

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 | Covid-19 | Droit social | Allemagne

Crise du coronavirus en Allemagne

24 avril 2020

- Nouvelles normes de sécurité pour la protection des salariés
- Cotisations au régime obligatoire d'assurance accidents du travail et maladies professionnelles
- Augmentation de la durée maximale du travail
- Assemblées virtuelles des comités d'entreprise
- Nouvelles exonérations fiscales pour les salariés

Le 15 avril 2020, le gouvernement fédéral allemand et les gouvernements des Länder ont décidé de lever progressivement les restrictions dans les domaines du commerce et de l'économie en Allemagne. La même semaine ont été publiées de nouvelles normes de sécurité visant la protection des salariés. D'autres mesures pour pallier aux effets de la pandémie concernent les assemblées des comités d'entreprise, le paiement des cotisations au régime obligatoire d'assurance accidents du travail et maladies professionnelles par l'employeur, l'augmentation provisoire de la durée maximale du travail pour certains secteurs d'activité ou des nouvelles exonérations fiscales pour les salariés.

Le ministère fédéral du travail édicte de nouvelles normes de sécurité pour la protection des salariés – risque de mise en jeu de la responsabilité des employeurs en cas de non-respect

Des nouvelles normes de sécurité, appelées « SARS-CoV2-Arbeitsschutzstandard » ont été publiées. Celles-ci incluent des directives visant à enrayer la propagation du Covid-19 au travail. Bien que ces normes n'aient pas directement force de loi, les employeurs qui ne les respecteraient pas pourraient voir leur responsabilité engagée en cas de contamination du personnel.



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

Dans de nombreuses entreprises allemandes qui ont continué à fonctionner ou sont appelées à reprendre sous peu leur activité, notamment dans le commerce, la production, la construction, les transports et les services de livraison, les salariés sont exposés à un fort risque de contamination. La législation allemande oblige d'ores et déjà les employeurs, dans le cadre de leur obligation générale de sécurité, à prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé de leurs salariés au regard d'une éventuelle contamination au Covid-19. Toutefois, pour les aider dans la mise en place des mesures concrètes que cette situation de crise inédite requiert, le ministère fédéral du travail a élaboré, en coopération avec certaines fédérations patronales et syndicales et avec les autorités compétentes en matière de sécurité au travail au niveau des Länder, de nouvelles règles en matière de protection des salariés.

Ces nouvelles normes ont également pour but de sensibiliser davantage les employeurs allemands à la protection de la santé de leur personnel dans le cadre de la crise actuelle du coronavirus. Si elles ne sont pas directement contraignantes, il n'en demeure pas moins qu'elles peuvent avoir des conséquences sur le plan juridique. En effet, si un employeur décide en toute connaissance de cause de ne pas appliquer ces normes et qu'il en résulte un préjudice pour l'un ou l'autre salarié, il n'est pas à exclure que les tribunaux puissent y voir une violation de l'obligation de sécurité de l'employeur (en vertu de l'article 618 du code civil allemand (BGB) et des articles 3 à 5 de la loi allemande sur la protection des travailleurs (*Arbeitsschutzgesetz*) et qu'ils mettent en jeu à ce titre la responsabilité de l'employeur.

L'application de ces nouvelles normes de sécurité passe par l'élaboration d'un plan d'entreprise pour la mise en place de mesures de protection temporaires visant à rompre les chaînes de transmission du virus.

Les nouvelles normes allemandes de sécurité au travail concernent notamment les domaines suivants :

- Aménagement des postes de travail
- Installations sanitaires et pièces communes
- Qualité de l'air dans les locaux
- Déplacements professionnels et réunions
- Outils et équipements de travail
- Marquage des distances de sécurité
- Fixation des horaires de travail et de pause
- Vêtements de travail
- Obligation de documentation pour les personnes étrangères à l'entreprise
- Procédures en cas de suspicion d'infection
- Minimisation de la charge mentale des salariés
- Équipements de protection individuelle (EPI)
- Fréquence des instructions aux salariés
- Gestion des groupes à risques

Les consignes publiées par le ministère fédéral du travail incluent une obligation pour les différentes fédérations patronales et syndicales et les autorités régionales compétentes en matière de sécurité au travail de publier les normes ainsi édictées dans le cadre de la lutte contre la propagation du coronavirus au travail et de renvoyer aux mesures concrètes de protection spécifiques à chaque secteur d'activité, notamment sur les pages d'accueil de leurs sites interne

Octroi de facilités de paiement des cotisations au régime obligatoire d'assurance accidents du travail et maladies professionnelles

Comme chaque année, les caisses allemandes d'assurance AT/MP du régime obligatoire, appelées «*Berufsgenossenschaften*», adresseront dans les prochaines semaines les avis d'acompte ou de cotisation aux entreprises affiliées. Les cotisations servent à financer leurs prestations, notamment les dépenses de prévention, de retraite, de soins médicaux et de réadaptation suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. Le prélèvement des cotisations à l'assurance AT/MP en Allemagne est notifié par écrit à l'employeur. Pour les entreprises qui connaissent actuellement des difficultés économiques en raison de la crise liée au coronavirus, les caisses d'assurance du régime obligatoire proposent désormais des facilités quant au paiement des cotisations.

Des pans entiers de l'économie allemande subissant actuellement des difficultés en raison de la pandémie de coronavirus, les caisses d'assurance AT/MP accordent aux entreprises en situation d'urgence des facilités de paiement des cotisations. Les employeurs concernés doivent s'adresser au service compétent de leur caisse d'assurance, après réception de l'appel de cotisation. Les «*Berufsgenossenschaften*» bénéficient de règlements en matière de reports de cotisations ou de paiements échelonnés visant à alléger la lourde charge financière que cela représente pour les entreprises gravement impactées par la crise sanitaire. Sur leurs sites internet, elles fournissent des informations sur les décrets respectifs autorisant l'octroi de telles facilités dans le domaine de l'assurance AT/MP.

Durée du travail en Allemagne : augmentation de la durée maximale du travail par ordonnance

En raison de la crise liée au coronavirus, une ordonnance vient assouplir les règles protectrices en matière de durée du travail des salariés en Allemagne jusqu'à la fin du mois de juin pour les métiers indispensables au fonctionnement du pays. S'agissant des travailleurs exerçant dans des domaines indispensables à la nation, la durée de travail maximale est étendue à 12 heures par jour pendant la crise liée au coronavirus. Cette mesure est applicable jusqu'au 30 juin 2020.

La nouvelle ordonnance allemande sur la durée du travail en période de crise du Covid-19 (*Covid-19-Arbeitszeitverordnung*) autorise notamment les dérogations ci-dessous dès lors qu'elles sont indispensables au maintien de la sécurité et de l'ordre public, de la santé et des soins, des services publics ou de la fourniture des biens de première nécessité à la population :

- allongement de la durée du travail quotidienne jusqu'à 12 heures (habituellement jusqu'à 10 heures à titre exceptionnel), dans la limite de 60 heures hebdomadaires (normalement maximum 48 heures par semaine) ;
- autorisation du travail les dimanches et jours fériés si le travail ne peut être réalisé pendant les jours ouvrables ;

- allongement du délai d'octroi des jours de repos compensateurs au titre des dimanches travaillés à 8 semaines (au lieu de 2 semaines en période normale), et au plus tard le 31 juillet 2020.

En outre, la diminution du repos quotidien, habituellement fixé à 11 heures consécutives, à 9 heures consécutives de repos est désormais autorisée en Allemagne (avec compensation des heures de travail par le rallongement d'autres périodes de repos ou l'octroi de jours de récupération dans un délai de 4 semaines).

Les métiers concernés sont notamment ceux de la santé, la police et les pompiers. Est également concerné le personnel des entreprises de production et de distribution des biens dits de première nécessité.

La nouvelle ordonnance allemande sur la durée du travail en période de crise liée au Covid-19 est entrée en vigueur le 10 avril dernier. Les dispositions dérogatoires aux règles légales habituelles pourront s'appliquer sur une certaine durée et non pas seulement de manière temporaire, sans toutefois dépasser le 30 juin 2020.

Projet d'amendement de loi visant à autoriser les assemblées virtuelles des comités d'entreprise

En Allemagne, les comités d'entreprise disposent de droits de codécision étendus et les employeurs ne peuvent souvent agir qu'avec leur concours. A ce jour, la loi allemande sur l'organisation sociale des entreprises (BetrVG) ne permet pas aux comités d'entreprise de se réunir à distance. Les décisions doivent être prises en présentiel. Cela n'étant pas toujours possible dans le contexte actuel de la crise liée au coronavirus, le gouvernement allemand envisage d'amender la loi allemande sur l'organisation sociale des entreprises.

Alors que de nombreuses entreprises pratiquent le télétravail et tiennent régulièrement des réunions en visioconférence et que même des décisions politiques importantes se prennent à distance, la loi allemande sur l'organisation sociale des entreprises n'offre pas cette possibilité aux comités d'entreprise allemands. La capacité d'action et de décision de ces derniers s'en trouve ainsi particulièrement limitée, ce qui peut aussi représenter un désavantage pour l'employeur.

Dans ce contexte, le gouvernement fédéral envisage d'amender de manière temporaire la loi allemande sur l'organisation sociale des entreprises afin de permettre aux comités d'entreprise en Allemagne de prendre également des décisions par visioconférence ou audioconférence. Le projet d'amendement prévoit que cette règle s'applique provisoirement jusqu'au 31 décembre 2020. Son entrée en vigueur rétroactive à compter du 1er mars 2020 doit permettre de rendre juridiquement valables les décisions déjà prises à distance. De cette manière, le gouvernement entend à la fois garantir la capacité d'action et de décision des comités d'entreprise tout en évitant les réunions en présentiel qui représentent un risque sanitaire.

A noter que même lorsqu'elles se tiennent à distance, les réunions du comité d'entreprise doivent être conformes au principe de confidentialité. Il est donc indispensable de veiller à ce qu'aucun tiers non autorisé ne puisse y participer.

Quelles nouvelles exonérations fiscales pour les salariés en Allemagne ?

Suite à la crise liée au coronavirus, un grand nombre d'exonérations fiscales ont vu le jour ou ont vu les modalités de leur application dans la situation actuelle de crise sanitaire clarifiées. Outre les aides visant à compenser la perte de salaire, tels que l'allocation d'activité partielle (Kurzarbeitergeld) et les versements exceptionnels, le ministère fédéral des finances a décidé d'exonérer de l'impôt sur le revenu d'autres éléments de salaire. Il s'agit notamment des dons de salaires et des allocations pour garde d'enfants ou accueil d'un parent dépendant. En dernier lieu, le ministère fédéral des finances avait décidé d'exonérer de l'impôt sur le revenu les versements exceptionnels, accordés notamment en raison de l'augmentation actuelle de la charge de travail, jusqu'à concurrence de 1.500 euros par salarié. A quoi s'ajoutent donc désormais toute une série de nouvelles exonérations fiscales et d'exonérations dont les modalités d'application dans le cadre de la crise actuelle ont été précisées.

Exonération d'impôt sur les versements exceptionnels dans le cadre de la crise liée au coronavirus et dans la limite de 1.500 euros

En Allemagne, les versements octroyés aux salariés à titre exceptionnel dans la limite de 1.500 € jusqu'à fin 2020 dans le cadre de la crise liée au coronavirus pourront être exonérés d'impôts. Cette nouvelle exonération concerne les aides financières accordées entre le 1er mars et le 31 décembre 2020, à condition qu'elles soient versées en complément du salaire habituel.

Cette décision a été prise par le ministère fédéral allemand des finances par décret du 9 avril 2020 (voir : circulaire du 9.4.2020). Habituellement, la limite d'exonération des aides est de 600 euros par année civile.

Cette nouvelle mesure d'exonération fiscale vise en tout premier lieu les travailleurs particulièrement indispensables dans le contexte actuel de crise sanitaire, tels que le personnel des hôpitaux et des magasins d'alimentation. Toutefois, le droit fiscal allemand ne faisant pas de distinctions par métier, l'exonération s'applique in fine à toutes les indemnités et à toutes les branches d'activité dès lors que les conditions susvisées sont remplies. A ce titre, il n'est pas strictement nécessaire qu'il existe un lien direct avec la crise liée au coronavirus ou qu'une augmentation de la charge de travail n'ait été constatée.

A noter que cette mesure d'exonération fiscale ne concerne pas les montants versés par l'employeur en complément de l'allocation d'activité partielle (Kurzarbeitergeld). Il en va de même pour ceux versés par l'employeur en vue de compenser la différence entre l'allocation d'activité partielle et le salaire, dans le cas où celui-ci dépasse le plafond de l'allocation.

Remboursement des frais pour garde d'enfants et accueil de parents dépendants en Allemagne

Les dépenses engagées par les salariés en raison de la crise liée au coronavirus pour faire garder leurs enfants ou des parents dépendants (garde d'urgence rendue nécessaire pour des raisons professionnelles d'un enfant de moins de 14 ans, d'un enfant handicapé, d'un parent dépendant) peuvent donner lieu à un remboursement par les employeurs, avec exonération d'impôt sur le revenu, jusqu'à concurrence de 600 euros par salarié et par année civile (voir : « BMF, FAQ «Corona» (Steuern) », version au 17.4.2020).

L'administration allemande présuppose actuellement l'existence d'un besoin supplémentaire en termes de garde dès lors que les salariés travaillent à des horaires inhabituels en raison de la crise liée au coronavirus ou que le moyen de garde habituel des enfants a disparu en raison de la fermeture des écoles et autres structures d'accueil. La nécessité pour les salariés d'organiser à brève échéance la garde de leurs enfants est reconnue par l'administration allemande jusqu'à la reprise d'une activité normale par les structures d'accueil concernées. Si l'employeur accorde des aides financières, elles doivent néanmoins correspondre à des dépenses effectivement engagées par les salariés.

Salariés frontaliers en Allemagne

Aides / allocations journalières : Les aides et allocations journalières qu'un employeur perçoit sur les fonds publics suite à la crise liée au coronavirus et qu'il reverse ensuite aux frontaliers étrangers en compensation des dépenses supplémentaires qu'ils doivent engager pour se loger et se nourrir suite à la fermeture des frontières ou pour tous autres motifs, ne constituent pas des éléments de salaire et ne sont donc pas soumises à l'impôt sur le revenu (voir : « BMF, FAQ « Corona » (Steuern) », version au 17.4.2020). Ces versements sont accordés par exemple aux frontaliers qui ne peuvent pas rentrer chez eux tous les jours en raison de la fermeture des frontières ou des règles de quarantaine.

Fiscalité en cas de télétravail : Si des salariés frontaliers sont appelés à travailler plus souvent depuis leur domicile (« télétravail ») suite à des recommandations ou directives officielles, à des instructions de leur employeur ou à la fermeture des frontières, cela peut également avoir des conséquences fiscales. Ceci est le cas par exemple si, en vertu des dispositions applicables d'une éventuelle convention fiscale entre les pays concernés, le dépassement d'un certain nombre de jours pendant lesquels le salarié ne se rend pas dans le pays habituel d'exercice de son activité professionnelle entraîne partiellement le changement du droit d'imposition. A noter toutefois que, en application de la convention fiscale en vigueur entre la France et l'Allemagne, les jours supplémentaires de télétravail ne modifient pas la répartition habituelle des droits d'imposition.

Dons de salaires au profit de personnes dans le besoin en Allemagne

Si, entre le 1er mars et le 31 décembre 2020, des salariés renoncent au versement d'une partie de leur salaire ou d'un solde créditeur accumulé sur un compte épargne temps et demandent à leur employeur de procéder à un versement sur un compte dédié auprès d'une institution habilitée à recevoir de tels dons, ces quotes-parts de salaire ne seront pas prises en compte dans la détermination du salaire imposable, pour autant que certaines conditions soient respectées (voir : « BMF, circulaire du. 9.4.2020 »).

Notre équipe se tient à votre disposition pour vous apporter un conseil personnalisé ou pour toute question complémentaire.

welcome@rechtsanwalt.fr