Jugement Prud'Homal du 12 Novembre 2024 concernant la partie Fraude au Chômage Partiel - Travail Dissimulé :

- Sur la demande relative à l'indemnité de travail dissimulé pour fraude à l'activité partielle :

Aux termes de l'article L.8221-5 du Code du travail, « *est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :*
[...]
2° soit de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire, ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre 1er de la troisième partie. »

En application des dispositions de l'article L. 8223-1 du Code du travail, le salarié dont le contrat de travail est rompu, et pour lequel l'employeur a commis des faits prévus à l'article L.8221-5 a droit à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire.

L'article L.3171-4 du Code du travail dispose : « *En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires réalisés par le salarié.*
Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoi ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.»

En l'espèce, la société HOPPS GROUP a décidé de mettre en œuvre une activité partielle dans le cadre du dispositif exceptionnel lié à la crise sanitaire du Covid-19 et ce à compter du 16 mars 2020.
Le 31 mars 2020, la direction a informé officiellement les salariés qu'ils étaient déclarés à 80% à partir du 17 mars 2020, soit 9 jours chômés et 2 jours travaillés.
Les bulletins de paie de mars, avril et mai 2020 confirment la mise au chômage partiel 80%.
Pour autant, il ressort des pièces versées par le demandeur, notamment du pointage effectué dans le logiciel PROJECT MANAGER, que M. JUSTET, comme les autres salariés, ont continuer d'assurer « une continuité des services » c'est-à-dire de travailler à 100%. M. JUSTET produit également un pointage des activités qu'il a effectuées pendant ses heures travaillées au cours de la période mars à mai 2020. Il verse enfin de nombreux courriels professionnels majoritairement avec sa manager directe attestant de la poursuite d'une activité professionnelle pendant les jours officiellement chômés.
Le courriel de félicitations du DSI pour la « motivation » des salariés en date du 26 mars 2020 est corroboré par la retranscription écrite des audios, notamment ceux de la réunion Visio du 23 mars 2020, puis des échanges entre salariés (pièce 48).

En défense, l'employeur explique que seul l'Etat peut solliciter le remboursement des indemnités indument versées aux salariés par un employeur souhaitant frauder le système mis en place. L'employeur met ensuite en doute les pointages produits par le demandeur ou les retranscriptions d'échanges qui ne seraient que le «colportage de prétendus propos sans possibilité de vérifications».

Pour autant, les courriels de la direction ainsi que les échanges retranscrits et l'absence de la part de l'employeur d'un suivi précis de l'activité exercée par ses salariés invalident sa réponse. La société HOPPS GROUP avait parfaitement conscience de demander à ses salariés de travailler à temps plein et « d'assurer la continuité de service » tout en bénéficiant du dispositif exceptionnel de chômage partiel avec la prise en charge de 80% des salaires.

En conséquence, la société HOPPS GROUP est condamnée à payer à M. JUSTET la somme de 17 910, 14 euros à titre d'indemnité pour travail dissimulé.
L'indemnité pour travail dissimulé portera intérêts au taux légal à compter de la présente décision.