



Accord validé
par la DDETS
le 25 juin 2025

APLD-R
Activité Partielle de Longue
Durée - Rebond

Au maximum 974 salariés
potentiellement concernés
par le dispositif !

Dispositif mis en œuvre par
périodes de 6 mois
renouvelables
(soumis à accord des OS)
pour un maximum de 18
mois sur une période
de 24 mois

Il n'est pas possible de
refuser d'intégrer le
dispositif d'APLD !

Mail

cftc-expleo@gmail.com

Web

www.cftc-expleo.fr

Application mobile
CFTC Expleo



La direction prévoit de mettre en place l'APLD-R dès le 1er juillet 2025

Le contexte

En 2024, les résultats de l'entreprise ont été bien en deçà des prévisions budgétaires, et les perspectives pour 2025 s'annoncent également difficiles. Les clients temporisent ou annulent leurs projets, l'industrie est en berne et beaucoup d'entreprise procèdent à des plans sociaux. L'entreprise se retrouve avec un grand nombre de salarié non facturés avec pour conséquence une dégradation forte des résultats financiers.

La direction a d'abord tenté de négocier un accord de Rupture Conventionnelle Collective avec les Organisations Syndicales Représentatives (OSR), mais cette démarche a échoué.

En réponse, elle a engagé de nouvelles négociations pour un accord d'Activité Partielle Longue Durée - Rebond (APLD-R), qui a été signé début juin 2025 par toutes les OSR pour une durée de 6 mois.

Qu'est-ce que l'APLD - Rebond ?

L'APLD-R est un dispositif destiné aux entreprises confrontées à une baisse d'activité durable, sans mettre en danger leur pérennité, en vue d'une reprise future.

Il permet de réduire la durée du travail des salariés tout en limitant l'impact économique, en échange d'obligations de maintien dans l'emploi et de formation.

Qui est concernés par l'APLD ?

Expleo a demandé une aide au titre de l'APLD-R pour un maximum de 974 salariés sur une période de 6 mois.

Seuls certains salariés sont concernés, notamment ceux en mission chez des clients dont la mission a été interrompue et pour lesquels un repositionnement n'est pas possible en deux semaines. Par ailleurs, la charge de travail des cadres et des fonctions support a également diminué naturellement en raison de la baisse des activités opérationnelles.

Il est important de noter que les salariés en R&D sont considérés comme étant en intercontrat, donc non facturés.

La Direction nous a indiqué des estimations de volume sur le mois de juillet : 200 personnes seraient positionnées en APLD dès le 1^{er}, puis 100 personnes de plus environ dès le 15 juillet. Nous vous tiendrons informés des évolutions du nombre d'intégrations dans le dispositif APLD pour les mois à venir.

Comment les salariés concernés sont-ils informés ?

Un courrier d'information sera envoyé au salarié via son coffre-fort numérique.

Il est conseillé au salarié de consulter régulièrement sa messagerie et/ou son coffre-fort pour ne pas manquer de communications de son manager ou de la RH concernant un retour en activité.

Ce courrier précisera la nature et les objectifs du dispositif d'APLD Rebond, la date de début, la date prévue de fin, le pourcentage d'activité, le rythme de travail à suivre, ainsi que le taux d'allocation perçu. Il comprendra également une planification prévisionnelle de l'APLD sur 6 mois, qui pourra être modifiée en fonction des évolutions, avec des délais de prévenance appropriés.

Sur 6 mois : 40% maximum
de mise en Activité
Partielle

Temps en AP =
indemnisation en fonction
d'un barème
(de 75 à 98% du brut)

Temps travaillé =
rémunération

Temps chômé =
indemnisation

Mail

cftc-expleo@gmail.com

Web

www.cftc-expleo.fr

Application mobile
CFTC Expleo



Quelles sont les modalités ?

Pendant la mise en place de l'APLD, l'entreprise peut utiliser deux modalités :

1. « Ajustement de Charge par Périmètre » : le temps de travail de chaque salarié ou équipe est ajusté en fonction d'une baisse d'activité spécifique, sans redistribution du travail entre collègues.
2. « Travail Partagé » : la baisse de charge est répartie collectivement entre plusieurs salariés selon une logique de solidarité ou de lissage.

Pendant cette période, les salariés perçoivent une rémunération pour les heures travaillées et une indemnité pour les heures non travaillées.

Diminution de l'horaire de travail

La réduction de l'horaire de travail ne doit pas dépasser 40% de la durée légale sur la durée d'application du dispositif, et cette limite s'évalue pour chaque salarié individuellement..

Salariés à Temps partiel

La mise en APLD est proportionnelle à votre temps de travail : si vous êtes à temps partiel (par exemple 80%), la période chômée sera calculée en fonction de ce pourcentage, avec un maximum de 40% sur la durée d'application.

Indemnisation APLD-R

Le décret APLD-R prévoit une indemnisation à hauteur de 70% du salaire brut, mais nous avons obtenu que soient appliquées au minimum les indemnisations suivantes :

REMUNERATION TOTALE BRUTE MENSUELLE	INDEMNISATION GARANTIE (% de la rémunération horaire brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés)
Inférieure à 2 100€	98%
Entre 2 100€ et le plafond de la Sécurité sociale (3 925€)	80%
Egale ou supérieure au plafond de la Sécurité sociale (3 925€)	75%

*Un accord de branche sur le dispositif APLD-R est en négociation. Il a été convenu que si cet accord propose des indemnités plus favorables aux salariés, il primerait sur la grille actuelle.
Nous vous tiendrons informés en cas de changement.*

Y'a-t-il un impact sur la rémunération ?

Voici donc 2 exemples de cas possible :

Premier cas : vous êtes positionnés à 60/40 par votre hiérarchie (soit 60% au travail 40% en Activité Partielle).

Simulation « net » avec et sans APLD sur un mois à 40 % du temps de travail non travaillé

Mensualisation	Salaire de base	Net à payer (avant impôt)	Heures APLD 40%	Net à payer (avant impôt)	Delta net	% net à payer
151,67h	2 000,00 €	1 540,63 €	60,67h	1 538,93 €	-1,70 €	99,89%
151,67h	3 000,00 €	2 312,31 €	60,67h	2 239,65 €	-72,66 €	96,86%
151,67h	4 000,00 €	3 095,90 €	60,67h	2 940,54 €	-155,36 €	94,98%

La mise en AP s'étale sur 6 mois consécutifs, et si le taux reste constant, la perte se répartira chaque mois de façon équivalente.

La CFTC surveillera l'engagement de formation

L'imposition des CP est contraignante mais nous avons négocié que le salarié ne perdra pas de RTT.

L'acquisition des RTT en équivalent 100% est maintenue mais il y aura obligation de les poser avant mars 2026.

Mail
cftc-expleo@gmail.com
Web
www.cftc-expleo.fr

Application mobile
CFTC Expleo



Second cas : vous êtes positionnés immédiatement à 100% en AP par votre hiérarchie.

Simulation « net » avec et sans APLD sur un mois à 100 % du temps de travail non travaillé

Mensualisation	Salaires de base	Net à payer (avant impôt)	Heures APLD 100%	Net à payer (avant impôt)	Delta net	% net à payer
151,67h	2 000,00 €	1 540,63 €	151,67h	1 540,58 €	-0,05 €	100%
151,67h	3 000,00 €	2 312,31 €	151,67h	2 136,99 €	-175,32 €	92,42%
151,67h	4 000,00 €	3 095,90 €	151,67h	2 708,87 €	-387,03 €	87,50%

Dans ce contexte, la direction doit s'assurer que l'activité partielle ne dépasse pas 40 % du temps total sur la période de six mois, en maintenant un équilibre avec 60 % de temps travaillé. Après environ 2,5 mois à 100 % d'activité partielle, le cycle revient à un travail normal à 100 %, permettant ainsi de préserver le salaire pour le reste de la période.

Délais de prévenance

L'accord prévoit des délais de prévenance pour l'information des salariés en APLD :

- 3 jours ouvrés pour l'entrée dans le dispositif,
- 4 jours ouvrés (plus 1 jour si le salarié a une autre activité professionnelle) pour la sortie.
- avec des exceptions pour la qualification client où ces délais sont réduits à 2 jours ouvrés (voire 1 jour avec accord salarié).

Engagement de l'entreprise

Dans le cadre du dispositif APLD-R, les entreprises doivent s'engager en matière de maintien à l'emploi et d'actions de formation en contrepartie des subventions touchées.

En matière de maintien dans l'emploi : l'entreprise s'est engagée à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique pour l'ensemble du personnel des périmètres concernés par l'APLD-R pendant la durée d'application de l'accord.

En matière de formation : l'entreprise doit former les salariés durant les périodes chômées (au moins 5 jours), encourager l'utilisation du CPF, renforcer les compétences ou permettre une reconversion. La direction appliquera une clause de dédit-formation pour les budgets supérieurs à 4 000 € HT et qui seraient à l'origine du salarié.

Bon à savoir : Vous toucherez une indemnité de 100% de votre rémunération antérieure nette pour vos heures chômées sur la durée d'actions de formation.

Mobilisation des CP, RTT et CET

L'APLD n'affecte pas l'acquisition des congés payés (CP), RTT et JRS.

Attention, les RTT doivent être utilisés avant la date limite, sans pouvoir être transférés dans le CET.

La direction demande aux salariés en APLD de prendre 4 semaines de CP avant le 31 octobre 2025 (les 2 semaines d'août pour certains sont incluses). Ils peuvent exceptionnellement utiliser jusqu'à 5 jours de leur CET avec l'accord de leur manager.

Bon à savoir : la note d'imposition des congés payés permet aux salariés de poser des RTT à la place des CP pour la 5ème semaine (Noël-Nouvel an) et ainsi vous pouvez « garder » des CP pour pouvoir les poser jusqu'à mai 2026 !

L'impact sur la retraite dépend de données personnelles

L'effet sur les cotisations retraite peut être significatif si l'APLD est maintenue sur la totalité de la période de 18 mois.

N'hésitez pas à nous solliciter en cas de questions !

Complémentaire santé et prévoyance

La complémentaire Santé et la Prévoyance sont maintenues à l'identique durant toute la période de l'APLD.

Impact sur la retraite

Pour les salariés intégrant le dispositif APLD l'acquisition de points de retraite complémentaire est maintenue au-delà de la 60ème heure, ce qui limite fortement la perte de points, comme expliqué dans le tableau ci-dessous :

	Salarié à temps plein	APLD Légal (pas de cotisations sur les heures chômées)
Salaire/assiette prise en compte (6 mois)	18 000 €	10 800€ cotisées (heures travaillées) + 0 € sur les heures chômées
Points Agirc-Arcco acquis	≈55,3	≈33,2 (heures travaillées) +~ 12,9 points gratuits après 60 h => ≈ 46,1
Ecarts de points vs temps plein	-	- 9,2 points
Ecart de pension annuelle	-	- ≈13€/an (-≈1,1€/mois)
Retraite de base (CNAV)	2 trimestres validés	2 trimestres validés (364 h indemnisées > 220h)

Impact retraite : 6 mois d'APLD-rebond à 40 % pour un salaire brut de 3 000 €/mois

- PASS 2025 = 3 925 €/mois ;
- prix d'achat du point 2025 = 20,1877 € ;
- Valeur de service du point = 1,4386 € ;
- Points gratuits Agirc-Arcco attribués au-delà de 60 h d'activité partielle ;
- Validation CNAV : 1 trimestre pour 220 h indemnisées.

Bon à savoir : La période en APLD n'affecte pas l'acquisition des trimestres pour la retraite de base, mais influence le montant cotisé et pourrait ne pas compter parmi vos meilleures années. Il est conseillé de faire des simulations, car chaque situation est différente.

Commission de suivi de l'accord

La CFTC fait partie de la commission de suivi qui est mise en place durant la période de déploiement de l'APLD-R. Elle s'assurera notamment de la bonne application des règles et conditions décrites dans l'accord signé avec la direction pour tous les salariés concernés par le dispositif.

Les trois membres de la CFTC qui compose la commission de suivi de l'accord APLD sont :

- [Laurène LACOMBE](#)
- [Hakima TAHRI BOUGUENFOUDA](#)
- [Frederic ROUSSEL](#)

N'hésitez pas à vous rapprocher de n'importe quel élu CFTC si vous aviez des questions à nous poser ou des points bloquants à nous remonter.

A bientôt !

La Section CFTC de l'UES Expleo France

Mail
cftc-expleo@gmail.com
Web
www.cftc-expleo.fr

Application mobile
CFTC Expleo

