

Questions fréquentes: Covid-Check en entreprise

Update 01/2022

Le 16 décembre 2021, la Chambre des Députés a adopté l'introduction du Covid-Check dans les entreprises à partir de mi-janvier 2022. Il faut rappeler qu'il s'agit d'une décision du parlement sur base d'une proposition du gouvernement. La mise en place en tant que telle n'a pas été l'objet de négociations entre les partenaires sociaux. Celles-ci ont uniquement porté sur les modalités pratiques de mise en œuvre. Dans le cadre de ces négociations, l'OGBL a obtenu que la nouvelle loi soit beaucoup plus précise que la première loi relative au Covid-Check facultatif, qui était source d'insécurité juridiques, et a évité que cet instrument de santé publique puisse mener à des situations de précarité extrême pour certain.e.s salarié.e.s. Ainsi, le Covid-Check ne peut être un motif de licenciement ni mener à une interruption de l'affiliation à la sécurité sociale.

A quelle date le Covid-Check 3G en entreprise sera-t-il obligatoire?

La loi du 24 décembre 2021 rend obligatoire le régime du Covid-Check (3G) sur le lieu de travail à partir du 15 janvier 2022. La validité de cette loi est actuellement limitée au 28 février 2022.

Qu'est-ce qu'on entend par Covid-Check 3G?

A partir du 15 janvier 2022 tout.e salarié.e est obligé.e de présenter:

- ▶ soit un certificat de vaccination valable suivant les dispositions luxembourgeoises,
- ▶ soit un certificat de rétablissement (valable entre le 11^e et le 180^e jour à partir de la date du résultat du test PCR positif),
- ▶ soit un certificat de test négatif (test PCR valable 48h ou test antigénique rapide certifié valable 24h),

- ▶ soit un certificat de contre-indication à la vaccination contre le Covid-19.

Est-ce qu'il faut également présenter un test négatif?

Les personnes disposant d'un certificat de vaccination valable ou d'un certificat de rétablissement valable ne sont pas dans l'obligation de présenter en plus un test négatif.

Toutefois, pour les personnes disposant d'un certificat de contre-indication à la vaccination, il faut également présenter

- ▶ un certificat de test TAAN (PCR) certifié négatif ou un test antigénique rapide SARS-CoV-2 certifié négatif ou
- ▶ le résultat négatif d'un test autodiagnostique servant au dépistage du SARS-CoV-2 réalisé sur place.


À cet égard, le Gouvernement a mis en place un mécanisme visant à mettre à la disposition de ces personnes des tests en nombre illimité.

Et les tests effectués en dehors du Grand-Duché?

C'est possible, mais le certificat doit contenir un code QR valable. Les personnes concernées peuvent vérifier la validité de leur test au Luxembourg en installant l'application officielle « CovidCheck.lu ».

Est-ce que cela veut dire que le Covid-Check est imposé à travers tous les secteurs de l'économie?

Oui, toutes les entreprises du secteur privé et du secteur public doivent l'appliquer, indépendamment du fait qu'il y ait des contacts ou non avec d'autres personnes. L'employeur ou une autre personne désignée par ce dernier est dans l'obligation d'assurer que l'ensemble des salarié.e.s



disposent d'un certificat valable sur le lieu de travail. Le Covid-Check ne s'applique évidemment pas si le/la salarié.e est en télétravail.

Et les personnes externes?

L'employeur peut décider que l'accès à l'ensemble ou à une partie de son entreprise par des personnes externes, comme par toutes personnes tierces, soit soumis à l'obligation de présenter un des certificats énumérés ci-dessus.

Est-ce que l'employeur est en droit de tenir une liste des salarié.e.s vacciné.e.s ou rétabli.e.s?

Oui. L'employeur peut tenir une liste de ses salarié.e.s vacciné.e.s ou rétabli.e.s pour faciliter les vérifications, mais l'inscription sur cette liste doit être volontaire et elle ne peut contenir que le nom des salarié.e.s et la durée de validité de leur certificat. Elle doit être détruite à l'expiration de la loi, soit au 28 février 2022.

L'employeur peut déléguer la tenue de cette liste soit à un ou plusieurs de ses salarié.e.s, soit à un ou plusieurs prestataires externes. Seul l'employeur et la ou les personnes chargées de la tenue de ladite liste peuvent accéder à son contenu.

Est-ce que l'employeur est en droit de vérifier l'identité des titulaires de certificat?

Oui. Afin de prévenir les falsifications ou usurpations des certificats concernés, l'employeur peut s'assurer de l'identité des titulaires des certificats concernés, en la comparant à celle figurant sur une pièce d'identité. Il peut déléguer cette vérification soit à l'un ou plusieurs de ses salariés, soit à un ou plusieurs prestataires externes.

Est-ce qu'il y a des conséquences si on refuse l'inscription sur une telle liste?

Non, le défaut d'inscription sur la liste n'a aucun impact sur la relation de travail. Le/la salarié.e devra néanmoins se soumettre à un contrôle de son statut à chaque prise de travail. D'ailleurs, la/le salarié.e inscrit.e sur cette liste peut demander son retrait à tout moment et sans qu'aucune justification ne soit nécessaire.

Qu'est ce qui se passe si un.e salarié.e refuse de se soumettre au Covid-Check?

La/le salarié.e qui refuse ou qui est dans l'impossibilité de présenter l'un desdits certificats n'a pas le droit d'accéder à son lieu de travail. Elle/il peut alors demander à prendre des jours de congé de récréation légaux ou conventionnels.

En l'absence d'accord de l'employeur ou si la/le salarié.e ne souhaite pas utiliser les jours de congé de récréation légaux ou conventionnels, elle/il perd de plein droit la partie

de sa rémunération correspondant aux heures de travail non prestées (« dispense non rémunérée »).

Quelles sont les conséquences d'une période de non-rémunération?

Contrairement au congé sans solde, cette dispense non rémunérée est

- ▶ neutralisée par rapport au mode de calcul de l'indemnité de chômage et de l'indemnité compensatoire de reclassement,
- ▶ assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés,
- ▶ comptabilisée pour la détermination des droits légaux ou conventionnels acquis par la/le salarié.e au titre de son ancienneté.

Le droit aux prestations de soins de santé est maintenu et cette période compte également comme période effective d'assurance obligatoire dans la limite du seuil de 64 heures (un mois n'est reconnu comme période d'assurance que si on travaille au moins 64 heures par mois)

Si ce seuil n'est pas atteint en raison d'heures non-rémunérées, les parts patronale et salariale des cotisations pour l'assurance pension relatives aux heures manquantes pour atteindre ce seuil sont versées par l'employeur. Par après, l'employeur peut déduire la somme correspondante sur les futurs salaires pour récupérer la part salariale des cotisations payées pendant au maximum 6 mois.

Autrement dit: si par exemple un.e salarié.e ne travaille pas pendant un mois entier en raison d'une telle période de non-rémunération, l'employeur verse les parts patronale et salariale des cotisations pour l'assurance pension pour 64 heures, soit $2 \times 8\%$ au taux horaire dû si la personne avait travaillé normalement. L'employeur est en droit de récupérer la part salariale payée pendant au maximum 6 mois sur des paiements de salaires futurs.


Ainsi, la/le salarié.e préserve ses droits liés à l'affiliation obligatoire comme p.ex. les allocations familiales.

A noter enfin que la période de non-rémunération n'est pas à considérer comme une sanction disciplinaire.

Est-ce que l'employeur peut procéder à un licenciement en raison d'une non présentation de certificat valable?

Non, la non-présentation d'un certificat valable et l'absence sur le lieu de travail en résultant ne constituent pas un motif de licenciement ou de sanctions disciplinaires.

En cas de résiliation du contrat de travail effectuée en violation de ces dispositions, la/le salarié.e peut demander,



dans les 15 jours, par simple requête au président de la juridiction du travail, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de son contrat de travail.

Dans ce cas, il est vivement recommandé de s'adresser à notre Service Information, Conseil et Assistance (SICA) pour assurer un suivi adéquat.

Est-ce que la/le salarié.e peut toucher le chômage partiel au lieu d'une période non-rémunérée?

Non, les salarié.e.s qui ne peuvent pas présenter un des certificats requis, ne peuvent pas être admis au bénéfice des prestations du chômage partiel.

Et les salarié.e.s ne disposant que de la 1^{ère} dose de vaccin?

Ces salarié.e.s, en attendant leur 2^e dose, pourront se faire tester gratuitement à compter du 14 janvier 2022. À cet effet et depuis le 16 décembre 2021, ils se verront remettre, lors de l'administration de leur première dose de vaccin, une série de 20 codes. Ces codes leur permettront d'effectuer 20 autotests antigéniques certifiés gratuits dans l'un des cinq centres de tests gérés par l'armée luxembourgeoise jusqu'à l'obtention d'un schéma vaccinal complet et ceci jusqu'au 28 février 2022. Les rendez-vous y relatifs peuvent être fixés depuis le 10 janvier 2022 sur le site www.covidtesting.lu.