La Kanzlei

Allègement des mesures anti-covid pour les entreprises en Allemagne

Arbeitsrecht



Le 16 février 2022, le chancelier fédéral et les chefs de gouvernement des Länder ont annoncé la levée progressive du protocole sanitaire qui entrera en vigueur d'ici le 20 mars 2022. Celle-ci concerne, notamment, les employeurs allemands :

Le télétravail n'est plus obligatoire

A partir du 20 mars 2022, l'employeur ne sera plus tenu de permettre à ses salariés, effectuant des tâches de bureau ou des activités comparables, de travailler depuis leur domicile. Cette mesure obligatoire, entrée en vigueur le 24 novembre 2021, était limitée dans le temps jusqu'au 19 mars 2022. Il a été décidé de ne pas la prolonger.

Si le contrat de coalition prévoit de maintenir un droit général au télétravail et ouvre un « droit à la discussion » pour un passage en télétravail ou en travail mobile, en l'état actuel des textes, un employeur ayant mis en place le télétravail en raison de la crise sanitaire, peut, en principe, y mettre fin à compter du 20 mars 2022.

Cependant, en réalité, tout dépend des règles définies par l'employeur lorsqu'il a mis en place le télétravail en raison de la crise sanitaire. Pour rappel, le passage en télétravail requiert, même en période de crise sanitaire, l'accord exprès du salarié concerné.

Si l'employeur n'a pas prévu de garde-fou dans l'accord arrêté avec le salarié afin, notamment, de pouvoir mettre fin unilatéralement au télétravail, il risque de devoir recueillir à nouveau l'accord exprès du salarié pour que celui-ci revienne travailler sur son lieu de travail initial.

Si l'employeur a fait dépendre la durée du passage en télétravail de la durée d'application des mesures anti-covid concernant le télétravail obligatoire, il peut considérer ne plus être tenu de proposer le télétravail à compter du 20 mars 2022.

Si l'employeur s'est réservé la possibilité de révoquer l'activité en télétravail, notamment en raison

de son pouvoir de direction, il convient de vérifier si la clause répond aux exigences jurisprudentielles. Or, les juridictions allemandes n'ayant pas encore pris position sur les conditions de validité d'une telle clause dans le contexte du télétravail, il existe une incertitude quant à la possibilité de mettre en œuvre cette clause de manière unilatérale.

En l'état actuel, il convient donc d'analyser la situation au cas par cas pour décider si l'employeur peut ou non exiger un retour en entreprise à compter du 20 mars 2022.

Les autres restrictions suivantes, applicables jusqu'au 19 mars 2022, sont également levées :

- suppression de la règle dite 3G – « Geimpft, Genesen, Getestet », selon laquelle les salariés, qui ne peuvent pas travailler exclusivement depuis leur domicile, doivent être vaccinés, guéris ou testés et suppression de l'obligation de l'employeur d'en contrôler et documenter le respect.

- suppression des conditions d'accès des salariés à certains établissements (qui prévoyait l'obligation de présenter un test négatif valable indépendamment du statut immunitaire).

- suppression de l'obligation pour l'employeur d'offrir à chaque salarié qui ne travaille pas exclusivement à domicile deux tests par semaine.

2022-03-08

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