



LABRUGERE

Avocat

Avocat au Barreau de Lyon

Droit du travail

Droit de la sécurité sociale

07 49 98 20 89

f.labrugere@labrugere-avocat.fr



CA CHAMBERY, 10/10/2024,

RG n° 23/00018

La fraude à l'activité partielle



Rappel des faits



Une salariée a été engagée, le **22 août 2005**, et occupait, au dernier état de la relation contractuelle, un poste de Responsable Ressources Humaines Business Partner.

Par courrier du 30 octobre 2020, elle s'est vue notifier son licenciement pour motif économique.

Ultérieurement, elle a saisi les **juridictions prud'homales** afin notamment de voir reconnaître l'existence d'un travail dissimulé.

Sur ce point, elle soutient que son employeur l'a fait **travailler** pendant des périodes de suspension de son contrat travail liées à **l'activité partielle**.

Règles de droit

Selon l'article L. 5122-1 du code du travail, le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est **suspendu** pendant les périodes où ils ne sont pas en activité.

Conformément à l'article L. 8221-5 du même code, est réputé **travail dissimulé** par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur de mentionner sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail **inférieur** à celui réellement accompli.



Motifs de la décision

Au cas présent, la Cour énonce que pendant les périodes d'activité partielle, le salarié ne doit, ni être sur son lieu de travail, ni se tenir **à la disposition** de l'employeur ou se conformer à ses directives, et l'employeur a l'interdiction de lui demander de travailler, y compris **en télétravail**.

Dans la situation d'une période de chômage partiel avec une seule réduction du nombre d'heures travaillées et une activité essentiellement réalisée en télétravail, il appartient **à l'employeur** de communiquer de manière précise au salarié ses horaires de travail ou ses journées ou demi-journées travaillées s'il est soumis à une convention de forfait en jours.

Ici, la salariée a été placée en activité partielle sur la période du **23 mars au 28 mai 2020**. Or, la Cour relève la **carence probatoire** de l'employeur sur ce point. Au surplus, la salariée justifie par la production de nombreux mails et de copies de son agenda outlook qu'elle a **effectivement travaillé** pendant cette période.

La Cour relève ainsi que la salariée a organisé des **points réguliers**, des rendez-vous téléphoniques, des réunions de crise et qu'elle a mis en place, compte tenu de ses fonctions, l'organisation du chômage partiel pour son employeur.

Enfin, le CSE a **alerté** l'employeur lors d'une réunion du 27 mai 2020 sur la situation de salariés déclarés à 20% mais qui ont travaillé 100%.

Ainsi, pour la Cour, le **travail dissimulé** est avéré, de sorte qu'elle condamne l'employeur à verser au salarié une indemnité forfaitaire équivalente à **6 mois de salaire**.

