



Activité partielle et APLD dans le contexte du conflit en Ukraine



Le recours à l'activité partielle de droit commun facilité pour les difficultés liées à la guerre en Ukraine

Les entreprises dont l'activité est ralentie ou arrêtée du fait des conséquences économiques du conflit en Ukraine peuvent être éligibles au bénéfice de l'activité partielle pour le motif « toutes autres circonstances exceptionnelles » prévu au 5° de l'[article R 5122-1](#) du Code du travail. Dans ce cas, l'indemnisation est celle de droit commun (indemnité 60 % ; allocation 36 %).

Des démarches facilitées

Dans le cadre du conflit en Ukraine, le [questions-réponses du ministère du travail](#) accorde aux employeurs un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser leur demande préalable.

Pour bénéficier de ce délai, lors de la saisie de la demande il faut, au sein des motifs « toutes autres circonstances exceptionnelles », cocher le sous-motif supplémentaire intitulé « conséquences du conflit en Ukraine ».

Pour être validée par la DDETS, la demande doit 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 activité partielle si la demande n'est pas suffisamment motivée.

La hausse des prix du gaz ou du pétrole, constatée depuis le 24 février, date de l'invasion de l'Ukraine par la Russie, pourra, par exemple, être retenue comme motif suffisant, dès lors que cela pénalise fortement l'entreprise.

A noter :

Il n'est pas possible de bénéficier du dispositif d'activité partielle pour le motif « toutes autres circonstances exceptionnelles - conséquences du conflit en Ukraine » si l'employeur procède à une fermeture volontaire de son établissement.

Un dispositif accessible aux expatriés et aux entreprises étrangères implantées en France

Le questions réponses mis à jour le 17 mars 2022 précise que les salariés suivants sont éligibles au dispositif d'activité partielle :

- 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 ;
- salariés **détachés et expatriés** (sous contrat de droit français) travaillant dans des entreprises françaises installées en Ukraine et en Russie dont le rapatriement est impossible.

L'APLD : un outil pour les entreprises dont les difficultés risquent d'être durables

Mis en place sur la base d'un accord d'entreprise ou, si un accord de branche le permet, par document unilatéral de l'employeur, l'activité partielle de longue durée (APLD) permet aux entreprises connaissant des difficultés économiques de longue durée, mais dont la pérennité n'est pas compromise, de bénéficier d'une indemnisation plus importante que dans le dispositif d'activité partielle de droit commun.

Un dispositif qui devrait être assoupli

Le Premier ministre l'avait annoncé le 16 mars 2022 dans le cadre de la présentation du plan de résilience économique et sociale. Le [questions-réponses du ministère du travail](#) le confirme. Les partenaires sociaux vont être consultés sur les aménagements suivants :

- la possibilité de **négoier des accords** APLD ou d'établir des documents unilatéraux **jusqu'au 31 décembre 2022** (au lieu du 30 juin 2022) ;
- 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 ;
- la possibilité de prolonger jusqu'à 12 mois supplémentaires le bénéfice de l'APLD, soit **36 mois maximum**, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs ;

Un accompagnement pour les entreprises souhaitant y recourir

Selon les questions-réponses, il est prévu de mettre en place un **accompagnement par les services de l'État** des branches et des entreprises non couvertes à date par le dispositif APLD et qui souhaiteraient négocier un accord très rapidement.

Un dispositif ouvert aux entreprises affectées par les conséquences du conflit en Ukraine

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 toutefois rappelé que le dispositif d'APLD est conçu pour faire face à des difficultés durables et qu'il n'est pas recommandé de le mettre en place pour une durée de quelques mois seulement, notamment au regard de l'application de la règle fixant à 40 % le taux maximal d'inactivité.

Dernière précision à noter : comme pour l'activité partielle de droit commun, le dispositif d'APLD peut être mis en œuvre par les **entreprises russes, biélorusses ou ukrainiennes implantées en France** ainsi que pour les **détachés et expatriés** (sous contrat de droit français) travaillant dans des entreprises françaises installées en Ukraine et en Russie dont le rapatriement est impossible.

Didier ROSTAING
Expert-Comptable & Commissaire Aux Comptes