

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

Coronavirus en Allemagne : quelles conséquences pour un salarié au retour de congés dans une région à risque ?

5 août 2020

Dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, le gouvernement fédéral allemand a publié une liste officielle de nombreux pays, prisés comme destinations de vacances et présentant des risques sanitaires, dans lesquels il est déconseillé de se rendre.

Un employeur en Allemagne peut-il interdire à ses salariés de partir en congés dans une région à risque ?

Non. Selon le droit du travail allemand, l'employeur n'a aucun droit de regard sur la destination de vacances de ses salariés ni sur les personnes qui les accompagnent.

Congés dans une région à risque – quelles conséquences au retour en Allemagne ?

Afin d'éviter tout risque de contamination des collègues, clients et partenaires commerciaux, les salariés sont tenus d'informer leur employeur si, au cours des deux dernières semaines, ils se sont rendus dans une région à risque ou ont été en contact avec une personne infectée ou soupçonnée de l'être. Le cas échéant, l'employeur peut exiger que le salarié se soumette à un examen médical avant de retourner travailler dans les locaux de l'entreprise, et ce même s'il ne présente aucun symptôme. Sans une attestation prouvant qu'il n'est pas infecté, tout salarié revenant d'une région à risque doit se confiner à son domicile pendant deux semaines.



Ulrich Martin ^{DEA / DESE}
Rechtsanwalt

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



Jörg Luft
Rechtsanwalt

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

www.rechtsanwalt.fr

Quelles conséquences sur le maintien du salaire en cas de mise en quarantaine au retour d'une région à risque ?

Tout salarié se rendant en toute connaissance de cause dans l'un des pays à risque figurant sur la liste du gouvernement fédéral agit de manière fautive au sens des textes applicables en matière de maintien du salaire, dans la mesure où, étant tenu à son retour de respecter les deux semaines de quarantaine prévues dans le cadre des ordonnances édictées par les Länder, il se place lui-même dans une situation d'incapacité temporaire de travail. Ce comportement fautif a pour conséquence la perte de son droit au maintien de salaire (article 616 du Code civil allemand). Toutefois, s'il a la possibilité d'effectuer son travail en télétravail pendant la période de quarantaine, le salarié conserve ses droits en la matière.

Il en va autrement si le pays n'était pas encore déclaré à risque au moment où le salarié s'y est rendu. Dans ce cas, on considère alors que le salarié n'a pas agi de manière fautive, et il a donc droit au maintien de son salaire conformément à la loi allemande sur la protection contre les infections (*Infektionsschutzgesetz*). L'employeur avance alors le salaire et peut en solliciter le remboursement auprès des autorités compétentes.