



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

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

- 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 7,53 euros.

- 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.

- 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 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 permettant le recours à l'activité partielle de droit commun sur le motif « autres circonstances exceptionnelles, conséquences du conflit en Ukraine », dès lors que cela pénalise fortement l'entreprise.

- Le bénéfice de l'activité partielle de droit commun est-il ouvert en cas de fermeture volontaire d'un établissement ?

Il est rappelé qu'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.

- 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.

- 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 (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'activité partielle pour ces salariés.

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.

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

- 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.

- 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.

- 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'accords collectif ou des dispositions du document unilatéral et de l'interdiction de toute individualisation du placement en activité partielle de longue durée.

- 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, les partenaires sociaux vont être consultés sur les aménagements suivants :

- 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),
- la possibilité de négocier 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.

Par ailleurs, 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.