

## Chaque mois, une info pratique sur mes droits !

juillet 2025

### Mais c'est quoi l'Activité Partielle de Longue Durée Rebond ?

L'APLD Rebond est un dispositif d'activité partielle qui permet à l'employeur de **réduire temporairement le temps de travail** des salariés en cas de baisse durable d'activité, **tout en maintenant une partie de leur rémunération** grâce à une indemnisation de l'État équivalente à 70 % du salaire brut (soit environ 84 % du net).

Il suppose la conclusion d'un accord d'entreprise ou de branche, ou, à défaut, une décision unilatérale fondée sur un accord de branche préexistant. **La réduction de l'horaire peut aller jusqu'à 40 % de la durée de travail applicable.**



**Attention :** La limite de 40 % peut être dépassée sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif ou le document unilatéral, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale. Le dispositif est conditionné à la validation ou l'homologation par l'administration (DREETS) pour une durée initiale de 6 mois, renouvelable, dans la limite de 18 mois, consécutifs ou non, sur 24 mois consécutifs.

#### L'accord doit comprendre :

- Un préambule exposant le diagnostic économique, les perspectives d'activité, les besoins en compétences, et, s'il est conclu au niveau de l'entreprise, les mesures mises en œuvre pour garantir la pérennité de l'activité, ainsi que les établissements, activités et salariés concernés ;
- Sa durée d'application ;
- La réduction maximale d'horaire ;
- Les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation (s'il s'agit d'un accord d'entreprise) ;
- Les modalités d'information du CSE, qui doivent être mises en œuvre au moins tous les 3 mois.

Si l'accord est de branche, la décision unilatérale de l'employeur doit reprendre ces engagements et être soumise à validation. Les représentants du personnel et les salariés concernés doivent être informés de la validation du dispositif et des engagements associés. L'accord (ou la décision unilatérale) doit être transmis et consultable, et peut faire l'objet d'un droit d'alerte si les engagements ne sont pas respectés.

**N'hésitez pas à solliciter vos représentants syndicaux CFTC pour vérifier la conformité du dispositif mis en place dans votre entreprise.**