

QUESTIONS-RÉPONSES N° 14

Bonjour, je suis actuellement en télétravail – comme beaucoup de monde actuellement – et j’ai demandé un remboursement de mes frais internet pour pouvoir faire mon télétravail. Mon employeur le refuse. Je précise que je suis en mission hors de mon domicile. Merci de votre aide.

Il faudrait avant tout vous assurer auprès de votre employeur que vous êtes bien considéré comme télétravailleur alors que vous nous indiquez être en mission hors de votre domicile. Si votre activité consiste toujours en des missions hors domicile et que vous n’avez pas de lieu de travail fixe, les modalités de remboursement de vos frais ne devraient pas être modifiées.

S’agissant des frais liés au télétravail, le Code du travail ne prévoit plus spécifiquement leur prise en charge par l’employeur. Il reste néanmoins tenu à son obligation générale de prendre en charge les frais exposés par les salariés liés à leur travail. Cette question est parfois traitée dans les accords mettant en place le télétravail s’il en existe. Sinon, l’indemnisation par l’employeur peut se faire sous la forme d’une indemnité forfaitaire réputée couvrir tous les frais (téléphone, électricité, internet...),

ou d’une prise en charge réelle sur présentation de justificatifs. Un employeur ne peut donc pas refuser de prendre en charge les frais exposés par les salariés liés à leur travail, qu’ils soient ou non placés en télétravail.

Bonjour, l’entreprise dans laquelle j’étais embauché en tant qu’intérimaire a mis fin à mon contrat d’intérim en invoquant le cas de force majeure suite à l’épidémie du Covid-19. Ce qui implique que je me retrouve du jour au lendemain sans rien, pas même les indemnités de fin de contrat... De plus, je soupçonne l’entreprise d’avoir abusé de mon jeune âge et de ma faible expérience professionnelle pour mettre fin à mon contrat de la sorte... Je ne sais pas comment faire car je viens de lire sur votre site que le Covid ne serait pas *a priori* un cas de force majeure... Est-il nécessaire d’effectuer une demande aux Prud’hommes ? Merci pour votre réponse.

Le Code du travail prévoit que l’indemnité de fin de contrat n’est pas due en cas de rupture du contrat de travail temporaire pour force majeure.

Cependant, comme indiqué sur notre site, nous considérons que l’épidémie actuelle n’est pas nécessairement un cas de force majeure justifiant la rupture du contrat de travail, notamment pour les salariés intérimaires.

Vous pouvez avant tout demander à l'entreprise de travail temporaire de vous trouver une nouvelle mission. Elle est légalement tenue de le faire sauf si la rupture est liée à une faute grave du salarié ou à la force majeure. Il faudrait donc convaincre l'entreprise de travail temporaire que la force majeure n'existe pas. Si elle refuse, ce qui est très probable, vous pourrez saisir le conseil de prud'hommes dans un délai d'un an à compter de la rupture de votre contrat. Vous pourriez demander des dommages et intérêts pour rupture abusive, ainsi qu'une indemnité équivalant aux salaires que vous auriez perçus si votre contrat était arrivé à son terme et votre indemnité de précarité. Nous attirons toutefois votre attention sur le fait qu'il existe un risque qu'un juge considère que la crise sanitaire actuelle constitue un cas de force majeure justifiant la rupture de votre contrat de travail. Dans ce cas, il considérerait que la rupture est valable et ne vous accorderait aucune indemnité.

Quelles conséquences a le chômage partiel sur mes droits en matière de santé complémentaire ou de prévoyance ?

Les droits à la protection sociale de santé et de prévoyance sont subordonnés au versement de cotisations salariales et patronales. Or, en cas de chômage partiel, le salarié perçoit une indemnité pour activité partielle, qui est exonérée de toute cotisation sociale.

Il existe actuellement un vide juridique sur le maintien des droits du salarié, aucune disposition légale ne prévoyant ce cas de figure. Seuls quelques branches ou accords d'entreprise prévoient le maintien des prestations de santé et de prévoyance (branches liées à la construction, bâtiment et bureaux d'études techniques par exemple).

Théoriquement, en cas de non-paiement des cotisations, le salarié subirait une rupture de ses prestations conduisant à un reste à charge pour les assurés, par exemple en cas de dépassements

d'honoraires, de transports médicaux, de radiologie ou de pharmacie. Il y aurait de même une absence de couverture en prévoyance en cas de décès d'un salarié ou d'un membre de son foyer.

Toutefois, dans le contexte de la crise du Covid-19, il est peu probable que les organismes complémentaires refusent de payer les prestations de santé et de prévoyances prévues au contrat, au vu du risque que leur image en pâtisse. Il reste que tout ceci n'est pas sécurisé juridiquement.

Des discussions sont actuellement en cours entre les organisations syndicales, les mutuelles, institutions de prévoyance et assurances et le gouvernement afin de combler ce vide juridique.

Est-ce qu'une infirmière, salariée hospitalière, contaminée dans le cadre de son exercice professionnel, sera considérée comme en maladie professionnelle et dans ce cas va-t-on appliquer le jour de carence ?

Pour une personne atteinte du Covid-19, et quel que soit le secteur professionnel (privé comme public et donc en particulier dans la Fonction publique hospitalière), il n'y a plus de jour de carence pour une maladie contractée à partir du 23 mars 2020.

En revanche, il n'y a pas actuellement de reconnaissance comme maladie professionnelle, y compris dans la Fonction publique hospitalière, le ministre ayant affirmé que compte tenu de la dispersion du virus il n'y avait pas de preuve qu'il ait été contracté dans un contexte professionnel.

Dans la pratique, nous conseillons pour les personnes contaminées dans le cadre de leur activité professionnelle d'effectuer une déclaration comme maladie professionnelle.

La CGT va intervenir pour que ce caractère de maladie professionnelle soit légalement reconnu.