



Coronavirus et absence au travail: droit des salariés en matière de rémunération au Royaume-Uni

Actualité législative publié le 17/03/2020, vu 1182 fois, Auteur : [ebl miller rosenfalck](#)

À ce jour, la plupart des employeurs s'interrogent s'ils doivent demander à leurs salariés de ne plus se déplacer sur leur lieu de travail afin de contenir la diffusion du coronavirus (COVID-19).

Le Covid-19 évolue de manière constante et les employeurs doivent être en mesure d'anticiper les coûts pour leurs entreprises. Les employeurs seront soucieux de comprendre leurs options si leurs salariés sont dans l'incapacité de travailler ou si l'entreprise est amenée à licencier.

De la phase de confinement à la phase de retardement

Le gouvernement britannique a annoncé que le pays sortait de la phase de confinement pour passer à celle de retardement, en réponse à l'épidémie actuelle de coronavirus (COVID-19). Les hauts fonctionnaires du ministère de la santé britannique ont augmenté le niveau de risque pour le Royaume-Uni de modéré à élevé.

Le gouvernement préconise désormais que toute personne présentant certains symptômes (fièvre et toux persistante) doit s'isoler pendant 7 jours, qu'elle se soit rendue dans les zones touchées ou non. Cela signifie rester à la maison et éviter tout contact, sauf essentiel, avec les autres pendant 7 jours à partir du moment où ils présentent des symptômes bénins, pour ralentir la propagation de l'infection.

Pour rappel, le geste le plus important que chacun puisse faire pour se protéger et protéger les autres reste de se laver les mains plus souvent, pendant au moins 20 secondes, avec du savon et de l'eau. Il faut s'assurer de tousser ou d'éternuer dans un mouchoir, de le jeter dans une poubelle et de se laver les mains juste après.

Congés maladie des salariés

Les employeurs doivent être clairs sur les scénarios auxquels ils pourraient faire face et à quel type d'indemnité leurs employés auront droit.

Trois scénarios possibles:

Scénario 1 : le salarié présente des symptômes légers et s'isole pendant 7 jours ou a été invité à s'isoler pendant 14 jours par un professionnel de santé.

Scénario 2 : Le salarié n'a pas été en contact avec le virus, mais l'employeur lui a demandé de rester chez lui à titre conservatoire.

Scénario 3 : Le salarié n'est pas en mesure de venir au travail parce que ses moyens de garde d'enfants sont perturbés (par exemple en raison de la fermeture des écoles).

Le droit au “Statutory Sick Pay” (congés maladie) diffère selon le scénario envisagé

Le *Social Security, Contributions and Benefits Act 1992* et le *Statutory Sick Pay (General) Regulations 1982*, qui réglementent le *Statutory Sick Pay* (SSP) au Royaume-Uni, disposent qu'un employé absent en raison «d'une maladie particulière ou d'une incapacité physique ou mentale» a droit au SSP lorsque certaines conditions sont remplies.

Si un salarié invité à rester à la maison conformément à a) une demande d'isolement ou à un avis donné par Public Health England, b) en raison du fait qu'il ait été en contact avec une personne infectée, c) qu'il soit raisonnablement soupçonné d'être infecté ou parce qu'il a été exposé à celui-ci (scénario 1), alors il sera légalement «réputé» incapable de travailler. De fait, ce salarié aura droit à une indemnité légale de maladie (et à toute indemnité de maladie contractuelle applicable). Ce droit s'applique également si l'employé croit qu'il / elle présente des symptômes bénins, s'isole pendant 7 jours sous réserve de la production d'un certificat d'absence justifiée.

Cette disposition ne s'applique pas à ceux qui choisissent simplement de s'isoler parce qu'ils craignent de contracter le virus ou ceux qui ne peuvent pas se rendre au travail pour des considérations de garde d'enfants (scénarios 2 et 3).

Toutefois lorsque l'employeur exige que ses salariés restent à leur domicile par mesure de précaution (scénario 2), ces derniers devraient continuer à recevoir un salaire plein, puisqu'ils ne sont pas frappés d'incapacité mais doivent rester chez eux qu'en raison de la volonté de leur employeur.

S'agissant du scénario 3 (les salariés dans l'impossibilité de se rendre au travail pour des considérations relatives à la garde d'enfants), il ne donne pas droit au SSP. En vertu de la législation actuelle, les salariés ont droit à des congés pour aider une personne dépendante (soit une «personne à charge») en cas d'événement imprévu ou d'urgence. Cela s'appliquerait aux situations liées au coronavirus. Par exemple :

- si les salariés ont des enfants et doivent organiser leur garde en cas de fermeture des établissements scolaires;
- pour s'occuper de leurs enfants ou d'une autre personne à charge s'ils sont malades ou doivent être placés en isolement ou à l'hôpital.

Les employeurs peuvent avoir pour politique de rémunérer les salariés dans les cas d'absence évoqués ci-dessus, mais cela sera généralement limité aux cas d'urgences. En effet il est peu probable qu'une telle politique de congés payés soit instaurée à long terme.

Le travail à domicile est bien sûr potentiellement une option pour ceux dont les emplois le permettent.

Qu'en est-il du montant des indemnités en cas d'absence?

En Angleterre le taux de SSP est de 94,25 £ par semaine, ce qui est un élément à prendre en considération dans la lutte de propagation du virus, car certains salariés sont enclins à minimiser leurs symptômes afin de se rendre au travail plutôt que de rester à la maison et de réduire par conséquent considérablement leur revenu. Lorsque les indemnités de maladie octroyées par l'entreprise sont égales au plein salaire, les salariés sont plus susceptibles de se déclarer malade s'ils le sont et ainsi de minimiser les risques de contagion sur le lieu de travail.

Il est utile de noter que le gouvernement a déclaré que l'indemnité légale de maladie sera versée à partir du premier jour d'absence pour maladie (et non du quatrième jour comme d'habitude) dans le cadre des mesures d'urgence prises à l'égard du coronavirus

Compte tenu du ralentissement économique prévu par la diffusion du coronavirus et de son impact sur la rentabilité, il est conseillé aux employeurs de vérifier l'étendue de leurs obligations contractuelles eu égard aux indemnités redevables pendant les absences causées par ce virus. En outre, ils peuvent également examiner comment atténuer les effets à long terme du virus sur leur main-d'œuvre et assurer l'engagement des employés à l'heure d'aujourd'hui et pour l'avenir, comme par exemple par l'octroi d'un complément au SSP ou d'autres mesures d'aides.

Pour de plus amples informations et des conseils sur les absences pour maladie ou pour concevoir des politiques internes afin de faire face aux problèmes liés au coronavirus sur le lieu de travail, n'hésitez pas à contacter notre équipe d'avocats spécialisés en droit du travail anglais.

Contact:

Emmanuelle Ries - Associée, Solicitor

T +44 (0)20 7553 9938

E emmanuelle.ries@ebl-mr.com

Le contenu de cet article est fourni à des fins générales d'information et ne constitue pas un avis juridique ou professionnel. Le conseil juridique doit être recherché avant toute action au fond.

© Miller Rosenfalck LLP, Mars 2020