

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

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

NOR : TSSD2506788D

Publics concernés : employeurs, salariés, administrations et préfets de département.

Objet : le décret précise les modalités d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond prévu à l'article 193 de la loi de finances pour 2025. A ce titre, il fixe les modalités d'éligibilité et les conditions de recours au dispositif pour les employeurs éligibles. Il définit également les compétences de l'autorité administrative en matière d'instruction des demandes et de contrôle du recours au dispositif, ainsi que les conditions mises à l'octroi de l'allocation d'activité partielle de longue durée rebond.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Application : le décret est pris pour l'application de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025.

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles,

Vu le code des relations entre le public et l'administration, notamment son article L. 242-2 ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, notamment son article 193 ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle en date du 12 mars 2025 ;

Vu la saisine du conseil départemental de Mayotte en date du 13 mars 2025 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

CHAPITRE I^{er}

CONDITIONS D'ACCÈS AU DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE REBOND

Art. 1^{er}. – L'accord de branche étendu ainsi que l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe auxquels est subordonné le bénéfice du dispositif spécifique dénommé « activité partielle de longue durée rebond » prévu par le I de l'article 193 de la loi du 14 février 2025 susvisée comportent un préambule présentant un diagnostic sur :

1° La situation économique de la branche ou celle de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe justifiant une baisse durable d'activité ;

2° Les perspectives d'activité de la branche ou celles de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ainsi que, lorsqu'il s'agit d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, les actions à engager afin d'assurer une activité garantissant leur pérennité ;

3° Les besoins de développement des compétences dans la branche ou dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe au regard des perspectives d'activité mentionnées au 2°.

Art. 2. – Les accords mentionnés à l'article 1^{er} définissent :

1° La date de début et la durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond ;

2° Lorsqu'il s'agit d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le périmètre des établissements, des activités et des salariés auxquels s'applique ce dispositif ;

3° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée ;

4° Les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ;

5° Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information est communiquée au moins tous les trois mois.

Art. 3. – Les accords mentionnés à l'article 1^{er} peuvent prévoir :

1° Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée d'application du dispositif ;

2° Les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;

3° Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales ;

4° Les actions spécifiquement engagées en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins cinquante-sept ans.

Art. 4. – La réduction de l'horaire de travail mentionnée au 3° de l'article 2 ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif et peut conduire, pour certaine période, à la suspension temporaire de l'activité.

Les accords mentionnés à l'article 1^{er} peuvent prévoir, lorsqu'une situation économique particulière le justifie, les conditions dans lesquelles la réduction de l'horaire de travail mentionnée à l'alinéa précédent peut être dépassée, sans pouvoir être supérieure à 50 %. L'autorité administrative autorise, au regard des conditions prévues par l'accord, le dépassement de la durée maximale de réduction de l'horaire de travail définie au premier alinéa.

Art. 5. – Les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle mentionnés au 4° de l'article 2 ont notamment pour objectif de développer les compétences des salariés afin de favoriser leur mobilité professionnelle et de répondre aux besoins mentionnés au 3° de l'article 1^{er}.

Ces engagements concernent, au moins, l'intégralité des salariés compris dans le périmètre mentionné au 2° de l'article 2 pendant la durée d'application du dispositif mentionnée à l'article 10.

L'accord collectif précise la liste des actions mentionnées à l'article L. 6313-1 du code du travail qui sont proposées aux salariés compris dans le périmètre du dispositif, ainsi que les modalités de financement de ces actions et d'information des salariés à leur sujet.

Art. 6. – Le document élaboré par l'employeur en application du II de l'article 193 de la loi du 14 février 2025 susvisée précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'établissement ou l'entreprise, des stipulations de l'accord de branche étendu.

Les dispositions des articles 1^{er} à 5 relatives à l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe sont applicables au document élaboré par l'employeur.

Art. 7. – L'employeur informe :

1° Les salariés compris dans le périmètre de l'accord collectif ou du document des engagements qu'il a souscrit en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ;

2° Lorsque l'entreprise compte au moins cinquante salariés, le comité social et économique, en application de l'article L. 2312-8 du code du travail, des engagements souscrits.

CHAPITRE II

DÉCISION DE VALIDATION OU D'HOMOLOGATION ET DURÉE D'APPLICATION DU DISPOSITIF

Art. 8. – La demande de validation de l'accord collectif ou d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail. Elle est accompagnée de l'accord collectif ou du document.

La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

Art. 9. – L'autorité administrative valide l'accord collectif ou homologue le document dans les conditions prévues respectivement au IV et au V de l'article 193 de la loi du 14 février 2025 susvisée.

Cette décision est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur, ainsi que, s'il existe, au comité social et économique, et, lorsqu'elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales qui en sont signataires.

Art. 10. – Le dispositif est applicable à l'employeur dans la limite d'une durée de vingt-quatre mois consécutifs à compter d'une date qu'il a choisie et qui est fixée par la décision de validation ou d'homologation.

Cette date est comprise entre le premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation a été transmise à l'autorité administrative et le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de cette demande.

Cette date est commune à tous les établissements compris dans le périmètre d'un même accord collectif d'entreprise ou de groupe, ou d'un même document établi par l'employeur pour une entreprise ou un groupe.

Art. 11. – Le présent dispositif ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Un employeur bénéficiant du présent dispositif au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment, sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document, bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 du même code.

CHAPITRE III

PLACEMENT EN ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE REBOND

Art. 12. – Au cours de la durée d'application définie à l'article 10, l'employeur peut bénéficier jusqu'à dix-huit mois, consécutifs ou non, d'indemnisation.

La décision de validation ou d'homologation vaut autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond pour une durée de six mois.

L'employeur peut demander, pour les mêmes établissements, de nouvelles autorisations de placement en activité partielle de longue durée rebond d'une durée maximale de six mois. Ces autorisations entrent en vigueur à la même date pour l'ensemble des établissements concernés.

Art. 13. – Avant l'échéance de chaque période d'autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond, l'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail mentionnée au 3° de l'article 2 et des engagements mentionnés au 4° du même article.

Art. 14. – Lorsque l'employeur demande une nouvelle autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond, il adresse à l'autorité administrative par voie dématérialisée :

1° Un bilan actualisé portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail mentionnée au 3° de l'article 2 et des engagements mentionnés au 4° du même article ;

2° Un diagnostic actualisé justifiant notamment la baisse durable d'activité et présentant les actions mentionnées au 2° de l'article 1^{er} engagées afin de rétablir l'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ;

3° Le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, lorsqu'il existe, a été informé de la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond.

Art. 15. – Dans la limite des dix-huit mois mentionnée au premier alinéa de l'article 12, l'autorité administrative peut accorder à l'employeur une nouvelle autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond en cas de persistance des circonstances justifiant la baisse durable d'activité. Elle tient compte notamment :

1° Du bilan et du diagnostic mentionnés à l'article 14 ;

2° Du respect de la réduction maximale autorisée de l'horaire de travail ;

3° Du respect des engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ;

4° De la mise en œuvre des actions à engager visant à rétablir l'activité.

La décision de l'autorité administrative est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Celui-ci en informe, s'il existe, le comité social et économique.

Art. 16. – L'absence de réponse à une nouvelle demande d'autorisation, dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception dans le cas d'un accord collectif et dans un délai de vingt et un jours à compter de la date de réception dans le cas d'un document, vaut décision d'acceptation.

CHAPITRE IV

MODALITÉS DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ ET DE L'ALLOCATION

Art. 17. – Le salarié placé en activité partielle de longue durée rebond reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Pendant la réalisation des actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 du code du travail mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

Art. 18. – Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal, pour chaque salarié placé dans le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 9,40 euros.

Ce minimum n'est pas applicable lorsque leur rémunération est inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance, aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, aux journalistes pigistes en collaboration régulière entrant dans le champ d'application de l'article L. 7112-1 du code du travail et aux salariés mentionnés au titre I^{er} du livre III de la septième partie du même code.

Pour l'application à Mayotte des dispositions du deuxième alinéa du présent article, le taux horaire ne peut être inférieur à 8,10 euros.

CHAPITRE V

REFUS DU VERSEMENT DE L'ALLOCATION ET REMBOURSEMENT DES INDUS

Art. 19. – Avant l'échéance de la durée d'application du dispositif mentionnée à l'article 10, l'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan final portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail mentionnée au 3° du II de l'article 1^{er} et des engagements mentionnés au 4° du II du même article.

Ce bilan est 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 comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond.

Art. 20. – Conformément aux dispositions de l'article L. 242-2 du code des relations entre le public et l'administration, l'autorité administrative peut demander le remboursement de tout ou partie de l'allocation versée.

Art. 21. – L'autorité administrative demande à l'employeur le remboursement à l'Agence de service et de paiement, dans un délai ne pouvant être inférieur à trente jours, de tout ou partie des sommes versées au titre de l'allocation d'activité partielle de longue durée rebond :

1° En cas de trop perçu ;

2° Pour chaque salarié compris dans le périmètre de l'accord collectif ou du document dont le licenciement est prononcé, pendant la durée d'application de celui-ci, pour l'une des causes énumérées à l'article L. 1233-3 du code du travail ;

3° Pour chaque salarié placé en activité partielle de longue durée rebond au-delà de la réduction maximale de l'horaire de travail mentionnée au 3° de l'article 2.

Art. 22. – Le remboursement de tout ou partie des sommes dues par l'employeur peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière, selon le cas, de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

Lorsque l'employeur saisit l'autorité administrative d'une demande tendant au bénéfice des dispositions du premier alinéa ou lorsque l'autorité administrative indique à l'employeur qu'en application de ces dispositions elle ne lui demandera pas le remboursement de tout ou partie des sommes qu'il doit, ce dernier en informe les institutions représentatives du personnel et, le cas échéant, les organisations syndicales signataires de l'accord collectif.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 23. – L'autorité administrative mentionnée à l'article 193 de la loi du 14 février 2025 susvisé et dans le présent décret est le représentant de l'Etat dans le département dans lequel est implanté l'établissement concerné par l'accord collectif ou le document.

Lorsque l'accord collectif ou le document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, le représentant de l'Etat dans le département compétent est celui d'entre eux auquel l'employeur adresse sa demande de validation ou d'homologation. L'employeur en informe les institutions représentatives du personnel, les organisations syndicales signataire de l'accord collectif et les salariés. Dans ce cas, le représentant de l'Etat dans le département compétent notifie à l'employeur les décisions mentionnées aux articles 12 et 15 à l'adresse de l'établissement que ce dernier a désigné.

Art. 24. – Les dispositions du chapitre II du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail sont applicables au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, à l'exception des articles R. 5122-1 à R. 5122-3, des deuxième et quatrième alinéas de l'article R. 5122-4, des articles R. 5122-6, R. 5122-7, R. 5122-9, R. 5122-10, D. 5122-13 et du premier alinéa de l'article R. 5122-18.

Pour l'application de l'article R. 5122-5 du code du travail au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, la référence à la décision d'autorisation expresse ou tacite prévue à l'article R. 5122-4 du même code s'entend comme la référence à l'autorisation de placement en activité partielle prévue par les articles 12 et 15 du présent décret.

Art. 25. – Le ministre d'État, ministre des outre-mer, la ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles et la ministre auprès de la ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles, chargée du travail et de l'emploi, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 14 avril 2025.

FRANÇOIS BAYROU

Par le Premier ministre :

*La ministre du travail, de la santé,
des solidarités et des familles,*

CATHERINE VAUTRIN

*Le ministre d'État,
ministre des outre-mer,*
MANUEL VALLS

*La ministre auprès de la ministre du travail,
de la santé, des solidarités et des familles,
chargée du travail et de l'emploi,*
ASTRID PANOSYAN-BOUVET