

## **Virus COVID-19: Des avocats franco-allemands vous informent sur les conséquences en droit du travail / droit social allemand**

La déclaration de pandémie du nouveau virus COVID-19 (2019 nCoV) (virus corona) par l'Organisation Mondiale de la Santé a envoyé une onde de choc dans le monde du commerce international, en plus de son impact direct sur la santé mondiale. Les contrecoups sur les transactions transfrontalières ainsi que sur les contrats y afférents deviennent de plus en plus évidents chaque jour. En outre, des directives gouvernementales propres à chaque pays touché sur les restrictions à l'importation et exportation et sur les déplacements ont conduit à une incertitude énorme parmi les entreprises impliquées dans les transactions internationales. Beaucoup d'entreprises ont déjà arrêté leur production pour tenir compte de ces développements. Cet article présente les conséquences de la situation actuelle sur le rapport entre employeurs et employés sous l'angle du droit de travail et du droit social allemand et fournit des informations utiles pour des entreprises françaises ayant des filiales ou des succursales et du personnel en Allemagne.

### **Droits et obligations de l'employeur**

#### **1. Obligations générales**

L'employeur doit informer les employés de toutes les nouvelles qui peuvent affecter l'obligation de travail du salarié. Cela implique que l'employeur doit informer les employés des risques, de l'apparition et des symptômes de l'infection, y compris des zones géographiques à risque en rapport avec les lieux d'exécution du travail.

En vertu de son devoir de vigilance, l'employeur doit indiquer les règles d'hygiène et recommander, si nécessaire, de veiller à la bonne mise en œuvre des comportements adaptés pour prévenir la propagation du Covid-19. La mise en place de règles d'hygiène et des bonnes pratiques est soumis à l'approbation des délégués du personnel.

En cas de contacts fréquents avec la clientèle ou avec des voyageurs, l'employeur ne peut pas interdire le port de masques de protection si cela n'entrave pas l'exécution du travail.

#### **2. En cas de suspicion d'infection ou d'infection avérée d'un employé**

Tant qu'il n'y a pas d'employés infectés dans l'entreprise, les obligations réciproques de l'employeur et des employés ne sont pas affectées.

## 2.1 Mesures de prévention

L'employeur peut demander aux employés de l'aviser s'ils ont été en contact avec des personnes infectées ou pouvant être infectées par le Covid-19 au cours des 14 derniers jours ou s'ils se sont trouvés dans une zone à risque.

En cas de suspicion d'infection d'un employé, les autorités de santé compétentes doivent être immédiatement informées.

L'employé doit être séparé immédiatement des autres employés.

Il doit être invité à faire un test de dépistage au Covid-19 et à en faire connaître le résultat.

L'employé peut demander à être dispensé de travailler, tout en étant payé, pendant la période comprise entre le test et la déclaration des résultats.

Cette procédure doit également être appliquée à toute personne qui a été en contact avec la personne concernée.

## 2.2 En cas d'infection avérée

Comme pour tout autre maladie, l'employé doit attester de sa maladie.

Si un employé est interdit de travailler ou mis en quarantaine par les autorités sanitaires, celui-ci est indemnisé en vertu de la loi allemande de protection contre les infections, par dérogation aux règles générales de maintien de la rémunération par l'employeur en cas de maladie. Cette indemnité correspond en montant et en durée aux indemnités journalières pour cause de maladie. Elle est payée par l'employeur mais est remboursée, sur demande, par l'autorité compétente.

Si l'employé n'est pas interdit de travailler ou mis en quarantaine, l'employé en arrêt maladie continue de relever des règles générales de maintien de la rémunération par l'employeur. L'employeur peut demander le remboursement des montants ainsi versés à la caisse d'assurance maladie compétente.

## 2.3 Obligation d'information des collègues, clients, fournisseurs et visiteurs

Dès que le risque n'est pas abstrait, l'employeur a l'obligation d'aviser les collègues, clients, fournisseurs et visiteurs de l'existence d'une contamination au sein de l'entreprise.

## Droits et obligations des employés

### 1. Droit de retrait

Tant qu'il n'y a pas d'employés infectés dans l'entreprise, les employés n'ont pas le droit de refuser de travailler, la simple crainte d'être infecté par le virus ne pouvant justifier à elle-seule le refus de travailler. Le refus de travailler peut d'ailleurs entraîner un avertissement voire un licenciement.

Inversement, l'employé dispose d'un droit de retrait lorsqu'il existe un risque objectivement non-négligeable pour la santé et la vie qui va au-delà du simple risque général d'infection, étant précisé que le risque peut résulter de manquements de l'employeur à ses obligations de protection (non-respect des instructions officielles, déplacement professionnelle dans des

zones faisant l'objet d'une mise en garde aux voyageurs, contact avec une personne infectée, etc.).

## 2. Garde des enfants

Le principe est qu'il appartient à l'employé de trouver un mode de garde pour ses enfants pendant ses heures de travail.

Lorsqu'un employé est obligé de rester à la maison pour s'occuper de ses enfants, l'article 616 du Code civil allemand permet qu'il puisse bénéficier d'une rémunération pour une période cependant assez courte de 5 jours maximum. Toutefois, il est peu probable que ce fondement soit recevable dans le cas en espèce de fermeture des crèches et des écoles car la durée de la fermeture est connue et beaucoup plus longue que 5 jours. À noter, que l'application de l'article 616 du Code civil allemand peut en outre avoir été exclu du contrat de travail.

En cas de maladie d'un enfant, l'employé a droit à une allocation spécifique dont le remboursement peut être demandé par l'assurance maladie à l'employeur si celui-ci est tenu de maintenir la rémunération de l'employé en vertu de l'article 616 du Code civil allemand.

## 3. Voyages dans les zones à risques

Un employé qui est amené à faire des déplacements professionnels n'est pas fondé à refuser de tels déplacements en raison d'une crainte d'une infection au Covid-19, sauf s'il existe sur la zone un avertissement aux voyageurs du ministère allemand des Affaires étrangères. (<https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/10.2.8Reisewarnungen>).

Parallèlement, l'employeur ne peut pas donner l'instruction à un employé de se rendre dans une zone pour laquelle existe un avertissement aux voyageurs du ministère allemand des Affaires étrangères.

À noter que si, en principe, un employé revient infecté suite à un voyage privé, celui-ci conserve son droit au maintien de sa rémunération. Mais l'employé peut perdre ce droit s'il a eu un comportement à risque par rapport à ce qui peut être attendu d'une personne raisonnable. Un tel comportement à risque est très probablement caractérisé s'il a voyagé dans une zone pour laquelle il existe un avertissement aux voyageurs du ministère des Affaires étrangères.

## Mesures d'aménagement

### 1.1 Télétravail et dispense

Le salarié n'a pas le droit de décider unilatéralement de travailler à domicile, sauf si le contrat de travail ou un accord collectif applicable le prévoit.

Parallèlement, l'employeur ne peut pas non plus ordonner unilatéralement à un salarié de travailler à domicile, sauf si le contrat de travail ou un accord collectif applicable le prévoit. Par dérogation à ce qui précède, l'employeur est fondé, au titre de son devoir de prudence, à ordonner le télétravail en présence d'un danger spécifique, par exemple, en cas de contact avéré avec une personne affectée.

L'employé et l'employeur peuvent également décider à tout moment d'un commun accord la mise en œuvre du travail à domicile.

L'employeur peut également dispenser l'employé de son obligation de travail. Dans ce cas, la rémunération est maintenue pendant la période de dispense.

## 1.2 Congés

L'employeur ne peut pas imposer à un employé de prendre des vacances ou, le cas échéant, ses congés compensateurs, sauf stipulation contraire dans le contrat de travail ou dans un accord collectif.

À défaut, le salarié et l'employeur peuvent toujours conclure un avenant au contrat de travail dans ce sens.

## 1.3 Pénurie de personnel : heures supplémentaires et retour anticipé de congé

L'employeur peut également se trouver en pénurie de personnel en raison d'un trop grand nombre d'employés infectés.

En matière d'heures supplémentaires, le principe est que l'employeur ne peut ordonner des heures supplémentaires que si cela a été prévu dans un accord individuel ou collectif.

En matière de retour anticipé de congé, l'employeur ne peut pas, en principe, exiger qu'un employé écourte ses vacances. Par dérogation, l'employeur y est fondé pour l'exécution de tâches imprévisibles qui ne peuvent pas être différées, dont la non-exécution peut entraîner des dommages pour l'exploitation de l'entreprise et dont l'exécution incombe personnellement audit employé. C'est alors à l'employeur de supporter les frais d'un retour anticipé.

## 1.4 Fermeture de tout ou partie de l'entreprise par mesure de protection

Cependant, au titre de son obligation de sécurité au travail, l'employeur est tenu de fermer l'entreprise ou le département concerné dès lors qu'il n'est pas possible d'assurer la protection et/ou de mettre en place les mesures nécessaires pour préserver la santé des employés.

En cas de fermeture de l'entreprise ou d'un département de l'entreprise, les employés qui y sont rattachés n'ont plus d'obligation de travailler mais conservent leur rémunération en vertu de l'article 615 du Code civil allemand.

## 1.5 Chômage partiel dû au Covid-19 ou aux mesures associées

Le chômage partiel consiste en une réduction temporaire des heures normales de travail dans une entreprise en raison d'une perte du volume d'affaires. En l'occurrence, l'Agence pour l'Emploi a annoncé qu'un chômage partiel dû au Covid-19 et/ou aux mesures de sécurité associées ouvre droit à une indemnité de chômage partiel.

Il est important d'établir une base juridique pour la mise en œuvre du travail à temps partiel (par exemple, un accord d'entreprise). L'Agence pour l'Emploi doit être informée de sa mise en place et les demandes d'indemnité faites en temps utile.

Dans le cadre d'une loi du 13 mars 2020, les conditions d'octroi des indemnités de chômage partiel ont par ailleurs été allégées, notamment :

- Le chômage partiel peut concerner seulement 10% des employés de l'entreprise (au lieu d'au moins un tiers) ;
- L'Agence pour l'Emploi rembourse intégralement les cotisations de sécurité sociale associées au chômage partiel ;

et ce, rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020.

***Pour plus d'informations sur ce sujet veuillez contacter :***

L'équipe franco-allemande du cabinet Alexander & Partner Rechtsanwälte mbB

Me Daniel Smyrek

Me Pauline Coune

Joachimsthaler Straße 30

10719 Berlin

[ds@alexander-partner.com](mailto:ds@alexander-partner.com)

[pc@alexander-partner.com](mailto:pc@alexander-partner.com)

T +49 (0)30 88 77 805 0 / F +49 (0)30 88 77 805 99 / M +49 (0)160 58 13 12 9

**Notez s'il vous plaît:**

**Cet alerte juridique ne contient pas et ne doit pas être interprétée comme un avis juridique. Des conseils juridiques spécifiques doivent être obtenus dans chaque cas. Alexander & Partner Rechtsanwälte mbB et ses avocats n'acceptent aucune responsabilité pour tout dommage, quelle qu'en soit la cause, par toute personne se fiant à cet article.**

**Copyright © 2020 / Tous droits réservés**