Covid-19 : nouvelles mesures pour les voyageurs revenant de l'étranger ou se rendant dans les Outre-mer

Publié le 21 janvier 2021

Un décret du 15 janvier impose depuis le 18 janvier de nouvelles mesures à tous les voyageurs, y compris français, qui viennent en France en provenance 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). Ils doivent désormais s'engager sur l'honneur par écrit , à s'isoler pour une durée de 7 jours. Cet isolement n'est pas sans conséquences sur les relations de travail.

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 du 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.*»

En conséquence, les salariés voyageurs contraints de s'isoler pour une durée de 7 jours pourront télétravailler si leur 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.

Quant aux salariés dans l'incapacité de travailler. Leur mise en quarantaine entraine 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. .
- 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, 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. 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 noter : les pouvoirs public 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.

>> Consulter le décret du 15 janvier