

## FAQ Coronavirus

27 February 2020

### 1. What is the nature and extent of the employer's obligation with respect to the Coronavirus 2019-ncov?

In general, the Labour Code provides that *"the employer is obliged to ensure the safety and health of employees in all work-related aspects"; "within the framework of his responsibilities, the employer shall take the necessary measures for the protection of the safety and health of employees, including activities of prevention of occupational risks, information and training as well as the establishment of the necessary organization and means"*.

This obligation of the employer to ensure the safety and health of employees is obviously also applicable in the context of trips that an employee carries out abroad on behalf of his Luxembourg employer.

In concrete terms, employers have a reinforced obligation of means, which means that they must:

- take preventive measures and
- if the risk should prove to be real, also take measures to protect employees.

### 2. What concrete steps must / can the employer take?

In order to ensure prevention, the employer can take the following measures:

- Check with official sources (e.g. website of the Ministry of Foreign Affairs or the health authorities of the countries concerned and Luxembourg, but also official sources such as the World Health Organisation) to see if there is an official recommendation.
- Inform employees of the steps taken and the results obtained (e.g. if applicable, absence resulting from official recommendation not to travel to a particular region).
- Provision of specific equipments such as hydro-alcoholic solutions for hand disinfection, and masks if the risk becomes real.

The steps taken by an employer should ideally be documented, so that it can be proven that preventive measures have been taken and, if necessary, that there is no ban on travel to a certain region.

Should the risk prove to be real, the employer can take the following measures:

- **Teleworking:** if the job position allows it. The various classical constraints of telework apply even if there is a compelling reason for it. The regulatory constraints of professional secrecy for all companies in the banking and insurance sector, and tax constraints, particularly for persons residing outside of Luxembourg, continue to apply in the same way. Provision should also be made for a procedure to provide an ad hoc framework for such telework, unless such a procedure already exists within the company.
- **Extraordinary leave:** if telework is not possible because, for example, the job position does not allow it, then the employer would have no choice but to grant extraordinary leave to the employee(s) with continued pay without counting a single day of ordinary leave.

### 3. What responsibility does an employer have in the event of contamination of an employee?

If a health or safety incident occurs during an employee's assignment abroad (e.g. a virus infection), the employer can only be held criminally liable if the employee can provide evidence that the employer has breached his/her health and safety obligations.

It is therefore essential for any employer to be able to demonstrate, where appropriate, that all (reasonable) preventive and employee protection measures have been taken, particularly in the context of assignments in geographical areas that may involve a certain safety and/or health risk.

### 4. Can the employer prohibit an employee from making a private trip to a high-risk area?

If the trip is organised in the context of the employee's private life, the employer cannot prohibit it; at most he can discourage it. The employer may, for example, invite the employee to inform himself of the risks associated with such a trip by providing him with useful official addresses where he can find up-to-date information on the risks.

If an employee nevertheless travels to a high-risk area despite being discouraged from doing so, the employer could require to be informed by the employee; he may also warn the employee that he or she may be refused access to the workplace if the health and safety of the employees is at risk.

The employer may also ask a doctor to carry out a medical examination before the person returns to work.

## 5. Can the employer prohibit an employee from entering the workplace if he fears that the employee has been in contact with persons likely to be carriers of the virus or after having stayed in a high-risk area?

As the employer is in charge of the organisation of work in his company and, as a corollary, is responsible for the risks linked to the operation of his company, he is entitled to refuse an employee access to his workstation. The employer must not, however, commit an abuse of right and the risk justifying the refusal to access the workplace must be serious.

Mere suspicion does not entitle the employer to refuse the employee access.

In case of doubt, the employer always has the option of calling upon his occupational health service (ASFT or STM).

## 6. Is there a leave of absence to cover an absence related to exposure to the virus?

There is no special leave for employees who have been in contact with people who may be carriers of the virus or after having been in a high-risk area.

Moreover, there is no accidental or involuntary technical unemployment scheme applicable in the event of a risk of epidemic.

If the employee presents symptoms that prevent him/her from working, he/she will be considered a sick employee and will be subject to the same obligations and regime as any sick employee (obligation to inform on the first day of absence and to provide a medical certificate at the latest on the third day of illness).

In the absence of symptoms, it is impossible for a doctor to put the employee on sick leave. The Minister of Health, Paulette Lenert, however, specified that without symptoms, a doctor from the Health Department or the Health Inspectorate can request a mandatory leave for quarantine. In this case, the days of quarantine can be covered by Social Security.

When the employee is the parent of a child requiring his presence with him/her for health reasons, he/she will be entitled to leave for family reasons if the conditions are met (balance of days available per age group of the child, up to and including 18 years of age).

7. Does the employee have an obligation to inform his/her employer of possible exposure to the virus (e.g. travel to an affected region, contact with a person returning from an affected region, etc.)?

There is no legal obligation on the part of the employee to inform his/her employer of a possible exposure to the virus. However, on the basis of the obligations of loyalty and good faith that must govern all employment relationships, the employer is entitled to expect to receive such information, which will enable him to take the preventive measures he considers necessary.

The employer must communicate with his employees and stress the importance of transparent information.

8. Does the employee have a right to withdraw? In particular, can the employee refuse to work or to carry out an assignment for safety reasons?

The Labour Code provides any employee with the right to withdraw in case of serious, immediate and unavoidable danger. The Labour Code provides that in such a case, the employee may not suffer any prejudice relating to the exercise of his/her right to withdraw, i.e. no sanction may be pronounced by the employer if the exercise of the right to withdraw is justified. A dismissal carried out in violation of this prohibition of sanctions is automatically abusive.

9. Can the employer oblige an employee who cannot come to his/her workplace to do remote work?

If the job allows it and if the employer has provided the employee with the equipment to enable him/her to do remote work, the employer can oblige him/her to work.

As with telework, different regulatory and fiscal constraints apply.

The costs related to remote work are borne by the employer.

An employee's refusal to work remotely, without valid justification, may be sanctioned by the employer.

## 10. Can an employee refuse to take a business trip on the pretext that he/she fears being in contact with persons likely to be carriers of the virus or to have to stay in a high-risk area?

Before organising a business trip, it is recommended that all employers check with official sources (e.g. the website of the Ministry of Foreign Affairs or the health authorities of the countries concerned and Luxembourg, but also official sources such as the World Health Organisation) to see if there is an official recommendation not to travel to the country/region of the trip and to inform the employee required to travel of the result of these checks.

After this initial check, a distinction must be made according to the country of the trip.

If the trip is planned to take place in a country/region at risk, in accordance with its obligation to ensure the safety and health of employees, the employer should cancel or even postpone the trip. If the employer maintains the trip, the employee can invoke his right to withdraw and he/she will not be sanctioned for this. Sending an employee on a trip to a high-risk area would certainly constitute a breach of the employer's obligation to protect the health and safety of employees.

If the planned trip is scheduled to take place in a country/region that is not on the official list of countries/regions at risk, the employee's refusal may be subject to disciplinary action up to and including dismissal for refusal to comply with an order.

## 11. Can an employee refuse to have a meeting with people from at-risk countries?

If the slightest risk exists, it is the employer's responsibility to find alternative solutions to avoid close contact (e.g. video-conferences, conference calls).

If there is no risk, the employer has no obligation to respond favourably to the unfounded fears of his employees. Transparent and up-to-date information is important to avoid any psychosis.

## 12. Should the employer grant an employee's request to telework in order to care for children who are temporarily not allowed to attend their school?

In general, an employer has no legal obligation to accept a telework request and the employee will have to apply for leave.

However, if the employee has a child who has potentially been in contact with a person who may be a carrier of the virus or who has stayed in a high-risk area, it is in the employer's interest to grant telework as a preventive measure.

## 13. What are the means available to an employer faced with employee absences?

Any employer may, in compliance with the legal conditions and limits:

- request overtime by notifying ITM;
- conclude fixed-term contracts;
- refuse to take annual leave if the needs of the service require it; or
- reassign internally (in the event of unilateral changes unfavourable to the employee, a specific procedure similar to the dismissal procedure – notice period and notification of reasons in the event of a written request from the employee, is legally required).

## 14. Useful links for information on the developing situation

<https://www.astf.lu/covid-19-virus>

<http://sante.public.lu/fr/prevention/coronavirus-00/coronavirus-conseils-voyageurs.pdf>

<https://www.who.int/fr/news-room/q-a-detail/q-a-coronaviruses>

<https://www.ecdc.europa.eu/en>

<http://sante.public.lu/fr/prevention/coronavirus-00/index.html>

# FAQ Coronavirus

Février 2020

## 1. Quelle est la nature et l'étendue de l'obligation de l'employeur face au Coronavirus 2019-ncov ?

De façon générale, le Code du travail prévoit que « l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail », « dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des salariés, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires ».

Cette obligation de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés est évidemment également applicable dans le cadre des missions qu'un salarié effectue à l'étranger pour le compte de son employeur luxembourgeois.

Concrètement, les employeurs ont une obligation de moyens renforcée ce qui signifie qu'ils doivent :

- prendre des actes de prévention et
- si le risque devait s'avérer, prendre également des mesures de protection des salariés.

## 2. Quelles mesures concrètes l'employeur doit-il / peut-il prendre ?

Afin d'assurer la prévention, l'employeur peut prendre les mesures concrètes suivantes :

- Vérifier auprès de sources officielles (p.ex. site internet du ministère des affaires étrangères ou des autorités de la santé des pays concernés et du Luxembourg, mais aussi des sources officielles comme par exemple l'Organisation Mondiale de la Santé) s'il existe une recommandation officielle.
- Informer les salariés des démarches effectuées et des résultats obtenus (p.ex. si applicable, absence de recommandation officielle de ne pas voyager dans une région particulière).
- Mise à disposition de matériel spécifique comme des solutions hydro-alcooliques pour se désinfecter les mains, et des masques si le risque s'avère plus sérieux.

Les démarches entreprises par un employeur devraient idéalement être documentées, ceci afin de pouvoir prouver que des mesures de prévention avaient été prises et, le cas échéant, qu'aucune interdiction de voyager vers une certaine région n'existait.

Si le risque devait s'avérer prégnant, l'employeur peut prendre les mesures concrètes suivantes :

- Télétravail : si le poste de travail le permet. Les différentes contraintes classiques du télétravail s'appliquent même s'il y a une raison impérieuse qui justifie la mise en télétravail. Les contraintes réglementaires de secret professionnel pour toutes les sociétés du secteur bancaire et toutes les assurances, les contraintes fiscales,

notamment pour les personnes qui résident en dehors du Luxembourg, continuent à s'appliquer de la même manière. Il faudrait par ailleurs prévoir une procédure qui encadre de manière ad hoc ce télétravail à moins qu'une telle procédure n'existe déjà au sein de l'entreprise.

- Congé extraordinaire : si le télétravail n'est pas possible parce que le poste de travail par exemple ne le permet pas, alors l'employeur n'aurait d'autre choix que d'accorder un congé extraordinaire au/x salarié/s avec maintien de salaire sans décompter un seul jour de congé ordinaire.

### 3. Quelle responsabilité pèse sur un employeur en cas de contamination d'un salarié ?

En cas de survenance d'un incident sanitaire (ex. une infection par le virus) ou sécuritaire dans le cadre d'une mission d'un salarié à l'étranger, la responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée uniquement si le salarié peut rapporter la preuve d'un manquement de l'employeur à son obligation de santé et de sécurité.

Il est par conséquent essentiel pour tout employeur de pouvoir démontrer le cas échéant que toutes les mesures (raisonnables) de prévention et de protection des salariés ont été prises, notamment dans le cadre de missions dans des zones géographiques pouvant impliquer un certain risque sécuritaire et/ou sanitaire.

### 4. L'employeur peut-il interdire à un salarié de faire un voyage privé dans une région à risque ?

Si le voyage est organisé dans le cadre de la vie privée du salarié, l'employeur ne peut pas l'en interdire, tout au plus peut-il l'en décourager. L'employeur peut notamment inviter le salarié à s'informer des risques liés à un tel voyage en lui communiquant par exemple les adresses officielles utiles où trouver les informations à jour sur les risques.

Si un salarié devait néanmoins voyager dans une région à risque malgré le découragement de ne pas s'y rendre, l'employeur pourrait exiger d'en être informé et avertir le salarié qu'un refus d'accès au poste de travail peut lui être opposé à son retour si la santé et la sécurité des salariés sont menacées.

L'employeur peut demander à un médecin de procéder à un contrôle médical avant que la personne ne reprenne le travail.



## 5. L'employeur peut-il interdire l'accès au poste de travail à un salarié s'il craint que le salarié ait été en contact avec des personnes susceptibles d'être porteuses du virus ou après avoir séjourné dans une zone à risque ?

L'employeur étant maître de l'organisation du travail dans son entreprise et, corolairement, ayant la charge des risques liés au fonctionnement de son entreprise, il est en droit de refuser l'accès au poste de travail d'un salarié. L'employeur ne doit toutefois pas commettre un abus de droit et le risque justifiant le refus d'accès doit être sérieux.

Une simple suspicion n'autorise pas l'employeur à refuser l'accès du salarié.

En cas de doute, l'employeur a toujours la possibilité de faire appel à son service de médecine au travail (ASFT ou STM).

## 6. Existe-t-il un congé pour couvrir une absence liée à une exposition au virus ?

Il n'y a pas de congé spécial pour les salariés qui auraient été en contact avec des personnes susceptibles d'être porteuses du virus ou après avoir séjourné dans une zone à risque.

Il n'y a par ailleurs pas de régime de chômage accidentel ou technique involontaire s'appliquant en cas de risque d'épidémie.

Si le salarié présente des symptômes l'empêchant de travailler, il sera assimilé à un salarié malade et se trouvera soumis aux mêmes obligations et régime que tout salarié malade (obligation d'information le 1er jour d'absence et remise d'un certificat médical au plus tard le 3ème jour de maladie).

En l'absence de symptôme, il est impossible pour un médecin de délivrer un arrêt de travail. La ministre de la Santé, Paulette Lenert, a toutefois précisé que sans symptôme, un médecin de la direction de la Santé ou de l'Inspection sanitaire peut délivrer un arrêt de travail pour une quarantaine. Dans ce cas, les jours de quarantaine peuvent être pris en charge par la Sécurité sociale.

Lorsque le salarié est parent d'un enfant nécessitant sa présence auprès de lui pour des raisons de santé, il pourra bénéficier d'un congé pour raisons familiales si les conditions remplies (enfant jusqu'à 18 ans inclus, solde de jours disponibles par tranche d'âge de l'enfant).

## 7. Est-ce que le salarié a une obligation d'informer son employeur d'une exposition éventuelle au virus (p.ex. voyage dans une région à risque, contact avec une personne revenant d'une région à risque, etc.) ?

Il n'existe pas d'obligation légale du salarié d'informer son employeur en cas d'une exposition éventuelle au virus. Toutefois, sur base des obligations de loyauté et de bonne foi qui doivent gouverner toutes relations de travail, l'employeur est en droit de s'attendre à recevoir une telle information, information qui lui permettra de prendre les mesures de prévention qu'il estime nécessaire.

L'employeur doit communiquer avec ses salariés et mettre en avant l'importance d'une information transparente.

## 8. Le salarié a-t-il un droit de retrait ? Notamment, peut-il refuser de prêter son travail ou d'effectuer une mission pour des raisons de sécurité ?

Le Code du travail prévoit un droit de retrait de tout salarié en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité. Le Code du travail prévoit que dans un tel cas de figure, le salarié ne peut subir aucun préjudice relatif à l'exercice de son droit de retrait, c.-à-d. qu'aucune sanction ne peut être prononcée par l'employeur si l'exercice du droit de retrait est justifié. Un licenciement effectué en violation de cette interdiction de sanction est automatiquement abusif.

## 9. L'employeur peut-il obliger un salarié qui ne peut se rendre sur son lieu de travail à faire du travail à distance ?

Si le poste de travail le permet et si l'employeur a mis à la disposition du salarié le matériel lui permettant de faire du travail à distance, il peut l'obliger à travailler.

Comme pour le télétravail, les différentes contraintes réglementaires et fiscales s'appliquent.

Les frais liés au travail à distance sont à charge de l'employeur.

Un refus du salarié de travailler à distance, sans justification valable, peut être sanctionné par l'employeur.

## 10. Un salarié peut-il refuser de faire un voyage professionnel sous prétexte qu'il craint d'être en contact avec des personnes susceptibles d'être porteuses du virus ou de devoir séjourner dans une zone à risque ?

Avant l'organisation d'un voyage professionnel, il est recommandé à tout employeur de vérifier auprès de sources officielles (p.ex. site internet du ministère des affaires étrangères ou des autorités de la santé des pays concernés et du Luxembourg, mais aussi des sources officielles comme par exemple l'Organisation Mondiale de la Santé) s'il existe une recommandation officielle de ne pas se rendre dans le pays ou dans la région de la mission et d'informer le salarié appelé à voyager du résultat de ces vérifications.

Après cette première vérification, il y a lieu de distinguer suivant le pays de la mission.

Si la mission envisagée est prévue dans un pays / région à risque, en vertu de son obligation d'assurer la sécurité et la santé des salariés, l'employeur devrait annuler, voire reporter la mission. Si l'employeur maintient la mission, le salarié peut invoquer son droit de retrait et il ne pourra être sanctionné de ce fait. Envoyer un salarié en mission dans une zone à risque constituerait certainement un manquement de l'employeur à son obligation de protéger la santé et la sécurité des salariés.

Si la mission envisagée est prévue dans un pays / une région qui ne figure pas sur la liste officielle de pays / région à risque, le refus du salarié peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire allant jusqu'au licenciement pour refus d'ordre.

## 11. Un salarié peut-il refuser de faire un meeting avec des personnes provenant de pays à risque ?

Si le moindre risque existe, il incombe à l'employeur de trouver des solutions alternatives afin d'éviter tout contact rapproché (vidéo-conférences, conférences téléphoniques).

En l'absence de risque, l'employeur n'a aucune obligation de répondre favorablement aux craintes non fondées de ses salariés. Une information transparente et actualisée est importante pour éviter toute psychose.

## 12. L'employeur doit-il faire droit à la demande d'un salarié de faire du télétravail en vue de la garde d'enfants n'étant pas admis dans leur établissement scolaire?

De manière générale, un employeur n'a aucune obligation légale d'accepter une demande de télétravail et le salarié devra faire une demande de congé.

Toutefois, si le salarié a un enfant qui a potentiellement été en contact avec une personne susceptible d'être porteuse du virus ou qui a séjourné dans une région à risque, l'employeur a tout intérêt à accorder le télétravail comme mesure de prévention.

## 13. Quelles sont les moyens à disposition d'un employeur confronté aux absences de ses salariés ?

Tout employeur peut, dans le respect des conditions et limites légales :

- requérir la prestation d'heures supplémentaires moyennant notification à l'ITM ;
- recourir à la conclusion de CDD ;
- refuser la prise de congé si les besoins du service l'exigent ;
- réaffectation interne (en cas de modification unilatérale défavorable au salarié, une procédure spécifique ressemblant à la procédure de licenciement – avec respect d'un préavis et la notification de motifs en cas de demande écrite du salarié, est légalement requise).

## 14. Liens utiles pour se renseigner sur l'évolution de la situation

<https://www.astf.lu/covid-19-virus>

<http://sante.public.lu/fr/prevention/coronavirus-00/coronavirus-conseils-voyageurs.pdf>

<https://www.who.int/fr/news-room/q-a-detail/q-a-coronaviruses>

<https://www.ecdc.europa.eu/en>

<http://sante.public.lu/fr/prevention/coronavirus-00/index.html>

## Allen & Overy contacts



**André Marc**  
Partner

**Contact**  
Tel: +352 44 44 5 5724  
andre.marc@allenoverly.com



**Gilles Dall' Agnol**  
Counsel

**Contact**  
Tel: +352 44 44 5 5104  
gilles.dallagnol@allenoverly.com



**Gabrielle Eynard**  
PSL-Senior Associate

**Contact**  
Tel: +352 44 44 5 5115  
gabrielle.eynard@allenoverly.com



**Sabrina Bodson**  
Senior Associate

**Contact**  
Tel +352 44 44 5 5164  
sabrina.bodson@allenoverly.com



**Christophe Emzen**  
Senior Associate

**Contact**  
Tel +352 44 44 5 5112  
christophe.emzen@allenoverly.com



**Maurice Macchi**  
Senior Associate

**Contact**  
Tel +352 44 44 5 5231  
maurice.macchi@allenoverly.com



**Nathaël Malanda**  
Senior Associate

**Contact**  
Tel +352 44 44 5 5206  
nathael.malanda@allenoverly.com



**Julian Kisslinger**  
Associate

**Contact**  
Tel +352 44 44 5 5316  
julian.kisslinger@allenoverly.com



**Laurie Lousami**  
Junior Associate

**Contact**  
Tel +352 44 44 5 5299  
laurie.lousami@allenoverly.com



**Amila Oncic**  
Junior Associate

**Contact**  
Tel +352 44 44 5 5151  
amila.oncic@allenoverly.com



**Eric Weber**  
Junior Associate

**Contact**  
Tel +352 44 44 5 5462  
eric.weber@allenoverly.com



**Clara Duc**  
Juriste

**Contact**  
Tel +352 44 44 5 5180  
clara.duc@allenoverly.com

Allen & Overy means Allen & Overy LLP and/or its affiliated undertakings. Allen & Overy LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales with registered number OC306763. Allen & Overy (Holdings) Limited is a limited company registered in England and Wales with registered number 07462870. Allen & Overy LLP and Allen & Overy (Holdings) Limited are authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority of England and Wales.

The term partner is used to refer to a member of Allen & Overy LLP or a director of Allen & Overy (Holdings) Limited or, in either case, an employee or consultant with equivalent standing and qualifications or an individual with equivalent status in one of Allen & Overy LLP's affiliated undertakings. A list of the members of Allen & Overy LLP and of the non-members who are designated as partners, and a list of the directors of Allen & Overy (Holdings) Limited, is open to inspection at our registered office at One Bishops Square, London E1 6AD.

© Allen & Overy LLP 2020. This document is for general guidance only and does not constitute definitive advice. | LU:15891589.2