



Direction régionale et interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités

SERVICE D'APPUI RESSOURCES HUMAINES AUX TPE / PME PARISIENNES

SESSION D'INFORMATION

VOTRE ACTIVITE A DIMINUE : RÉDUISEZ LE TEMPS DE TRAVAIL DE VOS SALARIÉS POUR PASSER LE CAP AVEC L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE - REBOND

02 juin 2025

14H00 - 15H00

VISIO-CONFERENCE



Cofinancé par
l'Union européenne

VOTRE ACTIVITE A DIMINUE : RÉDUISEZ LE TEMPS DE TRAVAIL DE VOS SALARIÉS POUR PASSER LE CAP AVEC L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE - REBOND



Nathalie ROUX, Responsable du pôle mutations économiques

PROGRAMME



Direction régionale et interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités

Jean-Philippe DEVOUCOUX, Raphaël BUZULIER, Paquita FRANCES, DRIEETS Île-de-France - UD75, Département
accompagnement des entreprises

- L'activité partielle de longue durée - rebond : cadre général
 - Pour quelles entreprises ?
 - Pour quelle durée ?
 - A quelles conditions ?
 - Avec quels engagements ?
- L'activité partielle de longue durée - rebond dans le détail
 - Pour quelles catégories de salariés ?
 - Pour quel pourcentage de baisse du temps de travail ?
 - Pour quelle allocation versée à l'employeur ?
 - Pour quel montant d'indemnité versé aux salariés ?
- En pratique
 - Effectuer sa demande

Echange avec les entreprises



Vos contacts

Nathalie Roux

nathalie.roux@epec.paris

07 56 00 94 37

Banouna Sam

banouna.sam@epec.paris

07 56 19 86 10

sarh75@epec.paris

Pour les dirigeants de TPE / PME parisiennes

- En particulier de **moins de 50 salariés**
- Quel que soit le secteur

Labellisé par l'Etat

GRATUIT

Qui ont **besoin d'un conseil de premier niveau** pour gérer les conséquences de l'évolution de leur activité, pour recruter, former, gérer leurs salariés au quotidien (mobilité interne et externe), pour mieux connaître les obligations légales en matière de droit du travail et pour accéder aux aides et ressources proposées par les pouvoirs publics...

Nous proposons :

- Un **conseil personnalisé** par téléphone, en rendez-vous individuel sur site ou dans l'entreprise
- Une **mise en relation avec des professionnels du territoire parisien, régional, national** pour répondre à des questions spécifiques
- Des **sessions d'information en visio-conférence** pour partager ses interrogations et se professionnaliser à distance, des **ateliers pratiques** en petit groupe pour travailler une thématique avec un expert
- Des **ressources** en ligne : www.epec.paris - [Nos sessions d'information](#) et une Lettre d'information mensuelle

Jean-Philippe DEVOUCOUX Raphaël BUZULIER, Paquita FRANCES

Département accompagnement des entreprises

Présentation du dispositif APLD-R

Activite Partielle de Longue Durée Rebond



Cadre juridique

Le dispositif est encadré par :

- L'article 193 de la LOI n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025
- Le décret d'application n° 2025-338 du 14 avril 2025

Modalités de dépôt



Une plateforme dédiée :
<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>



Accord collectif



Document Unilatéral

Formalisme



Le document unilatéral reprend les stipulations de l'accord de branche et est accompagné de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe



- L'accord collectif respecte les règles de la négociation collective

Objectifs visés par le dispositif



Permettre à l'employeur
d'ajuster les heures de travail
en fonction de ses besoins



Assurer une aide au maintien
dans l'emploi des salariés



Prévenir les licenciements
économiques



Développer des actions
concrètes en matière de
formation professionnelle.

Contenu obligatoire



Un préambule présentant un diagnostic économique (situation, difficultés, perspectives et besoins de formation)



Une date de début et une durée d'application (maximum 18 mois sur 24 mois)



Le périmètre des établissements, activités et salariés concernés par le dispositif



La réduction d'activité envisagée (40% ou 50% en cas de situation exceptionnelle)



Les engagements obligatoires (formation et maintien dans l'emploi)



Les modalités d'informations des OS, CSE s'ils existent (minimum tous les 3 mois)

Renouvellement



Un bilan actualisé portant (I) sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et (II) des engagements



Un diagnostic actualisé



Le PV de la dernière réunion du CSE

L'allocation

- L'allocation

L'employeur perçoit pour chaque salarié placé dans le dispositif une allocation équivalente à 60 % de la rémunération horaire brut.

Ce minimum n'est pas applicable lorsque la rémunération du salarié est inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance, aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, aux journalistes pigistes en collaboration régulière ou aux VRP.



L'indemnisation

- L'indemnisation

Le salarié reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute.

Pendant la réalisation des actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.



Remboursement



En cas de trop
perçu



En cas de
dénonciation de
l'accord



En cas de licenciement
économiques pendant la période
d'application



En cas de dépassement
de la réduction horaire

Le diagnostic économique

Activite Partielle de Longue Durée Rebond

Ce qu'il faut retenir



Doit présenter des données évolutives (argumentées, chiffrées) justifiant la réduction d'activité durable



Doit être porté à la connaissance du CSE



Doit proposer des perspectives de reprises pertinentes et cohérentes



Doit être actualisé en cas de renouvellement

Les engagements obligatoires

Activite Partielle de Longue Durée Rebond

Distinction des engagements

Il existe deux engagements obligatoires spécifiques :

- L'engagement en matière de formation
- L'engagement en matière de maintien dans l'emploi

L'engagement en matière de formation



Doit permettre de développer les compétences des salariés



Doit concerner a minima l'ensemble des salariés pendant la durée d'application du dispositif



Doit favoriser la mobilité professionnelle ou répondre aux difficultés de l'entreprise et doit être cohérent avec la stratégie rebond de l'entreprise



Doit préciser les modalités de financement et d'information des salariés

Précisions utiles : l'article L.6313-1 du CdT

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :



1° Les actions de formation
Définies par les articles L.6313-2 et
L.6313-3



3° Les validations d'acquis
par l'expérience
Définies par l'article L.6313-5



2° Les bilans de
compétences
Définis par l'article L.6313-4



4° Les actions de formation
par apprentissage
Définies par l'article L.6313-6

Focus sur le 1^o : Les actions de formations

Ce parcours de formation nécessite l'existence de moyens techniques et humains et de ressources pédagogiques adaptés.

Réalisée à distance
ou sur le lieu de
travail

Favoriser
l'adaptation

Accompagner
l'évolution des
emplois

Développer des
compétences en
lien ou non avec le
poste de travail

Obtenir une
qualification plus
élevée

Favoriser la
mobilité
professionnelle

L'engagement en matière d'emploi



Doit permettre aux salariés de conserver leurs emplois



Doit concerner a minima l'ensemble des salariés



Doit perdurer sur la durée d'application du dispositif



Interdit tout licenciement pour motif économique (Cf. article L.1233-3 du code du travail)

Merci pour votre attention

Des questions ?

FAQ

ECHANGE AVEC LES ENTREPRISES



Ensemble Paris Emploi Compétences (EPEC), association créée le 1er janvier 2016, par la fusion entre le

Plan local pour l'insertion et l'emploi de Paris Nord - Est et la Maison de l'emploi de Paris. Activité parisienne depuis 2005.

Sous l'égide de l'Etat et de la Ville de Paris, l'EPEC est un acteur des politiques de l'emploi et de l'insertion au service du développement du territoire parisien. Il vise l'insertion professionnelle et le retour à l'emploi durable des publics, la professionnalisation de dirigeants et le développement des compétences de leurs salariés.

- Informer et orienter
 - Points d'accueil, d'information et d'orientation Paris Emploi (10^{ème} et 18^{ème} arrondissements), labellisés Centre associé de la Cité des Métiers Paris Villette
- Faire accéder à l'emploi les publics qui en sont éloignés par le levier de la commande publique et des marchés privés du territoire
 - Pôle clauses sociales de Paris
- Accompagner les parisien(ienne)s pour accéder à la formation et à l'emploi
 - Plan local pour l'insertion et l'emploi de Paris
 - Aller vers l'emploi dans les quartiers - AVEQ
- Accompagner les entreprises
 - Service d'appui RH aux TPE / PME parisiennes
 - Plateforme parisienne de soutien pour la transformation des services d'aide à domicile
- Organisme intermédiaire du Fonds social européen

<http://www.epec.paris/>