

Questions courantes (FAQ) sur COVID-19 :

15.07.2020

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.

La diffusion du coronavirus a été freinée dans la région frontalière franco-allemande. À la mi-juin 2020, les contrôles frontaliers de Covid-19 entre l'Allemagne et la France ont pris fin. **Nous avons donc actualisé nos informations sur Covid-19 pour les frontalier-e-s vivant en France et travaillant en Allemagne (au 15.07.2020).**

1. Je voudrais éviter une infection par le coronavirus (Covid-19). Quand est-ce que je peux, quand est-ce que je dois rester chez moi ou aller travailler ? Et qu'en est-il de mon salaire ?

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 ce contexte, la règle qui vaut est « pas de travail, pas de salaire/rémunération ». Vous ne pouvez vous absenter du travail que si vous êtes effectivement en incapacité de travailler. Si ce n'est pas le cas, vous êtes tenus de respecter vos obligations contractuelles en vertu de l'article 611a du code civil allemand (BGB, Bürgerliches Gesetzbuch). Toutefois, vous pouvez vérifier si vous pouvez éventuellement effectuer votre travail dans un télétravail/home-office, si la nature de votre activité le permet (voir question 2).

Pour les **symptômes d'une maladie**, qu'il s'agisse de Covid-19 ou de toute autre maladie, la situation juridique est déjà différente. S'il existe une **raison dite de prévention personnelle temporaire** (« vorübergehender persönlicher Verhinderungsgrund », § 616 S.1 BGB), vous êtes autorisé à ne pas travailler et vous continuerez à recevoir votre salaire, à moins que celui-ci n'ait été exclu par une convention collective ou par votre contrat de travail. Ce motif de prévention existe, par exemple, dans le cas d'une visite médicalement nécessaire chez le médecin si celle-ci ne peut avoir lieu que pendant les heures de travail. **Vous devez informer immédiatement votre employeur de l'absence du travail.** Vous devez ensuite obtenir une confirmation écrite du médecin visité qu'il y avait une indication médicale pour l'examen. Vous n'êtes pas obligé de communiquer à votre employeur la raison exacte de la visite du médecin.

Si vous présentez des symptômes de maladie et vous êtes donc **inaptes de travailler** vous avez le droit de vous absenter du travail en raison de votre inaptitude au travail. D'ailleurs, cela s'applique non seulement à Covid-19, mais en général. **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 (« Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ») 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.** En cas d'inaptitude au travail, que ce soit en raison de Covid-19 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.

2. Le télétravail en raison de Covid-19 : Quand suis-je autorisé, quand dois-je travailler chez moi ? Qu'est-ce qui s'applique aux travailleurs frontaliers au bureau à domicile ?

En raison de la pandémie de Covid-19, le travail à domicile a gagné en importance. Il n'existe pas en Allemagne de droit légal pour les salariés de travailler à domicile (bureau à domicile ou télétravail). Inversement, l'employeur n'a pas le droit de disposer de l'habitation privée de ses salariés/employés, c'est-à-dire qu'il ne peut pas ordonner unilatéralement le travail à domicile. **La condition préalable au travail à domicile est donc un accord entre employeur et salarié/employé**, impliquant le « Betriebsrat » (comité d'entreprise) ou le « Personalrat » (comité du



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 : 15/07/2020**
© : 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>



personnel) est nécessaire, le cas échéant. Veuillez vérifier si de telles réglementations de télétravail/home-office existent déjà dans votre contrat de travail ou dans votre entreprise et quels accords peuvent être nécessaires.

Veillez noter : Votre **statut de frontalier** en termes de sécurité sociale et de fiscalité est généralement lié au fait que vous faites **régulièrement la navette entre votre domicile en France et votre lieu de travail en Allemagne**. Toutefois, l'activité de bureau à domicile liée au Covid-19 est considérée comme un cas de « force majeure » et n'affecte pas votre statut de frontalier, ni en termes de sécurité sociale ni en termes d'imposition. (Voir : <https://de.ambafrance.org/COVID-19-situation-des-travailleurs-frontaliers>).

Si cette dérogation est révoquée, vous aurez la **possibilité de demander le maintien de l'application de la législation allemande en matière de sécurité sociale** conformément à l'article 16, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.

Aucun accord séparé n'est requis en matière de fiscalité, puisque les activités dans la zone frontalière du pays de résidence des frontalier-e-s sont considérées comme étant exercées dans la zone frontalière (voir l'accord amiable dans le cadre de la Convention fiscale franco-allemande visant à éviter les doubles impositions du 16 février 2006 : <http://www11.minefi.gouv.fr/boi/boi2006/14aipub/textes/14a406/14a406.pdf>).

3. Quelles précautions mon employeur doit-il prendre pour me protéger contre le Covid-19 ?

L'employeur a un devoir contractuel de protection et de soins envers ses salarié-e-s. Il doit donc veiller à ce que le risque de maladie et les risques sanitaires dans l'entreprise restent aussi faibles que possible. Les mesures nécessaires et appropriées en termes concrets dépendent de l'activité et des risques encourus, des réglementations légales et également de la situation de la personne concernée. Les **obligations fondamentales de l'employeur résultent de l'article 3 de l'ArbSchG** (« Arbeitsschutzgesetz », loi sur la protection du travail). Selon le type d'entreprise – par exemple, dans une entreprise ayant de nombreux contacts avec la clientèle – ce devoir de diligence peut se traduire par l'obligation concrète de fournir des désinfectants, des masques de protection bucco-dentaire, etc. En outre, les employeurs sont tenus d'informer leurs salarié-e-s sur les mesures d'hygiène et de sécurité pour minimiser le risque d'infection.

Les mesures nécessaires pour la protection des salarié-e-s qui appartiennent aux **groupes à risque** en raison de maladies préexistantes ou de maladies chroniques doivent être clarifiées dans chaque cas individuel. Souvent, l'employeur ne connaît pas les conditions préexistantes de ses salarié-e-s et n'a pas besoin de les connaître. Cependant, selon l'ArbSchG, il est obligé de concevoir les travaux de manière à éviter les risques dans la mesure du possible. Les salarié-e-s peuvent s'adresser au médecin du travail, qui peut alors prendre des mesures de protection appropriées avec l'employeur. Autres interlocuteurs sont – le cas échéant – Betriebs-/Personalrat, Schwerbehindertenvertretung et Jugend- und Auszubildendenvertretung.

4. Mon employeur n'a pas de travail pour moi à cause du Covid-19. L'employeur peut-il m'ordonner de prendre un congé ? Ou pour réduire les heures supplémentaires ? Ou pour faire des heures manquantes ?

En principe, l'employeur ne peut pas imposer des jours de congé aux salarié-e-s contre leur volonté. Des exceptions s'appliquent aux fermetures annuelles. Ces fermetures annuelles doivent être convenues avec le Betriebsrat ou le Personalrat, s'il y en a un. Dans les entreprises sans Betriebsrat, un arrangement unilatéral est possible, mais il doit être annoncé en temps utile. En outre, les intérêts des salariés doivent être pris en compte ; ils doivent également disposer d'un nombre suffisant de congés restants. Dans la situation actuelle, chacun est bien avisé de rechercher des solutions à l'amiable.

Une « dispense de travail forcée » (Zwangsfreistellung) contre la volonté des salarié-e-s n'est généralement pas autorisée, car les salarié-e-s 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 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 Covid-19 ne sont pas non plus autorisés à automatiquement reporter les heures manquantes sur les **comptes épargne temps** (Arbeitszeitkonto). La situation serait différente si le/la salarié-e pouvait décider lui-même qu'il/elle 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 règlementations d'entreprise.**

Si des entreprises subissent temporairement une forte perte de son activité, de nature économique (absence de renouvellement de commandes, difficultés d'approvisionnement ou faute de ventes) ou en raison d'un événement inévitable, telle que la pandémie actuelle de Covid-19, elles peuvent avoir recours au chômage partiel et demander d'indemnité de chômage partiel à l'Arbeitsagentur compétente. Vous trouverez des informations complémentaires sur le « **Kurzarbeit** » pour des frontalier-e-s résidant en France auprès d'EURES-T Rhin Supérieur :

https://www.eures-t-rhinsuperieur.eu/fileadmin/user_upload/Downloads/fr/COVID19-KUG_frontalieres_F-D_2020-05-25.pdf

5. Qui peut ordonner une quarantaine ? Est-ce que je reçois toujours mon salaire ?

L'**employeur** peut renvoyer les salarié-e-s chez eux, par exemple parce qu'il pense qu'ils ont été dans une zone à risque et qu'ils pourraient tomber malades. Si votre employeur vous dispense du travail bien que vous soyez apte et disposé à travailler, il est en retard d'acceptation (« **Annahmeverzug** ») et continue à devoir le salaire/la rémunération au titre du § 615 du code civil allemand, BGB. Si vous tombez effectivement malade, vous pouvez prétendre au **maintien de votre salaire/rémunération** en cas de maladie et ensuite (après 6 semaines) des indemnités de maladie de la caisse d'assurance maladie (voir également la question 1).

L'autorité sanitaire, « **Gesundheitsamt** », peut imposer des interdictions de travail à des personnes individuelles ou même fermer une entreprise entière pour arrêter la diffusion d'une maladie. 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** (« Infektionsschutzgesetz ») définit les demandes adressées à l'autorité compétente pour une **compensation de salaire/rémunération** en cas d'incapacité de travail pour les salarié-e-s 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 salarié-e-s 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 salarié-e-s peuvent adresser directement leur demande d'indemnisation à l'autorité compétente.

6. Mon employeur m'a licencié « à cause de Corona » - que dois-je prendre en considération ?

Pour qu'un licenciement soit légal, il doit être socialement justifié. Cela signifie qu'il doit y avoir une raison objective à cela. La pandémie de Covid-19 n'est pas automatiquement une telle raison.

Merci de bien vouloir prendre note :

- Si vous souhaitez vous opposer à un licenciement, vous devez contester cette décision auprès de l'Arbeitsgericht (conseil des prud'hommes allemand) dans un délai de trois semaines après obtention de la lettre de licenciement – ce délai s'applique également aux périodes de Covid-19. Passé ce délai, le licenciement prendra effet même s'il devait être incorrect ! Si le licenciement se révèle être illégitime, le contrat de travail sera maintenu.
- Il n'existe en Allemagne aucune prétention légale garantissant le versement d'une indemnité de licenciement par l'employeur. L'employeur peut vous proposer une indemnité, mais il n'y est pas obligé.
- Les procédures traitées par l'Arbeitsgericht et la représentation par un avocat sont fondamentalement payantes. En tant que membre syndiqué et avec l'accord de votre syndicat, vous pouvez bénéficier d'une protection juridique gratuite pour les procédures relatives au droit du travail.
- Notes d'EURES-T Rhin Supérieur sur le thème « Attention : La signature d'un « Aufhebungsvertrag » en Allemagne n'ouvre pas droit à allocation chômage en France ! » :
https://www.eures-t-rhinsuperieur.eu/fileadmin/user_upload/Downloads/fr/Attention_Aufhebungsvertrag_en_D_2020_f_a.pdf
- Notes d'EURES-T Rhin Supérieur sur le thème « au chômage - que faire ? » :
https://www.eures-t-rhinsuperieur.eu/fileadmin/user_upload/Downloads/fr/F_D_Chomage_frontalier_2020_f.pdf



7. L'employeur peut-il ordonner des heures supplémentaires ?

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. Exceptionnellement, il existe une obligation de faire des heures supplémentaires si cela permet d'éviter une menace pour l'employeur qui ne peut être écartée d'aucune autre manière. C'est le cas, par exemple, lorsque des matières premières ou des denrées alimentaires risquent de s'abîmer, lors de travaux qui ne peuvent être reportés dans le domaine de la recherche ou du traitement, des soins et de l'entretien des personnes et des animaux. Toutefois, ces exceptions devraient toujours être limitées à ce qui est strictement nécessaire pour protéger la santé des travailleurs.

Vous n'avez droit aux primes d'heures supplémentaires que s'il existe un accord à ce sujet ou si cela est régi par une convention collective. Si ce n'est pas le cas, vous n'avez droit qu'à votre rémunération de base en vertu de la loi. Vous devrez alors convenir de la prime séparément.

8. Sources et informations complémentaires :

<https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/Fragen-und-Antworten/fragen-und-antworten.html>

<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>

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.