



CONSTRUCTION  
ET BOIS

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# INFOJURI

N°03-2025

MAI 2025

## APLD-R : un nouveau levier pour préserver l'emploi dans les entreprises confrontées aux crises conjoncturelles



### Décryptage juridique et vigilance syndicale

La publication du décret du 15 avril 2025, pris en application de la loi de finances pour 2025 (article 108, loi du 14 février 2025), inaugure un nouveau dispositif temporaire d'activité partielle : l'Activité Partielle de Longue Durée «Rebond» (APLD-R).

Ce dispositif, qui s'inspire de l'APLD déployée pendant la crise sanitaire, vise à accompa-

gner les entreprises confrontées à une baisse durable mais temporaire de leur activité, sans pour autant relever de difficultés structurelles. Dans un contexte économique toujours instable, marqué notamment par des tensions sur certains marchés comme le BTP ou l'industrie, l'APLD-R s'annonce comme un outil de gestion de l'emploi à manier avec précaution... et à encadrer fermement.



### Objectifs affichés : emploi, compétences et soutien public

Concrètement, l'APLD-R permet à une entreprise de réduire temporairement le temps de travail, tout en maintenant les rémunérations des salariés via un soutien financier important de l'État. L'objectif est clair : éviter les licenciements économiques et préserver les compétences.

Elle s'adresse prioritairement aux secteurs exposés à des cycles économiques fluctuants,

comme la construction, l'industrie ou certains services.

Ce nouveau dispositif complète l'APLD «classique», dont l'accès est aujourd'hui limité aux entreprises ayant transmis leur accord avant le 31 décembre 2022. L'APLD-R prend donc le relais pour celles qui sont touchées plus tardivement, en 2025 notamment.



**CONSTRUCTION  
ET BOIS**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# INFOJURI

## Conditions de mise en œuvre : accord collectif ou document unilatéral

Deux voies de mise en place sont prévues :

- Par accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe, validé par l'administration (DREETS) ;
- Par document unilatéral, uniquement si un accord de branche étendu le permet, et après consultation obligatoire du CSE.

La demande d'homologation doit être transmise au plus tard le 28 février 2026. L'administration dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrés pour un accord collectif, et de 21 jours ouvrés pour un document unilatéral. En l'absence de réponse dans ces délais, l'homologation est réputée acquise.

## Contenu obligatoire de l'accord ou du document

Le texte transmis à la DREETS doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires :

- Durée d'application du dispositif,
- Périmètre des salariés concernés (activités ou catégories),
- Taux de réduction du temps de travail, plafonné à 40 % en moyenne,
- Engagements de maintien dans l'emploi,
- Mesures d'accompagnement, notamment en matière de formation : bilan de compétences, VAE, CPF, formations techniques, etc.

### Exemple concret

#### Prenons un exemple illustratif.

L'entreprise fictive Bâticonstructis, active dans la construction de logements, subit une chute de 30 % de son carnet de commandes du fait du ralentissement du marché immobilier. Plutôt que de recourir aux licenciements économiques, elle mobilise l'accord de branche du BTP pour mettre en place un document unilatéral, après avoir consulté son CSE.

Le temps de travail est réduit de 30 %. Les salariés touchent une indemnité correspondant à 60 % de leur rémunération brute, soit environ 91,6 % de leur net habituel, grâce à une prise en charge par l'État à hauteur de 85 % de l'indemnité versée par l'employeur. Un salarié percevant 2 000 € net touchera donc environ 1 832 € net durant cette période.

Des formations sont également proposées, centrées sur les normes environnementales et les techniques de construction durable.

Pour  
AGIR**Analyse syndicale : points de vigilance et leviers de négociation**

Du point de vue syndical, plusieurs éléments clés doivent faire l'objet d'une attention soutenue :

1. **Consultation du CSE** : Même en cas de document unilatéral, le CSE doit être consulté. Cette étape ne doit pas être une simple formalité : elle peut (et doit) être utilisée pour négocier des contreparties, notamment en matière de formation, de conditions de travail ou de non-recours aux heures supplémentaires pendant la période.
2. **Engagements de maintien dans l'emploi** : Ils sont obligatoires et opposables. L'administration peut demander le remboursement des aides en cas de non-respect. Il est donc crucial de s'assurer que ces engagements soient clairs, vérifiables, et formalisés.
3. **Transparence économique** : L'entreprise doit fournir des éléments précis sur sa situation financière et ses perspectives d'activité. C'est une opportunité pour les représentants du personnel d'obtenir une vision stratégique et d'évaluer la pertinence du recours à l'APLD-R.
4. **Risques d'abus patronaux** : Les représentants syndicaux doivent rester particulièrement vigilants aux risques de détournement du dispositif par certains employeurs. Il pourrait y avoir la tentation de prolonger artificiellement la période de baisse d'activité ou de profiter du dispositif pour diminuer les coûts de main-d'œuvre tout en augmentant les cadences lors de la reprise d'activité. Les syndicats doivent exiger une transparence maximale sur la répartition des efforts entre salariés et dirigeants ou actionnaires.

**Articulation avec l'APLD classique**

Il est impossible de cumuler APLD et APLD-R pour les mêmes salariés sur la même période. Une entreprise qui a épuisé ses droits APLD, ou qui ne les a pas mobilisés dans les temps, peut toutefois basculer vers l'APLD-R, à condition de conclure un nouveau texte conforme.

Il est donc important de bien identifier dans l'entreprise quel dispositif est activable et dans quelles conditions, pour éviter tout risque de rejet par l'administration.

## Conclusion

**Un dispositif à encadrer pour éviter les dérives**

L'APLD-R, à l'image de l'APLD, est un outil de gestion de crise potentiellement protecteur, à condition qu'il soit bien encadré et utilisé dans l'intérêt des salariés. Les syndicats doivent anticiper la sortie du dispositif et surveiller de près la pérennité du soutien public pour éviter les mauvaises surprises. Ils doivent aussi s'assurer que les formations proposées sont réellement adaptées et porteuses d'opportunités pour l'avenir des salariés. Il peut permettre de passer un cap difficile sans sacrifier l'emploi ni les compétences, mais ne doit en aucun cas servir de variable d'ajustement facile pour les employeurs.