



COVID-19 : conséquences sur les relations de travail de l'isolement de 7 jours des français revenant de l'étranger ou se rendant dans les Outre-mer

I/ L'obligation d'isolement de 7 jours pour les voyageurs

Le [décret n° 2021-31 du 15 janvier 2021 modifiant les décrets n° 2020-1262 du 16 octobre 2020 et n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire](#), publié au JO du 16 janvier, impose **depuis le 18 janvier**, à tous les voyageurs, y compris français, qui viennent en France en provenance **de Mayotte, la Guyane ou la Réunion ou d'un pays étranger à l'exception des Etats membres de l'Union européenne et d'une liste de pays limitative** (Andorre, Islande, Liechtenstein Monaco, Norvège, Saint-Marin, Saint-Siège, Suisse) ou qui **se rendent dans les Outre-Mer**, par voie maritime ou aérienne (ou terrestre entre le Brésil et la Guyane), de s'engager sur l'honneur par écrit, à s'isoler pour une durée de 7 jours.

En théorie, un voyageur qui ne respecte pas cet engagement encourt une sanction pénale, en vertu de l'article L. 441-7 du code pénal rédigé comme suit :

« Indépendamment des cas prévus au présent chapitre, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende le fait :

- 1° D'établir une attestation ou un certificat faisant état de faits matériellement inexacts ;
- 2° De falsifier une attestation ou un certificat originairement sincère ;
- 3° De faire usage d'une attestation ou d'un certificat inexact ou falsifié. »

II/ Conséquences de l'isolement du voyageur titulaire d'un contrat de travail sur la relation de travail

A. Cas des salariés venant de l'étranger en métropole

1. Cas des salariés pouvant télétravailler

Un salarié voyageur contraint de s'isoler pour une durée de 7 jours pourra télétravailler si son emploi le permet.

En tout état de cause, il faut rappeler qu'aux termes du protocole sanitaire diffusé par les pouvoirs publics, il est fortement recommandé de faire télétravailler tous les salariés qui occupent un poste permettant ce mode d'exécution du contrat de travail.

2. Cas des salariés occupant un poste « non-télétravaillable »

Ces salariés sont dans l'incapacité de travailler. Leur mise en quarantaine entraîne donc nécessairement une *suspension* de l'exécution du contrat de travail.

Actuellement, il n'existe aucune disposition législative ou réglementaire permettant d'indemniser le salarié placé dans une telle situation, que ce soit au titre d'un arrêt maladie ou du chômage partiel.

On doit donc s'interroger sur le sort de ces salariés au regard de leur relation de travail.

Il convient de distinguer deux situations :

- ✓ **Si le salarié revient d'un voyage professionnel**, il est recommandé à l'employeur de maintenir la rémunération de ce dernier pendant la période de suspension, en particulier si le voyage a été entrepris à la demande de l'employeur après l'entrée en vigueur du décret précité ayant institué l'obligation d'isolement. En effet, dans ce cas, on peut considérer que l'isolement est une modalité d'exécution du contrat de travail.

Rien n'interdit cependant à l'employeur de convenir **d'un commun accord avec le salarié** d'organiser les congés payés ou la prise des JRTT pendant la période d'isolement.

- ✓ **Si le salarié revient d'un voyage privé**, on peut envisager 2 hypothèses :
 - **Le salarié est parti en voyage avant l'entrée en vigueur du décret précité**, auquel cas, à moins de convenir d'un commun accord avec l'employeur de poser un congé ou des JRTT pendant la période d'isolement, son absence ne sera pas indemnisée. La rémunération est suspendue. L'absence du salarié qui n'a pas pu anticiper l'obligation de quarantaine au moment de son départ en voyage, ne saurait être sanctionnée par l'employeur.
 - **Si le salarié est parti en voyage après l'entrée en vigueur du décret précité**, il lui appartient d'obtenir l'autorisation de l'employeur de s'absenter pendant la période d'isolement en réclamant des congés payés, des JRTT ou des congés sans solde. A défaut d'accord de l'employeur, l'absence du salarié pendant la durée de son isolement pourrait justifier, toutes proportions gardées, une sanction disciplinaire pour abandon de poste.

A noter : Les pouvoirs publics pourraient prochainement mettre en place un dispositif d'indemnisation des salariés ne pouvant télétravailler et contraints de s'isoler sept jours au terme d'un voyage. Ainsi, les salariés concernés bénéficieraient d'un arrêt maladie indemnisé sans délai de carence, similaire à celui déjà prévu pour les cas contacts.

Toutefois, le dispositif pourrait être réservé aux salariés effectuant un voyage privé et ne s'appliquerait pas aux salariés effectuant un voyage professionnel.

B. Cas des salariés qui se rendent dans les Outre-mer

Un [décret du 8 janvier 2021 \(D. n° 2021-13, 8 janv. 2021, JO : 9 janv.\)](#), pris en application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, autorise le versement d'indemnités

journalières de la sécurité sociale et d'indemnités complémentaires de l'employeur dans des conditions dérogatoires pour **les salariés ayant fait l'objet d'une mesure de placement en isolement ou de mise en quarantaine à leur arrivée en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, ou à Saint-Pierre-et-Miquelon** et se trouvant dans l'impossibilité de télétravailler.

La durée maximale de l'indemnisation correspond à la durée de la mesure d'isolement, de mise en quarantaine, d'éviction et de maintien à domicile.

Ces salariés bénéficient des indemnités journalières de sécurité sociale :

- ✓ sans avoir à remplir les conditions de durée d'activité minimale (CSS, art. L.313-1) ou de contribution minimale (CSS, art. L.622-3) ;
- ✓ sans délai de carence ;
- ✓ sans que les indemnités journalières perçues soient prises en compte dans le calcul de la durée maximale d'indemnisation (CSS, art. L.323-1).

En pratique, l'arrêt de travail dérogatoire est établi par l'assurance maladie après déclaration en ligne via le téléservice mis en place par la caisse nationale de l'assurance maladie.

En application du nouvel article L. 1226-1-1 du code du travail mis en place par la dernière loi de financement de la sécurité sociale ([voir article](#)), **les salariés mentionnés précédemment bénéficient de l'indemnité légale complémentaire de l'employeur** (C. trav., art. L. 1226-1) :

- ✓ sans condition d'ancienneté (C. trav., art. L. 1226-1) ;
- ✓ sans avoir à justifier dans les 48 heures de l'incapacité résultant de la maladie (C. trav., art. L. 1226-1) ;
- ✓ sans avoir à être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen (C. trav., art. L. 1226-1) ;
- ✓ sans délai de carence de 7 jours (C. trav., art. D. 1226-3) ;
- ✓ sans prendre en compte les durées d'indemnisation au cours des douze mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné et les durées d'indemnisation au titre de cet arrêt pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de la période de douze mois (C. trav., art. D. 1226-4).

Les salariés travaillant à domicile, les salariés saisonniers, les salariés intermittents et les salariés temporaires bénéficient également de l'indemnisation complémentaire de l'employeur à ces conditions (C. trav., art. L. 1226-1).

Le décret entre en vigueur au 1er janvier 2021 et s'applique :

- à compter du 1^{er} janvier 2021 aux indemnités versées au salarié "cas contact" quelle que soit la date du premier jour de l'arrêt de travail correspondant ;
- à compter du 10 janvier 2021 pour les salariés présentant des symptômes et ayant effectué un test et pour les salariés contaminé par le covid-19.

Ces mesures s'appliquent jusqu'au 31 mars 2021 inclus.