

Dernière mise à jour le 15 mai 2025

APLD Rebond 2025 : Comment la traiter en paie ?

Le ministère du travail a publié une série de questions-réponses sur l'activité partielle longue durée Rebond (APLD-Rebond). Découvrez les modalités de gestion en paie de ce nouveau dispositif d'activité partielle !

Sommaire

- Qui peut bénéficier de l'APLD Rebond ?
- Les employeurs éligibles à ce nouveau dispositif d'activité partielle
- Précisions sur les salariés éligibles à l'APLD-Rebond
- L'APLD Rebond en paie : Quelles règles appliquer ?
- L'indemnité versée au salarié
- Le régime social et fiscal de l'indemnité
- L'allocation remboursée à l'employeur

Introduite par la loi de finances pour 2025, l'activité partielle de longue durée Rebond (APLD Rebond) a pour objectif de soutenir les entreprises confrontées à une réduction durable de leur activité, tout en préservant l'emploi des salariés et la pérennité de l'entreprise. Ses modalités d'application sont précisées par le décret n°2025-338 du 14 avril 2025 et une FAQ publiée par le ministère du Travail le 9 mai 2025 apporte certaines précisions pour l'application de ce nouveau dispositif d'activité partielle et notamment concernant l'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur et l'allocation perçue en contrepartie.

Qui peut bénéficier de l'APLD Rebond ?

Le dispositif APLD Rebond s'adresse aux **entreprises confrontées à une réduction durable de leur activité**, sans que cela compromette leur viabilité économique. Il s'agit d'un **dispositif temporaire** ouvert du **1er mars 2025 au 28 février 2026**, date limite de dépôt des accords ou documents unilatéraux.

Passé cette échéance, aucune nouvelle entrée ne sera possible, mais les accords déjà validés ou documents homologués pourront continuer à évoluer pour s'adapter à la conjoncture afin de suivre l'évolution de la situation économique de l'entreprise.

Les employeurs éligibles à ce nouveau dispositif d'activité partielle

L'APLD Rebond est destinée aux établissements, entreprises ou groupes qui font face à une baisse durable de leur activité économique.

Toutefois, l'accès au dispositif est conditionné au fait que cette réduction d'activité ne mette pas en péril la pérennité de l'entreprise : l'objectif de l'APLD Rebond est en effet d'éviter les licenciements économiques en permettant à l'employeur de préserver les emplois tout en engageant des actions pour relancer son activité.

Précisions sur les salariés éligibles à l'APLD-Rebond

L'APLD Rebond s'applique à tous les salariés relevant du **périmètre défini dans l'accord ou le document unilatéral**. Il ne peut être appliqué de façon individuelle. En revanche, un système de roulement est autorisé à l'intérieur d'une même unité de travail comme pour l'activité partielle "classique".

Toutefois, certains salariés sont soumis à des conditions spécifiques :

- **Les salariés protégés** : Ils doivent donner leur accord pour être placés en APLD.
- **CDD d'usage et contrats saisonniers** : L'éligibilité doit être justifiée au cas par cas.
- **Cadres dirigeants** : Ils peuvent être placés en APLD Rebond uniquement pour les périodes de suspension temporaire totale de l'activité et non en cas de réduction de l'horaire de travail (à notre sens dans le cadre d'une réduction de l'horaire de travail par "roulement" avec des périodes travaillées et des périodes non travaillées).

L'APLD Rebond en paie : Quelles règles appliquer ?

Comme pour l'activité partielle classique, les salariés placés en APLD Rebond perçoivent une indemnité d'activité partielle pour les heures non travaillées. En contrepartie, l'employeur bénéficie d'une allocation versée par l'État.

L'indemnité versée au salarié

Pendant les périodes d'inactivité, le salarié perçoit une **indemnité égale à 70 % de sa rémunération horaire brute**, retenue dans la limite de 4,5 SMIC. Cela correspond à une indemnité maximale de 37,42 € de l'heure (28,29 € à Mayotte). Ce montant ne peut toutefois pas dépasser la rémunération nette horaire habituelle du salarié dans les mêmes conditions que l'activité partielle "classique".

En cas de formation suivie durant les heures chômées, l'indemnité est portée à **100 % de la rémunération nette antérieure**.

Comme pour l'activité partielle "classique", le salarié bénéficie d'une **garantie de rémunération mensuelle minimale (RMM)**, équivalente au SMIC net mensuel, soit 9,40€ au 1er janvier 2025 (8,10€ à Mayotte).

Le régime social et fiscal de l'indemnité

L'indemnité est **imposable** et soumise à la **CSG (6,2 %)** et à la **CRDS (0,5 %)**, après un abattement de 1,75 % sur l'assiette. Le mécanisme d'écrêtement s'applique pour éviter que le net cumulé (indemnité + rémunération résiduelle) ne descende sous le SMIC brut.

Des règles spécifiques s'appliquent pour certains salariés :

- **Alsace-Moselle** : Cotisation maladie supplémentaire de 1,30 %
- **Mayotte** : Cotisation spécifique de 4,12 %
- **Salariés domiciliés hors de France** (non redevables de la CSG/CRDS mais relevant d'un régime obligatoire d'assurance maladie) : Cotisation maladie de 2,80 %

L'allocation remboursée à l'employeur

L'employeur reçoit une **allocation égale à 60 % de la rémunération horaire brute**, également plafonnée à 4,5 SMIC. À titre indicatif, le montant maximal remboursé est de 32,08 € par heure (24,25 € à Mayotte). Un **taux horaire minimal** s'applique, fixé à 9,40 € (8,10 € à Mayotte).

En comparaison, l'activité partielle classique n'ouvre droit qu'à un remboursement de 36 % du brut horaire.

[Ministère du travail - Questions-Réponses APLD Rebond](#)

Découvrez notre [outil de calcul de l'indemnisation de l'activité partielle en 2025](#)