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

Covid-19 en Allemagne : le télétravail généralisé a pris fin le 30 juin - les autres obligations de l'employeur sont maintenues

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

7 juillet 2021

Depuis janvier 2021, la législation allemande prévoyait une obligation pour les employeurs de proposer le télétravail à leurs salariés si la nature de leurs missions le permettait (en vertu du règlement SARS-CoV-2 sur la santé et la sécurité au travail, puis de la loi sur la protection contre les infections). Cette mesure limitée dans le temps avait été prolongée à plusieurs reprises, dernièrement jusqu'au 30 juin 2021.

Aux termes de ces dispositions, les employeurs étaient tenus d'offrir à leurs salariés la possibilité de recourir au travail à domicile, à moins que des raisons opérationnelles impérieuses ne s'y opposent. Les salariés étaient quant à eux encouragés à profiter de cette possibilité, le règlement ne prévoyait toutefois aucune obligation explicite en ce sens.

Le règlement allemand sur la santé et la sécurité au travail contraignait donc uniquement les employeurs, et non les salariés. Par la suite, une nouvelle disposition de la loi sur la protection contre les infections avait cependant été adoptée afin d'obliger les salariés à faire usage de cette faculté lorsqu'aucune raison ne s'y opposait (manque d'espace, interférences par des tiers ou encore équipement technique insuffisant à leur domicile).

Aujourd'hui, le télétravail généralisé a pris fin : depuis le 1er juillet 2021, les employeurs allemands ne sont plus tenus de proposer à leurs salariés de travailler à distance.

Indépendamment de cela, la durée de validité du Règlement SARS-CoV-2 sur la santé et la sécurité au travail a toutefois de nouveau été prolongée. Ce règlement cessera de s'appliquer lorsque le gouvernement allemand aura décrété la fin de « l'état de crise sanitaire épidémique », mais au plus tard le 10 septembre 2021 - s'il n'est pas une nouvelle fois prolongé entre-temps.

Epp Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Cette présentation a un caractère purement informatif et ne saurait remplacer un conseil personnalisé. Toute responsabilité des auteurs est exclue. Les contenus de cette présentation sont soumis à des droits d'auteur.

D'ici là, les employeurs allemands resteront soumis à un certain nombre d'obligations, notamment celles-ci :

- L'employeur doit vérifier et mettre à jour l'évaluation des risques concernant la nécessité d'adopter toute mesure supplémentaire de lutte contre la propagation du coronavirus au travail, conformément à la loi allemande sur la protection des travailleurs.

- L'employeur doit fournir à ses salariés des masques chirurgicaux ou des masques filtrants si l'évaluation des risques montre que la mise en œuvre de mesures de protection techniques et organisationnelles n'est pas suffisante et que le port du masque est requis pour les protéger. Les salariés doivent porter les masques fournis par l'employeur ou des masques au moins équivalents.

- L'employeur doit, par des moyens appropriés, permettre à ses salariés de consulter le plan d'hygiène de l'entreprise sur leur lieu de travail.

- L'employeur doit prendre toutes les mesures techniques et organisationnelles appropriées afin de réduire les contacts entre les salariés dans le cadre de l'accomplissement de leurs missions. Il convient notamment de limiter au strict minimum le nombre de personnes présentes simultanément dans une pièce.

- L'employeur doit offrir à ses salariés gratuitement et au moins deux fois par semaine civile, à moins qu'ils ne travaillent exclusivement depuis leur domicile, un test de dépistage agréé par l'État.

    - Cette obligation ne s'applique toutefois pas si l'employeur assure une protection équivalente des salariés grâce à d'autres mesures de protection appropriées.

    - En outre, il n'est pas nécessaire de proposer des tests aux salariés présentant une preuve de vaccination complète ou de guérison de la COVID-19. Cependant, le règlement ne prévoit pas explicitement le droit pour l'employeur de demander à connaître le statut vaccinal ou de guérison de ses salariés.

    - L'employeur est tenu de conserver, jusqu'au 10 septembre 2021 au moins, les preuves de la mise à disposition des tests et les accords avec des tiers concernant le dépistage des salariés.

Notre équipe reste à votre disposition pour toute information complémentaire à ce sujet.
welcome@rechtsanwalt.fr