

THOMAS, MAYER  
& ASSOCIÉS

## LE COVID -19 A HONG KONG

---

LA GESTION DES RISQUES DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Eric Mayer, le 21 février 2020



# LA PROTECTION DU LIEU DE TRAVAIL

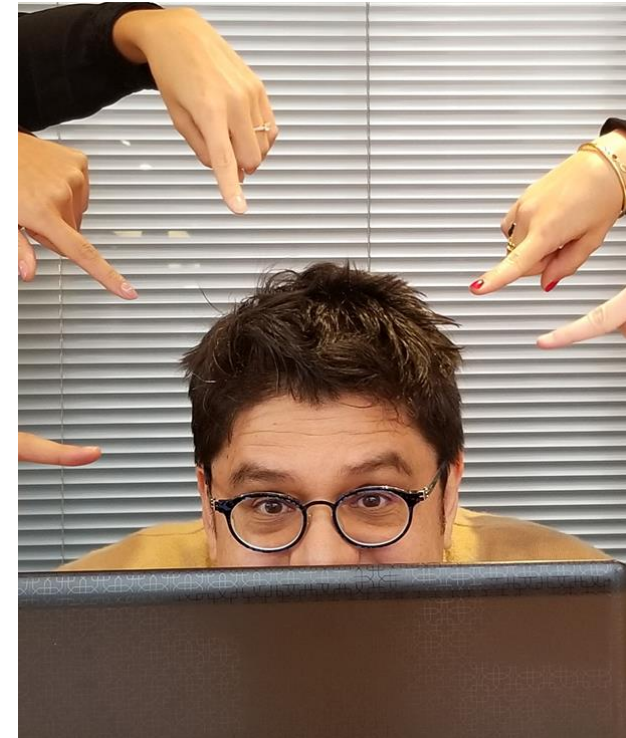
L'étendue de la responsabilité de l'employeur

# Une responsabilité qui semble limitée

- Un seul texte (de nature repressive) est applicable : l' *Occupational Safety and Health Ordinance*
  - Obligation de maintenir un lieu de travail sûr et sans risque pour la santé, dans la mesure du raisonnable (article 6)
- Aucun texte légal n'impose d'obligations précises aux employeurs pour lutter contre le COVID-19
- Même si le décret du 8 février 2020 imposant une quarantaine obligatoire place très haut la barre des mesures radicales pouvant être prises par les employeurs

# En réalité, une responsabilité potentielle importante

- Les principes généraux du droit en Common Law
  - *Duty of Care*
  - *Reasonability*
  - *Implied terms of Employment Agreements*
  - *Duty of Trust and Confidence*
- Les recommandations du *Centre for Health Department*
- Les communiqués de presse du *Labour Department*



# LES MESURES RECOMMANDÉES

- Suivre les recommandations du *Centre for Health Protection* qui expose les mesures préventives à suivre
  - Maintenir une bonne hygiène personnelle
  - Maintenir un environnement propre au bureau (bonne ventilation et désinfection régulière)
  - Maintenir des toilettes hygiéniques
- Se renseigner sur le personnel :
  - Les éventuels symptômes
  - Les déplacements récents dans les zones à risque
- Placer en quarantaine le personnel présentant un risque





# LA GESTION DU PERSONNEL

---

Application des règles de droit commun

*(Employment Ordinance & Employee's Compensation Ordinance)*



## UN EMPLOYÉ CONTRACTE LE CORONAVIRUS

Placé en quarantaine,  
ses droits vont dépendre d'une seule  
question : l'a-t-il contracté dans le  
cadre du travail ?

# CORONAVIRUS EN DEHORS DU TRAVAIL

- Traité comme un congé maladie de droit commun
- Si le salarié épuise ses jours de congé payés, son congé sera prolongé mais non rémunéré





# CONTRACTÉ DANS LE CADRE DU TRAVAIL



- Assimilé à un accident du travail
- Application de l'*Employee's Compensation Ordinance* qui prévoit en cas d'incapacité temporaire à travailler :
  - prise en charge partielle du salaire après épuisement des congés maladie rémunérés
  - prise en charge partielle des frais médicaux
  - indemnité financière importante en cas de décès
- Eventuelle demande de dommages et intérêts contre l'employeur négligent

# LE PERSONNEL PRESENTANT UN RISQUE

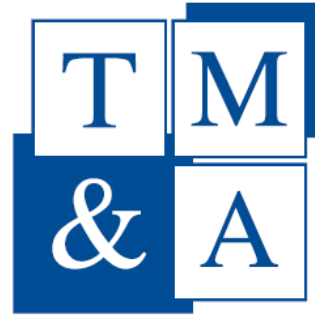
- Mise à l'écart preventive des salariés à risque :
  - continuité du contrat de travail : il se poursuit normalement car l'employé n'est pas malade, c'est une mesure de prevention
- Quarantaine obligatoire (*Compulsory Quarantine of Certain Persons Arriving at Hong Kong Regulation of 8 February 2020*) :
  - cette quarantaine est traitée comme un congé maladie régi par le droit commun





## CONCLUSION :

- UNE APPROCHE PRAGMATIQUE AU CAS PAR CAS DANS LE RESPECT DU DROIT LOCAL ET DES MESURES RAISONNABLES LIMITERONT LA RESPONSABILITE POTENTIELLE DE L'EMPLOYEUR
- DES DROITS TRÈS DIFFÉRENTS POUR LES SALARIES EN FONCTION DE LA SITUATION



THOMAS, MAYER  
& ASSOCIÉS

**MERCI**

---

Des questions ?