

NEWSLETTER

DROIT SOCIAL



À LA UNE

Activité partielle et APLD : rappel des obligations de l'employeur

Le versement par l'Etat des allocations au titre de l'activité partielle - qu'il s'agisse du recours à l'activité partielle normale ou à l'activité partielle de longue durée (APLD) – nécessite le respect de certaines obligations (v. not. : [Questions-Réponses du Ministère](#)).

Ainsi, conformément à [l'article 244 de la loi de finances pour 2021](#), les employeurs de plus de 50 salariés qui ont bénéficié des crédits ouverts au titre de l'activité partielle, sont tenus au respect des obligations suivantes avant le 31 décembre 2022 :

- **Etablissement d'un bilan simplifié de leurs émissions de gaz à effet de serre**

Par dérogation, les entreprises employant entre 51 et 250 salariés, bénéficient d'une année de plus pour établir ce bilan, soit jusqu'au 31 décembre 2023.

- **Publication du résultat obtenu à chacun des indicateurs composant l'index de l'égalité professionnelle, sur le site du ministère du travail**

Pour rappel depuis le 1er mars 2020, toutes les entreprises employant plus de 50 salariés doivent publier annuellement le résultat obtenu en matière d'égalité professionnelle. Cette publication concerne le résultat obtenu à chacun des indicateurs. Concernant plus spécifiquement les entreprises ayant bénéficié du Plan de relance et présentant un niveau de résultat inférieur à 75/100 points, elles devront publier en 2022 leurs objectifs de progression et des mesures de correction ou de rattrapage salarial.

- **Communication au CSE du montant, de la nature et de l'utilisation des aides dont les entreprises bénéficient au titre des crédits de la mission « Plan de relance », dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise.**

Le CSE doit formuler un avis distinct sur l'utilisation par les entreprises bénéficiaires des crédits ouverts au titre de la mission « Plan de relance ».

OUR TALENTS • YOUR BUSINESS

Enfin, qu'en est-il de la sanction applicable en cas de non-respect de ces obligations ?

A cet égard, on ne saurait se contenter et se satisfaire de ce qu'indique le [Questions-Réponses du Ministère du Travail](#) : « *Un éventuel non-respect de ces obligations par l'employeur n'est par construction pas un point de contrôle de l'administration pour l'instruction des demandes d'autorisation préalables et n'entraînera pas non plus de demande de remboursement des allocations ou de suspension du versement des allocations.* »

En effet, le paragraphe III de [l'article 244 précité de la loi de finances](#) prévoit quant à lui une pénalité financière équivalent à 1% de la masse salariale en cas de non-respect des règles relatives à l'égalité professionnelle.

Dès lors, le respect de ces obligations s'impose qu'il s'agisse de l'APLD ou de l'activité partielle « normale ».

[Lire le Questions-Réponses du Ministère du travail](#)

[Lire l'article 244 de la loi n°2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021](#)