

<https://www.nouvelobs.com/economie/20200323.OBS26440/ces-entreprises-qui-veulent-profiter-du-chomage-partiel-sans-reduire-le-travail.html>

- [L'Obs](#)
- [Economie](#)

Ces entreprises qui veulent profiter du chômage partiel... sans réduire le travail

Avec l'activité partielle, l'Etat et l'Unédic remboursent les indemnités versées aux salariés mis en chômage temporaire. Sauf que certains employeurs veulent jouer sur les deux tableaux.

Par [Boris Manenti](#)

Publié le [23 mars 2020 à 07h01](#) Mis à jour le 23 mars 2020 à 09h54
Temps de lecture 4 min Favoris

Malgré ces temps de pandémie, la tentation était trop forte. Certaines entreprises entendent profiter du dispositif d'activité partielle pour se faire rembourser les salaires versés alors même que leurs employés continuent à travailler – et ne sont donc pas au « chômage ». Le cas de Laura (le prénom a été modifié), 27 ans, graphiste dans une PME parisienne, est révélateur. Lundi 16 mars, alors qu'Emmanuel Macron n'a pas encore décrété le confinement, son patron annonce à l'ensemble des salariées que « *toute l'entreprise basculera à un moment en chômage partiel* », mais qu'en attendant que les procédures aboutissent, les employés « *doivent faire du télétravail* ». Depuis, rien. Aucune télé-réunion, aucune information. Laura raconte à « l'Obs » :

« Je n'arrêtais pas de demander à mon boss quand ça serait effectif. Ce jeudi, il m'a enfin répondu et m'a dit que le chômage partiel est déjà enclenché, mais qu'on ne saura qu'après le confinement ce qu'il en est vraiment, alors, en attendant, toute l'équipe doit continuer de travailler. Sauf que, si je suis en chômage partiel, je ne serai pas payée normalement à la fin ! »

Effectivement, en cas d'activité partielle, l'entreprise verse au minimum une indemnité de 70 % du salaire brut à ses salariés (par un différentiel de charges, cela représente 84 % du net) – sauf ceux au smic ou moins, indemnisés à 100 %. Ensuite, l'employeur se voit remboursé intégralement par l'Etat (dans la limite de 6 927 euros brut mensuels par salarié).

Cette mesure, inspirée par le [dispositif de l'Allemagne](#) lors de la crise économique de 2008-2009, vise à stabiliser le marché du travail et éviter l'explosion du taux de chômage. Face au recul de l'activité économique, en marge de l'épidémie de Covid-19, le ministère de l'Economie promet ainsi « *le maintien de l'emploi par le dispositif de chômage partiel simplifié et renforcé* ». Concrètement, les salariés soit ne travaillent plus du tout (et restent confinés), soit voient leur nombre d'heures ou de jours réduits partiellement, tandis que les

employeurs sont remboursés des indemnités versées par l'Etat et l'Unédic (jusqu'à 4,5 fois le smic).

« Ce ne sont pas tes affaires, de toute façon, tu seras payée »

Décidée à ne pas se laisser faire, Laura a insisté auprès de son directeur pour mieux comprendre son statut et savoir si elle devait ou pas (ou moins) travailler. *« Il me disait sans cesse : “Ce ne sont pas tes affaires, de toute façon, tu seras payée”, alors que ce n'était pas la question... Finalement, il m'a dit que je n'avais plus à travailler à partir de ce vendredi. Mais je suis la seule. Au final, je crois qu'il veut profiter de la situation... »*

Interrogé sur la question, M^e Guillaume Roland, avocat en droit du travail au cabinet Herald, ne dit pas autre chose :

« C'est visiblement une situation d'abus. »

D'après le Code du Travail, une fraude ou une fausse déclaration d'activité partielle est passible de deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende. Dans cette période si particulière, avec un recours au chômage partiel massif, pas sûr que les contrôles seront fréquents.

« Les salariés peuvent saisir leur CSE [Comité social et économique], quand ils en ont [à partir de onze salariés, NDLR], pour mieux comprendre leur situation, poursuit M^e [Eva Touboul](#), avocate en droit du travail. L'employeur doit forcément consulter le CSE avant une demande d'activité partielle, et doit lui présenter le détail de l'autorisation reçue. » Et pour les petites entreprises sans comité, l'employeur a l'obligation légale d'informer les salariés du recours au chômage partiel, en précisant la durée prévisionnelle envisagée et le nombre de personnes concernées, et d'afficher les nouveaux horaires.

« Ma supérieure m'a dit qu'il faut continuer à télétravailler »

La situation de Laura est-elle isolée ? Pas forcément. D'autres témoignages nous sont parvenus de salariés en activité partielle à qui il a été demandé expressément de continuer à télétravailler à temps complet. *« Hier, nos dirigeants nous ont dit par e-mail qu'on passe tous en chômage partiel à partir d'aujourd'hui, raconte Nicolas (le prénom a été modifié), 25 ans, cadre dans une grande entreprise du bâtiment. Sauf que, ma supérieure m'a dit qu'on n'arrête pas et qu'il faut continuer à télétravailler, qu'on verra plus tard pour la mise en place du chômage partiel. Là, je ne sais plus quoi faire, si je dois continuer à travailler ou pas... »* Le ministère du Travail est clair :

« Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent pas être sur leur lieu de travail, à disposition de leur employeur et se conformer à ses directives. »

Ainsi : si l'activité partielle vise un arrêt complet du travail (type fermeture temporaire de l'entreprise), alors il n'y a pas lieu de travailler ; s'il s'agit d'une réduction partielle de l'activité (ne pouvant pas être ciblée sur un salarié, mais applicable par service), alors le travail – à distance ou pas – doit se limiter aux horaires définis. « *Les salariés pourront contrôler avec leur fiche de paye, où doivent être indiquées les heures effectuées* », pointe M^e Touboul.

Un flou peut néanmoins émerger, lorsque l'employeur n'a pas encore reçu son autorisation de chômage partiel de la part de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirccte). « *Parfois, la Dirccte met un peu de temps à autoriser – ou à refuser – le dossier d'activité partielle* », note M^e Roland. Dans tous les cas, l'information passe par l'employeur. Et il faut espérer que le risque de se faire taper sur les doigts lui passe l'envie de succomber à la tentation.

[Boris Manenti](#)