La Kanzlei

Que faire face au coronavirus en tant qu'employeur en Allemagne ?

Arbeitsrecht





Jan Westhues

En raison de la situation sanitaire actuelle, de nombreux employeurs s'interrogent sur les mesures de précaution à prendre vis-à-vis de leurs salariés. Le Ministère fédéral du travail et des affaires sociales a publié sur son site une fiche d'information sur le sujet. Vous trouverez ci-dessous des éléments réponses aux questions récurrentes :

1. **Comment réagir en cas de baisse accrue ou de ralentissement de l'activité ?**

S'il est matériellement impossible pour l'employeur de fournir du travail à ses salariés, celui-ci reste en principe tenu de leur verser leur rémunération. Cependant, l'employeur dispose des possibilités suivantes pour faire face à ce type de situation :

1.1. **Mettre en place le chômage partiel (« Kurzarbeit »)**

Dans un communiqué de presse en date du 6 février 2020, la direction générale du Bade-Wurtemberg de l'Agence fédérale pour l'emploi a indiqué que l'arrêt de travail intervenant pour des raisons opérationnelles résultant du coronavirus doit être considéré comme un évènement inévitable justifiant l'introduction du chômage partiel («Kurzarbeit »). Toutefois, la possibilité d'introduire le chômage partiel est soumise à l'existence d'un accord collectif avec le comité d'entreprise. En l'absence de comité d'entreprise, le recours au chômage partiel doit avoir été prévu dans le contrat de travail ou faire l'objet d'un accord individuel avec les salariés concernés par la mesure. En outre, l'employeur (ou le comité d'entreprise) doit notifier par écrit ou par voie électronique la mise en place du chômage partiel à l'Agence fédérale pour l'emploi compétente. Le salarié se voit libéré de son obligation de travailler, mais il perd son droit à rémunération. Il perçoit alors une indemnité de chômage partiel (Kurzarbeitergeld) versée par l'Agence fédérale pour l'emploi.

1.2. **Dispenser les salariés de toute activité**

L'employeur peut décider de les dispenser de leur activité. Dans ce cas, il reste tenu de maintenir le versement de la rémunération durant la dispense qui intervient à son initiative.

1.3. **Mettre en place du télétravail**

Le cas échéant, l'employeur peut ordonner aux salariés de travailler depuis leur domicile si cela est techniquement possible et si le recours au télétravail est prévu dans le contrat de travail ou un accord d'entreprise. Il est également possible de convenir de sa mise en place dans le cadre d'un accord avec le salarié.

1.4. **Imposer des congés payés pour fermeture de l'entreprise en cas d'arrêt de travail**

L'employeur ne peut imposer la prise de congés pour fermeture de l'entreprise qu'avec l'accord du comité d'entreprise ou l'accord individuel du salarié en l'absence de comité d'entreprise. Les jours non travaillés durant la fermeture seront déduits du congé annuel des salariés et donneront droit au versement de l'indemnité de congés.

2. **L'employeur est-il tenu de verser la rémunération si le salarié ne vient pas travailler ?**

Tout dépend de la raison pour laquelle le salarié est absent.

- Un salarié qui ne présente aucun risque d'infection, n'a pas été mis en quarantaine et ne justifie pas d'un arrêt de travail perdra son droit à rémunération s'il ne se rend pas au travail.
- Si le salarié a remis un arrêt de travail, l'employeur est tenu de lui verser son salaire durant la période d'arrêt et ce pour une durée de six semaines maximum (§ 3 du Entgeltfortzahlungsgesetz). Il en va de même en présence d'un salarié infecté : celui-ci est alors soumis à une interdiction administrative de travailler et percevra son salaire pendant une durée maximale de six semaines. Dans ce cas, l'employeur pourra demander le remboursement de la rémunération auprès de l'autorité compétente (Bezirksregierung). Il en va de même en cas de mise en quarantaine du salarié.
- Lorsque le salarié a été en contact avec une personne infectée ou revient d'une région dite « à risque », il doit informer son employeur s'il a été exposé au virus. L'employeur devra alors absolument prendre des mesures pour que le salarié ne se rende pas dans les locaux pour que le salarié n'expose pas le reste de personnel à une infection. Il sera cependant tenu de lui verser son salaire tant que le salarié ne se trouve pas en arrêt de travail.
- En cas de fermeture des écoles, crèches et garderies ordonnée par l'administration en raison d'une suspicion de coronavirus, les salariés peuvent temporairement rester à la maison s'ils n'ont pas d'autre solution de garde pour les enfants. Il conserve le droit à rémunération dès lors que la mise en quarantaine reste de courte durée.

3. **Quelles sont les conséquences d'une fermeture de l'entreprise par l'autorité compétente ?**

En cas de fermeture de l'entreprise par l'autorité compétente, l'employeur reste tenu de verser le salaire aux salariés.

4. **Quelles précautions l'employeur doit-il prendre ?**

- Il n'existe pas d'obligation de mettre à disposition des produits désinfectants ni des protections respiratoires. Cependant, en vertu de son devoir de diligence et en fonction du risque d'infection, l'employeur doit prendre les mesures qui s'avèrent nécessaires à la protection de la santé de ses salariés.
- Sachez que si l'employeur ne peut imposer aux salariés le port de masques, il ne peut pas non plus en interdire l'utilisation.

2020-03-06

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com