



# Aperçu de la problématique de l'indemnisation des salariés frontaliers en quarantaine obligatoire ou contraints de garder leurs enfants dans le contexte de la COVID-19 en Allemagne et en France

## Introduction

Dans le cas de la mise en quarantaine d'une personne non malade dans le cadre du COVID-19 (due notamment à un soupçon d'infection ou à un contact avec une personne infectée) – ainsi que dans le cas d'un parent contraint de garder son enfant à la maison suite à la fermeture de sa garderie ou de son école - les réglementations allemandes et françaises prévoient une possibilité d'indemniser le salarié d'une éventuelle perte de salaire. Les régimes d'indemnisation mis en place dans les deux pays diffèrent, ce qui a pour conséquence de créer un vide juridique pour les salariés frontaliers dans certaines configurations. Il s'agit dans ce dossier d'information de présenter brièvement la problématique qui nécessite une intervention.

## I. La quarantaine obligatoire

### A. Situation en Allemagne

Conformément à la loi sur la protection contre les infections (Infektionsschutzgesetz, IfSG) et dans le but d'éviter la propagation du virus, les autorités compétentes peuvent dans le cas de soupçon d'infection ou de maladie, interdire l'exercice de l'activité professionnelle ou ordonner la mise en quarantaine d'une personne. Dans ces deux cas, le § 56 (1) de la loi IfSG prévoit un droit d'indemnisation du salarié destiné à couvrir la perte de son salaire.

L'employeur doit verser l'indemnité au salarié les 6 premières semaines (§ 56 (5) phrase 1) et peut ensuite demander le remboursement des sommes versées aux autorités compétentes. A partir de la 7<sup>ème</sup> semaine, la demande d'indemnisation est adressée aux autorités compétentes directement par le salarié.

(À noter que les personnes malades du coronavirus ne relèvent pas de ce régime. Elles sont mises en arrêt de travail par leur médecin et indemnisées selon les règles applicables en cas de maladie.)

### B. Situation en France

En France, lorsqu'une personne est contactée par l'assurance maladie (CPAM) parce qu'elle a été en contact avec une personne positive, elle a obligation de rester en quarantaine. Si la personne ne peut pas télétravailler, elle demande un arrêt de travail dérogatoire à la CPAM par le biais d'une procédure en ligne afin de percevoir des indemnités maladie. La CPAM délivre une attestation d'isolement à destination de l'employeur qui équivaut en France au volet 3 d'un arrêt de travail classique.



## C. Cas des travailleurs frontaliers

### ➤ FR vers DE

1. Un travailleur frontalier qui réside en France et travaille en Allemagne, désigné comme cas contact par la CPAM et contraint de rester en quarantaine en France ne peut pas bénéficier en Allemagne de l'indemnisation prévue par le § 56 de la loi IfSG car il ne dispose pas d'une injonction de quarantaine émise par une autorité compétente allemande.

Il ne peut pas percevoir d'indemnités maladie en France car il relève du régime de sécurité sociale allemand conformément au droit européen. Les arrêts de travail dérogatoires n'étant pas des arrêts de travail classiques par lesquels un médecin atteste d'une incapacité de travail pour cause de maladie, il n'est vraisemblablement pas possible que l'attestation d'isolement produite en France soit reconnue en Allemagne selon les règles du droit européen (Règlement d'application 987/2009 en combinaison avec le règlement 883/2004). L'indemnisation des salariés concernés ne peut donc pas se faire sur la base de la loi Entgeltfortzahlungsgesetzes en Allemagne (loi sur le paiement de la rémunération en cas de maladie). **Il existe dès lors un vide juridique pour cette catégorie de travailleurs frontaliers qui ne peuvent prétendre à aucune indemnisation.**

Piste de solution: Afin de permettre une indemnisation sur la base du § 56 de la loi IfSG, les autorités allemandes pourraient prononcer une interdiction d'exercice de l'activité professionnelle à l'encontre des travailleurs frontaliers concernés en vertu du § 31 phrase 2 de la loi IfSG.

Une extension du champ d'application de l'article 56 de la loi IfSG pourrait également être une solution adaptée. Le champ d'application de la disposition devrait ainsi inclure la possibilité que la quarantaine ait été ordonnée par une autorité compétente étrangère.

2. Cas du travailleur frontalier résidant en France et travaillant en Allemagne, qui aurait été en contact avec une personne infectée sur son lieu de travail: A la lecture du texte, l'application du § 56 de la loi IfSG aux travailleurs frontaliers ne semble pas être exclue. Une condition pour obtenir une indemnisation selon la loi IfSG est que l'autorité compétente allemande ait ordonné une quarantaine ou prononcé une interdiction d'exercice de l'activité professionnelle. A notre connaissance, les autorités compétentes allemandes n'ont pas, à ce jour, prononcé de mise en quarantaine ou d'interdiction d'exercer l'activité professionnelle à destination d'un travailleur frontalier.

Piste de solution: Dans ce cas de figure également, les autorités allemandes pourraient prononcer une interdiction d'exercice de l'activité professionnelle à l'encontre des travailleurs frontaliers afin que ces derniers puissent être indemnisés. Les autorités allemandes disposent a priori de la compétence territoriale pour ce faire étant donné que la place de travail du salarié se situe en Allemagne.

Un éclaircissement sur la question du partage de l'information entre les autorités compétentes d'Allemagne et de France reste cependant nécessaire. En effet, dans le cas envisagé se pose la question de la procédure applicable afin que l'interdiction d'exercice de l'activité professionnelle



prononcée en Allemagne soit prise en compte en France et qu'une quarantaine y soit ordonnée. Un formulaire bilingue informant de la suspicion d'infection pourrait être mis en place, formulaire que les autorités allemandes transmettraient à la CPAM.

➤ DE vers FR

Un travailleur frontalier résidant en Allemagne et travaillant en France, qui reçoit une injonction de quarantaine d'une autorité compétente allemande aurait en théorie, en Allemagne, un droit à indemnisation sur la base du § 56 de la loi IfSG. Cependant, un employeur français ne peut pas se voir opposer une loi étrangère et n'est pas tenu de maintenir le versement du salaire.

En France, étant donné que ces salariés relèvent du régime de sécurité sociale français conformément au droit européen, ils pourraient avoir le droit à des indemnités maladie versées par la CPAM. Seulement, ils n'ont pas été reconnus comme cas contact par la CPAM, préalable nécessaire à la demande d'un arrêt de travail. **La situation de cette catégorie de travailleurs frontaliers nécessite un éclaircissement.**

Piste de solution : Il serait envisageable que la CPAM reconnaisse l'injonction de quarantaine allemande et qu'elle fournisse sur cette base un arrêt de travail dérogatoire afin que le travailleur frontalier puisse percevoir des indemnités maladie.

## II. La garde d'enfant

### A. Situation en Allemagne

Le § 56 (1) a de la loi IfSG prévoit également un droit à indemnisation pour les parents actifs qui sont dans l'obligation de garder un enfant à la maison à la suite de la fermeture d'une garderie ou d'une école et qui de ce fait subissent une perte de salaire. Il ne doit pas exister d'autres possibilités de garde. La procédure d'indemnisation est la même que celle prévue pour le cas d'une quarantaine obligatoire. S'agissant de la demande de remboursement, si l'autorité compétente ayant ordonné la fermeture de l'établissement se trouve en Bade-Wurtemberg ou en Rhénanie-Palatinat, un justificatif de l'établissement attestant de la fermeture doit obligatoirement être joint. Il est facultatif pour les autres Länder.

### B. Situation en France

Les parents salariés du secteur privé contraints de rester chez eux pour garder un enfant à la suite d'une fermeture d'établissement, qui ne peuvent assurer leur activité en télétravail, peuvent bénéficier du régime d'activité partielle. Cette possibilité a été mise en place du 1<sup>er</sup> mai au 1<sup>er</sup> juin et à nouveau depuis le 1<sup>er</sup> septembre. La demande de mise en activité partielle se fait via les employeurs. Les parents concernés doivent disposer d'un justificatif de l'établissement attestant que l'enfant ne peut être accueilli. Les indépendants et non-salariés relèvent du régime d'arrêt maladie dérogatoire comme pour le cas d'une quarantaine obligatoire.



### C. Cas des travailleurs frontaliers

➤ FR vers DE

Dans le cas d'une fermeture d'établissement en France, les salariés frontaliers résidant en France et travaillant en Allemagne ne peuvent pas bénéficier de l'indemnisation prévue par le § 56 (1) a de la loi ifSG en Allemagne car il n'existe pas d'injonction de fermeture de l'établissement émise par une autorité allemande. Ils ne peuvent pas bénéficier du régime d'activité partielle en France car leurs employeurs ne se trouvent pas sur le territoire français et que de plus ils relèvent de la législation allemande de droit social selon les règles européennes. **Il existe dès lors un vide juridique pour cette catégorie de travailleurs frontaliers qui ne peuvent prétendre à aucune indemnisation.**

Piste de solution: Une extension du champ d'application de l'article 56 de la loi IfSG pourrait être une solution adaptée. Le champ d'application de la disposition devrait ainsi inclure la possibilité que la fermeture d'établissement ait été ordonnée par une autorité compétente étrangère.

➤ DE vers FR

Dans le cas d'une fermeture d'établissement en Allemagne, les salariés résidant en Allemagne et travaillant en France peuvent en principe bénéficier du dispositif d'activité partielle en France. Ils doivent pour se faire fournir un justificatif de l'établissement attestant que l'enfant ne peut être accueilli. Le modèle de justificatif disponible en Allemagne peut être utilisé à cette fin. La barrière de la langue reste un obstacle, c'est pourquoi **la mise en place d'un modèle de formulaire bilingue pourrait être envisagée.**

