


## Questions-réponses AP/APLD dans le contexte du conflit en Ukraine

# Questions-réponses AP/APLD dans le contexte du conflit en Ukraine

publié le : 16.03.22 - mise à jour : 09.02.23

 [Activité partielle](#) | [Anticipation - Accompagnement des mutations économique](#) | [Foire aux questions - FAQ](#)

Dans le cadre du [plan de résilience économique et sociale](#) destiné aux entreprises suite au conflit en Ukraine, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion précise les règles applicables à la mobilisation des dispositifs d'activité partielle (AP) et d'activité partielle de longue durée (APLD) pour faire face aux conséquences économiques qui en découlent.

### Questions-réponses activité partielle

#### 1) Les entreprises dont l'activité est affectée par les conséquences économiques de la guerre d'agression russe en Ukraine sont-elles éligibles au dispositif d'activité partielle de droit commun ?

**Oui.** Les entreprises qui verraient leurs activités ralenties ou arrêtées du fait des conséquences économiques du conflit en Ukraine peuvent être éligibles au bénéfice de l'[activité partielle](#) et pour le motif « *toutes autres circonstances exceptionnelles* » prévu au 5° de l'article R. 5122-1 du code du travail.

Le salarié percevra une indemnité au taux de droit commun, soit 60 % de sa rémunération brute antérieure, dans la limite de 60 % de 4,5 Smic.

L'employeur recevra de l'ASP une allocation d'activité partielle équivalente à 36 % de la rémunération brute antérieure du salarié, dans la limite de 36 % de 4,5 Smic, avec un plancher de 8,03 euros (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023).

#### 2) Comment renseigner sa demande d'activité partielle dans le SI APART ?

Il suffit de suivre la procédure de droit commun. Le [SI APART](#) vient toutefois d'être mis à jour afin de permettre aux entreprises de cocher un sous-motif supplémentaire, au sein des motifs « *toutes autres circonstances exceptionnelles* », intitulé « conséquences du conflit en Ukraine ».

L'utilisation de ce motif autorise les entreprises à bénéficier de la souplesse prévue à l'article R.5122-3 du code du travail permettant à l'employeur de disposer d'un délai de trente jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande préalable.

#### 3) Quelles sont les informations spécifiques à fournir à la DDETS ?

Pour être validée par la DDETS, la demande d'autorisation préalable (DAP) de placement en activité partielle de l'entreprise devra être accompagnée de tout document démontrant qu'il existe un lien, direct ou indirect, entre les conséquences de la guerre en Ukraine et la baisse d'activité de l'entreprise. La DDETS pourra refuser le placement en AP si la DAP de l'entreprise n'est pas suffisamment motivée.

La hausse des prix du gaz et de l'électricité, constatée depuis le 24 février, date de l'invasion de l'Ukraine par la Russie, pourra, par exemple, être retenue comme motif suffisant permettant le recours à l'activité partielle de droit commun sur le motif « autres circonstances exceptionnelles – conséquences du conflit en Ukraine », à la condition que l'entreprise soit très fortement affectée par la hausse des prix du gaz et/ou de l'électricité, ce qui se traduit notamment par le fait :

- ▶ D'avoir des achats de gaz et/ou d'électricité atteignant au moins 3 % de son chiffre d'affaires ;
- ▶ À la date de dépôt de la demande, de subir une baisse d'excédent brut d'exploitation (EBE) par rapport à 2021 (par rapport à 2022 si ma demande porte sur l'année 2023).

Le respect de ces conditions cumulatives devra être attesté par un document établi par un tiers de confiance (expert-comptable ou commissaire aux comptes), déposé par l'entreprise lors de la demande d'activité partielle, et accompagné des documents comptables ayant permis au tiers de confiance d'établir cette attestation.

#### 4) Les salariés employés par une entreprise russe, biélorusse ou ukrainienne sont-ils éligibles à l'activité partielle de droit commun ?

**Oui.** Les salariés disposant d'un contrat de travail de droit français et employés par des entreprises russes, biélorusses ou ukrainiennes implantées en France et dont l'activité est réduite en raison des conséquences de la guerre en Ukraine, sont également éligibles au dispositif d'activité partielle de droit commun, dans les conditions prévues ci-dessus.

#### 5) Les salariés détachés et expatriés travaillant dans des entreprises françaises installées en Ukraine et en Russie sont-elles éligibles à l'activité partielle de droit commun ?

L'entreprise d'envoi doit privilégier, avant le recours à l'activité partielle, le rapatriement de ses salariés expatriés ou détachés.

Il n'est pas possible de demander le bénéfice de l'activité partielle pour les salariés rapatriés qui ne sont pas reclassés immédiatement.

S'il n'est pas possible de rapatrier les salariés concernés (utilisation de services tiers d'ouvriers installés en France), en raison de la situation géopolitique, l'employeur peut être éligible au bénéfice de l'activité partielle pour ces salariés.

Tout refuser Personnaliser

En revanche, si le salarié est reclassé dans une unité de travail dans laquelle les salariés sont d'ores et déjà placés en activité partielle, le salarié rapatrié et reclassé peut, à l'instar des autres salariés, être placé en activité partielle, dans le respect de l'interdiction de toute individualisation du placement en activité partielle.

## **6) Les salariés d'entreprises affectées par un délestage peuvent-ils être placés en activité partielle ?**

Dans le cas où une entreprise directement affectée par le délestage n'est pas en mesure d'aménager le temps de travail de ses salariés pour faire face à cette situation, en mobilisant par exemple prioritairement le dispositif de récupération des heures perdues en cas d'interruption collective du travail prévu par l'article L3121-50 du code du travail si les conditions pour y recourir sont réunies, il lui est possible, en dernier recours, de mobiliser, pour la durée du délestage et, le cas échéant, pendant la durée nécessaire à la remise en marche des unités de production, le dispositif d'activité partielle de droit commun, sur le motif « toutes autres circonstances exceptionnelles » (sous-motif « délestage »).

L'utilisation de ce motif autorise les entreprises à bénéficier de la souplesse prévue à l'article R.5122-3 du code du travail permettant à l'employeur de disposer d'un délai de trente jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande préalable.

Le salarié percevra dans ce cas une indemnité au taux de droit commun, soit 60 % de sa rémunération brute antérieure, dans la limite de 60 % de 4,5 Smic.

L'employeur recevra de l'Agence de services et de paiement (ASP) une allocation d'activité partielle équivalente à 36 % de la rémunération brute antérieure du salarié, dans la limite de 36 % de 4,5 Smic, avec un plancher de 8,03 euros (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023).

## **Questions-réponses activité partielle de longue durée**

### **1) Les entreprises dont l'activité est affectée par les conséquences économiques de la guerre d'agression russe en Ukraine sont-elles éligibles au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) ?**

**Oui.** Les entreprises qui verraient leurs activités ralenties ou temporairement arrêtées du fait des conséquences économiques du conflit en Ukraine sont éligibles au bénéfice de l'APLD, y compris en cas de fermeture volontaire.

Il est néanmoins rappelé que le dispositif d'APLD est conçu pour faire face à des difficultés durables et qu'il n'est pas recommandé de conclure des accords ou de documents unilatéraux (pris en application d'un accord de branche APLD étendu) d'une durée de quelques mois seulement, notamment au regard de l'application de la règle fixant à 40 % le taux maximal d'inactivité.

**À noter :** Les branches dont les accords d'APLD limitent strictement le recours à l'APLD aux conséquences de la crise sanitaire sont invitées à conclure des avenants ouvrant la possibilité pour les entreprises de ces branches de mobiliser l'APLD, par la voie du document unilatéral, pour faire face à la hausse des prix de l'énergie et aux conséquences de la guerre en Ukraine. Dans l'attente de la conclusion de tels avenants, les entreprises de ces branches pourront solliciter le bénéfice du dispositif via un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Les services de l'État sont d'ores et déjà mobilisés pour outiller et accompagner les petites entreprises dans la mise en place du dispositif.

### **2) Les salariés employés par une entreprise russe, biélorusse ou ukrainienne sont-ils éligibles à l'APLD ?**

**Oui.** Les salariés disposant d'un contrat de travail de droit français et employés par des entreprises russes, biélorusses ou ukrainiennes implantées en France et dont l'activité est réduite en raison des conséquences de la guerre en Ukraine, sont éligibles au dispositif d'activité partielle de longue durée.

### **3) Les salariés détachés et expatriés travaillant dans des entreprises françaises installées en Ukraine et en Russie sont éligibles à l'APLD ?**

L'entreprise d'envoi doit privilégier, avant le recours à l'activité partielle, le rapatriement de ses salariés expatriés ou détachés.

Il est rappelé qu'il n'est pas possible de demander le bénéfice de l'APLD pour les salariés rapatriés qui ne sont pas reclassés immédiatement.

Toutefois, s'il n'est pas possible de rapatrier les salariés (sous contrat de droit français) sur d'autres sites en France en raison de la situation géopolitique, l'employeur peut être éligible au bénéfice de l'APLD pour ces salariés.

Si le salarié est reclassé dans une unité de travail dans laquelle les salariés sont d'ores et déjà placés en activité partielle de longue durée, le salarié rapatrié et reclassé peut, à l'instar des autres salariés, être placé en activité partielle de longue durée, dans le respect des stipulations de l'accord collectif ou des dispositions du document unilatéral et de l'interdiction de toute individualisation du placement en activité partielle de longue durée.

### **4) Des aménagements du dispositif d'APLD sont-ils prévus pour tenir compte des conséquences économiques du conflit en Ukraine ?**

Comme annoncé par le Premier ministre le 16 mars 2022 dans le cadre de la présentation du plan de résilience économique et sociale, le décret n°2022-508 du 8 avril 2022 et l'ordonnance n°2022-543 du 13 avril 2022 ont aménagé le dispositif de la manière suivante :

- La possibilité de prolonger jusqu'à 12 mois supplémentaires le bénéfice de l'APLD (soit trente-six mois maximum, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs) pour les entreprises déjà engagées dans l'APLD ayant un accord ou un document unilatéral en cours ;
- La possibilité d'adapter les termes d'un accord ou d'un document unilatéral APLD pendant toute sa durée afin de prendre en compte l'évolution de la situation économique de l'entreprise pendant la crise ;

**Attention :** il n'est plus possible de transmettre à l'autorité administrative (pour validation ou homologation) un accord collectif ou un document unilatéral initial relatif à l'APLD depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## Dans cet article

[Questions-réponses activité partielle](#)

[Questions-réponses activité partielle de longue durée](#)

---