

# L'activité partielle : le contrôle, les sanctions et les précautions à prendre...

Un dispositif exceptionnel d'activité partielle a été mis en place par l'État, dans le contexte d'épidémie de coronavirus. Compte tenu du nombre de salariés et d'entreprises concernés, les sommes affectées par l'État sont très importantes : au 7 avril, plus de 6 millions de salariés et près de 700 000 établissements concernés<sup>1</sup>, ce qui représente des millions d'euros...

Face à cette situation, certains pourraient être tentés de contourner le dispositif légal et de demander aux salariés placés en activité partielle de continuer à travailler...

Cette note a pour objet de faire le point sur les contrôles à venir, les sanctions encourues en cas de fraude ainsi que les précautions à prendre.

## 1. Le contrôle des entreprises

L'une des caractéristiques du nouveau dispositif est que les contrôles se feront a posteriori.

En cas de fraude à l'activité partielle, les sanctions étant celles prévues en cas de travail illégal, les agents suivants<sup>2</sup> peuvent rechercher les infractions : agents de contrôle de l'inspection du travail, officiers et agents de police judiciaire, agents des impôts et des douanes, agents des organismes de sécurité sociale et des caisses de mutualité sociale agricole, agents de Pôle emploi.

**I En pratique, comme l'indique le ministère du travail, les inspecteurs du travail seront mobilisés pour effectuer des contrôles.**

Ces agents disposent des pouvoirs les plus étendus : « ils disposent, dans l'exercice de leur mission de lutte contre le travail illégal, d'un droit de communication sur tous renseignements et documents nécessaires auprès de ces services »<sup>3</sup>.

**▲ Le ministère invite les salariés et les représentants du personnel à signaler aux Directeurs, tout manquement aux dispositions relatives à l'activité partielle.**

**I Ainsi, l'agent de contrôle pourra exiger la communication des logs de connexion au réseau de l'entreprise des salariés déclarés en activité partielle sur la période pour laquelle une indemnisation a été demandée.**

**Il est possible de citer quelques exemples de fraude à l'activité partielle :**

---

<sup>1</sup> Chiffres DARES

<sup>2</sup> Agents cités à l'article L. 8271-1-2 du Code du travail

<sup>3</sup> Article L. 8271-4 du Code du travail.

- » L'employeur demande une indemnisation au titre de l'activité partielle pour des heures où le salarié continue de travailler, sur le lieu de travail ou en télétravail
- » L'employeur demande une indemnisation au titre de l'activité partielle pour des heures où le salarié est en congés ou jours RTT
- » L'entreprise est fermée pour cause d'activité partielle mais l'employeur renouvelle un contrat à durée déterminée...

## 2. Les sanctions en cas de fraude

L'employeur qui demande une indemnisation au titre de l'activité partielle alors qu'il y a une situation de fraude encourt les sanctions prévues en cas de travail illégal<sup>4</sup> :

- » reversement des aides perçues au titre des heures indûment perçues par l'employeur
- » interdiction de bénéficier, pendant une durée maximale de 5 ans, d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle et, le cas échéant, remboursement de tout ou partie de ces aides versées au cours des 12 mois précédant l'établissement du procès-verbal de travail illégal
- » 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende, en application de l'article 441-6 du Code pénal.

**I Ces différentes sanctions, administratives et pénales, sont cumulables.**

L'employeur devra rémunérer les salariés sur la base de leur salaire habituel, et payer les charges sociales y afférentes.

## 3. Les précautions à prendre

L'employeur ayant placé les salariés en activité partielle doit veiller à ce que, au titre des heures pour lesquelles il y a une demande d'indemnisation, il n'y ait ni travail, ni congés...

Si l'activité partielle consiste en une réduction d'horaires, il faut qu'il mette en place des décomptes des heures de travail, afin de justifier des heures de travail accomplies par chacun.

**I À cet égard, peu importe que les salariés soient en télétravail une partie du temps ou sur leur lieu habituel de travail.**

Il est conseillé de tenir un décompte précis, avec les heures de début et de fin de période, plutôt qu'un total par jour. L'exemple suivant peut être utilisé :

Nom du salarié	Semaine du ... au ... Heures de travail
Lundi ... avril	De 9 h à 12 h
Mardi ... avril	De 9 h à 12 h
Mercredi ... avril	De 9 h à 12 h
Jeudi ... avril	De 9 h à 12 h

<sup>4</sup> Document du ministère du travail, Dispositif exceptionnel d'activité partielle, mis à jour le 10 avril 2020

Vendredi ... avril	De 9 h à 12 h
<b>Total</b>	15 h
<b>Signature du salarié</b>	...

Ce document permettra par ailleurs de vérifier le respect des durées maximales du travail et des temps de repos.

Il est essentiel que ce décompte, signé par le salarié, soit adressé chaque semaine à l'employeur. Si ce dernier n'est pas d'accord avec le décompte fait, il doit le contester sans attendre. À défaut, il est présumé l'avoir accepté.

