

## Articulation télétravail et activité partielle : attention aux risques de sanctions pour travail illégal

Comme l'a rappelé la Ministre du travail concernant le cadre légal de l'activité partielle : un salarié placé en activité partielle ne peut pas, dans le même temps, télétravailler pour le compte de son employeur, même de façon accessoire.

Rappel : L'activité partielle est un dispositif par lequel un employeur contraint de réduire ou cesser temporairement ses activités peut, de manière exceptionnelle, ne pas faire travailler ses salariés, et leur verse pendant cette période une indemnisation représentant 70% de leur rémunération brute. L'employeur peut bénéficier d'allocations, versées par l'Etat, pour compenser dans certaines limites l'indemnisation versée à ses salariés. Dans le cadre de la crise sanitaire liée au COVID-19, le Ministère du Travail a mis en place un dispositif exceptionnel renforcé d'activité partielle en soutien aux entreprises.

Le dispositif de l'activité partielle permet à l'employeur de bénéficier d'une indemnité d'activité partielle **pour les heures non travaillées** par les salariés, c'est-à-dire celles au cours desquelles les salariés auraient dû travailler (en application de leur contrat de travail), mais pendant lesquelles ils n'ont exceptionnellement pas fourni de travail et n'étaient pas à disposition de leur employeur, du fait des circonstances ayant entraîné leur mise en activité partielle.

**Dès lors, faire travailler un salarié sur les heures chômées au titre de l'activité partielle est constitutif de fraude, puisque cela revient à demander une indemnisation de l'Etat pour des heures en réalité travaillées par le salarié.**

L'administration énumère 3 cas principaux dans lesquels la fraude à l'activité partielle est caractérisée. Il s'agit des demandes d'indemnisation pour :

- les salariés en télétravail ;
- des salariés présents sur le lieu de travail mais qui, en l'absence de clients, sont redéployés à d'autres tâches ;
- des salariés ayant posé des congés payés ou des jours de RTT.

Dans le cas spécifique du recours à l'activité partielle justifié par une réduction du temps de travail, les salariés sont amenés à travailler sur une durée inférieure à leur temps de travail théorique. Ainsi, certaines des heures travaillées peuvent être réalisées en télétravail si le poste le permet ou le cas échéant, en entreprise si l'employeur est en mesure de respecter les mesures de prévention sanitaire strictes préservant la santé et la sécurité des salariés.

### Attention !

Pour éviter toute confusion, lorsque le salarié cumule temps de travail et activité partielle, il est indispensable d'organiser le travail de manière à distinguer clairement les périodes correspondant à du temps de travail effectif, et les heures chômées.

Nous vous recommandons notamment de prévoir le télétravail par journées complètes (ou, à défaut, lorsqu'il est impossible de regrouper les séquences de travail sur une seule journée, par demi-journées). Cela permet d'identifier de manière certaine les journées chômées, déclarées au titre de l'activité partielle.

De plus, un salarié en activité partielle en raison d'une réduction de temps de travail ne peut avoir une charge de travail identique : si le temps de travail du salarié est réduit, ses tâches devront également l'être. Il est nécessaire sur ce point de préciser au salarié par écrit les missions / tâches qui ne seront pas réalisées par lui durant la période.

Il est également fortement conseillé d'adresser une note à l'ensemble des salariés concernés par le cumul de périodes de télétravail et de mise en activité partielle. Cette note pourra notamment mentionner :

- la répartition des heures entre les périodes de télétravail et les temps chômés au titre de l'activité partielle dans un planning individualisé si nécessaire ;
- le droit à la déconnexion ;
- les modalités de suivi de la charge du travail.

Cette note pourra également être l'occasion de préciser la gestion des frais professionnels engagés au titre du télétravail.

En cas de contrôle au titre de la mobilisation du dispositif d'activité partielle, l'employeur doit être en mesure de fournir aux inspecteurs du travail tous les éléments justifiant une distinction entre les heures chômées et les heures travaillées.

### **Attention !**

La fraude à l'activité partielle est lourdement sanctionnée. Les employeurs reconnus coupables de fraude sont passible de sanctions suivantes prévues en cas travail illégal conformément à l'article [L. 8211-1 du Code du travail](#) (ces sanctions sont cumulables) :

- Remboursement intégral des sommes perçues au titre de l'activité partielle ;
- Interdiction de bénéficier pendant une durée maximale de 5 ans d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation ;
- 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende, en application de l'article [441-6 du Code pénal](#).

Par ailleurs, nous vous rappelons que même en télétravail, il appartient à l'employeur de contrôler la charge de travail des salariés, le respect des temps de travail et des temps de repos et des horaires de travail définis, afin notamment de garantir le respect des durées maximales de travail et des repos obligatoires. Ce suivi est également nécessaire pour vérifier les heures de travail devant être payées aux salariés et indispensable face aux enjeux liés à la préservation de la sécurité des salariés et aux risques d'accidents du travail.

Source : Cosmos.