

## Academia, Astek, Xefi: ces entreprises accusées de tricher avec le chômage partiel

PAR DAN ISRAEL  
ARTICLE PUBLIÉ LE LUNDI 15 JUIN 2020



© David Fritz / AFP

Sollicitations de leurs supérieurs, télétravail pas même modifié par rapport à la normale, nécessité d'être joignables à tout moment : des salariés décrivent la manière dont ils ont continué à assurer leur mission, alors qu'ils étaient censés être en arrêt.

«Vous pouvez encore déclarer que c'était une erreur et que vous vous êtes trompés. Mais, dans quelques semaines, les sanctions vont tomber. » Ce « **petit message** » adressé lundi 8 juin par la ministre du travail aux entreprises ayant déclaré des salariés en chômage partiel durant le confinement a sans doute été reçu cinq sur cinq par certains employeurs. « *Quand on fraude au chômage partiel, c'est du travail illégal, donc ce sont de lourdes sanctions administratives, financières et pénales* », a insisté Muriel Pénicaud. En théorie, les fraudeurs risquent jusqu'à deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende, et peuvent se voir demander le remboursement des aides, et ne plus en recevoir pendant cinq ans.

Le sujet est d'importance : entre le 16 mars et le 9 juin, **plus d'un million d'entreprises** ont demandé à ce que leurs salariés soient couverts par le dispositif d'« *activité partielle* » (le nom officiel du chômage

partiel). Selon le ministère du travail, 7,2 millions de salariés ont été placés en chômage partiel au moins une journée en mars, et ils étaient 8,6 millions en avril.

### Combien de salariés en activité partielle ?

- Les entreprises déposent une demande d'autorisation préalable (DAP) avant de mettre des salariés en AP
  - Elles déclarent un nombre prévisionnel de salariés qui seront mis en AP au cours des prochains mois et un nombre d'heures ouvrées.
  - En mars : 11 millions de salariés - En avril : 11,9 millions de salariés
  - En cumul depuis le 1er mars (au 1<sup>er</sup> juin) 13,1 millions de salariés ont été couverts par une DAP.
- Chaque mois, les salariés sont placés (ou pas) en chômage partiel, complètement ou pas
  - Estimation de nombres de salariés qui ont été en activité partielle :
  - En mars : 7,2 millions de salariés - En avril : 8,6 millions de salariés
  - Pour 822 millions d'heures chômées en avril, soit environ 2,8 semaines à 32h hebdomadaires en moyenne par salarié
  - Parmi ces salariés, certains l'ont été à temps complet. En avril, environ 20% des salariés en chômage partiel complet (20% des mois)
- Après la fin de mois, les entreprises déposent une demande d'indemnisation pour les salariés qui ont été placés en AP
  - Au 1<sup>er</sup> juin, 6 millions de salariés couverts par une DAP pour mars, pour 278 millions d'heures chômées (soit 1,3 semaine)
  - Au 1<sup>er</sup> juin, 6 millions de salariés couverts par une DAP pour avril, pour 595 millions d'heures chômées (2,8 semaines)

Document du ministère du travail - 9 juin 2020.

Ces salariés se sont vu garantir le paiement de 84 % de leur salaire net (et 100 % pour les salariés au Smic). Les sommes sont remboursées à leur employeur (à 90 % seulement depuis le 1<sup>er</sup> juin), pour deux tiers par l'État, et par l'Unédic pour le tiers restant. Les employeurs ont parfois maintenu à 100 % le salaire de tous leurs employés.

Selon le cadre légal, les règles sont simples : les jours où un salarié est déclaré en chômage partiel, tout travail lui est interdit. Mais il est aujourd'hui certain que nombre de salariés se sont vu demander par leur employeur de continuer à travailler, au moins en partie, au mépris de toutes les règles.

Dès début avril, Mediapart a publié **plusieurs témoignages** de salariés se retrouvant dans cette situation, et des récits similaires ont depuis émergé dans tous les médias. Le cabinet de conseil aux salariés Technologia a même interrogé en avril plus de 2 600 élus du personnel et responsables syndicaux, **pour aboutir** au chiffre ahurissant de 24 % d'entre eux déclarant travailler dans des entreprises où des employés au chômage partiel ont poursuivi leur activité à la demande de l'employeur.

Une enquête précédente de la CGT des cadres a elle aussi abouti au chiffre de 31 % des personnes interrogées qui « *ont dû continuer à travailler malgré le chômage partiel total ou l'arrêt maladie* ». Souvent, mais pas toujours, les managers laissent entendre qu'il s'agit de sauver l'entreprise, mise en grande difficulté par une chute brutale de ses activités, du jour au lendemain.

Face à ce qui ressemble à des dérives massives, le ministère du travail a lancé mi-mai **une vaste campagne anti-fraude**. Les Direccte, les directions régionales qui chapeautent les inspecteurs du travail, sont chargées de contrôler les secteurs où le télétravail est répandu, par exemple l'informatique ou le conseil aux entreprises, mais aussi le BTP, secteur très demandeur de chômage partiel. **Selon RMC**, 8 000 entreprises auraient déjà été contrôlées, avec l'appui de 400 vacataires recrutés spécialement pour épauler les inspecteurs du travail.

À ces contrôleurs, il est demandé de prêter une oreille attentive aux salariés ou aux représentants du personnel faisant remonter des anomalies. Et les témoignages devraient affluer. Encore récemment, une consultante dans une société de service informatique confiait à Mediapart *« ne pas éteindre son ordinateur les jours de chômage partiel »* : *« J'ai des formations à distance à préparer, du support auprès de clients, des mails auxquels je dois répondre, des calls concernant des projets futurs, etc. »*, détaille-t-elle. Autant de tâches *« qui ne sont pas immédiatement refacturables à des clients, mais qui, en temps normal, font partie des coûts assumés par l'entreprise »*. Aujourd'hui, pourtant, c'est l'État qui les prend en charge.

Un responsable des ressources humaines nous a aussi déclaré voir son entreprise, malgré sa propre opposition maintes fois répétée, *« mettre ses salariés en chômage partiel et leur demander de travailler normalement, en leur faisant espérer une prime, et pour les plus récalcitrants les menacer de rompre leur contrat »*.

Ces témoignages se suivent et se ressemblent, mais ils restent anonymes. Mediapart a souhaité sortir de cette litanie de paroles ne désignant aucun responsable. Nous avons rassemblé des éléments que nous jugeons

suffisamment solides et cohérents pour être en mesure de citer trois entreprises dont les salariés assurent avoir travaillé pendant leur chômage partiel.



© David Fritz / AFP

Il s'agit d'Acadomia (500 salariés environ), marque connue de l'enseignement à distance détenue par le groupe Domia, dont le fondateur et président Maxime Aiach est président de la Fédération du service aux particuliers (Fesp) et membre du conseil exécutif du Medef ; de Xefi, qui se définit comme *« leader français auprès des TPE/PME dans le domaine de la vente de matériels informatiques et bureautiques et des services associés »*, et compte un peu moins de 1 000 salariés ; et du groupe Astek, une entreprise de services numériques dont les 2 800 salariés sont en quasi-totalité des ingénieurs et des consultants placés au sein de grandes entreprises.

Pour ces trois entreprises, il est impossible de déterminer quelle est l'ampleur réelle des tricheries décrites et documentées par les salariés. Contactées par Mediapart, elles démentent s'être livrées à tout comportement frauduleux.

Selon nos informations, Acadomia aura bientôt l'occasion de s'expliquer devant l'Inspection du travail. L'administration a en effet été saisie par plusieurs salariés travaillant hors de Paris. Un député a également fait remonter au cabinet de la ministre du travail une lettre dénonçant la fraude.

Acadomia a totalement fermé ses locaux du 14 mars au 11 mai, et placé une bonne partie de ses salariés en chômage partiel. Selon la direction, malgré une baisse d'activité constatée de 82 % sur la période de mi-mars à fin mai, seulement 27 % des heures travaillées ont été déclarées sous le régime du chômage partiel. Sur cette période, le salaire de tous les salariés a été maintenu à 100 %.

« Je suis heureuse qu'aucun salarié n'ait eu de perte de salaire ou perdu son emploi, déclare à Mediapart Sonia Rabathaly, directrice des ressources humaines (DRH) d'Academia. Concernant l'État, je considère personnellement que [...] l'entreprise a respecté strictement ses obligations légales et déclaratives, mais aussi et surtout l'esprit de la mesure d'activité partielle » (l'intégralité de sa longue réponse à nos questions est à retrouver **sous l'onglet Prolonger**).

Le ton de la lettre envoyée au député, puis transmise au ministère du travail, est tout autre : « C'est l'État qui a payé une grande partie de nos salaires pour des heures effectuées et non chômées, indique le courrier, rédigé au nom de plusieurs employés. Nous avons plusieurs moyens de prouver cette fraude et par conséquent les heures effectuées grâce à nos plannings, mails, bulletins de salaire mentionnant les heures supplémentaires, et les tickets restaurant du mois d'avril. »

Le courrier détaille l'ambiance qui a régné dans l'entreprise lors de la période de confinement : « Notre entreprise n'a pas cessé de rappeler que la priorité était de garantir la pérennité économique de l'entreprise pour protéger tous nos emplois. »

Il raconte ensuite comment la direction a annoncé seulement le 10 avril que le dispositif d'activité partielle avait été accordé à l'entreprise, de façon rétroactive depuis le 16 mars. Ce que confirme une note envoyée le 15 avril aux salariés par la DRH du groupe. « Les autorisations s'obtiennent par établissement, la mise en place a donc été longue », détaille la DRH.

### **Chez Academia, « il y a pu y avoir des incompréhensions »**

Pourtant, un responsable a alors affirmé aux salariés signataires de la lettre « que l'activité partielle n'allait pas impacter [leur] temps de travail », car il se serait seulement agi « d'un pourcentage alloué à certains services », dont « l'impact était purement comptable ». Ces salariés assurent avoir continué à travailler 38 heures par semaine, et avoir dû attendre de consulter

leur feuille de paye du mois d'avril pour découvrir qu'ils avaient été déclarés en chômage partiel pour 122,5 heures sur leurs 151,67 heures mensuelles.

« Nous avons effectué l'ensemble de nos heures et nous n'avons chômé aucune heure », martèlent les salariés. Leur feuille de paye de mai, arrivée ces derniers jours, mentionne également du chômage partiel, sur une durée moindre (91 heures), alors qu'ils assurent avoir travaillé à plein temps – pour certains en alternance de chez eux et du bureau depuis le 11 mai.

La direction d'Academia dément. Elle assure à Mediapart que les salariés en chômage partiel, ou en arrêt de travail pour garde d'enfants, ont reçu pour consigne « de ne pas travailler pendant leur période d'activité partielle ». Les élus du personnel au comité social et économique disent la même chose : « À notre connaissance, il n'y a pas eu d'instruction de travailler donnée à un salarié qui est en arrêt-chômage partiel, notamment pour la garde d'enfants à la maison » (lire leur réponse complète **sous l'onglet Prolonger**).

Les salariés ayant échangé avec l'Inspection du travail détiennent toutefois des données troublantes, à commencer par des plannings de travail couvrant une partie des mois d'avril et de mai, qui ont été envoyés par l'entreprise la première semaine d'avril et qui mentionnent leurs horaires habituels. L'Inspection du travail a également en sa possession au moins un échange écrit avec un manager qui confirme que les salariés de son agence ont travaillé à temps complet, hormis ceux qui étaient en arrêt, maladie ou pour garde d'enfants.

Pour avril et mai, les salariés ont par ailleurs reçu le nombre de tickets restaurant correspondant au nombre de jours classiquement travaillés. Or, légalement, une entreprise ne peut pas distribuer de tickets restaurant pour des jours non travaillés. Dans un message écrit mi-mai, la responsable paye de l'entreprise indique même que le carnet d'avril, distribué en retard, « comportera le nombre de tickets correspondant aux 21 jours ouvrés d'avril, moins les absences du mois de mars ». Confirmant donc que le mois d'avril a été entièrement travaillé.

Auprès de Mediapart, les représentants du personnel et la DRH ont seulement concédé le cas d'un unique salarié, qui, après des protestations, vient de voir modifier sa feuille de paye, pour supprimer la mention du chômage partiel. « *Nous avons appris que la fiche de paye avait été corrigée le 3 juin et que les démarches pour corriger la déclaration de chômage partiel étaient en cours* », indiquent les élus du CSE.

« *Il y a pu y avoir des incompréhensions et des adaptations pour certains cas particuliers* », indique Sonia Rabathaly, qui plaide qu'Acadomia joue la carte de la « *confiance* » envers ses troupes : « *Quand un salarié a dépassé ses horaires, quelle que soit l'origine de l'incompréhension, je [lui] ai personnellement adressé un mail disant que nous prendrions sa "version" et que nous ne discuterions pas. Nous faisons confiance aux salariés.* » Considérant ce cas comme isolé, la direction n'a semble-t-il pas vérifié si d'autres « *incompréhensions* » avaient pu être à l'origine de dysfonctionnements similaires. Et pourtant, certains salariés ayant contacté l'Inspection du travail sont dans la même situation.

34 heures hebdomadaires de chômage partiel... en théorie

Chez Xefi aussi, certains salariés ont obtenu satisfaction lorsqu'ils ont demandé des explications après avoir été placés en chômage partiel, alors qu'ils continuaient à travailler de chez eux. Mais le coût a été élevé. Selon nos informations, plusieurs employés au siège de l'entreprise de fourniture de « *solutions informatiques* », à Rillieux-la-Pape, en banlieue lyonnaise (Rhône), ont été rebasculés sur un statut de salariés classique, mais se sont à cette occasion attiré les foudres de leur direction. Ils décrivent depuis à leurs collègues une ambiance devenue tout à coup « *toxique* ».

« *Xefi est tout à fait capable de maintenir une grande partie de son activité par le télétravail. Pourtant, j'ai été placé en chômage partiel le 17 mars, tout en recevant régulièrement des ordres et du travail venant de ma hiérarchie* », assure un salarié. « *Lorsque des collègues ont demandé si la situation était illégale, la direction a d'abord esquivé la question en soulignant*

*qu'ils nous payaient à 100 %, puis nié, et nous a enfin menacé d'un plan de licenciements à la sortie du confinement* », déclare-t-il.

Interrogée par Mediapart, l'entreprise indique avoir reçu pendant la période de confinement « *des appels entrants de la part de certains clients pour le maintien en conditions opérationnelles de leur environnement informatique* ». Mais, assure Pierre Guillermet, le directeur marketing et communication, « *du 17 mars au 31 mai, hors les cas de télétravail, le reste des effectifs a été placé en activité partielle, proportionnellement à la baisse d'activité qui a été divisée par deux sur la période* ». Xefi se félicite également d'avoir garanti « *le maintien de [ses] emplois* », dans « *une difficulté inédite et sans visibilité* ». La baisse d'activité de 50 % a entraîné « *un chômage technique, qui a compensé 36 % de la masse salariale, avec des charges fixes inchangées* ».

L'entreprise n'a pas répondu explicitement sur les accusations de fraude au chômage partiel. Un salarié a notamment gardé trace de plusieurs réunions en visioconférence et de divers messages de son supérieur durant la deuxième quinzaine de mars, qui témoignent d'un suivi précis de son travail, parfois plusieurs fois par jour. Sa feuille de paye indique qu'il était en chômage partiel à cette époque.

Un autre dispose d'éléments similaires témoignant d'échanges avec plusieurs de ses responsables, ainsi que des traces de discussions fréquentes sur l'outil de chat interne au mois de mars, mais aussi en avril, où il était cette fois censé être arrêté plus de 70 % du temps.

Le 20 avril, au moins une quarantaine de salariés du siège ont reçu un mail envoyé par la DRH leur indiquant que l'activité partielle ne concernait que « *34 heures par semaine* » et que les 5 heures de travail hebdomadaires restantes devaient être consacrées aux tâches urgentes ou impératives. « *Naturellement si vous deviez, pour des raisons motivées et acceptées préalablement par le service RH avec votre manager, travailler davantage, nous réduirions d'autant votre activité partielle* », assurait le message. Mais, assure un des destinataires, un manager l'aurait appelé dès le

jour suivant pour lui signifier qu'il ne fallait pas tenir compte de ce message, qui n'aurait été envoyé que pour la bonne forme.

Tout au long de la période, le PDG de Xefi, Sacha Rosenthal, a envoyé plusieurs messages pour motiver ses troupes, mais aussi s'assurer de leur loyauté, à coups de menaces si besoin. Le 8 avril, il se plaignait ainsi que « *des doutes* » lui aient déjà été remontés sur « *la communication qui n'aurait pas été faite ou mal faite* » ou « *sur les détails du chômage partiel qui n'auraient pas été précis* ». L'avertissement était clair : « *Si vous n'êtes pas sur le bon combat, sur les bons sujets, si vous attisez les doutes, les critiques, plutôt que de donner votre confiance et de vous engager [...], c'est vous qui créez la destruction de l'avenir, ce pourquoi je le dis clairement, je ne laisserai pas la place à ce type de discours ou de comportement !* »

Le 7 mai, dans son message annonçant les procédures de déconfinement progressif de son entreprise à partir du 11 mai, le PDG est resté sur la même tonalité. « *Je le redis, plus que jamais, il n'y a pas la place pour les doutes à l'égard de la société, car la société c'est aussi vous et vos emplois*, écrit-il. *Si vous tapez sur l'entreprise et que l'énergie, le temps des RH, des managers, de la direction est pris pour de mauvais combats internes [...], vous détruisez simplement des emplois ! Mais vous savez déjà que j'agirai avec fermeté contre les personnes qui portent les mauvais combats et de la défiance envers l'entreprise en lieu et place de la solidarité.* » Un message limpide.

### **Chez Astek, « les salariés doivent rester à disposition de l'entreprise »**

Ces dernières semaines, le degré de tension est encore supérieur chez Astek, grand groupe de sous-traitance informatique, qui place ses milliers d'ingénieurs et de consultants auprès de clients prestigieux, dans l'énergie (Engie), les télécoms (Orange, SFR), le transport (SNCF, Amadeus) ou la banque (Crédit Agricole, BNP, Société générale), pour des missions allant de quelques mois à plusieurs années.

Depuis la mi-mars, l'ambiance est extrêmement lourde dans le groupe, les syndicats reprochant à Astek de procéder à un plan de licenciements déguisé, en poussant dehors des centaines de salariés depuis trois mois, comme l'ont raconté il y a quelques jours **France Info** et **Nice-Matin**.

Force ouvrière et le syndicat indépendant Diversité et proximité, dont le dirigeant Éric Ducatel est le représentant des salariés au conseil d'administration, **décrivent** des procédures de licenciement ou de départ à l'amiable où les salariés sont incités à reconnaître des fautes fictives et à empocher un peu d'argent s'ils contestent leur licenciement. De nombreux autres salariés étrangers se voient tout à coup reprocher de ne pas maîtriser assez bien le français, et sont renvoyés.

Mais les accrochages entre direction et syndicalistes concernent aussi le chômage partiel. « *À l'oral, des directeurs disent lors de réunions d'équipes que les salariés en chômage partiel ne sont bien évidemment pas "en congés payés"* », décrit Éric Ducatel. Et selon FO, plusieurs dizaines de commerciaux travaillent malgré leur mise en activité partielle.

Mais le principal sujet de discorde repose sur le fait que la direction considère que les salariés doivent être joignables et mobilisables rapidement pour des courtes tâches, jugées nécessaires pour pouvoir lancer la recherche de nouvelles missions.

« *Pendant cette période chômage partiel, les salariés doivent rester à disposition de l'entreprise, répondre rapidement aux coups de téléphone ou aux mails de leur manager*, décrit un élu FO. *Des centaines de personnes ont été contactées par téléphone, parfois de façon insistante, pour participer à de courtes réunions ou pour remettre à jour leur "dossier de compétences"* », une sorte de CV présenté à l'entreprise cliente, qui choisira les ingénieurs ou consultants qu'elle souhaite faire travailler pour elle, voire chez elle.

« *Un message a été adressé à l'ensemble des salariés dès le 2 avril, rappelant aux salariés concernés par une dispense totale d'activité qu'ils ne doivent pas travailler* », indique Astek à Mediapart. Pour autant, l'entreprise confirme que « *le démarrage d'un*

nouveau projet est conditionné par la présentation à [ses] clients d'un dossier de compétences », mais assure que « sa mise à jour suite à la réalisation d'un projet prend environ 30 minutes » (lire l'intégralité des réponses d'Astek sous l'onglet **Prolonger**).

Un projet ne peut pas non plus se lancer sans « la tenue d'une réunion de qualification, d'une durée d'une heure environ, au cours de laquelle l'adéquation des compétences du consultant avec le projet à réaliser et les attentes du client sont validées », précise l'entreprise. Elle souligne qu'en cas de participation à une réunion, les salariés sont sortis de l'activité partielle et sont payés pour la journée. Les syndicats notent toutefois que des salariés ne disposent pas de téléphone ou d'ordinateur professionnel, et qu'ils sont tenus de réaliser les tâches attendues sur leur matériel personnel.

« Afin d'anticiper une reprise d'activité, chaque collaborateur se doit de rester joignable, mais à partir du moment où un salarié est sollicité, le manager se doit de lever le chômage partiel », résume-t-elle, assurant « avoir échangé avec l'Inspection du travail » sur ce point.

Pierrick Bertrand, DRH de l'entreprise, a défendu la même position lors du comité social et économique du 29 avril : « Quelqu'un qui est en chômage partiel total, en confinement, il va falloir qu'on m'explique pourquoi il ne peut pas venir le lendemain à une réunion ou être disponible pour je ne sais quoi », a-t-il lancé face aux représentants du personnel.

« Le problème, attaque Éric Ducatel, c'est que la direction a tendance à mélanger le chômage partiel, où le contrat de travail est totalement suspendu, et les situations, classiques dans nos métiers, d'inter-contrat, pendant lesquelles l'entreprise et le salarié cherchent ensemble de nouvelles missions, mais où le salaire continue à être versé. »

Comme nous le constatons début avril, cette situation où des consultants et autres prestataires se retrouvent au chômage partiel parce qu'une de leurs missions s'est achevée est fréquente. Et pourtant, les règles sont claires : l'article 2.4 de l'accord de 2013 sur la convention collective des bureaux d'étude

et des sociétés de conseil **précise explicitement** qu'« il n'est pas possible d'inclure dans la demande d'indemnisation de l'activité partielle les salariés dits en attente de mission, inter-contrat ou inter-chantier ».

Certains salariés en chômage partiel considèrent donc qu'ils ne sont pas en « inter-contrat », et ne sont de fait pas tenus de répondre dans la journée à leur manager. Mal leur en prend. « Nous comptons une dizaine de salariés en cours de procédure de sanction car ils ne se sont pas montrés assez disponibles pour l'entreprise, indique FO. Et ces sanctions peuvent aller jusqu'au licenciement. »

« Naturellement, nous ne sanctionnons pas les salariés qui manquent de réactivité en ne répondant pas à une sollicitation dans la journée », assure l'entreprise. Peut-être, mais un ingénieur, employé chez Astek depuis mars 2018, est bien en procédure de licenciement pour n'avoir pas répondu pendant trois jours à son manager fin avril et avoir, selon la version de l'employeur, refusé une mission.

L'ingénieur assure de son côté qu'il n'a rien refusé, mais qu'il avait demandé à discuter de cette mission seulement après la fin de la période de chômage partiel qu'on lui avait notifiée, sans lui préciser qu'elle pourrait être levée plus tôt. Une différence d'interprétation qui résume bien les affrontements plus ou moins feutrés qui se déroulent aujourd'hui au cœur des entreprises. Pour l'heure à l'abri des regards, mais pour combien de temps encore ?

## **Prolonger**

**Voici les réponses intégrales qui nous ont été adressées par Acadomia et par les élus du personnel de cette entreprise, ainsi que celles d'Astek :**

### • Acadomia

Mon nom est Sonia Rabathaly. Je suis directrice des ressources humaines.

Je suis interpellée par votre mail non seulement en tant que responsable des déclarations de la société mais en tant que citoyenne consciente du fait que sans

l'existence des mécanismes de solidarité nationale, nombre d'entreprises ou d'emplois n'existeraient déjà plus à ce jour.

L'entreprise a donc, afin de respecter l'arrêté ministériel, fermé du 14 mars 2020 au 11 mai la totalité de ses centres pédagogiques. Cette fermeture a occasionné une baisse brutale et quasi totale (-82%) de l'activité de nos centres. Par conséquent, l'entreprise a demandé, dès le 16 mars, à avoir recours au mécanisme d'activité partielle du fait, non seulement de la baisse de son activité mais aussi de la décision administrative de fermeture de tous les établissements d'enseignement. Cette mesure a été mise en place en associant systématiquement les représentants du personnel qui ont approuvé tous les dispositifs d'activité partielle.

#### *Réponse claire à votre mail*

- Seuls ont été mis en activité partielle totale les salariés qui en ont fait la demande soit pour des raisons de santé soit pour s'occuper à temps complet de leurs enfants ou qui étaient dans l'impossibilité totale de travailler. Il a été demandé à ces salariés de ne pas travailler pendant leur période d'activité partielle.
- Du fait de la baisse d'activité, les autres salariés ont été mis en activité partielle de façon très diverse en fonction de leurs postes et de leurs prises de congé. Il a été également demandé à ces salariés de ne pas travailler pendant leur période « chômeuse ».
- Nous n'avons été informé d'aucune saisine de l'inspection du travail ni même jamais été contacté par l'inspection du travail au sujet d'un contrôle de l'activité partielle.

#### *La philosophie de la société pendant le confinement*

Notre objectif, pendant cette période très difficile économiquement, a été de préserver les emplois (aucun licenciement n'a eu lieu) et de maintenir l'intégralité des salaires pour tous les salariés.

- Une demande de solder des congés pendant la période de confinement. Cette décision légale, mais difficile pour les salariés comme pour l'entreprise, a été mise en place pour réduire le recours au mécanisme d'activité partielle comme cela a été

prévu et demandé par le gouvernement. Pendant les congés, le salaire est intégralement pris en charge par l'entreprise et aucunement par l'Etat.

- La mise en place pour la première fois d'un télétravail. Une solution de télétravail a été proposée à tous les salariés pouvant travailler (hors problèmes de santé, etc.) et alors même que l'entreprise, par nature, n'a pas réellement la capacité de le faire. Notre métier, dans les centres pédagogiques, est en effet de recevoir familles, élèves et enseignants et cette tâche, même en utilisant le téléphone et les systèmes de visio, est quasiment impossible à réaliser dans des conditions acceptables. Ces heures de télétravail, intégralement prises en charge par l'entreprise, ont permis de réduire le recours au mécanisme d'activité partielle.
- Confiance dans nos équipes. L'entreprise n'étant pas outillée pour réaliser du télétravail et n'ayant pas eu le temps de s'y préparer, il a été décidé de faire une confiance dans nos équipes. Le temps de travail ne pouvant être « contrôlé », le non-respect des horaires n'a jamais été sanctionné et le dépassement involontaire des horaires prévus (appels plus longs que prévu, etc.) a été immédiatement corrigé dans les fiches de paie. J'y ai veillé personnellement. Et les corrections au niveau des déclarations à la DIRECCTE sont bien évidemment faites suite à ces changements d'horaires.
- La bienveillance en ce qui concerne le respect de la vie personnelle.

Notre société, durement frappée comme tant d'autres mais interdite administrativement de continuer son activité dans ses centres, a voulu montrer à ses salariés qu'elle restait à leurs côtés. Alors que la société fera des pertes cette année, elle a décidé de maintenir à 100 % les salaires de tous les salariés quelle que soit leur situation.

Reprise du travail dès le 11 mai 2020. L'entreprise a voulu réduire le recours au mécanisme d'activité partielle et s'organiser pour relancer son activité dès le 11 mai. Alors même que le recours au mécanisme d'activité partielle pouvait être prolongé, l'entreprise a fixé comme norme le retour au travail pour tous et comme exception les demandes de dérogation

émanant du salarié dans l'incapacité de travailler pour continuer à avoir recours au mécanisme d'activité partielle à compter du 11 mai.

Priorité donnée à la santé. Bien que l'ensemble des salariés peuvent revenir au travail depuis le 11 mai, l'accueil d'enfants n'est toujours pas autorisé afin de protéger la santé de nos personnels et de nos élèves. Cette décision, difficile et couteuse, a été saluée par les salariés et a permis de lever des doutes quant à leur sécurité sanitaire.

Et concernant le mécanisme d'activité partielle, son utilisation a été fortement réduite du fait 1/ des congés 2/ du télétravail 3/ d'une reprise aussi tôt que possible de l'activité dans les centres pédagogiques.

#### *Quid des cas particuliers ?*

Bien évidemment, tout n'est pas parfait. Si globalement le retour est positif, il y a pu y avoir des incompréhensions et des adaptations pour certains cas particuliers.

Comme énoncé ci-dessus, par exemple, quand un salarié a dépassé ses horaires, quelque soit l'origine de l'incompréhension, je leur ai personnellement adressé un mail leur disant que nous prendrions sa « version » et que nous ne discuterions pas. Nous faisons confiance aux salariés.

#### *Quelques chiffres sur l'activité partielle au sein de la société*

Afin de clarifier les choses, et pour vous donner un ordre de grandeur de l'effort que l'entreprise a pris à sa charge, en cumulant les déclarations de mars, avril et mai, la répartition de nos déclarations est la suivante :

- Heures chômées : 27 % Prises en charge en majorité par l'État et en partie par l'entreprise à travers le maintien de salaire à 100 %
- Baisse d'activité Covid - 82 %

Je suis heureuse qu'aucun salarié n'ait eu de perte de salaire ou perdu son emploi. Et concernant l'État, je considère personnellement, qu'avec 27 % de temps chômé déclaré pour - 82 % de baisse d'activité, l'entreprise a respecté strictement ses obligations légales et déclaratives mais aussi et surtout l'esprit de la mesure d'activité partielle.

#### • Les élus du CSE d'Academia

Depuis le début du confinement, nous avons été consultés (en visio !) par l'employeur (DRH ou direction) une dizaine de fois notamment sur les sujets suivants :

- La mise en place du chômage partiel du fait de la fermeture de toutes les agences le 16 mars
- La mise en place du maintien de salaire à 100 % pour tous les salariés pendant le confinement
- L'obligation de prendre des congés pendant le confinement
- L'obligation de reprendre le travail à 100 % en agence à partir du 11 mai et les protocoles sanitaires pour assurer la sécurité de nos collègues

Nous avons également été interrogés par nombre de salariés pour qui tout cela était nouveau et qui avaient évidemment beaucoup de questions (impact du chômage partiel sur les droits à retraite, mise à disposition de masques, comment obtenir les attestations de déplacement, etc.).

Concernant vos interrogations sur le chômage partiel au sein de la société, voici ce que nous pouvons vous dire :

La société nous a obligés, dans le respect du cadre légal, à prendre nos congés restant pendant la période de confinement. La raison invoquée était de réduire le chômage partiel mais il est évident que cela permettait aussi de faire que les salariés puissent travailler dès la fin du confinement.

À notre connaissance, il n'y a pas eu d'instruction de travailler donnée à un salarié qui est en arrêt-chômage partiel, notamment pour la garde d'enfants à la maison.

Nous avons connaissance du cas d'un salarié (sur 500 au total) qui a déclaré formellement au service paie avoir travaillé plus que le temps normal début juin. Nous avons été informés par la DRH que sa déclaration de temps de travail effectif avait été prise en compte sur la base de la confiance puisqu'à l'époque celui-ci était en télétravail. Nous avons appris que la fiche de paie avait été corrigée le 3 juin et que les démarches pour corriger la déclaration de chômage partiel étaient en cours.



Toutes les agences ont été fermées du 16 mars au 11 mai. Toute l'entreprise s'est organisée dès le 11 mai autour de la nécessité de reprendre à 100 % le travail (et donc en arrêtant le chômage partiel) en prenant néanmoins en compte les personnes à risques (télétravail autorisé) et les personnes ayant des difficultés de garde (activité partielle autorisée sur demande du salarié).

• **Astek**

Notre Groupe intervient en conseil en ingénierie sur l'ensemble du territoire français. Plus de 85 % de nos collaborateurs sont des consultants qui interviennent sur les sites de nos clients pour réaliser leurs projets.

Le démarrage d'un nouveau projet est conditionné par :

1) la présentation à nos clients d'un dossier de compétences, support indispensable que chaque consultant doit tenir à jour régulièrement. Il s'agit d'un document de 2 à 3 pages qui présente succinctement le parcours et le savoir-faire du salarié. Sa mise à jour suite à la réalisation d'un projet prend environ 30 minutes. Il appartient en effet au personnel d'avoir ce document à jour pour être prêt à être positionné sur une nouvelle mission.

2) la tenue d'une réunion de qualification, d'une durée d'1 h environ, au cours de laquelle l'adéquation des compétences du consultant avec le projet à réaliser et les attentes du client sont validées, tout comme l'appétence du consultant pour le projet en question.

Face aux circonstances exceptionnelles liées au Covid-19, nous avons dû mettre en place l'activité partielle pour une partie de nos effectifs, avec l'accord de la Direccte.

À cet égard, dans le cadre de notre demande, nous avons établi un document précis d'information à destination de l'administration qui détaillait les catégories socioprofessionnelles et les services concernés par l'activité partielle ; vous l'aurez compris il ne s'agissait pas ici d'une quelconque individualisation.

Concernant la catégorie spécifique des consultants, leur mise en activité partielle était *de facto* réalisée dès lors que leur mission était suspendue ou annulée par le client.

En outre, si des consultants devaient être amenés à participer à une quelconque réunion de travail les concernant, alors nous les faisons sortir de l'activité partielle pour le temps imparti.

Depuis le déconfinement, notre force commerciale œuvre pour identifier de nouveaux projets pour nos consultants afin que cette période de chômage partiel soit la plus courte possible.

Par voie de conséquence, nous avons veillé à instaurer un cadre strict entourant ce chômage partiel afin précisément de respecter le plan défini par le gouvernement ; c'est ce cadre qui a été autorisé par la Direccte et c'est ce même dispositif qui a été pleinement appliqué. Ainsi :

- Chaque salarié concerné a été en amont prévenu oralement et par courriel de sa situation de chômage partiel ;
- Un message a été adressé à l'ensemble des salariés dès le 2 avril, rappelant aux salariés concernés par une dispense totale d'activité qu'ils ne doivent pas travailler.
- Afin d'anticiper une reprise d'activité, chaque collaborateur se doit de rester joignable mais à partir du moment où un salarié est sollicité, le manager se doit de lever le chômage partiel ;
- Chaque salarié est prévenu en amont oralement et par courriel de l'évolution de sa situation.

Parallèlement, face à cette situation inédite, nous avons souhaité œuvrer contre l'isolement éventuel des salariés et contre le fait qu'ils puissent se retrouver sans repères pendant cette période de chômage partiel en mettant en place :

- 1) une cellule psychologique accessible par téléphone,
- 2) des échanges sous format question/réponse ou rencontres virtuelles informelles entre équipes, facultatives et d'une durée réduite, qui complètent cet accompagnement dans le but de maintenir le lien social.

En outre, nous avons fait le choix de porter l'indemnisation de l'activité partielle des salariés dont le salaire est inférieur à 2 600 €, à 100 % du salaire net, au-delà des minima légaux et conventionnels.

- Par ailleurs, nous avons mené dès la fin du confinement un très important travail commercial afin d'identifier de nouveaux projets pour tous nos consultants en chômage partiel afin de leur faire quitter la situation de chômage partiel au plus tôt.

Naturellement, nous ne sanctionnons pas les salariés qui manquent de réactivité en ne répondant pas à une sollicitation dans la journée.

En complément, il convient de préciser qu'un salarié ne peut refuser de reprendre son activité grâce à un projet qui lui est confié, a fortiori dans ce contexte, et alors même que cela lui permettrait de ne plus être en chômage partiel, objectif que nous devons tous poursuivre.

Nous vous précisons à ce propos avoir échangé avec l'Inspection du travail, avec qui nous avons partagé la nécessité de confier de nouveaux projets à nos consultants pour que la période de chômage partiel soit la plus courte possible.

**Directeur de la publication** : Edwy Plenel

**Direction éditoriale** : Carine Fouteau et Stéphane Alliès

**Le journal MEDIAPART est édité par la Société Editrice de Mediapart (SAS).**

Durée de la société : quatre-vingt-dix-neuf ans à compter du 24 octobre 2007.

Capital social : 24 864,88€.

Immatriculée sous le numéro 500 631 932 RCS PARIS. Numéro de Commission paritaire des publications et agences de presse : 1214Y90071 et 1219Y90071.

Conseil d'administration : François Bonnet, Michel Broué, Laurent Mauduit, Edwy Plenel (Président), Sébastien Sassolas, Marie-Hélène Smiéjan, François Vitrani. Actionnaires directs et indirects : Godefroy Beauvallet, François Bonnet, Laurent Mauduit, Edwy Plenel, Marie-Hélène Smiéjan ; Laurent Chemla, F. Vitrani ; Société Ecofinance, Société Doxa, Société des Amis de Mediapart, Société des salariés de Mediapart.

Rédaction et administration : 8 passage Brulon 75012 Paris

**Courriel** : [contact@mediapart.fr](mailto:contact@mediapart.fr)

**Téléphone** : + 33 (0) 1 44 68 99 08

**Télécopie** : + 33 (0) 1 44 68 01 90

**Propriétaire, éditeur, imprimeur** : la Société Editrice de Mediapart, Société par actions simplifiée au capital de 24 864,88€, immatriculée sous le numéro 500 631 932 RCS PARIS, dont le siège social est situé au 8 passage Brulon, 75012 Paris.

Abonnement : pour toute information, question ou conseil, le service abonné de Mediapart peut être contacté par courriel à l'adresse : [serviceabonnement@mediapart.fr](mailto:serviceabonnement@mediapart.fr). ou par courrier à l'adresse : Service abonnés Mediapart, 4, rue Saint Hilaire 86000 Poitiers. Vous pouvez également adresser vos courriers à Société Editrice de Mediapart, 8 passage Brulon, 75012 Paris.