



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

Droit du travail en Allemagne : un salarié allemand a-t-il droit au maintien de sa rémunération s'il tombe malade du Covid après des vacances dans une région à haut risque ?

19 août 2022

En principe, les salariés allemands peuvent perdre leur [droit au maintien du versement de l'intégralité de leur salaire durant 6 semaines](#) :

- s'ils passent des vacances dans un pays officiellement classé comme zone à haut risque de coronavirus en dépit d'un avertissement des autorités allemandes compétentes, et
- attrapent le Covid durant ces vacances.

En effet, dans ce cas, les tribunaux allemands considèrent généralement que le salarié est lui-même responsable de son incapacité de travail.

Au regard de l'article 3 de la loi allemande sur le maintien de la rémunération, les salariés en Allemagne ont droit au maintien de leur rémunération par leur employeur jusqu'à une durée maximale de six semaines lorsqu'ils sont en incapacité de travailler pour cause de maladie, **si cela ne résulte pas d'une faute de leur part**.

Les tribunaux du travail allemands d'un degré inférieur reconnaissent cependant parfois des exceptions à cette déchéance du droit au maintien de la rémunération. Ainsi, le tribunal du travail de Kiel a récemment décidé qu'une contamination au Covid survenue à la suite de vacances dans une zone à haut risque n'excluait pas le droit des salariés au maintien de leur rémunération si le taux d'incidence du Covid sur le lieu du voyage était inférieur à celui observé au même moment sur le lieu du domicile (référence du jugement : *Arbeitsgericht Kiel, 27.06.2022, BeckRS 2022, 17005*).

Le tribunal du travail a argumenté comme suit : dans le cas d'espèce, le droit du salarié au maintien de sa rémunération pour cause de maladie n'a pas été supprimé par sa propre faute. Selon la jurisprudence du tribunal fédéral du



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

Strasbourg

16 rue de Reims
F-67000 Strasbourg
T + 33 (0) 3 88 45 65 45
F + 33 (0) 3 88 60 07 76
strasbourg@rechtsanwalt.fr

Paris

4 rue Paul Baudry
F-75008 Paris
T + 33 (0) 1 53 93 82 90
F + 33 (0) 1 53 93 82 99
paris@rechtsanwalt.fr

Baden-Baden

Schützenstraße 7
D-76530 Baden-Baden
T + 49 (0) 7221 30 23 70
F + 49 (0) 7221 30 23 725
baden@rechtsanwalt.fr

Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine
F-33000 Bordeaux
T + 33 (0) 5 56 28 38 07
F + 33 (0) 3 88 60 07 76
bordeaux@rechtsanwalt.fr

Sarreguemines

50 rue de Grosbliederstroff
F-57200 Sarreguemines
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
F + 33 (0) 3 87 28 08 13
sarreguemines@rechtsanwalt.fr

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.

travail allemand, il n'y a faute que lorsqu'il y a « une violation grave ou caractérisée de l'intérêt propre d'une personne raisonnable et donc un comportement particulièrement imprudent ou intentionnel des salariés » (référence du jugement : *BAG, 18.03.2015, BAGE 151, 159*).

La classification par les autorités allemandes compétentes d'un pays de destination en tant que zone à haut risque Covid peut certes indiquer dans son principe une augmentation déraisonnable du risque qu'il convient d'éviter. Cependant, selon le tribunal, une telle augmentation du risque n'existait justement pas dans le cas d'espèce. Le jour du départ du salarié, le taux d'incidence était en effet de 377,7 dans le pays de destination et de 878,9 en Allemagne. Une semaine après son départ, le taux d'incidence était de 72,5 dans le pays de destination et de 1 465,4 en l'Allemagne. Le tribunal a donc estimé que le voyage du salarié n'entraînait concrètement aucune augmentation du risque de contracter la maladie du Covid. Dans ce cas, un voyage dans la zone à risque ne faisait pas courir de risques supplémentaires au salarié. Si tel ne devait pas être le cas, le tribunal estime qu'il en résulterait une inégalité injustifiable entre le voyageur de retour d'une zone à risque et les personnes en incapacité de travail ayant été infectées sur leur lieu de résidence ou de travail, par exemple en utilisant les transports publics, ou ayant été contaminées lors d'un voyage de vacances dans leur propre pays.

Notre cabinet se tient à votre disposition pour toute question complémentaire à ce sujet.

welcome@rechtsanwalt.fr