

Guerre en Ukraine : Les entreprises impactées peuvent recourir à l'activité partielle de droit commun et à l'Activité Partielle de Longue Durée

Conformément à un nouveau [questions-réponses](#) mis en ligne par le ministère du Travail le 17 mars, les entreprises contraintes de réduire ou de suspendre leur activité du fait des conséquences économiques de la guerre en Ukraine peuvent mobiliser les dispositifs d'activité partielle de droit commun ou de longue durée (APLD).

Dans le cadre du plan de résilience économique et sociale pour faire face aux conséquences économiques de la guerre en Ukraine, **l'activité partielle de droit commun** ou de longue durée (APLD) font partie des mesures mobilisables par les entreprises

Un motif de recours à l'activité partielle de droit commun

Le dispositif d'activité partielle de droit commun peut être mobilisé en raison de « circonstances exceptionnelles » (C. trav., art. R. 5122-1, 5°). Selon le ministère du Travail, l'entreprise impactée par les conséquences économiques du conflit en Ukraine peut être éligible au bénéfice de l'activité partielle pour ce même motif. **Toutefois, cette éligibilité ne concerne pas l'entreprise fermée volontairement.**

Les salariés concernés percevront donc une indemnité égale à 60 % de leur rémunération brute antérieure dans la limite de 4,5 Smic maximum et d'un plancher de 8,37 €.

L'allocation ensuite remboursée à l'employeur s'élèvera à 36 % de la rémunération brute antérieure du salarié, dans la limite de 36 % de 4,5 Smic et d'un plancher de 7,53 €. Le reste à charge supporté par l'entreprise s'élèvera à 40 % de l'indemnisation.

Mobilisation de l'activité partielle

Dès à présent, l'employeur peut **remplir en ligne** sa **demande** d'activité partielle, un sous-motif supplémentaire de demande de prise en charge intitulé « *conséquences du conflit en Ukraine* » ayant été déjà intégré au système d'information « Si Apart » (activitepartielle.emploi.gouv.fr).

Pour les circonstances exceptionnelles, l'employeur n'a **pas** à effectuer sa **demande d'autorisation** de manière **préalable**. En vertu de l'article R. 5122-3 du Code du travail, l'employeur dispose d'un délai de **30 jours à compter** du placement des salariés en **activité partielle pour adresser sa demande** d'autorisation à l'administration. Pour aboutir, sa demande d'autorisation dite « préalable » (DAP) ainsi motivée 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 recours à l'APLD

L'entreprise dont l'activité est **réduite ou interrompue** du fait des conséquences économiques de la **guerre en Ukraine** est également **éligible** au bénéfice de l'APLD, même « *en cas de fermeture volontaire* » de leur établissement, précise le Ministère.

Pour mettre en place l'APLD, une entreprise doit être couverte soit par :

- Un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe validé par l'administration, soit par
- Un document unilatéral élaboré par l'employeur sur la base d'un accord de branche étendu.

L'APLD étant conçue pour faire face à des difficultés durables, le ministère du Travail ne **recommande pas** « de conclure des **accords** ou des **documents unilatéraux** d'une durée de **quelques mois** seulement, notamment au regard de l'application de la règle fixant à 40 % le taux maximal d'inactivité ».

[Cliquer ici](#) pour accéder au « questions-réponses » du Ministère du Travail

Source : Liaisons sociales Quotidien - L'actualité, N° 18514, 21 mars 2022