposées aux salariés placés en APLD.

Le décret d'application prévoit que l'accord collectif (ou le document unilatéral) transmis à l'administration comporte un diagnostic intégrant les informations suivantes :

- le détail de la baisse d'activité durable subie par l'entreprise,
- les perspectives d'activité envisagées,
- les besoins en compétence des salariés.

---

## Montant de l'aide

### De quel type d'aide s'agit-il ?

Le salarié placé en temps partiel bénéficie d'une indemnisation, versée par l'employeur, visant à compenser sa perte de salaire. En contrepartie, l'employeur perçoit sous forme d'allocation un remboursement partiel de l'État et de l'Unédic.

En attente de la parution du décret d'application.

Le placement en APLD-R des salariés par l'employeur autoriserait le versement d'une indemnité au salarié à hauteur de 70% de sa rémunération antérieure brute (indemnité portée à 100% du salaire net si le salarié entre en formation pendant sa période de placement en activité partielle).

Le montant de l'allocation versée à l'employeur sera fixé à 60% de la rémunération antérieure brute du salarié.

---

## Organisme

### DREETS

#### Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

- **Accès aux contacts locaux**  
Web : [dreets.gouv.fr](https://dreets.gouv.fr)

---

## Source et références légales

### Références légales

Article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025.