Envoyé en préfecture le 12/05/2025
Reçu en préfecture le 12/05/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250429-DL2904250087-DE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
DÉPARTEMENT DE MAYOTTE

CONSEIL DEPARTEMENTAL

Commission Permanente du mardi 29 avril 2025

Membres en exercice : 26
Présents : 14
Procuration(s) : 6
Absent(s) : 6
Nombres de votants : 20
Votes pour : 20
Vote(s) contre : 0
Abstention(s) : 0
Date de la convocation : vendredi 18 avril 2025

DELIBERATION N°DL_CP2025_0087

Portant avis du conseil départemental sur le projet de décret relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond

L'an deux mille vingt-cinq, le vingt-neuf avril, à 09h00, le Conseil Départemental de Mayotte s'est réuni en Commission Permanente, en application de l'article L. 3121-19 du code général des collectivités territoriales, sur convocation et sous la présidence de Monsieur Ben Issa OUSSENI, Président du Conseil départemental de Mayotte.
Cette séance s'est tenue à l'hémicycle Younoussa BAMANA.

Conseillers départementaux présents :
Monsieur Ben Issa OUSSENI, Monsieur Soibahadine NDAKA, Madame Mariam SAID KALAME, Monsieur Ali OMAR, Madame Bibi CHANFI, Monsieur Soula SAID SOUFFOU, Madame Rosette VITTA, Monsieur Alain SARMENT, Madame Maymounati MOUSSA AHAMADI, Madame Echati ISSA, Monsieur Elyassir MANROUFOU, Monsieur Nadjayedine SIDI, Monsieur Saindou ATTOUMANI, Madame Hélène POLLOZEC

Conseillers départementaux représentés :
Madame Zouhourya MOUAYAD BEN donne pouvoir à Monsieur Ben Issa OUSSENI, Monsieur Daoud SAINDOU MALIDE donne pouvoir à Madame Echati ISSA, Monsieur El Anrif HASSANI donne pouvoir à Monsieur Nadjayedine SIDI, Madame Farianti MDALLAH donne pouvoir à Monsieur Ali OMAR, Madame Laini ABDALLAH BOINA donne pouvoir à Monsieur Elyassir MANROUFOU, Monsieur Abdoul KAMARDINE donne pouvoir à Madame Bibi CHANFI

Conseillers départementaux absents :
Monsieur Madi Moussa VELOU, Madame Nadjima SAID, Madame Zamimou AHAMADI, Monsieur Daniel ZAIDANI, Madame Soihirat EL HADAD, Madame Zaounaki SAINDOU

Secrétaire de séance désignée :
Madame Hélène POLLOZEC

Le Président constate que le quorum est atteint,

Vu le code général des collectivités territoriales ;
Vu La loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales ;
Vu La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
Vu la délibération N°DL_AP2021_0197 du 1er juillet 2021 portant élection de Monsieur Ben ISSA OUSSENI, Président du Conseil général de Mayotte ;
Vu la délibération n° DL_AP2021_0203 du 19 juillet 2021 relative aux délégations d'attributions du conseil départemental données à sa commission permanente ;
Vu la lettre de saisine du Préfet du 13 mars 2025 ;

Considérant le rapport n°2513 de Monsieur le Président du Conseil départemental ;

Considérant l'avis de la commission éducation, formation professionnelle et insertion en date du 24 avril 2025

Envoyé en préfecture le 12/05/2025
Reçu en préfecture le 12/05/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250429-DL2904250087-DE

Après en avoir délibéré, à l'unanimité des présents et des représentés,

Le Conseil Départemental,

DECIDE

Article 1 : de demander à l'Etat d'aligner Mayotte au droit commun sur l'allocation versée par l'Etat à l'employeur dans le cadre du présent dispositif **d'activité partielle de longue durée rebond** (APLD rebond) qui est fixée à 60% de la rémunération de référence avec un plancher de 9,40€ ;

Article 2 : de donner un avis favorable au projet de décret relatif au dispositif APLD rebond ;

Article 3 : en application des dispositions de l'article R.421-1 et suivants du code de justice administrative, cette délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif de Mamoudzou dans les deux mois qui suivent sa publication « et affichage » et sa transmission au représentant de l'État dans le Département.

Pour extrait certifié conforme
Le Président du Conseil départemental

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE MAYOTTE

Ben Issa OUSSENI

Envoyé en préfecture le 12/05/2025
Reçu en préfecture le 12/05/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250429-DL2904250087-DE

PRÉFET
DE MAYOTTE
Liberté
Égalité
Fraternité

Le Secrétariat Général

Mamoudzou, le 11 mars 2025

DÉPARTEMENT DE MAYOTTE
SERVICE DE L'ASSEMBLÉE
CONSEIL DÉPARTEMENTAL

13 MAR. 2025

Le préfet de Mayotte
Délégué du Gouvernement

à

Monsieur le président du Conseil départemental

BP 101

97600 MAMOUDZOU

Objet : Projet de décret relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond

P. Jointe: 2

J'ai l'honneur de vous transmettre ci-joint copie du projet de décret relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond élaboré par le ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles.

En application de l'article L. 3444-1 du code général des collectivités territoriales, je vous serais obligé de bien vouloir recueillir l'avis du conseil départemental sur ce texte, **selon la procédure d'urgence.**

Je vous remercie de bien vouloir nous le transmettre par messagerie aux adresses suivantes :

secretariat-sg@mayotte.pref.gouv.fr
consultation@mayotte.pref.gouv.fr

Je vous rappelle que l'avis du conseil départemental est à notifier expressément sous délai de **15 jours** en cas d'urgence sur demande du représentant de l'État.

Sans réponse à l'issue de ce délai, l'avis est réputé acquis.

Le Sous-préfet,
Secrétaire général
Daniel FERMON

Envoyé en préfecture le 12/05/2025
Reçu en préfecture le 12/05/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250429-DL2904250087-DE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES
Liberté
Égalité
Fraternité

Délégation générale
à l'emploi et à la
formation professionnelle

COMMISSION NATIONALE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Fiche de présentation

Projet de décret relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond

1/ Objet :

Ce projet de décret, pris pour l'application de l'article 193 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre du régime d'activité partielle de longue durée rebond (APLD rebond). A ce titre, il définit le contenu de l'accord collectif ou du document unilatéral pris en application d'un accord de branche étendu conditionnant l'entrée dans le dispositif. Il précise également la nature des engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle qui doivent être pris par les employeurs.

Le projet de décret définit les paramètres de mise en œuvre du dispositif en matière de durée de recours, de modalités de dépôt des demandes d'autorisation d'APLD rebond par l'employeur ainsi que des taux d'indemnité et d'allocation versées respectivement au salarié et à l'employeur.

En outre, il précise les compétences de l'autorité administrative en matière d'instruction des demandes et de contrôle des conditions de recours au dispositif par les employeurs. L'administration est ainsi compétente pour accorder ou refuser le renouvellement d'autorisation et le paiement de l'allocation au regard du respect des stipulations définies dans l'accord collectif ou le document unilatéral. Par ailleurs, l'administration peut ordonner le recouvrement de l'allocation d'APLD rebond lorsque l'employeur ne respecte pas les conditions mises à son octroi ou lorsqu'il ne respecte pas les engagements définis dans l'accord collectif ou le document unilatéral.

Enfin, le projet de décret définit les conditions de cumul du dispositif d'APLD rebond avec le dispositif d'activité partielle de droit commun relevant des articles L. 5122-1 et suivants et R. 5122-1 et suivants du code du travail.

2/ Entrée en vigueur :

Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

3/ Contenu du texte :

L'article premier définit le contenu obligatoire et facultatif de l'accord collectif ou du document unilatéral pris en application d'un accord de branche étendu instituant le dispositif d'APLD rebond au sein de l'établissement,

Envoyé en préfecture le 12/05/2025
Reçu en préfecture le 12/05/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250429-DL2904250087-DE

de l'entreprise ou du groupe. Cet article précise par ailleurs la portée des engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ainsi que le périmètre de ces engagements.

Le I prévoit que l'accord collectif doit comporter un préambule présentant un diagnostic portant sur la situation économique de l'établissement justifiant une baisse d'activité durable, les perspectives d'activité et les actions à engager pour rétablir l'activité ainsi que les besoins associés à cette reprise d'activité en matière de développement des compétences des salariés.

Le II précise le contenu de l'accord collectif. Celui-ci doit ainsi prévoir la durée d'application du dispositif, le périmètre des activités et des salariés concernés par le dispositif, la réduction maximale de l'horaire de travail par salarié, les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ainsi que les modalités d'information des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel.

Le III précise le contenu facultatif de l'accord collectif. Celui-ci peut définir les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée d'application du dispositif, les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales et les actions engagées en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés de plus de 57 ans.

Le IV dispose que le document unilatéral doit prévoir la mise en œuvre du dispositif conformément aux stipulations de l'accord de branche étendu.

Le V prévoit que l'employeur organise et dispense une information des salariés sur les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. Le comité social et économique est informé de ces engagements lorsque l'entreprise compte plus de cinquante salariés.

Le VI précise que les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle portent a minima sur l'intégralité des salariés inclus dans le périmètre de l'accord pendant la durée d'application du dispositif.

L'article 2 définit les modalités de dépôt de la demande de validation ou d'homologation de l'accord collectif ou du document unilatéral auprès de l'administration. Par ailleurs, il précise les modalités d'instruction de ces demandes par l'administration et les conditions d'octroi de l'autorisation de placement des salariés en APLD rebond et de son renouvellement éventuel.

L'article 3 définit la durée d'application du dispositif d'APLD rebond. Le bénéfice du dispositif peut être accordé au maximum pour dix-huit mois d'indemnisation consécutifs ou non sur une durée d'application du dispositif pouvant atteindre jusqu'à vingt-quatre mois consécutifs.

L'article 4 définit les modalités de la réduction de l'horaire de travail maximale par salarié au cours de la durée d'application du dispositif. La réduction de l'horaire de travail ne peut excéder 40% ou 50% de la durée légale de travail, ou lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée.

L'article 5 précise les modalités de transmission, à l'administration, des bilans du recours au dispositif élaborés par l'employeur durant la durée d'application du dispositif. Ces bilans doivent comprendre un diagnostic actualisé de la situation économique de l'entreprise et un état des lieux du respect effectif des engagements et de la réduction de l'horaire de travail. L'employeur doit transmettre ces bilans à l'échéance de chaque période d'autorisation, de la durée d'application du dispositif et lorsque l'employeur sollicite une nouvelle demande d'autorisation.

L'article 6 définit la compétence de l'administration pour refuser le versement de l'allocation ou ordonner son recouvrement lorsqu'il est constaté que les conditions mises à son octroi ne sont pas respectées par l'employeur.

Le I prévoit que l'administration peut refuser le versement de l'allocation lorsque la réduction de l'horaire maximale, les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle, les actions pour rétablir le niveau d'activité ne sont pas respectées ou lorsque les circonstances justifiant d'une baisse d'activité durable ne sont plus réunies.

Envoyé en préfecture le 12/05/2025
Reçu en préfecture le 12/05/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250429-DL2904250087-DE

Le II prévoit que l'administration peut ordonner le recouvrement de l'allocation lorsque les conditions mises à son octroi, notamment le non-respect des engagements, ne sont pas respectées.

Le III dispose que l'administration peut ne pas exiger le recouvrement de l'allocation lorsque celui-ci est incompatible avec la situation financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

L'article 7 prévoit que l'administration est compétente pour prononcer des sanctions de remboursement de l'allocation lorsque certaines conditions de bénéfice du dispositif n'ont pas été respectées.

Le I dispose que l'administration ordonne le recouvrement de l'allocation lorsque l'employeur a procédé au licenciement économique d'un salarié concerné par le périmètre de l'accord ou du document unilatéral.

Le II dispose que l'administration ordonne le recouvrement de l'allocation lorsque l'employeur n'a pas respecté la réduction maximale de l'horaire de travail pour un ou plusieurs salariés.

Le III dispose que l'administration peut ne pas exiger le recouvrement de l'allocation lorsque celui-ci est incompatible avec la situation financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

L'article 8 précise l'autorité administrative compétente pour instruire et contrôler les demandes déposées par l'établissement, l'entreprise ou le groupe.

L'article 9 prévoit que l'allocation d'APLD rebond versée à l'employeur pour chaque heure chômée est égale à 60% de la rémunération antérieure brute du salarié concerné dans la limite du smic net et de 60% de 4,5 fois le SMIC. Il fixe par ailleurs le taux horaire plancher de l'allocation et adapte ce plancher à la situation spécifique du territoire de Mayotte.

L'article 10 précise que l'indemnité d'APLD rebond versée au salarié pour chaque heure chômée est égale à 70% de la rémunération antérieure brute dudit salarié dans la limite du smic net et de 70% de 4,5 fois le SMIC. Cette indemnité est majorée à 100% de la rémunération antérieure nette lorsque le salarié entreprend des actions de formation pendant les heures chômées.

L'article 11 définit les règles de cumul entre l'APLD rebond et l'activité partielle de droit commun.

L'article 12 précise les dispositions réglementaires du code du travail en matière d'activité partielle de droit commun applicables au régime d'APLD rebond.

L'article 13 est l'article d'exécution.

Envoyé en préfecture le 12/05/2025
Reçu en préfecture le 12/05/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250429-DL2904250087-DE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles

Décret n° du

relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond

NOR : […]

Publics concernés : *administrations, employeurs, salariés.*

Objet : *le décret en Conseil d'Etat institue le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond en application de l'article 193 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025. A ce titre, il précise les modalités d'éligibilité et les conditions de recours au dispositif pour les employeurs éligibles. Enfin, il définit 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. Il peut être consulté sur le site Légifrance (https://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

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

Vu le code du travail, notamment ses articles R. 5122-1 à R. 5122-26 ;

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 XX,

Vu la saisine du conseil départemental de Mayotte en date du XX ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décrète :

Envoyé en préfecture le 12/05/2025
Reçu en préfecture le 12/05/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250429-DL2904250087-DE

Article 1er

I. - L'accord collectif auquel est subordonné le bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond institué par l'article 193 de la loi du 14 février 2025 susvisée comporte un préambule présentant un diagnostic sur :

1° La situation économique de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche justifiant une baisse d'activité durable n'étant pas de nature à compromettre leur pérennité ;

2° Les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche et les actions à engager afin de rétablir son activité à un niveau garantissant sa pérennité ;

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

II. - L'accord définit :

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

2° Le périmètre des établissements, activités et 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, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée ;

4° Les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. L'accord précise la liste des actions mentionnées à l'article L. 6313-1 du code du travail proposées aux salariés inclus dans le périmètre de l'accord, les modalités de financement de ces actions et d'information des salariés à leur sujet. Les engagements en matière de formation professionnelle de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche ont notamment pour objectif le développement des compétences des salariés afin de favoriser leur mobilité professionnelle et répondre aux besoins mentionnés au 3° du I ;

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 a lieu au moins tous les trois mois.

III. - L'accord peut notamment 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 de plus de 57 ans.

IV. - 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'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu. Il comporte les éléments prévus au I et II et en particulier les engagements spécifiques souscrits par l'employeur en matière de

Envoyé en préfecture le 12/05/2025
Reçu en préfecture le 12/05/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250429-DL2904250087-DE

maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. Sa durée ne peut excéder la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.

V. -L'employeur dispense une information des salariés inclus dans le périmètre de l'accord ou du document unilatéral sur les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle mentionnés aux 4° du II. Lorsque l'entreprise compte au moins cinquante salariés, l'employeur informe le comité social et économique, en application de l'article L. 2312-8 du code du travail, des engagements définis dans l'accord ou le document unilatéral.

VI. Les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle portent, a minima, sur l'intégralité des salariés inclus dans le périmètre de l'accord ou du document unilatéral de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe pendant la durée d'application du dispositif mentionnée à l'article 3.

Article 2

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

La décision d'homologation ou de validation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée au comité social et économique, lorsqu'il existe, et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales qui en sont signataires.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle de longue durée rebond pour une durée de six mois, à compter de la date de cette décision. Lorsque l'employeur le sollicite, la date de début d'autorisation est fixée au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative, en application du premier alinéa de l'article 3 ou au plus tard le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de la demande de validation ou d'homologation à l'autorité administrative.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation, l'employeur peut demander le renouvellement de l'autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond pour une période de six mois maximum. Après instruction du diagnostic actualisé ainsi que du bilan mentionné à l'article 5, l'autorité administrative peut accorder le renouvellement de l'autorisation.

La décision du préfet est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Celui-ci en informe le comité social et économique lorsqu'il existe.

En l'absence, sans motif légitime, des documents mentionnés au premier alinéa de l'article 5, lorsque la réduction maximale de l'horaire de travail mentionnée au 3° de II l'article 1er, les engagements mentionnés au 4° du II de l'article 1er ou les actions à engager afin de rétablir l'activité ne sont pas respectés ou lorsque les circonstances justifiant du maintien d'une baisse d'activité durable ne sont plus réunies, l'autorité administrative peut ne pas accorder le renouvellement de l'autorisation.

Lorsque l'établissement a bénéficié des dix-huit mois d'indemnisation maximum prévus à l'article 3, l'autorisation d'activité partielle de longue durée rebond ne peut être renouvelée par l'autorité administrative.

La décision de renouvellement d'autorisation ou de refus de ce renouvellement est notifiée à l'employeur. L'absence de réponse dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation dans le cas d'un accord collectif et dans un délai de vingt et un jours

Envoyé en préfecture le 12/05/2025
Reçu en préfecture le 12/05/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250429-DL2904250087-DE

à compter de la date de réception de la demande d'autorisation dans le cas d'un document élaboré par l'employeur vaut décision d'acceptation.

Article 3

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond au titre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de dix-huit mois d'indemnisation, consécutifs ou non, sur une durée d'application de dispositif de vingt-quatre mois consécutifs, à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

Article 4

La réduction de l'horaire de travail mentionnée au 3° du II de l'article 1er 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 ou le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite prévue à l'alinéa précédent ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % 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.

Lorsque la réduction de l'horaire de travail excède la limite prévue au premier ou second alinéa, l'autorité administrative demande le remboursement de l'allocation d'activité partielle de longue durée rebond dans les conditions prévues au II de l'article 7.

Article 5

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle de longue durée rebond et lorsqu'il dépose une nouvelle demande, un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail mentionnée au 3° du II de l'article 1er et des engagements mentionnés au 4° du II du même article. Ce bilan est accompagné d'une actualisation du diagnostic mentionné au premier alinéa du I de l'article 1er, justifiant notamment du maintien d'une baisse d'activité durable et des actions engagées afin de rétablir l'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, 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.

Avant l'échéance de la durée d'application du dispositif mentionné à l'article 3, 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 1er et des engagements mentionnés au 4° du II du même article. Ce bilan est accompagné d'une actualisation du diagnostic mentionné au premier alinéa du I de l'article 1er, précisant notamment les 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.

Envoyé en préfecture le 12/05/2025
Reçu en préfecture le 12/05/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250429-DL2904250087-DE

Article 6

I. L'autorité administrative peut refuser le versement de l'allocation lorsqu'elle constate que la réduction maximale de l'horaire de travail mentionnée au 3° du II de l'article 1er, les engagements mentionnés au 4° du II de l'article 1er ou les actions à engager afin de rétablir l'activité ne sont pas respectés ou lorsque les circonstances justifiant du maintien d'une baisse d'activité durable ne sont plus réunies.

II. Sans préjudice des I et II de l'article 7 et à la demande de l'autorité administrative, l'Agence des services et de paiement est chargée du recouvrement, dans un délai ne pouvant être inférieur à trente jours, des sommes versées au titre de l'allocation d'activité partielle de longue durée en cas de trop perçu, notamment lorsque les conditions mises à leur octroi ou les engagements mentionnés au 4° du II de l'article 1er n'ont pas été respectés.

III. 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 de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, selon le niveau de l'accord ou du document élaboré par l'employeur.

Lorsque l'employeur saisit l'autorité administrative d'une demande tendant au bénéfice des dispositions de l'alinéa précédent 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.

Article 7

I. A la demande de l'autorité administrative, l'Agence des services et de paiement est chargée du recouvrement des sommes perçues pour chaque salarié inclus dans le périmètre de l'accord mentionné au II ou du document mentionné au IV de l'article 1er dont le licenciement est prononcé, pendant la durée d'application du dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail.

II. A la demande de l'autorité administrative, l'Agence des services et de paiement est chargée du recouvrement, dans un délai ne pouvant être inférieur à trente jours, des sommes perçues 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° du II de l'article 1er.

III. 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 de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, selon le niveau de l'accord ou du document élaboré par l'employeur.

Lorsque l'employeur saisit l'autorité administrative d'une demande tendant au bénéfice des dispositions de l'alinéa précédent 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.

Article 8

L'autorité administrative mentionnée aux articles 2, 4, 5, 6, 7 et 8 est le préfet du département où est implanté l'établissement concerné par l'accord ou le document.

Lorsque l'accord ou le document porte sur des établissements implantés dans plusieurs

Envoyé en préfecture le 12/05/2025
Reçu en préfecture le 12/05/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250429-DL2904250087-DE

départements, le préfet compétent est celui, parmi ceux de ces départements, auquel l'employeur adresse sa demande de validation ou d'homologation. L'accord ou le document définit l'établissement chargé d'adresser à l'autorité administrative la demande de validation ou d'homologation et le périmètre des établissements inclus dans la demande. Dans ce cas, le préfet compétent octroie les décisions d'autorisation et d'indemnisation à l'établissement ayant adressé la demande de validation ou d'homologation. Cette décision est valable pour l'ensemble des établissements mentionnés dans la demande.

Article 9

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 Ier 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.

Article 10

Le salarié placé en activité partielle spécifique 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.

Article 11

I. - Le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond 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 dispositif d'activité partielle de longue durée rebond 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 unilatéral, bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu au même article L. 5122-1, pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 du même code.

Envoyé en préfecture le 12/05/2025
Reçu en préfecture le 12/05/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250429-DL2904250087-DE

Article 12

I. - Les dispositions du chapitre II du titre II du livre Ier de la cinquième partie de la partie réglementaire 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 des premier, deuxième et quatrième alinéas 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 d'activité partielle prévue à l'article 2 du présent décret.

II. - Les dispositions de l'article 9 peuvent être modifiées par décret.

Envoyé en préfecture le 12/05/2025
Reçu en préfecture le 12/05/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250429-DL2904250087-DE

Article 13

La ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles, le ministre d'Etat, ministre des outre-mer, 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 de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le .

Par le Premier ministre :

Le ministre d'État, ministre des outre-mer,

Manuel VALLS

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

Catherine VAUTRIN

La ministre auprès de la ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles, chargée du travail et de l'emploi,

Envoyé en préfecture le 12/05/2025
Reçu en préfecture le 12/05/2025
Publié le
ID : 976-229850003-20250429-DL2904250087-DE

Astrid PANOSYAN-BOUVET