



ÉTATS GÉNÉRAUX DU DROIT SOCIAL



JEUDI
21 OCTOBRE
2021

ADAPTER

LA RELATION DE TRAVAIL

APRÈS LA SORTIE

DE LA CRISE COVID.

#EGDS2021

www.cnb.avocat.fr



ACTIVITÉ PARTIELLE

Comment anticiper et gérer les contrôles de l'administration ?

INTERVENANTS

Modératrice : Clarisse SURIN, avocate au barreau de Paris, membre de la commission Droit et entreprise du CNB

Joël GRANGE, Associé du cabinet Flichy Grangé Avocats

Martine KRAWCZAK, Cheffe de projet à la DGEFP

Mathieu GUIBARD, Chef de mission du FNE à la DGEFP



INTRODUCTION

Par Mme KRAWCZAK et M. GUIBARD de la
DGEFP



Activité partielle Activité partielle de longue durée FNE-Formation

Présentation pour le Conseil national des barreaux
21 octobre 2021



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ACTIVITÉ PARTIELLE

Depuis le 1^{er} septembre 2021 – sortie de crise

Le cas général

- Secteurs dits « protégés » avec une baisse de CA de 80%
- Établissements recevant du public fermés sur décision administration
- Établissements des stations de ski fermées
- Établissements des zones reconfinées et ayant une baisse de 60% de CA

Indemnisation du salarié

60% de la rémunération brute plafonnée à 4,5 SMIC (sauf maintien conventionnel plus élevé)

Plancher SMIC horaire net (8,30€)

Jusqu'au 31 décembre 2021 (texte en cours de publication)

70% de la rémunération brute plafonnée à 4,5 SMIC (sauf maintien conventionnel plus élevé)

Plancher SMIC horaire net (8,30€)

Allocation versée à l'employeur

36% de la rémunération brute, plafonnée à 4,5 SMIC

Plancher 90% du SMIC horaire net (7,47€)

Reste à charge de 40%

Jusqu'au 31 décembre 2021 (texte en cours de publication)

70% de la rémunération brute, plafonnée à 4,5 SMIC

Plancher SMIC horaire net (8,30€)

Reste à charge nul

Quelques chiffres

- ✓ **Nombre de salariés couverts**
- ✓ **6,7 millions de salariés en mars 2020 et jusqu'à 8,4 millions en avril 2020, au pic du premier confinement**
- ✓ **3,1 millions de salariés en novembre 2020, au pic du deuxième confinement**
- ✓ **Décru depuis mai 2021: 1,3 million en juin 2021, 600 000 en juillet 2021 et 480 000 en août 2021**

- ✓ **Montants versés aux entreprises:**
- ✓ **En 2020: 26,3 milliards d'euros (Etat + Unédic)**
- ✓ **En 2021, à fin juillet 2021: 7,5 milliards d'euros**



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE

Principe de l'APLD



Objectif :

Préserver les emplois dans les entreprises et sauvegarder les **compétences** des salariés



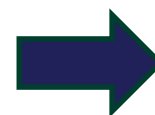
Le principe :

- ✓ **Un soutien public** pour les entreprises qui sont confrontées à des **baisses durables d'activité ...**
- ✓ **... En contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle**

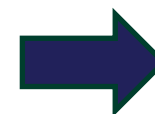
Comment en bénéficier ?



Un dispositif accessible uniquement par la voie de **la négociation collective**, jusqu'au **30 juin 2022**



Accord collectif
d'établissement, d'entreprise, ou
de groupe



Accord de branche étendu



Décision unilatérale
conforme à l'accord de branche
étendu



Si un accord de branche est conclu, les entreprises de la branche peuvent bénéficier de l'APLD sans avoir besoin de conclure un accord d'entreprise, ni même d'engager au préalable des négociations en ce sens.

L'ensemble des accords de branches validés sont disponibles sur le [site du Ministère du Travail](#)

Comment les entreprises et les salariés seront pris en charge ?



Une allocation versée par l'Etat aux entreprises

- ✓ 60% du salaire brut antérieur du salarié. **A noter : Si l'entreprise est dans un des secteurs bénéficiant d'un taux d'AP majoré, elle bénéficiera de ce taux (principe de faveur)**
- ✓ Assiette de rémunération maximum prise en compte = 4,5 SMIC
- ✓ Plancher = 7,47€/ heure



Une indemnité versée aux salariés

- ✓ 70% du salaire brut antérieur du salarié
- ✓ Assiette maximale de rémunération prise en compte = 4,5 SMIC
- ✓ Plancher = 8,30€ / heure



Possibilité de bénéficier du **FNE-formation à un taux de 80%**

Ce taux est majoré à 100% pour les entreprises de moins de 300 salariés



Bénéfice de l'APLD par périodes de 6 mois dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs. La période de confinement (entre le 1er novembre 2020 et le 31 mars 2021) est neutralisée pour le décompte des 24 mois et du taux maximum d'inactivité de 40%.

Auprès de qui et comment déposer l'accord ou le document unilatéral ?

Autorité compétente :

- ✓ DDETS du lieu de l'établissement
- ✓ DDETS de l'un des établissements concernés en cas de pluralité d'établissements dans différentes régions

Modalités de dépôt :

- ✓ Dépôt de la demande de validation ou d'homologation en ligne sur le portail **activitepartielle.emploi.gouv.fr**
- ✓ L'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe doit **également** faire l'objet d'un dépôt sur la plateforme **TéléAccords**

Quelques chiffres

✓ Nombre de salariés couverts

- ✓ Au 1er octobre 2021, depuis la mise en place de l'APLD à l'été 2020, **soixante-sept accords de branches professionnelles** ont été conclus, dont soixante-trois ont été étendus. Plus de **6,9 millions de salariés** sont couverts par ces accords de branche.
- ✓ A ce jour, **12 355 demandes d'autorisation** ont été effectuées sur le fondement d'un **accord collectif** pour 11 046 établissements, 5 909 entreprises et **928 147 salariés**. **9 529 demandes d'autorisation** ont été effectuées sur le fondement d'un document unilatéral, recouvrant 8 619 établissements, 6 951 entreprises et **283 737 salariés**. **14 632 de ces demandes ont été validées**.
- ✓ Les secteurs industriels, en particulier les entreprises de fabrication de matériel de transport, concentrent la moitié des salariés en APLD. Les entreprises des transports, notamment aériens, en représentent environ 20 %.
- ✓ **Montants versés aux entreprises:**
- ✓ Au 15 octobre 2021, 63 543 846 heures chômées ont été indemnisées au titre de l'APLD depuis le lancement du dispositif en juillet 2020, pour un montant total de **832 049 335 €**.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

FNE-FORMATION

Principe du FNE-Formation



Objectif :



Mettre à profit le temps d'inactivité pour **développer les compétences des salariés** et préparer la reprise, tout en sécurisant leurs emplois



Le principe :

- ✓ **Un soutien public** pour la formation des salariés des entreprises qui recourent à l'activité partielle ou qui sont en difficulté.
- ✓ **... en contrepartie du maintien dans l'emploi du salarié pendant toute la période de formation**

Comment en bénéficier ?

- **Tout salarié placé en AP ou APLD est éligible**, à la seule exception des alternants. Les salariés qui ne sont pas en AP mais qui appartiennent à une entreprise en AP, ainsi que des salariés des entreprises en difficultés, en mutation (économique ou technologique) ou en reprise d'activité (post Covid) sont désormais également éligibles.
- Le champ des **actions éligibles** est large (formations, VAE, bilan de compétences). Ces actions doivent renforcer l'employabilité du salarié et ne pas relever des formations obligatoires à la charge de l'entreprise.



Quelle prise en charge ?

➤ Les coûts éligibles

- ✓ L'ensemble des coûts pédagogiques sont éligibles (devis de l'organisme de formation externe)
- ✓ Dans le cas de la formation interne, les coûts éligibles correspondent aux salaires des formateurs
- ✓ Les actions de formation doivent prendre la forme d'un parcours structuré pour le salarié, afin de réaliser une reconversion ou d'acquérir des compétences spécifiques en lien avec le contexte Covid-19 (hors formations obligatoires), une certification ou un diplôme, ou des compétences permettant d'accompagner ou anticiper les mutations économiques
- ✓ Sur demande de l'entreprise, une participation aux frais annexes peut être prise en charge (forfait de 2€ HT/ heure de formation)
- ✓ Les modalités de conventionnement reposent sur des conventions nationales avec les Opérateurs de compétences (OPCO)

Quelle prise en charge ?

- **Au choix:** recours au dispositif soit sous le régime de « l'encadrement temporaire des mesures d'aides d'Etat » mis en place dans le cadre de la crise, soit sous le régime général d'exemption par catégorie (« RGEC ») s'il est plus favorable.
- **Les taux de prise en charge sous le régime « encadrement temporaire » (avec un plafond à 1,8M€ par entreprise)**

Taille de l'entreprise	Activité Partielle (AP)	Activité Partielle de longue durée (APLD)	Entreprises en difficulté (covid) – article L. 1233-3 du code du travail	Entreprises en mutation, transition et/ou reprise d'activité
Moins de 300 salariés	100%	100%	100%	100%
De 300 à 1000 salariés	70%	80%	70%	70%
Plus de 1000 salariés	70%	80%	40%	40%

Quelle prise en charge ?

- **Les taux de prise en charge sous le régime « RGEC » (plafond de 2M€ par projet de formation)**

	Taille de l'entreprise		
	Petite entreprise Moins de 50 salariés Moins de 10M€ de CA	Moyenne entreprise Moins de 250 salariés Moins de 50M€ de CA	Grande entreprise Plus de 250 salariés Plus de 50M€ de CA
Taux de cofinancement public	70%	60%	50%

En 2020, 297 M€ ont été engagés au titre du FNE-Formation, pour 205 000 dossiers pris en charge correspondant à 437 000 formés.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

CONTRÔLE DE L'ACTIVITE PARTIELLE

CONSEIL NATIONAL DES BARREAUX

21 OCTOBRE 2020

- 1. Une situation atypique et inédite**
- 2. Un plan de contrôle a posteriori ambitieux**
- 3. Une politique de contrôle évolutive**
- 4. Un second plan de contrôle**
- 5. Quelques données chiffrées**

1. Une situation atypique et inédite

Contrôle de l'activité partielle et crise sanitaire

Un contexte inédit

➤ Une explosion des demandes dans un délai très court :

- ✓ Environ 100 000 comptes référencés avant la crise, dont une partie actifs
- ✓ Plus de 1,1 M de demandes d'activité partielle (DAP) en mars 2020 concernant potentiellement plus de 11 M de salariés, 1M de demandes d'indemnisation (DI) concernant plus de 860 000 entreprises
- ✓ La nécessité d'indemniser rapidement les entreprises pour assurer à la fois le respect des règles de confinement et la préservation de l'emploi et des compétences au sein des entreprises

➤ Un engagement du Gouvernement à indemniser rapidement les entreprises :

- ✓ Délai de validation des demandes d'activité partielle (DAP) ramené de 15 jours à 48 H
- ✓ Mise en œuvre d'une validation automatique des DAP et des DI par batch informatique (48 H pour les DAP)
- ✓ Mise en œuvre d'un plan de contrôle des DI a posteriori

➤ Des entreprises indemnisées en moyenne sous 10 jours

2. Un plan de contrôle a posteriori ambitieux

50 000 contrôles a posteriori initiés avant fin août 2020

Un plan annoncé et mis en œuvre dès le début de la crise sanitaire

- **Constitution d'un groupe de travail dès le 3 avril 2020 pour la production et la diffusion d'une instruction sur le contrôle de l'activité partielle signée le 5 mai 2020 par la ministre du Travail**
 - ✓ Un objectif prioritaire : la lutte contre la fraude
 - ✓ Un objectif subsidiaire : la régularisation des demandes d'indemnisation
 - ✓ Une cible de 50 000 contrôles répartis par région
- **Ce plan de contrôle traduit la double volonté du ministère du travail et de l'insertion :**
 - ✓ Lutter contre les tentatives de fraude inhérentes à un dispositif dont les modalités de contrôle avaient évolué pour faciliter l'indemnisation des entreprises dans des délais courts
 - ✓ Accompagner les entreprises, pour beaucoup non familières de l'extranet APART qui assure la gestion du dispositif d'AP et de la réglementation de l'AP dans le cadre du droit à l'erreur prévu par l'article L.123-1 du code des relations entre le public et l'administration.
- **Un plan complété par des actions de contrôles diligentés par l'Agence des services et de paiement**

Un contrôle à niveaux multiples

- **Contrôles par les services mutations économiques : contrôle sur pièces**
- **Contrôle sur place par l'inspection du travail si besoin (fraude possible détectée impliquant des informations complémentaires que l'IT peut obtenir en raison de ses pouvoirs propres)**
- **Actions découlant de ces contrôles si irrégularité :**
 - ✓ Autorisation de mettre en œuvre l'AP illégale : retrait de la décision d'autorisation (article L.242-1 du CRPA) dans un délai de 4 mois
 - ✓ Retrait de la demande d'indemnisation (article D.242-2 du CPRA)
 - ✓ Régularisation des demandes d'indemnisation payées dans un sens favorable ou défavorable à l'entreprise :
 - soit volontairement dans le cadre du droit à l'erreur (régularisations consensuelles)
 - soit de manière non consensuelle : l'administration procède à la récupération des sommes indues, soit par compensation sur la DI suivante, soit par ordre de reversement si la compensation n'est pas possible (ordre de reversement émis par l'ASP)

Des sanctions possibles

Sanctions administratives et pénales

- Sanction administrative : en cas de fraude constatée par procès-verbal (article L.8272-1 du CT) pouvant prendre plusieurs formes (exclusion pour une durée maximale de 5 ans de l'accès à certaines aides publiques, dont l'aide au titre de l'AP et remboursement des aides accordées dans les 12 mois précédant l'établissement du PV)
- Sanction pénale : constat par PV d'une fraude constitutive de travail illégal (article 4441-6 du code de procédure pénale) induisant des peines pouvant aller jusqu'à 2 ans de prison et 30 000 € d'amende), escroquerie

3. Une politique de contrôle évolutive

La prise en compte de risques accrus ou nouveaux

- **Sensibilisation renforcée des services à l'été 2020 sur le risque de tentative d'escroquerie :** (ex : par usurpation de SIRET, réactivation de sociétés dormantes insistant notamment sur les tentatives d'escroquerie ou encore déclaration de salariés fictifs)

- **Prise en compte du cas spécifique des travailleurs saisonniers**

- **Un desserrement des délais de validation :**
 - ✓ À compter du 1^{er} octobre 2020, retour à un délai de validation des DAP à 15 jours, soit le délai en vigueur avant la crise

 - ✓ Allongement des délais de validation automatique des DAP et DI dans le SI APART

4. Un second plan de contrôle

S'appuyer sur les principaux enseignements tirés du premier plan de contrôle

- Globalement les cibles prioritaires édictées au niveau national ont été en cohérence avec les fraudes observées au niveau territorial, particulièrement concernant les demandes d'indemnisation à taux élevés et secteurs fortement consommateurs d'activité partielle
- Prégnance ou émergence de nouvelles cibles/risques :
 - ✓ Risque relatif aux tentatives d'escroquerie : usurpation de Siret, phishing, usurpation d'identité des services, déclaration de salariés fictifs pour des entreprises jusqu'ici sans salariés....
 - ✓ Nouvelles cibles/nouveaux risques (ex : déclaration de faux salariés, embauches récentes avec mise en activité partielle quasi-concomitante...)

Une typologie assez nette des fraudes détectées

➤ Forte prévalence des tentatives de fraude relatives à :

- ✓ Une tentative d'escroquerie (usurpation d'identité, réactivation de sociétés dormantes....)
- ✓ La déclaration de salariés fictifs
- ✓ La déclaration d'un nombre d'heures à indemniser sans rapport avec l'activité réellement chômée
- ✓ Au travail dissimulé (mise en activité partielle de salariés restés en situation de travail effectif dont le cumul activité partielle/télétravail

➤ Prévalence moindre pour les tentatives de fraude relatives à :

- ✓ Une demande d'AP pour des entreprises nouvellement créées
- ✓ Le cumul arrêt de maladie/arrêt de travail et AP

Poursuivre la politique de contrôle en adéquation avec les risques identifiés

- En juillet, lancement d'une nouvelle vague de contrôles de l'activité partielle
- Une **stratégie** construite autour de **4 principes directeurs** :
 - ✓ Capitaliser sur les enseignements du plan de contrôle initié en mai 2020
 - ✓ Maintenir un large spectre de contrôles priori et a posteriori pour accentuer l'efficacité des contrôles au regard du risque identifié
 - ✓ Garantir une équité de traitement entre entreprises par le maintien d'un volume de contrôles aléatoires
 - ✓ Exploiter les signalements quelle qu'en soit l'origine (individuelle, institutionnelle)

Le deuxième plan de contrôle de l'activité partielle

Un objectif central décliné autour de 2 cibles prioritaires

- Objectif central : préserver les deniers publics
 - ✓ Par la poursuite d'une **action offensive en matière de régularisation des indus identifiés** : privilégier le dialogue avec les entreprises pour les amener à corriger les irrégularités dans le cadre du droit à l'erreur; il faut noter d'ailleurs que certaines entreprises procèdent à des régularisations volontaires (auto-régularisation), avec l'accompagnement de l'Etat si besoin
 - ✓ A défaut ou si régularisation inenvisageable, mise en œuvre des procédures applicables au traitement non consensuel des erreurs et fraudes (régularisation non consensuelle, engagement d'une procédure de sanction administrative, verbalisation par l'inspection du travail, signalement au titre de l'article 40 du code de procédure pénale, en lien avec l'IT)
- Cibles prioritaires :
 - ✓ Lutte contre les tentatives d'escroquerie
 - ✓ Lutte contre le travail illégal
 - ✓ Nouvelles cibles liées à l'évolution de la réglementation (ex : APLD, GE/PV....)

5. Données chiffrées

Un recours décroissant au dispositif d'activité partielle

Source : Dares

- 6,7 M de salariés placés en AP en mars 2020 (8,4 M en avril et 6,9 en mai) et environ 0,5 M en août 2021, soit 2,4 % des salariés du secteur privé
- 1,110 demandes d'autorisation d'activité partielle en mars 2020 et 136 000 en août 2021
- 1 M de demandes d'indemnisation en mars 2020 et 39 000 en août 2021
- Depuis mars 2020, près de 34 Mds€ d'indemnisation demandés au titre de l'activité partielle

Données relatives au contrôle de l'AP au 30/08/2021

➤ Contrôles a posteriori

- ✓ Plus de 65 200 contrôles a posteriori initiés dont environ 15 400 suite à un signalement
- ✓ Les $\frac{3}{4}$ de ces contrôles sont clos
- ✓ Dans plus de 6 cas sur 10, le contrôle ne révèle pas d'irrégularité
- ✓ Environ un contrôle sur trois induit une régularisation financière correspondant soit à un trop-perçu soit à un versement complémentaire à l'entreprise (moins de 15% des régularisations effectuées).
- ✓ Environ 7 % des contrôles sont associés à une suspicion de fraude.

➤ Contrôles a priori

- ✓ Plus d'un million de contrôles a priori sur des demandes d'autorisation d'activité partielle ou des demandes d'indemnisation effectués depuis le 25 mai 2020
- ✓ Plus de 14 600 contrôles de ce type associés à une suspicion d'escroquerie (tentative d'usurpation d'identité).



SOMMAIRE

1

COMMENT SE DÉROULENT LES CONTRÔLES ?

2

QUELLES PEUVENT ÊTRE LES ISSUES DU CONTRÔLE ?



1

COMMENT SE DÉROULENT LES CONTRÔLES ?

I. COMMENT SE DÉROULENT LES CONTRÔLES ?

1. Le contrôle sur pièces par l'Agence de services et de paiement (ASP)
2. Le contrôle sur pièces par les agents de la DREETS en charge de l'activité partielle
3. Le contrôle complémentaire par l'inspecteur du travail
4. Le contrôle par l'URSSAF

I. COMMENT SE DÉROULENT LES CONTRÔLES ?

1. LE CONTRÔLE PAR L'ASP

- Les agents de l'ASP contrôlent le versement des allocations, via notamment :
 - Le contrôle du SIRET (exemples : pour vérifier si le SIRET est actif, si l'entreprise n'a pas été créée uniquement pour percevoir des allocations, si le même SIRET n'est pas attribué à plusieurs entreprises différentes, etc.)
 - L'identification du bénéficiaire en cas de procédures collectives
- Ils facilitent le contrôle de la DR(I)ETTS/DDETS en lui transmettant de nombreuses informations (C. trav., art. R. 5122-5 et R. 5122-21) :
 - Les informations relatives à l'identité de l'employeur,
 - Les informations relatives à l'identité des salariés (catégorie socioprofessionnelle, mode d'aménagement du temps de travail, nombre d'heures chômées et nombre d'heures ouvrant droit à indemnisation, etc.),
 - Les données inscrites dans les bulletins de paie (classification conventionnelle, nombre d'heures de travail dont les heures supplémentaires, montant de la rémunération brute du salarié, dates des congés et montant de l'indemnité de congés payés, etc.).
- Ils sont compétents pour demander le remboursement des indus ou verser les compléments

I. COMMENT SE DÉROULENT LES CONTRÔLES ?

2. LE CONTRÔLE SUR PIÈCES PAR LES AGENTS DE LA DR(I)EETS

- Les agents en charge de l'activité partielle au sein des DR(I)EETS (et les vacataires recrutés en appui) effectuent le contrôle sur pièce
 - Ils s'appuient pour ce faire sur les pièces du dossier d'activité partielle (avis du CSE, bulletins de paie, demande d'autorisation d'activité partielle, extraction des données de l'ASP, notamment la demande relative au paiement des allocations)
- Ils sont également compétents pour les opérations de régularisation
- Ils transmettent les dossiers portant suspicion de fraude à l'inspecteur du travail

I. COMMENT SE DÉROULENT LES CONTRÔLES ?

2. LE CONTRÔLE COMPLÉMENTAIRE PAR L'INSPECTEUR DU TRAVAIL (1/9)

- Lorsque le contrôle sur pièces révèle une fraude ou nécessite des investigations plus approfondies, un contrôle complémentaire est mis en œuvre par l'inspection du travail.
- En matière de travail illégal, les agents de contrôle, dont fait partie l'inspecteur du travail, possèdent des pouvoirs élargis qui renforcent leur pouvoir d'enquête classiques.
- La fraude à l'activité partielle constituant une forme de travail illégal, l'inspecteur du travail pourra :
 - accéder aux établissements où s'applique le droit du travail,
 - obtenir tout document et/ou information utile à son contrôle,
 - procéder à plusieurs types d'auditions.

I. COMMENT SE DÉROULENT LES CONTRÔLES ?

3. LE CONTRÔLE COMPLÉMENTAIRE PAR L'INSPECTEUR DU TRAVAIL (2/9)

- **L'inspecteur du travail a-t-il accès aux locaux de l'entreprise ?**
 - **L'inspecteur du travail peut entrer et se déplacer dans tous les établissements où s'appliquent les règles du droit du travail (C. trav., art. L. 8113-1), de jour comme de nuit (C. trav., art., R. 8124-25) si le travail est organisé la nuit ou en cas de sérieux indices d'un travail de nuit illégal (Cass. Crim., 11 mai 1999, n°98-83.777).**
 - **Il est de règle stricte que les visites sur les lieux de travail ne soient pas annoncées à l'avance, l'employeur, ou son représentant, ne devant être informé qu'au moment de l'arrivée de l'inspecteur dans l'entreprise (C. trav., art. L. 8113-1), à moins que ce dernier n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle (C. trav., art. R. 8124-25 al. 2).**
 - **L'employeur peut l'accompagner ou le faire accompagner.**
 - **L'employeur doit prendre toutes les dispositions pour respecter et faire respecter le droit d'entrée et de visite, même en son absence et/ou en cas de contrôle inopiné.**
 - **L'employeur peut toutefois refuser l'entrée à l'inspecteur du travail lorsque le contrôle a lieu à son domicile (C. trav., art. L. 8113-1 al. 3).**

I. COMMENT SE DÉROULENT LES CONTRÔLES ?

2. LE CONTRÔLE COMPLÉMENTAIRE PAR L'INSPECTEUR DU TRAVAIL (3/9)

- **Quels documents l'inspecteur du travail peut-il demander ?**
 - **L'inspecteur du travail peut se faire présenter, au cours de ses visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le Code du travail (C. trav., art. L. 8113-4)**
 - **Il peut obtenir et prendre copie immédiate, par tout moyen et sur tout support de tout document comptable ou professionnel et de tout autre élément d'information utile (C. trav., art. L. 8113-5-1).**
 - **Pour la communication des données informatisées, il a accès aux logiciels et aux données stockées ainsi qu'à la restitution en clair des informations propres à faciliter l'accomplissement de sa mission (C. trav., art. L. 8113-5-1 al.2).**
 - Les employeurs doivent mettre à sa disposition un moyen lui permettant d'accéder directement aux informations stockées ou de les extraire.
 - Ce droit de communication doit pouvoir s'exercer même en l'absence du chef d'établissement.
 - L'employeur doit donc prendre ses dispositions pour que l'inspecteur du travail puisse obtenir les documents obligatoires y compris en son absence et/ou en cas de visite inopinée.

I. COMMENT SE DÉROULENT LES CONTRÔLES ?

2. LE CONTRÔLE COMPLÉMENTAIRE PAR L'INSPECTEUR DU TRAVAIL (4/9)

○ Quels documents en matière d'activité partielle ?

■ Il pourrait réclamer notamment :

- les contrats de travail et le registre du personnel,
- les documents relatifs au temps de travail avant et pendant la période d'activité partielle (aménagement et décomptes),
- le double des bulletins de salaire,
- les Déclarations Sociales Nominatives (DSN),
- les conventions et accords sur l'activité partielle (voire décision unilatérale de l'employeur),
- les documents attestant de la nature et de l'ampleur des difficultés rencontrées,
- les informations relatives aux congés payés (période d'acquisition et prise des congés payés, modalités de prise des congés payés, document de suivi des congés, etc.)
- Les données de connexion depuis les moyens de communication à distance mis à disposition des salariés (messagerie professionnelle, téléphone portable/smartphone, accès au réseau d'entreprise)

I. COMMENT SE DÉROULENT LES CONTRÔLES ?

2. LE CONTRÔLE COMPLÉMENTAIRE PAR L'INSPECTEUR DU TRAVAIL (5/9)

- Comment anticiper les contrôles de l'inspecteur du travail ? (1/2)
 - **Préalablement à tout contrôle, il est recommandé de procéder à une première vérification permettant notamment de s'assurer que :**
 - les nombres d'heures travaillées et chômées figurant sur les bulletins de paies correspondent à celles figurant sur les décomptes du temps de travail, les plannings et les états nominatifs transmis à l'ASP mensuellement,
 - les heures réalisées en télétravail n'ont pas été comptées comme des heures chômées,
 - les congés payés, RTT, jours fériés chômés, journée de solidarité n'ont pas été comptées comme des heures chômées au titre de l'activité partielle,
 - les DSN ont pris en compte le recours à l'activité partielle,
 - les salariés ont été informés de la suspension de leur contrat de travail et les accès aux locaux, aux boîtes emails et à l'intranet ont été suspendus (pendant la suspension de leur contrat),
 - le CSE a reçu communication des mêmes informations que la DREETS.
 - **Cette vérification permettra d'anticiper les risques et le cas échéant, d'opérer une régularisation en faveur de l'employeur.**

I. COMMENT SE DÉROULENT LES CONTRÔLES ?

2. LE CONTRÔLE COMPLÉMENTAIRE PAR L'INSPECTEUR DU TRAVAIL (6/9)

- Comment anticiper les contrôles de l'inspecteur du travail ? (2/2)
 - **Lors du contrôle, il convient de recommander à l'employeur de :**
 - prévoir un responsable connu de l'accueil ayant pour mission de le contacter immédiatement en cas d'opération,
 - accueillir l'inspecteur du travail et s'enquérir de l'objet de sa visite,
 - mettre un bureau à sa disposition, le cas échéant,
 - accompagner ou faire accompagner l'inspecteur du travail dans sa visite des locaux,
 - adopter une posture d'écoute et prendre note des éventuelles recommandations / observations,
 - relever les différentes questions posées, réponses apportées et les lieux visités,
 - essayer de conserver une copie des documents appréhendés ou une description permettant de les retrouver,
 - dresser immédiatement un compte-rendu exhaustif,
 - mettre en place une cellule dédiée au suivi du contrôle.

I. COMMENT SE DÉROULENT LES CONTRÔLES ?

2. LE CONTRÔLE COMPLÉMENTAIRE PAR L'INSPECTEUR DU TRAVAIL (7/9)

- Quels sont les pouvoirs d'enquête de l'inspecteur du travail ?
 - **Le recueil d'informations**
 - L'inspecteur du travail peut, dans le cadre de ses pouvoirs de surveillance et d'enquête, recueillir des informations auprès des salariés et leur demander communication de tout élément permettant de démontrer la réalisation d'un travail effectif, comme des plannings, emails, relevés d'appels, SMS, connexions informatiques, etc. (C. trav., art. L. 8113-1).
 - **Exemples** : l'inspecteur peut se rendre dans l'entreprise pour identifier les salariés qui y travaillent et les comparer avec les salariés déclarés en activité partielle ou après ciblage d'une entreprise ayant bénéficié de l'activité partielle et susceptible d'avoir recours au télétravail, l'inspecteur peut envoyer un questionnaire au domicile des salariés pour les interroger.
 - **L'audition**
 - L'inspecteur du travail peut entendre avec son consentement toute personne susceptible de fournir des informations utiles, en quelque lieu que ce soit, y compris à son domicile (Cass. Civ 2ème, 19 septembre 2019, n°18-19.929), en dresser procès-verbal et relever l'identité et l'adresse de la personne auditionnée (C. trav., art. L. 8271-6-1).

I. COMMENT SE DÉROULENT LES CONTRÔLES ?

2. LE CONTRÔLE COMPLÉMENTAIRE PAR L'INSPECTEUR DU TRAVAIL (8/9)

▪ L'audition pénale libre

- L'article 61-1 du Code de procédure pénale relatif à l'audition libre a désormais vocation à s'appliquer lorsque la personne entendue est soupçonnée d'avoir commis ou tenté de commettre une infraction de travail illégal (C. trav., art. L. 8271-6-1 al 2 et C. pr. pén. art. 28).
- **En principe l'employeur mis en cause est convoqué par un courrier indiquant les éléments caractéristiques de l'infraction reprochée et son droit d'être assisté par un avocat si l'infraction poursuivie est punie d'une peine d'emprisonnement.**
- **L'audition libre ne peut commencer qu'après la notification des droits et éléments suivants (C. pr. pén. art. 61-1) :**
 - la qualification, la date et le lieu présumés de l'infraction,
 - le droit de quitter à tout moment les locaux,
 - le droit d'être assisté par un interprète,
 - le droit de faire des déclarations, de répondre aux questions posées ou de se taire,
 - le rappel du droit d'être assisté par un avocat lorsque l'infraction est punie d'une peine d'emprisonnement.

I. COMMENT SE DÉROULENT LES CONTRÔLES ?

2. LE CONTRÔLE COMPLÉMENTAIRE PAR L'INSPECTEUR DU TRAVAIL (9/9)

○ Le délit d'obstacle aux fonctions

- **Pour rappel, le délit d'obstacle aux fonctions de l'inspecteur du travail est puni d'un an d'emprisonnement et de 37.500 € d'amende (C. trav., art. L. 8114-1). Ce délit est constitué dès lors qu'il y a :**
 - **une entrave physique au contrôle**, par exemple refuser l'accès aux locaux (Cass. Crim., 18 mars 1997, n°96-80.875), ou s'opposer à l'audition d'un témoin dans les locaux (Cass. Crim., 22 juillet 1981, n°81-90.167), et/ou
 - **des manœuvres consistant à bloquer, retarder et/ou perturber le contrôle, telles que :**
 - la transmission de documents et/ou d'informations erronés ou tronqués (par exemple des décomptes de la durée du travail des salariés ne correspondant pas à la réalité des heures effectuées - Cass. Crim., 25 avril 2017 n°16-81.793),
 - l'absence de transmission des documents permettant le décompte du temps de travail après plusieurs demandes réitérées de l'inspecteur du travail (Cass. Crim., 8 novembre 2005, n°05-81.269).
- **Subsidiairement, le fait de ne pas présenter à l'inspection du travail les livres, registres et documents rendus obligatoires par le Code du travail est puni d'une amende de 450 € (2.250 € pour les personnes morales).**

I. COMMENT SE DÉROULENT LES CONTRÔLES ?

3. LE CONTRÔLE PAR L'URSSAF (1/9)

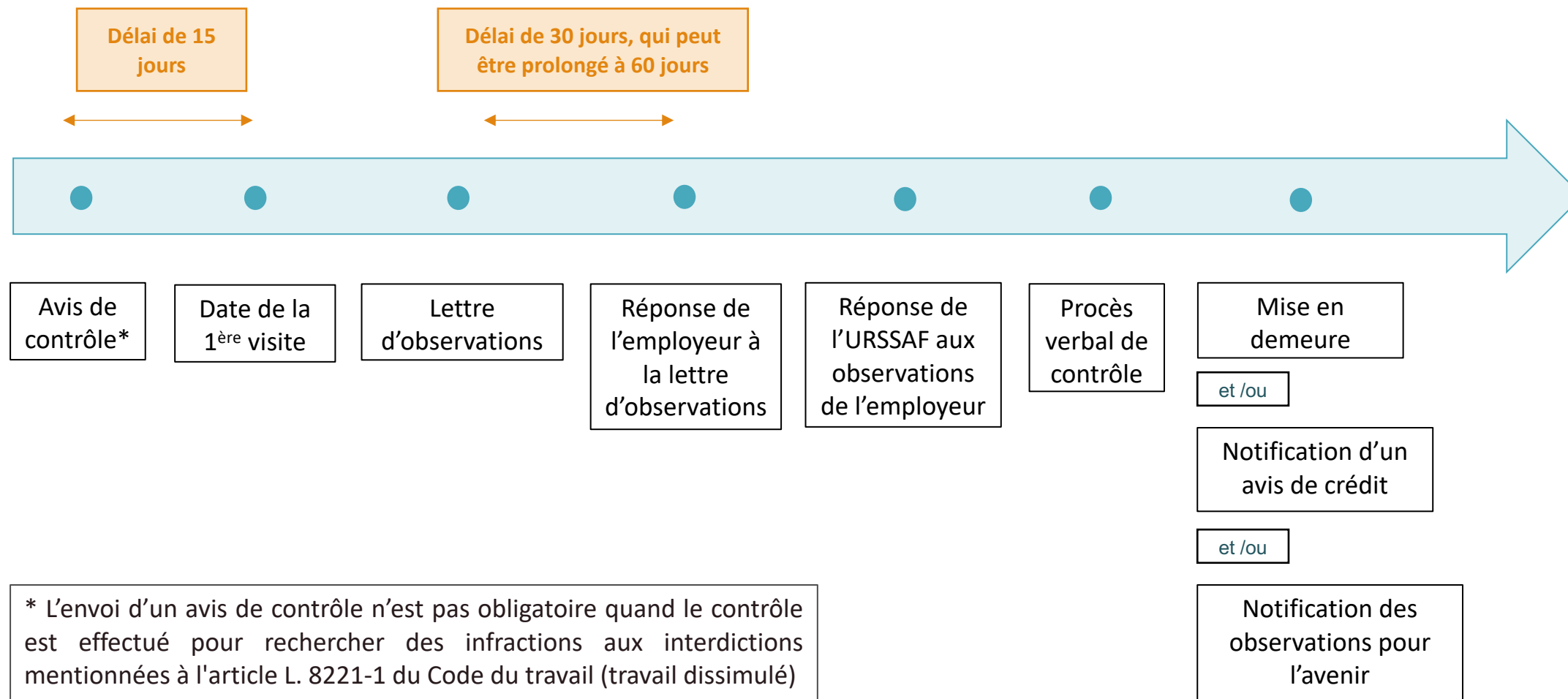
- **Contrôle « classique »**
 - Les URSSAF sont chargées du contrôle de l'application du Code de la sécurité sociale (CSS, art. L. 213-1 et art. L. 243-7).

- **Lutte contre le travail illégal (dont le travail dissimulé)**
 - Les URSSAF ont le pouvoir de constater des infractions de travail illégal :
 - lors d'un contrôle « classique » (CSS, art. L. 243-7) : la procédure applicable est prévue par l'article R. 243-59 du Code de la sécurité sociale,
 - lors d'un contrôle destiné à la lutte contre le travail illégal (C. trav., art. L. 8271-1) : la procédure applicable est celle décrite par les articles L. 8271-1 et suivants du Code du travail (absence d'avis de contrôle, audition des salariés avec leur consentement, etc.).

 - Les URSSAF peuvent aussi procéder à un redressement sur la seule base du constat de travail dissimulé dressé par exemple par l'inspection du travail (C. trav., art. L. 8271-6-4 et CSS, art.L. 243-7-5).

I. COMMENT SE DÉROULENT LES CONTRÔLES ?

3. LE CONTRÔLE PAR L'URSSAF (2/9)



I. COMMENT SE DÉROULENT LES CONTRÔLES ?

3. LE CONTRÔLE PAR L'URSSAF (3/9)

○ Principes généraux

- Le dispositif de l'activité partielle prévoit :
 - Une allocation d'activité partielle équivalent à une partie de la rémunération horaire du salarié versée à l'employeur par l'ASP
 - Une indemnité d'activité partielle versée au salarié par l'employeur, en lieu et place de son salaire
- Lors d'un contrôle URSSAF, l'inspecteur va vérifier ces deux dispositifs. Il peut être amené à constater des anomalies, qui peuvent résulter aussi bien de simples erreurs que d'une fraude.
- Dans un premier temps, l'inspecteur s'assure que :
 - Les indemnités sont versées conformément aux demandes d'autorisation et d'indemnisation transmises
 - Les services de la DREETS n'ont pas refusé l'activité partielle ou remis en cause l'indemnisation. Si tel est le cas, l'inspecteur vérifiera que l'employeur a bien régularisé la situation auprès de l'URSSAF
- Dans un second temps, l'inspecteur vérifie :
 - La détermination du montant de l'indemnité d'activité partielle et du complément éventuellement versé par l'employeur
 - Leur assujettissement aux charges sociales dues au titre des revenus de remplacement

I. COMMENT SE DÉROULENT LES CONTRÔLES ?

3. LE CONTRÔLE PAR L'URSSAF (4/9)

○ Points d'attention

- L'Inspecteur va vérifier le montant de l'indemnité partielle et de l'indemnité complémentaire déclaré par l'employeur au titre des revenus de remplacement.
 - Le montant de l'indemnité partielle correspond à 70% de la rémunération horaire brute servant d'assiette de calcul des congés payés
 - Le montant horaire de cette indemnité ne peut être inférieur à 8,03 euros.
 - Les prélèvements sociaux ne peuvent pas avoir pour effet que le montant net de l'indemnité soit inférieur au SMIC brut (application du dispositif d'écrêtement)
 - Le régime social dérogatoire applicable aux indemnités (partielle et complémentaire) versées par l'employeur est différent en fonction de la période d'activité partielle :
 - Entre le 01/03 et le 30/04/2020 : l'indemnité légale (70% de la rémunération brute) et l'indemnité complémentaire sont considérés comme des revenus de remplacement
 - Entre le 01/05 et au plus tard le 31/12/2020 : ces deux indemnités obéissent au régime social des revenus de remplacement si elles sont inférieures ou égales à 3,15 fois le SMIC horaire
- Les principales erreurs qui pourront être constatées vont porter sur :
 - Le taux horaire appliqué
 - Le nombre d'heures prises en compte
 - Les modalités d'application du dispositif d'écrêtement
 - L'application du régime social dérogatoire, surtout depuis le 1^{er} mai 2020

I. COMMENT SE DÉROULENT LES CONTRÔLES ?

3. LE CONTRÔLE PAR L'URSSAF (5/9)

- Conséquences de l'activité partielle sur d'autres points de la législation sociale
 - Incidence sur le montant de la base plafonné
 - Le plafond est réduit pour tenir compte des périodes d'activité partielle indemnisée dans les conditions fixées à l'article L. 5122-1 du code du travail
 - Le plafond est réduit en application des règles de droit commun
 - Incidence sur le montant de la réduction générale (réduction Fillon)
 - Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant la période où ils ne sont pas en activité
 - L'indemnité d'activité partielle ainsi que le complément de l'employeur versés en cas d'activité partielle ne constituant pas un élément de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale, ils ne sont pas intégrés dans la rémunération prise en compte pour le calcul de la réduction générale.
 - Incidence sur les nouvelles mesures d'exonération des charges sociales mises en place par l'article 65 de la LFR3
 - L'exonération totale de cotisations et contributions sociales s'applique aux cotisations et contributions sociales dues au titre des revenus d'activité déterminés en application des dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

I. COMMENT SE DÉROULENT LES CONTRÔLES ?

3. LE CONTRÔLE PAR L'URSSAF (6/9)

- Quels documents l'inspecteur du recouvrement peut-il demander lors d'un contrôle « classique » ?
 - **Principe** : les employeurs sont tenus de présenter aux inspecteurs tout document nécessaire à l'exercice de leur contrôle et de leur permettre l'accès à tout support d'information (CSS, art. R. 243-56). Les inspecteurs peuvent, à tout moment, exiger la communication des doubles des bulletins de paie (CSS, art. L.243-12)
 - Ils peuvent demander les mêmes pièces que les inspecteurs du travail (cf. slide 23) ainsi que des documents plus spécifiques pour vérifier par exemple l'exonération des indemnités d'activité partielle.
 - Par exemple : tout accord d'entreprise conclu sur l'activité partielle, l'éventuelle décision unilatérale ou l'accord collectif sur la majoration de l'indemnité d'activité partielle, les conventions de forfait, les accords collectifs sur le temps de travail, les bulletins de paie, etc.
 - **Limites** : les inspecteurs ne peuvent exiger des documents non nécessaires au contrôle. Ils ne peuvent pas solliciter directement d'un tiers (l'expert-comptable par exemple) des documents non demandés préalablement à l'employeur (Cass. 2ème civ., 20 mars 2008, n°07-12.797).

I. COMMENT SE DÉROULENT LES CONTRÔLES ?

3. LE CONTRÔLE PAR L'URSSAF (7/9)

- **Peut-il utiliser le matériel informatique de l'entreprise ?**
 - **L'inspecteur peut procéder au contrôle en mettant en œuvre des traitements automatisés sur le matériel informatique de l'entreprise (CSS, art. R. 243-59-1).**
 - **Il peut aussi lui demander de mettre à sa disposition un « utilisateur habilité » pour réaliser ses vérifications sur son matériel informatique (CSS, art. R. 243-59-1). Il peut s'agir d'un membre de l'entreprise, mais aussi d'une personne extérieure (le prestataire de paie, l'expert-comptable).**
 - L'URSSAF doit en informer préalablement par écrit l'entreprise.
 - Celle-ci dispose d'un délai de 15 jours pour s'opposer à cette demande. Mais, l'entreprise doit dans ce cas :
 - soit mettre à la disposition de l'inspecteur les copies de tous les documents nécessaires à son contrôle sur un fichier informatique permettant les traitements automatisés,
 - soit prendre en charge elle-même tout ou partie des traitements automatisés sur la base des indications données par l'inspecteur.
 - **Sans réponse de l'entreprise dans les 15 jours, l'URSSAF peut procéder au contrôle sur le matériel informatique de l'entreprise en mettant en place les traitements automatisés qui s'imposent.**

I. COMMENT SE DÉROULENT LES CONTRÔLES ?

3. LE CONTRÔLE PAR L'URSSAF (8/9)

- Peut-il interroger des salariés lors du « contrôle classique » ?
 - L'inspecteur peut interroger les personnes rémunérées. Il peut leur demander leur nom, la nature de leurs activités et le montant des rémunérations y afférentes (CSS, art. R. 243-59).

 - Où ?
 - Dans l'entreprise ou sur les lieux de travail.
 - En revanche, il n'est pas possible d'interroger une personne dans les locaux de l'URSSAF (Cass. soc., 25 mars 1999, n° 97-14.680).

I. COMMENT SE DÉROULENT LES CONTRÔLES ?

3. LE CONTRÔLE PAR L'URSSAF (9/9)

- Peut-il procéder à un contrôle par échantillonnage et extrapolation ?
 - L'URSSAF peut utiliser le contrôle par échantillonnage et extrapolation (CSS, art. R. 243-59-2).
 - Une procédure stricte doit être respectée (CSS, art. R. 243-59-2) :
 - Au moins 15 jours avant le début de la vérification, l'inspecteur du recouvrement doit informer l'entreprise qu'il envisage d'utiliser ce procédé et lui envoyer les documents sur cette procédure.
 - L'entreprise peut, dans les 15 jours, s'opposer à cette méthode de contrôle. En cas de refus, elle doit remettre à l'URSSAF les documents nécessaires à son contrôle au lieu indiqué par l'organisme de recouvrement et selon le classement demandé.
 - Si elle accepte, elle peut, tout au long du contrôle par échantillonnage, présenter ses observations sur les critères utilisés pour définir les populations examinées, le mode de tirage des échantillons, le contenu des échantillons, la méthode d'extrapolation, etc.
 - Elle peut proposer de procéder elle-même au calcul des cotisations dues pour l'ensemble des salariés concernés par chacune des anomalies constatées dans chacun des échantillons utilisés. Cette vérification peut être contrôlée par l'URSSAF.

2

QUELLES PEUVENT ÊTRE LES ISSUES DU CONTRÔLE ?

II. QUELLES PEUVENT ÊTRE LES ISSUES DU CONTRÔLE ?

1. La régularisation des demandes d'indemnisation
2. Le retrait des décisions d'autorisation et d'indemnisation
3. Le constat d'infraction et les sanctions administratives
4. Les types de fraudes identifiées
5. Les qualifications pénales
6. Les conséquences sur les cotisations sociales

II. QUELLES PEUVENT ÊTRE LES ISSUES DU CONTRÔLE ?

1. LA REGULARISATION DES DEMANDES D'INDEMNISATION (1/2)

- Les demandes d'indemnisation pourront-elle être régularisées ?
 - Les instructions des 5 et 14 mai 2020 précisent que les demandes d'indemnisation pourront être régularisées en cas d'erreurs, dans un sens favorable ou défavorable à l'employeur.
 - Les DR(I)EETS/DDETS peuvent accompagner les entreprises dans la régularisation de leurs demandes.
 - Exemples d'erreurs :
 - Concernant la demande d'autorisation d'activité partielle : motif textuel trop court, nombre d'heures demandées trop faible (demande pour un salarié au lieu de l'ensemble des salariés), nombre d'heures demandées en dépassant la durée du travail maximale sur la période considérée
 - Concernant la demande d'indemnisation : incohérence entre la demande d'autorisation et la demande d'indemnisation, prise en compte multiple de salariés, omission de salariés, prise en compte d'un salarié non concerné par l'activité partielle, erreur sur le décompte des heures chômées, erreur sur le taux horaire

II. QUELLES PEUVENT ÊTRE LES ISSUES DU CONTRÔLE ?

1. LA REGULARISATION DES DEMANDES D'INDEMNISATION (2/2)

Les instructions des 5 et 14 mai 2020 précisent que la régularisation peut être consensuelle ou non.

○ Régularisation consensuelle

- **La régularisation peut s'opérer de manière « volontaire » sur le fondement du droit à l'erreur (Code des relations entre le public et l'administration, art. L. 123-1).**
 - Principe : une personne ayant méconnu pour la première fois une règle applicable à sa situation ou ayant commis une erreur matérielle lors du renseignement de sa situation ne peut faire l'objet d'une sanction, pécuniaire ou consistant en la privation de tout ou partie d'une prestation due, si elle a régularisé sa situation de sa propre initiative ou après avoir été invitée à le faire par l'administration.
 - Exception : le « droit à l'erreur » ne s'applique pas lorsque la personne est de mauvaise foi ou a commis une fraude. Il ne s'applique pas non plus dans certains cas particuliers (sanctions prévues par un contrat, sanctions requises pour la mise en œuvre du droit européen, etc.).

○ Régularisation non consensuelle

- **Si l'entreprise refuse de régulariser sa situation, la DR(I)EETS/DDETS pourra lui envoyer un courrier portant sur l'ordre de recouvrer. Elle informera l'entreprise que l'ASP va émettre un titre de perception. Cette décision pourra être contestée par la voie du recours hiérarchique et contentieux dans un délai de deux mois (instr. 14 mai 2020).**

II. QUELLES PEUVENT ÊTRE LES ISSUES DU CONTRÔLE ?

2. LE RETRAIT DES DECISIONS D'AUTORISATION ET D'INDEMNISATION (1/4)

- **L'administration peut-elle retirer les décisions d'autorisation et d'indemnisation ?**
 - **L'administration peut retirer la décision d'autorisation dans un délai de quatre mois sur la base de l'article L. 242-1 du Code des relations entre le public et l'administration (instr. 5 mai 2020).**
 - « *L'administration ne peut abroger ou retirer une décision créatrice de droits (...) que si elle est illégale et si l'abrogation ou le retrait intervient dans le délai de quatre mois suivant la prise de cette décision* ». L'article L. 241-2 du même Code précise qu'« *un acte administratif unilatéral obtenu par fraude peut être à tout moment abrogé ou retiré* ».
 - On peut penser que le point de départ du délai de quatre mois est reporté au 24 juin 2020 (ord. n°2020-306 du 25 mars 2020, art. 6 et 7).
 - **Selon l'instruction, l'administration pourrait aussi retirer la décision d'indemnisation sur la base de l'article L. 242-2 du Code des relations entre le public et l'administration (instr. 5 mai 2020).**
 - Ce texte indique que « *l'administration peut, sans condition de délai (...) retirer une décision attribuant une subvention lorsque les conditions mises à son octroi n'ont pas été respectées* ».
 - Les erreurs devraient conduire, non pas à un retrait de la demande d'indemnisation, mais « *à une modification de la décision d'indemnisation* » (instr. 14 mai 2020).

II. QUELLES PEUVENT ÊTRE LES ISSUES DU CONTRÔLE ?

2. LE RETRAIT DES DECISIONS D'AUTORISATION ET D'INDEMNISATION (2/4)

- Pour quelles raisons l'administration pourrait retirer la décision d'autorisation ou d'indemnisation ?
 - **Retrait de la décision car l'inspecteur du travail a constaté au cours d'un contrôle que des salariés de l'entreprise travaillaient pendant les périodes d'activité partielle et qu'aucun contrôle de la durée du travail n'a été mis en place (CAA Bordeaux, 8 février 2001, n°97BX01959)**
 - La Cour a annulé la décision car l'inspecteur du travail n'a contrôlé que les services administratifs du siège (20% de l'effectif total). La Cour précise que cette constatation autorise l'administration à solliciter la restitution de sommes indûment perçues pour l'emploi des personnes concernées mais ne suffit pas à établir que les réductions d'horaires de travail n'auraient pas été effectives pour le reste du personnel de l'entreprise.
 - **Retrait de la décision car la baisse d'activité était imputable à une fraude de l'entreprise : perte d'un marché, à la suite de l'intervention de l'administration, par une entreprise qui avait été créée par le fils du dirigeant d'une autre société pour contourner l'interdiction faite à cette dernière de poursuivre ses activités (TA Grenoble, 22 nov. 2013, n°1002873).**

II. QUELLES PEUVENT ÊTRE LES ISSUES DU CONTRÔLE ?

2. LE RETRAIT DES DECISIONS D'AUTORISATION ET D'INDEMNISATION (3/4)

- L'administration doit-elle respecter une procédure particulière ?
 - En cas de retrait de la décision, l'administration doit mettre en œuvre une procédure contradictoire préalable (Code des relations entre le public et l'administration (CRPA), art. L. 121-1). Préalablement au retrait de la décision :
 - l'entreprise doit être informée « *des griefs formulés à son encontre* » et peut demander « *la communication du dossier le concernant* » (CRPA, art. L. 122-2),
 - elle doit pouvoir « *présenter des observations écrites et, le cas échéant, sur sa demande, des observations orales* ». Elle peut se faire assister « *par un conseil ou représenter par un mandataire de son choix* » (CRPA, art. L. 122-1).

II. QUELLES PEUVENT ÊTRE LES ISSUES DU CONTRÔLE ?

2. LE RETRAIT DES DECISIONS D'AUTORISATION ET D'INDEMNISATION (4/4)

- **Quelles sont les conséquences d'un retrait ?**
 - **Si l'autorisation est retirée, tout le régime de l'activité partielle est remis en cause. Notamment :**
 - les allocations d'activité partielles doivent être remboursées,
 - les salaires doivent être payés (Cass. soc., 30 juin 1998, n°96-42.566 : dans l'hypothèse d'un refus d'autorisation de l'activité partielle),
 - les cotisations et contributions sociales dues sur ces mêmes salaires doivent être payées, augmentées des majorations de retard.

- **Ces décisions peuvent-elles être contestées ?**
 - **La décision de retrait peut être contestée dans les mêmes conditions qu'un refus d'autorisation d'activité partielle, c'est-à-dire dans le cadre d'un recours administratif préalable (gracieux et/ou hiérarchique auprès du Ministre du Travail) et/ou contentieux devant le Tribunal administratif.**

 - **Les décisions administratives sont exécutoires. Cela étant, le demandeur peut demander au juge des référés de suspendre l'exécution de la décision ou de certains de ses effets « lorsque l'urgence le justifie et qu'il est fait état d'un moyen propre à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux quant à la légalité de la décision » (CJA, art. L. 521-1).**

II. QUELLES PEUVENT ÊTRE LES ISSUES DU CONTRÔLE ?

3. LE CONSTAT D'INFRACTION ET LES SANCTIONS ADMINISTRATIVES

- A l'issue de leurs contrôles, les agents de contrôle peuvent aussi :
 - Dresser un procès-verbal de constat d'infraction,
 - Informer l'administration pour qu'elle prononce des sanctions administratives, à savoir :
 - refuser l'octroi de certaines aides publiques à l'emploi ou à la formation professionnelle pendant une durée maximale de 5 ans, y compris les allocations d'activité partielle depuis le décret n° 2019-555 du 4 juin 2019 (C. trav., art. L. 8272-1 al. 1er et art. D. 8272-1 7°),
 - demander le remboursement de ces aides pour les 12 derniers mois précédant le procès-verbal de constat de travail illégal (C. trav., art. L. 8272-1 al. 3 et art. D. 8272-1 7°),
 - le non-respect de la sanction administrative de remboursement étant puni de 2 mois d'emprisonnement et de 3.750 € d'amende (C. trav., art. L. 8272-5),
 - Transmettre le procès-verbal au Procureur de la République aux fins de poursuites pénales.

II. QUELLES PEUVENT ÊTRE LES ISSUES DU CONTRÔLE ?

4. LES QUALIFICATIONS PÉNALES (1/6)

- La fraude à l'activité partielle (1/2)
 - **L'article L. 5124-1 du Code du travail dispose que :** « *Sauf constitution éventuelle du délit d'escroquerie, défini et sanctionné à l'article 313-1, au 5° de l'article 313-2 et à l'article 313-3 du code pénal, le fait de bénéficier ou de tenter de bénéficier frauduleusement des allocations mentionnées aux articles L. 5122-1 [aide aux salariés placés en activité partielle] et L. 5123-2 du présent code est puni des peines prévues à l'article 441-6 du code pénal. Le fait de faire obtenir frauduleusement ou de tenter de faire obtenir frauduleusement ces allocations est puni de la même peine* ».
 - **Ce délit peut s'appliquer à deux types d'agissements :**
 - l'employeur a eu recours à l'activité partielle et a formulé des demandes d'indemnisation à l'ASP alors qu'il n'était en réalité pas éligible au dispositif de l'activité partielle,
 - l'employeur était éligible au dispositif de l'activité partielle mais a présenté des demandes d'indemnisation mensongères auprès de l'ASP.
 - Exemples : faire des demandes d'indemnisation pour des salariés en réalité placés en télétravail, redéployés à d'autres tâches, ayant posé des congés payés et/ou faire des demandes en surévaluant les taux horaires des salariés.

II. QUELLES PEUVENT ÊTRE LES ISSUES DU CONTRÔLE ?

4. LES QUALIFICATIONS PÉNALES (2/6)

- **Les sanctions pénales sont prévues par renvoi à l'article 441-6 du Code pénal sanctionnant les fausses déclarations à l'administration :**
 - Personnes physiques : 2 ans d'emprisonnement et 30.000 € d'amende (C. pén. art. 441-6) ;
 - Personnes morales : 150.000 € d'amende (C. pén. art. 441-12).
- **Les peines complémentaires, par exemple :**
 - Exclusion des marchés publics,
 - Interdiction de percevoir toute aide publique pour une durée de 5 ans au plus.
- **Le délai de prescription de l'action publique est de 6 ans (C. pr. pén. art. 8) et commence à courir à compter du dernier versement (en matière de fraude aux allocations chômage, voir : CA de Caen, 2 juillet 2008, n° 08/00036 et CA de Paris, 9 janvier 1995 n°639/95).**

II. QUELLES PEUVENT ÊTRE LES ISSUES DU CONTRÔLE ?

4. LES QUALIFICATIONS PÉNALES (3/6)

○ L'escroquerie (1/2)

- **L'article 313-1 du Code pénal dispose que :** « *L'escroquerie est le fait, soit par l'usage d'un faux nom ou d'une fausse qualité, soit par l'abus d'une qualité vraie, soit par l'emploi de manœuvres frauduleuses, de tromper une personne physique ou morale et de la déterminer ainsi, à son préjudice ou au préjudice d'un tiers, à remettre des fonds, des valeurs ou un bien quelconque, à fournir un service ou à consentir un acte opérant obligation ou décharge* » (C. pén. art. 313-1).
- **Contrairement à l'article L. 5124-1 du Code du travail, une déclaration mensongère ne suffit pas, à elle seule, pour caractériser une escroquerie (Cass. crim., 16 janvier 2019, n° 17-80.576 ; CA Paris, 28 mars 2000, n°99/3737 ; CA de Rennes, 16 février 1996, n°96/00344).**
- **La fausse déclaration doit s'accompagner d'éléments extrinsèques.**
- **Exemple :** des demandes d'indemnisation d'heures chômées, à la suite d'un accord conclu avec l'administration, justifiées par de fausses déclarations mensuelles assorties d'états nominatifs par salariés non conformes à cet accord ni à celui, interne, de modulation du temps de travail, ni à la réalité de l'activité durant la période concernée, confortées par le non-établissement de documents qui auraient permis de contrôler leur régularité (Cass. crim., 27 juin 2018, n°17-81.980).

II. QUELLES PEUVENT ÊTRE LES ISSUES DU CONTRÔLE ?

4. LES QUALIFICATIONS PÉNALES (4/6)

○ L'escroquerie (2/2)

- Les sanctions pénales encourues sont portées à 7 ans d'emprisonnement et 750.000 € d'amende (3.750.000 € d'amende pour les personnes morales), car le délit serait commis au préjudice d'une personne publique, pour l'obtention d'une allocation induue (C. pén., art. 313-2 al. 1er) outre des peines complémentaires.
- Le délai de prescription de l'action publique est de 6 ans (C. pr. pén. art. 8) et commence à courir à compter du dernier versement (par exemple : Cass. Crim., 9 mars 2011, n° 10-82.712).

II. QUELLES PEUVENT ÊTRE LES ISSUES DU CONTRÔLE ?

4. LES QUALIFICATIONS PÉNALES (5/6)

- Le travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié (1/2)
 - Les contrôles pourraient révéler par ailleurs des faits de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié. Dans ce cas, la dissimulation est le fait de (C. trav., art. L. 8221-5) :
 - mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, sauf convention ou accord collectif d'aménagement du temps de travail, et/ou
 - se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci.

II. QUELLES PEUVENT ÊTRE LES ISSUES DU CONTRÔLE ?

4. LES QUALIFICATIONS PÉNALES (6/6)

- Le travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié (2/2)
 - **Les sanctions administratives :**
 - refus d'octroi de certaines aides publiques et/ou remboursement de ces aides dans les mêmes conditions que pour la fraude à l'activité partielle,
 - fermeture de l'établissement pour une durée de 3 mois maximum (C. trav., art. L. 8272-2) et exclusion des contrats administratifs pour une durée de 6 mois maximum (C. trav., art. L. 8272-4).
 - **Les sanctions pénales :**
 - 3 ans d'emprisonnement et 45.000 € d'amende (225.000 € d'amende pour les personnes morales) (C. trav., art. L. 8224-1 et L. 8224-5), portées à 5 ans d'emprisonnement et 75.000 € d'amende (375.000 € d'amende pour les personnes morales) notamment lorsque le délit est commis à l'égard de plusieurs personnes (C. trav., art. L. 8224-2 al. 1 et 2) outre des peines complémentaires.

II. QUELLES PEUVENT ÊTRE LES ISSUES DU CONTRÔLE ?

5. LES CONSEQUENCES SUR LES COTISATIONS SOCIALES (1/2)

- **1er cas : la décision d'autorisation d'activité partielle est retirée**
 - L'entreprise doit payer aux salariés leurs rémunérations.
 - Elle doit payer aux organismes sociaux l'ensemble des charges sociales y afférentes.
- **2ème cas : la décision d'indemnisation est retirée**
 - **Deux situations doivent être distinguées selon nous :**
 - soit l'indemnisation est retirée parce que l'entreprise ne pouvait pas bénéficier de l'activité partielle : tout le régime de l'activité partielle est remis en cause ; les salaires et charges doivent être payés,
 - soit l'indemnisation est retirée pour un motif qui lui est propre : l'entreprise ne devrait pas avoir, a priori, à payer aux salariés leurs salaires aux lieux et place des indemnités d'activité partielle. Un recalcul des indemnités d'activité partielle, et des exonérations sociales est toutefois possible.
 - Exemple : des erreurs ont été commises dans les montants demandés.

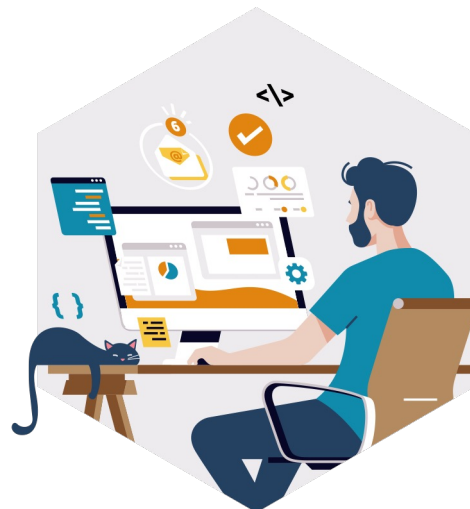
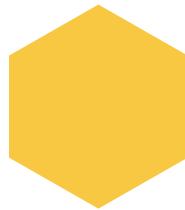
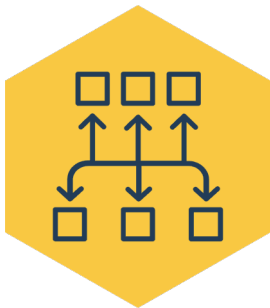
II. QUELLES PEUVENT ÊTRE LES ISSUES DU CONTRÔLE ?

5. LES CONSEQUENCES SUR LES COTISATIONS SOCIALES (2/2)

- 3ème cas : les décisions d'autorisation et d'indemnisation ne sont pas retirées
 - L'URSSAF pourrait procéder à un redressement « classique » en raison d'erreurs commises dans la mise en œuvre de l'activité partielle : l'entreprise devra payer les cotisations manquantes augmentées des majorations de retard.
 - Elle pourrait alerter la DREETS en cas d'anomalies relevées, par exemple de travail dissimulé, pour qu'elle en tire les conséquences sur les décisions d'autorisation et d'indemnisation. Elle pourrait prononcer, par ailleurs, les sanctions propres au travail illégal ou au travail dissimulé :
 - Les rémunérations, versées ou dues à des salariés, qui sont réintégrées dans l'assiette des cotisations à la suite de certaines infractions de travail illégal (C. trav., art. L. 8211-1, 1° à 4°) ne peuvent faire l'objet d'aucune mesure de réduction ou d'exonération de cotisations de sécurité sociale ou de minoration de l'assiette de ces cotisations (CSS, art. L. 242-1-1).
 - Le montant du redressement est majoré de 25 % en cas de constat de l'infraction définie aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 du Code du travail (travail dissimulé). La majoration est portée à 40% dans les cas mentionnés à l'article L. 8224-2 du Code du travail (travail dissimulé aggravé) et en particulier lorsque plusieurs salariés sont concernés (CSS, art. L. 243-7-7).
 - En cas de constat par procès-verbal de certaines infractions de travail illégal (C. trav., art. L. 8211-1, 1° à 4°), le bénéfice de toute mesure de réduction ou d'exonération, totale ou partielle de cotisations et contributions sociales peut être annulé (CSS, art. L. 133-4-2).

**Les informations contenues dans ce document sont
d'ordre général.**

**Ce document est réservé à un usage personnel et ne
constitue pas un conseil juridique.**



JEUDI
21 OCTOBRE
ÉVÈNEMENT
HYBRIDE