DS NEWSLETTER savoir faire
NEWSLETTER – INFORMATIONS JURIDIQUES PROPOSÉES PAR LE CABINET DS AVOCATS

COVID- 19 et droit social

Les nouvelles règles du jeu à compter du 8 janvier 2023 (Première partie)

CHINE

La *Commission nationale de la santé de la République populaire de Chine* a annoncé le 26 décembre dernier :

- La requalification de la COVID-19 en « infection à nouveau coronavirus » au lieu de « pneumonie à nouveau coronavirus » ;
- et la suppression des mesures de prévention et de contrôle applicables aux maladies infectieuses de catégorie A à compter du 8 janvier 2023.

Le même jour, le *Groupe intégré du conseil des affaires d'état en charge de la prévention et du contrôle de l'infection à nouveau coronavirus* a publié un avis confirmant les mesures de prévention et de contrôle applicables à la COVID-19 en tant que maladie infectieuse de catégorie B.

Vous trouverez ci-dessous quelques questions et réponses fréquemment posées dans le cadre de la gestion quotidienne des employés testés positifs à la COVID-19, cas contacts avérés, ou souhaitant prendre soin de leurs proches malades, etc…

1.	Q:	Un employé présente les symptômes de la COVID-19, que doit-il faire ?
	R:	• Si ses symptômes sont faibles ou s'il est asymptomatique, il peut se présenter à son poste ou opter pour du télétravail en accord avec les règles de son employeur. • Si ses symptômes sont suffisamment importants pour l'empêcher de travailler normalement, il peut alors demander (a) un congé maladie en présentant un arrêt maladie ou un certificat médical ; ou à défaut poser (b) des congés annuels, (c) ou des congés sans solde.
2.	Q:	Un employé est cas contact, peut-il demander à s'isoler chez lui ?
	R:	Le gouvernement chinois a abandonné toutes les mesures de quarantaine (que ce soit à la maison ou dans des centres spécialisés) pour les personnes positives à la COVID-19. De même, il n'y a plus aucune identification des cas contacts, ainsi cette notion n'existe plus. Dès lors, tant que l'employé n'est pas testé positif à la COVID-19, il doit continuer à travailler normalement, et ne doit pas s'isoler chez lui, même s'il considère qu'il est cas contact.
3.	Q:	Un employé demande à s'occuper d'un proche testé positif à la COVID-19, quelle peut être la réponse de l'employeur ?
	R:	• L'employeur peut lui conseiller de poser des congés annuels ou des congés sans solde pour motif personnel. • Cependant, si le malade est l'enfant de moins de 3 ans de l'employé, ce dernier peut alors bénéficier des congés pour enfant malade. • Si l'employé est enfant unique et que le malade est son père ou sa mère, il peut alors, lorsque la réglementation locale le permet, bénéficier de congés pour parents malades.
4.	Q:	Quel salaire doit être versé à un employé pendant son absence du à la COVID-19?
	R:	La base de versement du salaire va dépendre du motif exact de l'absence de l'employé. Si l'employeur a validé les congés maladie de son employé, son salaire sera alors versé sur la base du salaire maladie selon les règles applicables au sein de l'employeur. En revanche, si l'employeur a validé des congés annuels, des congés pour enfant malade ou des congés pour parents malades, alors son salaire doit être versé normalement sans aucune déduction. Enfin, si l'employeur a validé des congés sans solde pour motif personnel, aucune rémunération ne sera versée à l'employé pendant la durée de son absence.

La Newsletter a pour but de donner un aperçu des développements juridiques récents. Son contenu n'exprime pas un avis juridique et ne saurait se substituer à une consultation juridique.

		Par ailleurs, compte tenu du nombre important de personnes positives au COVID-19 et de la difficulté d'obtenir un certificat médical, l'employeur peut également mettre en place des règles spécifiques applicables à tous, par exemple : • Une fois l'employé positif, il doit envoyer un auto-test ou un résultat de PCR à l'employeur ; • Il peut alors continuer à recevoir son salaire normal pendant un nombre de jours défini, par exemple les 5 premiers jours après l'envoi de son auto-test ou résultat de PRC ; • A compter du 6ème jour, s'il ne peut toujours pas reprendre son poste ou télé-travailler, il pourra soit bénéficier de congés maladie pendant 5 jours additionnels, avec une rémunération versée sur la base du salaire maladie, soit poser des jours de congés annuels ou des jours de congés sans solde.

Pour toute information complémentaire, merci de contacter :

GAO Jing
Associate-Beijing Office
Gaojing@dsavocats.com

06, Janvier 2023

La Newsletter a pour but de donner un aperçu des développements juridiques récents. Son contenu n'exprime pas un avis juridique et ne saurait se substituer à une consultation juridique.