



Conflit en Ukraine : quelles dispositions pour les entreprises ?

Entre le 24 février et le 20 mai 2022, près de 56 908 personnes déplacées ont été recensées à l'entrée du territoire national, dont 98% de ressortissants ukrainiens selon le ministère de l'Intérieur.

Des dispositifs d'aide et d'accompagnement spécifiques ont été mis en œuvre afin d'accompagner l'arrivée de ces personnes en France.

Grâce à ces mesures exceptionnelles, les réfugiés ukrainiens peuvent être recrutés par des entreprises françaises.

Le conflit affecte également certaines entreprises dont l'activité est réduite du fait de la guerre en Ukraine.

Sous certaines conditions, elles bénéficient également de mesures de soutien afin de préserver l'emploi, notamment grâce à l'activité partielle de droit commun et l'activité partielle de longue durée.

➤ **Accueil et accès à l'emploi des réfugiés en provenance d'Ukraine**

Le 4 mars 2022, le Conseil de l'Union Européenne a décidé d'actionner le dispositif exceptionnel de protection temporaire prévu par la directive 2001/55 du 20 juillet 2001.

Ce dispositif vise à octroyer aux personnes concernées une protection internationale immédiate à laquelle un certain nombre de droits est associé.

Le 10 mars 2022, le gouvernement a publié une instruction afin de préciser les modalités de mise en œuvre de la décision du Conseil de l'Union Européenne.

Un décret n°2022-468 du 1er avril 2022 simplifie en outre les modalités liées à l'autorisation de travail.

Ainsi, la protection temporaire est accordée :

- aux ressortissants ukrainiens qui résidaient en Ukraine avant le 24 février 2022,
- aux ressortissants de pays tiers ou apatrides qui bénéficient d'une protection internationale ou d'une protection nationale équivalente en Ukraine avant le 24 février 2022,
- aux ressortissants de pays tiers ou apatrides qui établissent qu'ils résidaient régulièrement en Ukraine sur la base d'un titre de séjour permanent en cours de validité délivré conformément au droit ukrainien et qui ne sont pas en mesure de rentrer dans leur pays ou région d'origine dans des conditions sûres et durables, et
- aux membres de la famille (conjoint ou partenaire engagé dans une relation stable, enfants mineurs célibataires, autres parents proches qui vivaient au sein de la famille avant le 24 février 2022) d'une personne relevant de l'un des cas précédents.

Les droits attachés à la protection temporaire sont les suivants :

- délivrance d'une autorisation provisoire de séjour de 6 mois renouvelable avec la mention « bénéficiaire de la protection temporaire »,
- bénéfice de l'allocation pour demandeurs d'asile (ADA),
- accès aux soins médicaux et aux aides personnalisées logement,
- scolarisation des enfants mineurs,
- autorisation d'exercice d'une activité professionnelle dès l'obtention de l'autorisation provisoire de séjour, sous réserve des règles de la profession choisie,
- soutien dans l'accès au logement.

Depuis le 2 avril dernier, le document provisoire de séjour a fusionné avec l'autorisation de travail.

Ainsi, la délivrance du titre de séjour ouvre automatiquement le droit d'exercer une activité professionnelle.

Dans ce contexte, les entreprises françaises peuvent parfaitement recruter des salariés réfugiés. Pour faciliter leurs démarches, une plateforme dédiée a été mise en place par le ministère du Travail, Pôle Emploi et une association (<https://www.lesentreprises-sengagent.gouv.fr/>) avec une rubrique dédiée spécialement aux réfugiés ukrainiens.

➤ **Aide aux entreprises : recours à l'activité partielle de droit commun et activité partielle de longue durée (APLD)**

Les entreprises contraintes de réduire ou d'arrêter leurs activités du fait des conséquences économiques du conflit en Ukraine en raison notamment des mesures restrictives européennes en matière d'importation/exportation sont éligibles au bénéfice de deux mécanismes bien connus depuis la crise du Covid : l'activité partielle et l'activité partielle de longue durée (APLD).

- Activité partielle de droit commun

Selon le ministère du Travail, l'entreprise qui voit ses activités ralenties ou arrêtées du fait des conséquences économiques du conflit en Ukraine peut être éligible au bénéfice de l'activité partielle pour ce même motif.

En revanche, elle n'est pas éligible au bénéfice de l'activité partielle de droit commun si elle procède à une fermeture volontaire de son établissement.

Les démarches pour recourir à l'activité partielle sont facilitées.

Dans son questions-réponses, le Ministère du Travail indique en effet que l'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande d'autorisation.

Pour être valable, la demande d'autorisation de placement en activité partielle 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.

Le ministère du Travail indique également dans son questions-réponses que les salariés éligibles à l'activité partielle sont ceux 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 ainsi que les 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.

Pour ces derniers, le recours à l'activité partielle ne doit être envisagé que si leur rapatriement sur d'autres sites en France n'est pas possible en raison de la situation géopolitique.

Le salarié concerné par l'activité partielle de droit commun perçoit une indemnité égale à 60% de sa rémunération brute antérieure dans la limite de 60% de 4,5 SMIC.

L'employeur reçoit quant à lui 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.

- Activité partielle de longue durée (APLD)

Les entreprises dont l'activité est affectée par les conséquences économiques de la guerre en Ukraine sont également éligibles au dispositif d'APLD.

Pour rappel, l'activité partielle de longue durée 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.

Le ministère du Travail rappelle dans son questions-réponses que ce système est conçu pour faire face à des difficultés durables.

Il n'est donc pas recommandé de conclure des accords ou 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.

Ce dispositif devait initialement prendre fin le 30 juin 2022.

Cela étant, l'ordonnance du 13 avril 2022 (n°2022-543) reporte au 31 décembre 2022 la date de transmission à l'autorité administrative des accords collectifs et documents unilatéraux, pour validation ou homologation, par les entreprises qui souhaitent bénéficier du dispositif.

Après le 31 décembre 2022, les entreprises engagées dans le dispositif d'APLD auront la faculté de transmettre à l'autorité administrative les avenants à leurs accords collectifs conclus et les documents unilatéraux modifiés.

Contrairement à l'activité partielle de droit commun, l'employeur peut recourir à l'activité partielle de longue durée en cas de fermeture volontaire de l'établissement.

Enfin, sont éligibles à l'activité partielle de longue durée 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 ainsi que les salariés détachés et expatriés travaillant, sous contrat de travail de droit français, dont le rapatriement doit être privilégié.

- Demande de report du paiement des cotisations sociales patronales par les employeurs

Dans un communiqué publié sur son site le 1er avril dernier, l'URSSAF informe les employeurs mis en difficultés par la hausse des prix de l'énergie ou la perte de débouchés à l'export qu'ils peuvent demander un délai de paiement de leurs cotisations sociales patronales pour les prochaines échéances.