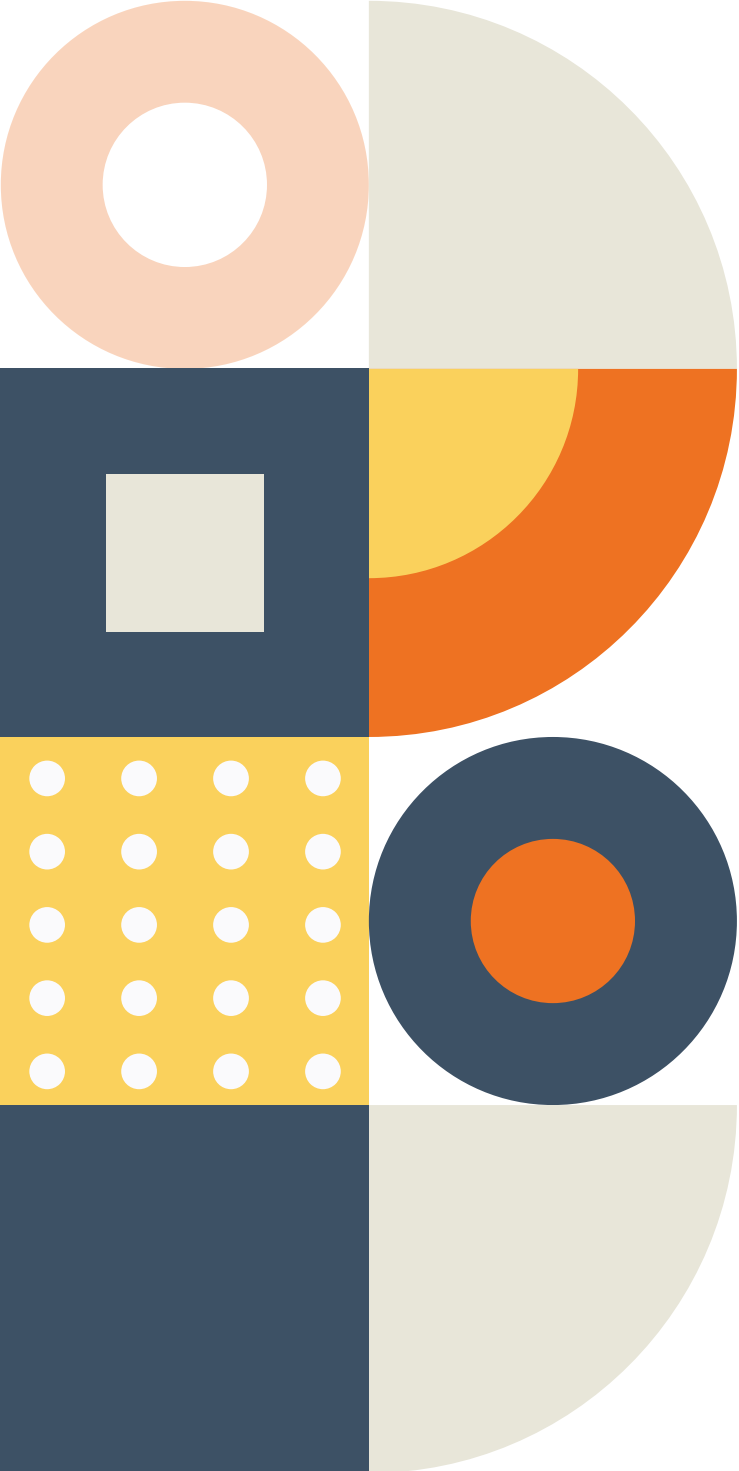




CRÉATION DU FORFAIT
CONSULTATION OLYMPAIE

PAGE 03

APLD REBOND :
LE NOUVEAU DISPOSITIF

PAGE 04

AVANTAGE EN NATURE VÉHICULE :
DES NOUVEAUTÉS !

PAGE 08

ANTICIPER LA JOURNÉE
DE SOLIDARITÉ :
C'EST LE MOMENT D'AGIR !

PAGE 11

ZOOM SUR LE TÉLÉTRAVAIL À
L'ÉTRANGER

PAGE 15

ACTUALITÉ
JURISPRUDENTIELLE

PAGE 16

AVRIL 2025

MAGAZINE D'ACTU SOCIALE

OlymPaie

VOTRE PARTENAIRE
PAIE & SOCIAL

1

L'ACTIVITÉ PARTIELLE LONGUE DURÉE « REBOND » : UN NOUVEAU DISPOSITIF EST ENTRÉ EN VIGUEUR



L'activité partielle longue durée APLD « Rebond » (APLD-R) est un dispositif dont les bases ont été posées par la loi de finances pour 2025.

Un décret du 14 avril 2025 a rendu le dispositif opérationnel.

QUI EST CONCERNÉ ?

L'APLD-R permet aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable, mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, de diminuer l'horaire de travail en contrepartie d'engagement en matière de maintien de l'emploi et de formation professionnelle.



COMMENT LE METTRE EN PLACE ?

Les entreprises pourront recourir à l'APLD-R sur la base :

- Soit d'un **accord collectif** conclu au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.
- Soit d'un **document unilatéral** élaboré par l'employeur (après consultation du CSE lorsqu'il existe) s'appuyant sur un accord collectif de branche étendu.

L'accord collectif ou le document unilatéral devra être transmis à l'administration pour validation ou homologation.

Des mentions obligatoires doivent être prévues dans ces actes juridiques.

SUR QUELLE PÉRIODE PEUT-ON MOBILISER LE DISPOSITIF ?



Le dispositif d'APLD-R est applicable aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité administrative pour validation ou homologation au plus tard le **28 février 2026**.

QUELLE DURÉE MAXIMALE D'INDEMNISATION PEUT ÊTRE PRÉVUE ?

L'employeur pourra mobiliser l'APLD-R pendant un maximum de 18 mois consécutifs ou non, sur une période de 24 mois consécutifs.

La période de 24 mois consécutifs court à compter d'une date choisie par l'employeur et qui est fixée dans l'accord collectif ou la DUE.

Cette date est comprise entre le 1^{er} 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 3^e mois civil suivant la transmission de cette demande.

DURÉE MAXIMALE

18 MOIS

CONSÉCUTIFS OU NON



Exemple : une demande de validation ou d'homologation est transmise le 14 juin 2025.

La date de début d'application du dispositif doit être fixée à une date comprise entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre 2025.

La décision de validation ou d'homologation déclenchera une première période d'autorisation de 6 mois, renouvelable ensuite sur la durée d'application de l'accord dans la limite de 18 mois.



QUELLE EST LA RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL ATTENDUE ?

La réduction de l'horaire de travail ne pourra **pas dépasser 40%** de la durée légale de travail (soit 14 heures), voire 50% dans des cas exceptionnels sur autorisation.

40%
DURÉE LÉGALE



QUEL EST LE MONTANT DE L'INDEMNISATION ?

	MONTANT	AUTEUR DU VERSEMENT
INDEMNITÉ PERÇUE PAR LE SALARIÉ	70%* de sa rémunération horaire brute, limitée à 4,5 SMIC, soit 37,42 € au 01.04.2025. Le montant de l'indemnité horaire ne saurait être inférieur à 9,40 €.	L'employeur
ALLOCATION PERÇUE PAR L'EMPLOYEUR	60% de la rémunération horaire brute du salarié, limitée à 4,5 SMIC, soit 32,08 € au 01.04.2025. Le montant de l'indemnité horaire ne saurait être inférieur à 9,40 €.	Agence de services et de paiement (ASP), qui agit pour le compte de l'État.

* Particularités en cas de formation suivie.

PEUT-ON CUMULER L'APLD REBOND ET L'ACTIVITÉ PARTIELLE CLASSIQUE ?



Il n'est **pas possible** de cumuler l'APLD-R et l'activité partielle « classique » sur une même période et pour un même salarié.

Toutefois, un employeur bénéficiant de L'APLD-R au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment, sur la durée d'application du dispositif, bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle « classique » au titre d'un des motifs autorisés (sauf celui de la « conjoncture économique »).

L'EMPLOYEUR POURRAIT-IL ÊTRE TENU DE REMBOURSER LES ALLOCATIONS PERÇUES ?

Selon les cas, l'autorité administrative peut demander à l'employeur le **remboursement de tout ou une partie** des sommes versées au titre de L'APLD-R dans les hypothèses suivantes :

1

Trop perçu

2

Licenciement économique de salariés concernés par l'APLD-R (non respect d'un engagement)

3

Dépassement de la réduction maximale de l'horaire de travail autorisée.





ZOOM SUR LE TÉLÉTRAVAIL À L'ÉTRANGER : POINTS DE VIGILANCE !

4

Contrairement à une idée répandue, dès que le salarié effectue du télétravail hors de France, des formalités et des vérifications spécifiques doivent être accomplies par l'employeur !

LES ENJEUX SONT MULTIPLES :



Régime de
sécurité sociale
applicable



Loi applicable
au contrat
de travail



Régime
d'imposition
du salarié



Délivrance d'éventuels
justificatifs
professionnels ou
titre de séjour



Traitement
des
données



Les risques peuvent être significatifs en cas de contrôle des administrations, ou en cas d'accident du salarié, par exemple.

**Nous vous invitons à une
grande vigilance sur ce
point.**

Si vous envisagez d'accepter le télétravail à l'étranger, n'oubliez pas l'accomplissement de ces vérifications et formalités spécifiques.

**Nous nous tenons à votre disposition pour vous accompagner dans
votre mise en conformité.**

VOUS RECHERCHEZ

● La suite ● du magazine ?



**DISPONIBLE UNIQUEMENT POUR NOS CLIENTS
MAIS SI VOUS ÊTES CURIEUX...**

CONTACTEZ-NOUS !

Pôle Paie

paie@olympaie.com

Pôle Social

social@olympaie.com



TÉLÉPHONE
+33(0) 5 57 19 12 12



SITE INTERNET
WWW.OLYMPAIE.COM

Olympaie
VOTRE PARTENAIRE
PAIE & SOCIAL