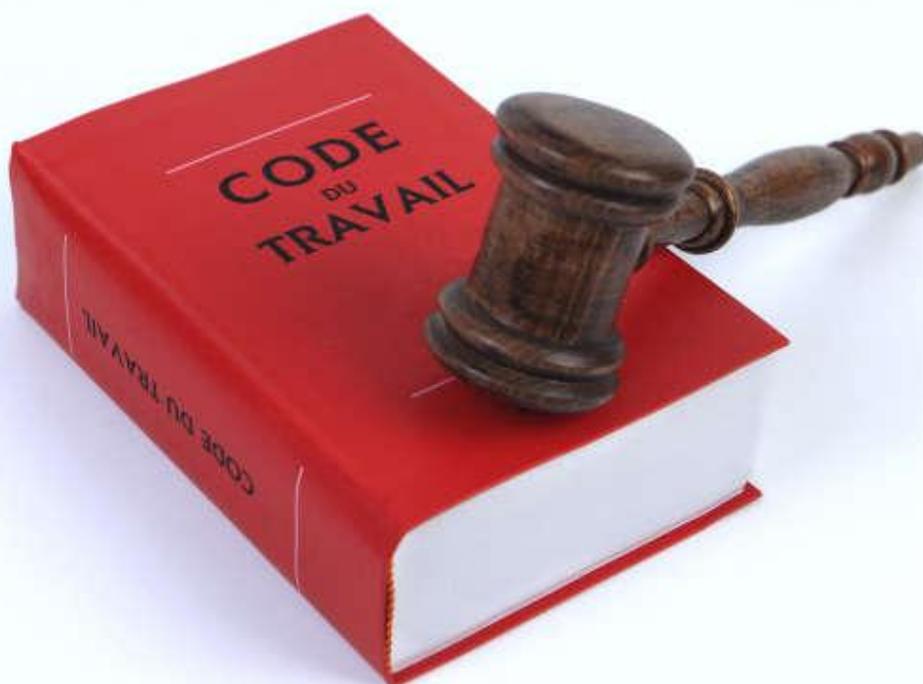




Chômage partiel : les élus du personnel dénoncent des abus

Plus de la moitié des élus et des responsables syndicaux interrogés dans le cadre d'une étude du cabinet Technologia, dont l'entreprise a eu recours au chômage partiel, déclarent que des salariés sous ce dispositif ont continué à travailler.



« Même si le salarié poursuit de lui-même son activité pendant sa période de chômage partiel, son employeur est dans l'illégalité. » Philippe Turpin / Photononstop

Plus de la moitié des élus et responsables syndicaux interrogés dans le cadre d'une étude du cabinet Technologia, dont l'entreprise a eu recours au chômage partiel, déclarent que des salariés sous ce dispositif ont continué à travailler. Sur les réseaux sociaux circulent des témoignages de salariés mis au chômage partiel, alors qu'ils ont poursuivi leur activité.

On soupçonnait l'existence de tels abus, mais le phénomène restait difficile à quantifier. Alors que le nombre de salariés mis au chômage partiel a atteint des sommets en avril, une étude du cabinet de conseil en prévention des risques professionnels Technologia donne une première idée des fraudes potentielles concernant le recours par les entreprises à ce dispositif, assoupli suite à la crise du Covid-19. Et leur ampleur interroge.



A en croire les réponses des 2 620 élus et responsables syndicaux qui ont été interrogés dans le cadre de cette étude en avril, les salariés qui ont continué à travailler sur leurs dossiers ou à répondre aux sollicitations de leurs clients pendant leur période de chômage partiel sont légion.

Plus de la moitié des élus, dont l'entreprise a eu recours à ce dispositif, estime qu'il y a eu des abus. Dans le détail, 24 % déclarent que des employés au chômage partiel auraient poursuivi leur activité à la demande de l'employeur dans leur entreprise. D'autres ont continué à travailler de leur propre initiative, rapportent 28 % des élus.

Un investissement motivé par la « *peur de perdre leur emploi* », avance le cabinet Technologia : la crise économique inciterait ces salariés à maintenir leur activité coûte que coûte, « *dans une démarche sacrificielle* ». Paradoxalement, ce dévouement peut causer du tort à l'entreprise : même si le salarié poursuit de lui-même son activité pendant sa période de chômage partiel, son employeur est dans l'illégalité.

Enfin, des élus rapportent que des salariés au chômage partiel auraient été appelés par leur manager (30 %) et/ou leur dirigeant (11 %) dans leur entreprise.

Rappelons que le salarié doit complètement cesser son activité s'il est mis au chômage partiel total. Même un simple coup de fil, pour savoir où en est un dossier par exemple, est prohibé. Dans le cas où il continue de travailler partiellement, son entreprise doit le rémunérer à hauteur des heures travaillées.

Effet d'aubaine

Si l'ampleur des abus dénoncés dans cette enquête ne manque pas de surprendre, des voix se sont déjà élevées pour pointer les potentiels effets d'aubaine de ce dispositif, qui offre la prise en charge par l'Etat de la quasi-totalité du salaire. Sur les réseaux sociaux circulent des témoignages de salariés mis au chômage partiel et qui ont tout de même poursuivi leur activité.

Même les grandes entreprises ne sont pas épargnées par ces signalements. Sur LinkedIn, une employée de Cagemini a publié un post accusant la société informatique d'avoir fait passer rétroactivement des salariés en chômage partiel à partir du 16 mars, alors que certains auraient été encore en activité après cette date.

Interrogée à ce sujet, Cagemini fait valoir « *la complexité de la rétroactivité* » pour la mise en place de l'activité partielle, qui concernerait dans l'entreprise moins de 10 % de ses salariés en équivalent temps plein pour tout ou partie de leur temps de travail. La société précise que cette complexité la « *conduit à vérifier chaque situation individuelle avant de faire une demande de remboursement et la mettre à jour si nécessaire. En aucun cas, l'entreprise ne prendrait le risque de demander à l'Etat le remboursement d'une allocation qui ne serait pas justifiée* ».

Article réservé à nos abonnés Lire aussi Les multiples questions du chômage partiel après le déconfinement

« *Il est possible que des entreprises aient fait des surdéclarations auprès de l'administration quant aux nombres d'heures en chômage partiel, mais qu'elles n'en n'aient finalement pas demandé le remboursement* », relativise Martine Riou, associée au sein du département de droit social du cabinet Coblençe. Afin d'éviter



[Visualiser l'article](#)

la multiplication des demandes pour chaque salarié, les pouvoirs publics ont en effet recommandé aux entreprises de « *prévoir large* » quant à leurs déclarations prévisionnelles.

La demande de remboursement vient dans un second temps, en fonction du nombre d'heures réellement effectuées chaque mois par le salarié. « *Ce qui est interdit, c'est que l'employeur demande le remboursement des heures perdues alors qu'elles ont été travaillées* », précise Martine Riou. *Mais dans le cas d'une rétroactivité, normalement l'employeur sait si son salarié a ou non travaillé* ». Afin de savoir si ses heures travaillées ont effectivement été déclarées comme telles, le salarié peut se référer à sa fiche de paie.

Contrôles

Afin de distinguer les entreprises de bonne foi des tricheurs manifestes, le ministère du travail a lancé une grande campagne de contrôle menée par les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dircecte). Mais leurs agents ont-ils réellement les moyens de vérifier l'ensemble des entreprises qui ont bénéficié de ce dispositif et dont le coût grève les finances publiques ? « *Seront d'abord contrôlées les entreprises comptant beaucoup de cadres, qui pouvaient potentiellement être en télétravail* », signale Martine Riou.

La chasse aux fraudeurs se fera aussi en ligne. « *il va y avoir des croisements de données avec d'autres administrations comme l'Urssaf, par exemple, ainsi que des contrôles sur pièces et sur place* », ajoute l'avocate. *Des agents de l'inspection du travail pourront interroger des salariés et demander éventuellement à consulter des échanges de mails* ». Sans compter les signalements venant de salariés mécontents d'avoir dû travailler illégalement, voire sans bénéficier de la totalité de leur salaire habituel.

Quant aux sanctions, elles pourront aller jusqu'à deux ans de prison et 30 000 euros d'amende, assorties d'une interdiction de bénéficier d'aides publiques pendant cinq ans maximum. « *Mais ce qui intéresse l'Etat, c'est d'abord le remboursement des sommes perçues* », souligne Martine Riou. Pas sûr que cette menace aura été suffisamment dissuasive pour éviter les abus.