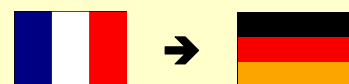


COVID-19 / CORONA – VIRUS :

Informations pour frontalier.e.s résidant en France et travaillant en Allemagne



EURES-T Rhin Supérieur : Votre expert sur toutes les questions liées à la mobilité professionnelle transfrontalière

Dans la région trinationale du Rhin supérieur (Allemagne, France et Suisse), près de 100 000 personnes franchissent chaque jour la frontière pour aller travailler dans l'État voisin, dont environ 23 000 frontaliers d'Alsace vers l'Allemagne.

Le 11 mars 2020 - (https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete.html) - l'Institut Robert Koch a déclaré l'Alsace (respectivement l'ensemble de la région du Grand Est) comme zone à risque COVID 19. Au cours des jours précédents, des mesures ont déjà été prises en France, en Allemagne et en Suisse pour endiguer la propagation du coronavirus. Des contrôles sanitaires sont effectués le long de la frontière franco-allemande depuis le 12.03.2020. L'Allemagne fermera ses frontières avec notamment la France et la Suisse à partir du 16.03.2020. Il existe des exceptions pour les navetteurs.

Une grande incertitude plane sur le coronavirus de part et d'autre de la frontière. Nous avons donc compilé quelques questions et réponses importantes pour les frontaliers vivant en France et travaillant en Allemagne (au 15.03.2020).

Ce communiqué contient des informations générales à titre indicatif, dont aucun droit juridique ne peut en être déduit. Aucune garantie ne peut être donnée quant à l'exactitude des informations, d'autant plus que des changements peuvent intervenir à tout moment. La **clause de non-responsabilité** s'applique à toutes les informations contenues dans ce communiqué. Pour toute question spécifique, veuillez contacter les personnes mentionnées dans les réponses individuelles ou par courriel : conseil@eures-t-rhinsuperieur.eu.

1. L'Alsace a été déclarée zone à risque pour les infections par le coronavirus. Puis-je/dois-je ne pas me rendre sur mon lieu de travail en Allemagne ? Et est-ce que je continue à percevoir mon salaire/ma rémunération ?

La réponse à ces deux questions est « non ». Dans ce contexte, la règle qui vaut est « pas de travail, pas de salaire/rémunération ». Un salarié/employé ne peut s'absenter du travail que s'il est effectivement en incapacité de travailler. Si ce n'est pas le cas, ils sont tenus de respecter leurs obligations contractuelles en vertu de l'article 611a du code civil allemand (BGB, Bürgerliches Gesetzbuch).

Malgré la fermeture des frontières, il n'y a toujours pas d'interdiction d'entrée ou de travail en Allemagne pour les frontaliers alsaciens. Si vous ne pouvez pas vous rendre à votre travail en Allemagne à temps ou si vous ne pouvez pas vous rendre du tout au travail en raison des **perturbations de la circulation routière** causés par les contrôles/fermetures des frontières, veuillez immédiatement en informer votre employeur et discuter avec lui de la manière de gérer cette situation.

2. Puis-je, dans la situation actuelle, rester chez moi par crainte d'être contaminé ?

La simple crainte de tomber malade au travail ou sur le chemin du travail ne suffit pas pour que vous soyez dispensé d'aller au travail. Dans la situation actuelle et afin d'éviter toute contamination, il peut être utile de trouver un terrain d'entente sur les **possibilités de travailler à domicile** (télétravail/home-office) par principe et plus fréquemment. Renseignez-vous pour savoir si votre entreprise dispose d'une réglementation sur le travail à domicile. Votre employeur sera peut-être appelé à vérifier s'il existe une réglementation particulière pour vous en tant que frontalier, votre travail à domicile n'étant pas réalisé en Allemagne mais en France.



La présente publication a reçu le soutien financier du programme de l'Union européenne pour l'emploi et l'innovation sociale « EaSI » (2014-2020) et de la Suisse. Pour de plus amples informations, veuillez consulter : <http://ec.europa.eu/social/easi>

Les informations contenues dans la présente publication ne reflètent pas nécessairement la position officielle de la Commission européenne.



Avis juridiques : La clause de non-responsabilité s'applique à toutes les informations de la présente publication. Reproduction et adaptation interdites sauf autorisation d'EURES-T Rhin Supérieur • **Dépôt légal : 15/03/2020**
© : Dr. Katrin DISTLER, conseillère EURES • DGB-Bezirk Baden-Württemberg, Büro für Interregionale Europapolitik • Conseil Syndical Interrégional (CSIR) des Trois Frontières France – Allemagne – Suisse
Informations complémentaires : conseil@eures-t-rhinsuperieur.eu et <http://www.eures-t-rhinsuperieur.eu>



3. Que dois-je faire si je suspecte d'être infecté au coronavirus ?

Les symptômes du coronavirus comprennent la toux, la rhinite, le picotement de la gorge et la fièvre, certains malades souffrent également de diarrhée. Si vous présentez certains ou tous les symptômes énumérés, **vous devez immédiatement vous déclarer inapte au travail et contacter votre médecin par téléphone** pour convenir de la marche à suivre.

En cas d'inaptitude au travail, que ce soit en raison du coronavirus ou d'une autre maladie, vous toucherez intégralement votre salaire/rémunération pendant un maximum de six semaines en vertu de l'article 3 de la loi sur le maintien de la rémunération (EFZG, Entgeltfortzahlungsgesetz), à condition que la relation de travail ait duré au moins quatre semaines. Après ces six semaines, vous percevrez des indemnités journalières de maladie de votre caisse d'assurance maladie.

Vous devez immédiatement informer votre employeur de votre incapacité de travail. Si vous êtes inapte au travail pendant plus de trois jours ouvrables, vous devez présenter un certificat médical à votre employeur au plus tard le jour suivant. Ce délai peut être avancé dans le cadre de votre contrat de travail et des accords d'entreprise. **Renseignez-vous sur les clauses de votre contrat de travail et les réglementations d'entreprise.**

4. Dois-je informer mon employeur de quoi je souffre ?

En principe, vous n'êtes pas tenu d'informer l'employeur de la nature d'une maladie. Toutefois, afin de rapidement avertir vos collègues, il est conseillé d'informer l'employeur en cas de diagnostic de contamination par le coronavirus. En cas d'infection au coronavirus constatée, le médecin en informe les autorités sanitaires (Gesundheitsbehörde), qui contactent alors l'employeur afin qu'il prenne des mesures pour protéger les autres salariés/employés, les clients et/ou les partenaires commerciaux.

5. Mon employeur a-t-il le droit de me renvoyer chez moi.... ?

a) ...parce qu'il pense que je suis malade ?

Si votre employeur a de bonnes raisons de croire que vous êtes infecté au coronavirus, il peut vous renvoyer chez vous pour vous permettre de vous rétablir en toute protection et pour protéger les autres effectifs et, le cas échéant, des clients et/ou des partenaires commerciaux. Dans ce cas, bien sûr, il ne peut pas exiger que vous travailliez à domicile. En cas d'incapacité de travail, vous pouvez prétendre au maintien de votre salaire/rémunération en cas de maladie (§ 3 de la loi relative au maintien de la rémunération, EFZG).

b) ... parce qu'il a de vagues soupçons que je puisse être malade?

En cas de dispense du travail sur la base d'une simple supposition vague de la part de l'employeur selon laquelle le salarié/l'employé pourrait être ou devenir malade, l'employeur est en retard d'acceptation en raison de la capacité et de la volonté du salarié/employé de travailler et continue à devoir le salaire/la rémunération au titre du § 615 du code civil allemand, BGB.

c) ... parce qu'il veut que je travaille à domicile par mesure de précaution ?

L'employeur n'a pas le droit de disposer de l'habitation privée de ses salariés/employés. Il ne peut donc pas exiger unilatéralement le travail à domicile, un accord entre employeur et salarié/employé, impliquant le « Betriebsrat » (comité d'entreprise) ou le « Personalrat » (comité du personnel) est nécessaire, le cas échéant. Dans la situation actuelle et afin d'éviter toute contagion, il peut être utile de s'entendre sur les possibilités de travail à domicile sur le principe et plus fréquemment. Votre employeur sera peut-être appelé à vérifier s'il existe une réglementation particulière pour vous en tant que frontalier, votre travail à domicile n'étant pas réalisé en Allemagne mais en France.

6. Ma société a été placée en quarantaine par l'autorité compétente et a reçu l'ordre de fermer. Est-ce que je perçois toujours mon salaire/ma rémunération, même si je ne suis pas moi-même malade?

Oui, en principe, l'employeur supporte le risque et, par conséquent, également les coûts salariaux en cas d'un arrêt opérationnel imprévu, dont il n'est pas responsable, y compris la fermeture de l'entreprise ordonnée par l'extérieur (§ 615 du code civil allemand, BGB).

Indépendamment de cela, **la loi allemande sur la protection contre les infections** définit les demandes adressées à l'autorité compétente pour une **compensation de salaire/rémunération** en cas d'incapacité de travail pour les salariés/employés qui ont été interdits de travail par cette même autorité (§ 56 de la loi allemande sur la protection contre les infections, IfSG). L'indemnisation à hauteur de la perte de revenus (au cours des six premières semaines) est versée par l'employeur (§ 56 alinéa 5 de l'IfSG). L'employeur peut alors demander à l'autorité le remboursement de la perte de revenus payée. Toutefois, afin de garantir que les salariés/employés perçoivent leur argent, si possible sans interruption, l'employeur est tenu de verser l'indemnité à l'avance – ceci toutefois pendant au maximum six semaines - après quoi l'autorité verse l'indemnité directement aux salariés/employés. Si l'employeur ne paie pas à l'avance, parce qu'il refuse de le faire, par exemple, les salariés/employés peuvent adresser directement leur demande d'indemnisation à l'autorité compétente.

Si vous tombez effectivement malade pendant la quarantaine, vous percevrez votre salaire/rémunération en cas de maladie, puis (après 6 semaines) une indemnité maladie de la part de votre compagnie d'assurance maladie.

7. Et qu'advient-il de mon travail et de mon salaire/ma rémunération si je suis personnellement placé en quarantaine, parce que j'ai été, par exemple, en contact avec des personnes infectées au coronavirus ?

L'autorité compétente (généralement l'autorité sanitaire – Gesundheitsamt) décide qui doit être mis en quarantaine et qui doit être interdit de travail. L'ordre de placement en quarantaine doit être respecté.

En principe, l'employeur doit continuer à verser les salaires/rémunérations à ses employés si, durant un laps de temps relativement restreint, ils sont empêchés d'effectuer leur travail pour une raison inhérente à leur personne sans qu'il y ait faute de leur part (§ 616 p.1 du code civil allemand, BGB). Cette obligation de l'employeur de continuer à verser le salaire/la rémunération conformément au § 616 du code civil allemand (BGB) peut toutefois être exclue ou réduite par une convention collective ou un contrat de travail. La question de savoir si le motif d'empêchement personnel s'applique également en cas de pandémie, à savoir un événement extérieur à la sphère personnelle du salarié/de l'employé qui touche plusieurs personnes, est également sujette à controverse.

La règle précitée s'applique également dans ce cas de figure : les salariés/employés infectés au coronavirus, et se trouvant, par conséquent, en incapacité de travail toucheront leur salaire/rémunération conformément aux dispositifs « normaux » prévus par l'article 3 de la loi sur le maintien de la rémunération (EFZG).

8. Si la maternelle/le jardin d'enfant ou l'école de mon enfant est fermé à cause du coronavirus - puis-je rester à la maison et qu'en est-il alors de mon salaire/ma rémunération ?

En principe, vous êtes tenu de faire tout votre possible pour faire garder votre enfant. Ceci n'est toutefois pas chose facile, surtout avec de jeunes enfants. Vous devriez en parler à votre employeur le plus rapidement possible pour examiner avec lui s'il est possible de travailler à domicile. Si vous n'avez pas de solution de garde, il s'agit d'un empêchement de travailler non fautif au sens du § 616 du code civil allemand (BGB). En partant de là, vous pouvez bénéficier d'une dispense de travail pendant une courte période tout en continuant à être rémunéré. Il vous appartient toutefois de vérifier si le § 616 du code civil allemand (BGB) n'a pas été exclu dans le cadre d'une négociation collective ou d'un contrat de travail.

9. Qu'en est-il de mon obligation de travailler si mon enfant est infecté au coronavirus ?

Si votre enfant est infecté au coronavirus, les règles de sécurité sociale s'y rapportant s'appliquent comme pour les autres maladies de votre enfant. Conformément à l'article 45 du livre V du code allemand de la sécurité sociale (Sozialgesetzbuch V, SGB V), vous avez droit à des indemnités de maladie si, vous disposez d'un certificat médical attestant que vous devez vous absenter du travail pour surveiller, vous occuper ou soigner votre enfant malade couvert par l'assurance, et qu'aucune autre personne vivant dans votre ménage n'est pas en mesure de le surveiller, s'en occuper ou soigner l'enfant et si l'enfant n'a pas encore atteint l'âge de 12 ans ou est handicapé et a besoin d'aide. Il est possible de bénéficier d'un maximum de dix jours de congé pour enfant malade par année civile pour chaque enfant (parents isolés : 20 jours), mais pas plus de 25 jours au total par an (parents isolés : 50 jours).

10. Mon employeur veut fermer temporairement l'entreprise et que les salariés/employés prennent des congés ou restent à la maison. Est-il autorisé à le faire ?

Si les entreprises imposent le **chômage partiel** (Kurzarbeit) en raison de la pandémie à échelle mondiale due au coronavirus et que cela entraîne une perte de salaire/rémunération, les employés concernés peuvent percevoir une indemnité au titre du chômage partiel. Il appartient à l'employeur d'en faire la demande. La condition préalable pour bénéficier d'une indemnisation chômage partiel est que les heures de travail normales soient temporairement réduites de manière significative. Cela peut être le cas, par exemple, si les livraisons ne sont pas effectuées en raison du coronavirus et que les heures de travail doivent être réduites en conséquence, ou si des mesures de protection gouvernementales imposent la fermeture temporaire de l'entreprise. Cependant, l'employeur ne peut pas simplement renvoyer ses employés chez eux sans indemnité perçue au titre du chômage partiel.

Une « **dispense de travail forcée** » (Zwangsfreistellung) contre la volonté des salariés/employés n'est généralement pas autorisée, car les salariés/employés ont un droit au travail sur la base de leur contrat de travail (§§ 611, 611a du code civil allemand, BGB). En fait, c'est l'employeur qui supporte le risque économique sous la forme d'un emploi non rentable (§ 615 p.3 du code civil allemand, BGB). Il en va de même pour la réduction des heures supplémentaires que l'employeur est tenu d'ordonner : les employeurs touchés par des variations de commandes causées par la pandémie de coronavirus ne sont pas non plus autorisés à automatiquement reporter les heures manquantes sur les **comptes épargne temps** (Arbeitszeitkonto). **La situation serait différente si le salarié/l'employé pouvait décider lui-même** qu'il travaillerait moins que ce que prévoit la réglementation sur le temps de travail. Il peut y avoir des dispositions dans les conventions collectives ou les contrats de travail qui prévoient l'utilisation des comptes épargne temps pour remédier aux variations de commandes. **Renseignez-vous sur les clauses de votre contrat de travail et les réglementations d'entreprise.**

Si l'employeur décide de son propre chef de fermer temporairement l'entreprise, soit par simple soupçon de coronavirus, soit par pure inquiétude, il peut bien sûr le faire. Dans ce cas, il doit cependant continuer à verser le salaire/la rémunération (§ 615 du code civil allemand, BGB) et ne peut pas utiliser les comptes épargne temps (Stundenkonto) des salariés/employés sans accord exprès.

11. L'employeur peut-il ordonner des heures supplémentaires si de nombreux collègues sont absents pour cause de maladie ?

En principe, les heures supplémentaires ne peuvent être ordonnées qu'avec l'accord du « Betriebsrat » (comité d'entreprise) ou du « Personalrat » (comité du personnel) - et, à défaut, qu'avec le consentement du salarié/de l'employé, à moins que les heures supplémentaires ne soient déjà prévues dans la convention collective, le contrat de travail ou l'accord d'entreprise.

L'obligation d'effectuer des heures supplémentaires n'existe, par ailleurs, qu'en cas de perte économique grave et imminente, si l'on peut attendre du salarié/de l'employé qu'il le prenne en considération en toute bonne foi. Étant donné que les heures supplémentaires ne sont soumises à une majoration que dans le cadre de la convention collective, la majoration doit être convenue séparément en dehors du champ d'application de la convention collective.

12. Sources et informations complémentaires :

<https://www.dgb.de/themen/++co++fdb5ec24-5946-11ea-8e68-52540088cada>

<https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/themen/beitrag/ansicht/arbeitsvertrag/coronavirus-was-beschaefigte-wissen-muessen/details/anzeige/>

<https://igbce.de/igbce/was-beschaefigte-zum-coronavirus-wissen-sollten-34184>

<https://www.igmetall.de/service/ratgeber/coronavirus-was-arbeitnehmer-jetzt-wissen-sollten>

<https://www.verdi.de/themen/recht-datenschutz/++co++37f4d360-58b0-11ea-8408-525400b665de>