

# KLEYR | GRASSO

## AVOCATS A LA COUR



### Employment & Social - 6 April 2020

#### Mesures disciplinaires et obligations du salarié en temps de crise du Covid-19

Face à l'ampleur de la menace représentée par le Covid-19 et pour faire face à la baisse inévitable de l'activité économique engendrée par la pandémie, plusieurs mesures urgentes, immédiates et dérogoires au Code du travail ont été mises en place par le Gouvernement. Les régimes juridiques du chômage partiel et du congé extraordinaire pour raisons familiales ont notamment été largement modifiés pour s'adapter aux circonstances exceptionnelles de cette crise sanitaire.

#### *Chômage partiel*

Les licenciements pour motif économique sont interdits pour tous les salariés de la société dès que la société est éligible d'office pour le chômage partiel suite à une décision gouvernementale ordonnant la fermeture / suspension des activités de la société, respectivement dès que celle-ci a formulé une demande pour le chômage partiel (dans l'hypothèse où elle n'est pas éligible d'office). L'employeur ayant recours au chômage partiel pour un département de la société, ne pourra pas licencier pour motif économique, pendant la période couverte par le chômage partiel, les salariés d'un autre département non mis en chômage partiel. Toutefois, il convient de préciser que le salarié mis en chômage partiel doit rester opérationnel et à la disposition de son employeur qui peut lui demander de reprendre sa prestation de travail dans de brefs délais.

Par ailleurs, si le contrat de travail du salarié prévoit une clause de flexibilité pour le lieu de travail et/ou pour la nature de l'emploi, l'employeur peut le rappeler pour le mettre à disposition d'un autre employeur. Le salarié est obligé d'accepter le prêt temporaire de main d'œuvre présenté par l'employeur durant la période de crise.

Pour les entreprises directement touchées par les décisions de fermeture prises par le Gouvernement et pour celles admises au chômage partiel pour cas de force majeure Covid-19, la clause d'essai prévue dans le contrat de travail est suspendue à partir de la prise d'effet de la décision gouvernementale respectivement de l'admission du salarié concerné à ce régime spécial de chômage partiel. La suspension se termine à la fin de l'état de crise déclaré et la fraction de la période d'essai restant à courir reprend son cours au lendemain de la fin de l'état de crise.

### *Télétravail*

Concernant le salarié travaillant à distance, l'employeur conserve la possibilité de recourir au licenciement pour motif personnel si le salarié ne satisfait pas à ses obligations professionnelles. L'employeur peut également utiliser d'autres sanctions disciplinaires, comme par exemple l'avertissement.

### *Congé extraordinaire pour raisons familiales*

La période du congé extraordinaire pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Pendant cette durée, les dispositions légales en matière de protection contre le licenciement restent applicables aux bénéficiaires.

### *Nouveaux entrants*

Concernant les salariés nouveaux entrants, pour lesquels la date d'effet du contrat de travail est prévue dans les prochains jours, nous vous conseillons de décaler cette date, par commun accord, afin que les salariés puissent débuter leurs prestations de travail après la crise sanitaire.

Pour conclure, en tout état de cause, que le salarié soit mis en chômage partiel, en télétravail ou qu'il bénéficie du congé extraordinaire pour raisons familiales, il reste soumis à une obligation de loyauté et de bonne foi envers son employeur et doit notamment adopter une attitude respectueuse à l'égard de ce dernier à l'extérieur de la société et notamment sur les réseaux sociaux.

---

## **Disziplinarische Maßnahmen und Arbeitnehmerverpflichtungen im Rahmen der Covid-19 Krise**

Angesichts des Ausmaßes der Bedrohung durch das Covid-19 Virus und zur Bewältigung des hierdurch unvermeidlich entstandenen Rückgangs der Wirtschaft, hat die Regierung mehrere dringende, vom Arbeitsgesetz abweichende Sofortmaßnahmen ergriffen. Insbesondere die Regelungen bezüglich Kurzarbeit und des außerordentlichen Urlaubs aus Familiengründen wurden umfassend revidiert um sich den außergewöhnlichen Umständen dieser Gesundheitskrise anzupassen.

### *Kurzarbeit*

Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen sind für alle Mitarbeiter des Unternehmens verboten, soweit das Unternehmen automatisch für Kurzarbeit qualifiziert ist nach einem Beschluss der Regierung welches die Schließung oder die Unterbrechung der Aktivitäten anordnet, oder wenn das Unternehmen Kurzarbeit angefragt hat (falls es nicht automatisch für Kurzarbeit qualifiziert ist). Der Arbeitgeber, der für eine Abteilung des Unternehmens auf Kurzarbeit zurückgreift, darf während dieses Zeitraums, Mitarbeiter aus anderen Abteilungen, die sich nicht in Kurzarbeit befinden, nicht aus wirtschaftlichen Gründen entlassen.

Es sollte jedoch präzisiert werden, dass der Arbeitnehmer, der sich in Kurzarbeit befindet, betriebsfähig und für seinen Arbeitgeber verfügbar bleiben muss, da dieser seinen Arbeitnehmer jederzeit auffordern kann, seine Arbeit innerhalb einer kurzen Zeitspanne wieder aufzunehmen.

Unter Voraussetzung der Vereinbarung im Arbeitsvertrag einer Flexibilitätsklausel betreffend den Arbeitsort und/oder die Art der Tätigkeit, ist es dem Arbeitgeber gestattet, den Arbeitnehmer zurückzurufen um einem anderen Arbeitgeber ihn zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet diese befristete Zurverfügungstellung während der Krisenzeit zu akzeptieren.

Probezeiten, die in Arbeitsverträgen vereinbart wurden, werden suspendiert. Sowohl in Unternehmen, die aufgrund des Regierungsbeschlusses ihren Betrieb eingestellt haben als in Unternehmen, die Kurzarbeit aufgrund höherer Gewalt beantragt haben. In Unternehmen, die aufgrund der Einstellung des Betriebes automatisch Anspruch auf Kurzarbeit haben, gilt die Suspendierung ab Inkrafttreten des Regierungsbeschlusses. In Unternehmen, die einen Antrag auf Kurzarbeit aufgrund höherer Gewalt stellen, gilt die Suspendierung ab Genehmigung des Antrags für den betroffenen Mitarbeiter. Der restliche Anteil der Probezeit läuft ab dem ersten Tag, nach Verkündung des Ende des Notstandes weiter.

#### *Home-Office*

Der Arbeitgeber behält weiterhin das Recht die Arbeitnehmer, die zu Hause arbeiten aus persönlichen Gründen zu entlassen, falls diese Ihren beruflichen Verpflichtungen nicht nachkommen. Des Weiteren kann der Arbeitgeber auch andere Disziplinarmaßnahmen ergreifen wie z.B. eine Mahnung.

#### *Außerordentlicher Urlaub aus familiären Gründen*

Der Zeitraum des außerordentlichen Urlaubs aus Familiengründen wird der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gleichgestellt. Während diesem Zeitraum bleiben die zutreffenden gesetzlichen Bestimmungen zum Kündigungsschutz also anwendbar.

#### *Neueinstellungen*

Bei Neueinstellungen, bei denen der Arbeitsvertrag in den nächsten Tagen in Kraft treten soll, raten wir Ihnen, dieses Datum im gegenseitigen Einvernehmen so zu verschieben, dass die Arbeitnehmer nach der Gesundheitskrise ihre Arbeit aufnehmen können.

Anschließend und unabhängig davon ob der Arbeitnehmer Kurzarbeit, Homeoffice oder außerordentlichen Urlaub aus Familiengründen in Anspruch nimmt, ist der Arbeitnehmer weiterhin an seine Loyalitätspflicht und Gutgläubigkeit gebunden und sollte insbesondere außerhalb des Unternehmens und vor allem in sozialen Netzwerken eine respektvolle Haltung gegenüber seinem Arbeitgeber beweisen.

---

## **Disciplinary measures and employee obligations in times of the Covid-19 crisis**

Given the threat posed by Covid-19 and in order to deal with the inevitable decline of the economy caused by the pandemic, several urgent and immediate measures derogating from the Labour Code have been adopted by the Government. In particular, the legal regimes for short-time working and extraordinary leave for family reasons have been extensively modified in order to be able to respond to the exceptional circumstances of this health crisis.

### *Short-time work*

Dismissals for economic reasons are prohibited for all employees of the company from the moment the company is eligible by default for short-time work due to a government decision ordering the closing or suspension of the company's activities, or if the company has made a request for short-time work (if it is not eligible by default). An employer using short-time working for a department of the company may, during this period not dismiss his employees on economic grounds, including employees from another department not being on short-time working.

However, it should be specified that the employee on short-time working must remain operational and at the disposal of his employer, who may ask him at any time to resume work within a short period. Moreover, if the employee's employment contract provides a flexibility clause concerning the place of work and/or the nature of the employment, the employer may recall him to make him available to another employer. The employee is obliged to accept the temporary loan of labour presented by the employer during this crisis period.

For companies directly affected by the Government's decisions to close down and for those admitted to short-time working due to case of force majeure Covid-19, the trial clause provided for in the employment contract is suspended as from the effective date of the Government's decision or as from the admission of the employee concerned to this special short-time working scheme. The suspension ends at the end of the declared state of crisis and the fraction of the trial period remaining runs its course the day following the end of the state of crisis.

### *Teleworking*

Regarding the employee working on distance, the employer remains entitled to repose on a dismissal based on personal grounds in case the employee does not meet his or her professional obligations. The employer may also use other disciplinary sanctions such as a warning.

### *Extraordinary leave for family reasons*

The period of extraordinary leave for family reasons is treated as a period of incapacity of work due to illness or accident. During this period, the legal provisions on protection against dismissal remain applicable to the beneficiaries' of the leave.

### *New entrants*

For new hires, for whom the effective date of the employment contract is expected in the next few days, we advise you to postpone this date by mutual agreement, so that the employees can begin

their work after the health crisis.

To conclude, in any event, whether the employee is placed on short-time working, teleworking or extraordinary leave for family reasons, he remains subject to his obligation of loyalty and good faith towards his employer and must in particular adopt a respectful attitude towards the latter outside the company and in particular on social networks.

---

## **KLEYR GRASSO**

[Christian JUNGERS](#), Partner

[Philippe NEY](#), Partner

[Anissa BALI](#), Counsel

[Céline DEFAY](#), Counsel

[Sandra RAPP](#), Counsel

[Christophe NEY](#), Counsel

[Laure WOEHLING](#), Counsel

[Daniel NERL](#), Senior Associate

[Marie GUEBELS](#), Senior Associate

[Lina LOBEFARO](#), Senior Associate

[Laura BACH](#), Associate

[Anne DE BOURCY](#), Associate

[Jade MADERT](#), Associate

[Olivier GOERES](#), Associate

[Anaïs JUNGES](#), Associate

[Charlotte KRIEF](#), Associate

[Maaïke DEROOST](#), Associate

[Laura VAN VRECKEM](#), Associate

[Kim LUKAC](#), Associate

*This ePublication is for general guidance only and does not constitute definitive advice.*

*(c) KLEYR GRASSO 2020*

---

[Unsubscribe](#) | [Manage your subscription](#)

B.P. 559 L-2015 Luxembourg