

Depuis plus de 25 ans, nous conseillons et accompagnons les entreprises françaises, suisses et belges ainsi que leurs filiales allemandes dans tous les aspects juridiques de leurs activités en Allemagne. Aux côtés des cadres dirigeants, des départements ressources humaines, des services juridique et financier ainsi que des équipes commerciales, nous assistons de la même manière les sociétés allemandes en France.



News | Droit social | Allemagne

Entreprises en Allemagne : quelles indemnités en cas d'incapacité de travail d'un salarié pendant une quarantaine ?

13 juillet 2020

En cas d'incapacité de travail d'un salarié survenant pendant une quarantaine, la question se pose pour l'employeur de savoir si le montant qu'il doit verser au salarié correspond au maintien de salaire ou s'il relève du régime prévu par la loi allemande sur la protection contre les infections.

Dans le cadre de la lutte contre la pandémie du coronavirus, les autorités allemandes compétentes peuvent ordonner une période de quarantaine. Cette mesure peut concerner non seulement les salariés atteints du Covid-19, mais également ceux pour lesquels il existe uniquement un risque potentiel de contamination. Si la quarantaine entraîne une perte de salaire, conformément à la loi allemande relative à la protection contre les infections (*Infektionsschutzgesetz*, en abrégé « IfSG »), le salarié perçoit au cours des six premières semaines des indemnités financières d'un montant équivalent au salaire non perçu. Passé ce délai, il perçoit des indemnités à hauteur des allocations journalières versées par la caisse d'assurance maladie. En Allemagne, l'employeur doit dans un premier temps procéder lui-même au calcul et au versement des indemnités. Il peut ensuite adresser aux autorités compétentes une demande de remboursement de ces indemnités ainsi que des charges sociales y afférentes.

Quelles sont les règles applicables en Allemagne en cas d'incapacité de travail survenue pendant une quarantaine ?

Si un salarié tombe malade suite à une infection au Covid-19 alors qu'il n'a fait l'objet d'aucune mesure de quarantaine, il a droit au maintien de son salaire par l'employeur pour cause de maladie pendant les six premières semaines de son incapacité de travail, et ce même s'il est placé en quarantaine pendant son arrêt de travail. Dans ce cas, les indemnités financières prévues par la loi allemande relative à la protection contre les infections ne s'appliquent pas.



Jörg Luft
Rechtsanwalt

luft@rechtsanwalt.fr
T + 49 (0) 7221 30 23 70



Ulrich Martin ^{DEA / DESE}
Rechtsanwalt

martin@rechtsanwalt.fr
T + 33 (0) 3 88 45 65 45

www.rechtsanwalt.fr

En revanche, si l'incapacité de travail est constatée seulement après le début de la quarantaine, c'est la loi allemande relative à la protection contre les infections qui s'applique. Celle-ci prévoit que le salarié conserve son droit à indemnisation à hauteur du montant qui lui était dû au moment de la survenance de l'incapacité de travail. L'interprétation exacte de cette règle n'est toutefois pas claire. Là encore, on considère souvent que c'est le droit du salarié au maintien de son salaire qui prévaut. Si cela ne change rien pour le salarié puisque, dans un cas comme dans l'autre, il continue de percevoir des sommes correspondant à l'intégralité de son salaire pendant les six premières semaines d'incapacité de travail, la situation est toute autre pour l'employeur. En effet, pour sa part, il se pose la question de savoir si les indemnités qu'il verse au salarié lui seront remboursées par les autorités du Land (en vertu de la loi sur la protection contre les infections) ou si elles sont considérées comme relevant du régime du maintien de salaire et restent donc à sa charge.