

Allemagne : Covid et isolement du salarié pendant ses congés

Arbeitsrecht



Emilie Vienne

Un salarié en congé, testé positif à la covid 19 et placé par conséquent en isolement, reste-t-il techniquement en congé ou doit-il se voir recrediter ses jours de congés payés ? Les tribunaux sont divisés.

En droit allemand, en principe, lorsque le salarié tombe malade pendant ses congés, les jours d'arrêt de travail ne sont pas déduits des congés payés.

Ceci vaut notamment en cas d'infection à la covid : si un salarié est testé positif à la covid et présente des symptômes justifiant un arrêt de travail pendant ses congés, son médecin lui prescrira un tel arrêt et aucun jour de congés payés ne pourra être déduit pour la période concernée par l'arrêt de travail.

La question est plus délicate dès lors que le salarié n'est pas placé en arrêt de travail : les jours de congés payés pris par le salarié peuvent-ils être déduits en présence d'une simple ordonnance de mise en isolement (Absonderungsanordnung), prononcée par les services de santé publique en cas de test positif à la covid mais ne valant pas en tant que telle arrêt de travail ?

Plusieurs cours d'appel du travail (Landesarbeitsgerichte), dont celles de Cologne, Düsseldorf et de la région Schleswig-Holstein, ont estimé que la seule mise en isolement ne fait pas obstacle à la déduction des jours de congé. Ces décisions sont fondées notamment sur l'interprétation littérale de la loi et sur le principe selon lequel l'employeur n'a pas à garantir le « succès » du repos pendant la période de congé.

A l'inverse, la cour d'appel du travail de Hamm a estimé que même en l'absence d'arrêt de travail, la période d'isolement pendant le congé du salarié ne devait pas être déduite de ses congés payés. Cette juridiction a notamment retenu qu'en raison de ces circonstances, le salarié n'avait pas pu organiser son congé librement.



La Kanzlei

La Cour fédérale du travail (Bundesarbeitsgericht), plus haute juridiction en la matière, devrait se prononcer et trancher cette question dans les prochains mois puisqu'elle a été saisie de recours contre certaines des décisions précitées.

Conseils pratiques

- En l'état, faute de décision de la Cour fédérale du travail, il convient de respecter la position de la Cour d'appel qui serait compétente en cas de litige.
- A défaut d'une telle décision à laquelle se référer, il nous semble pour l'heure que l'employeur peut suivre l'avis de la majorité des cours d'appel et ainsi déduire les jours de congé quand bien même le salarié serait placé en isolement, dès lors qu'il n'a pas d'arrêt de travail.

2022-03-28

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