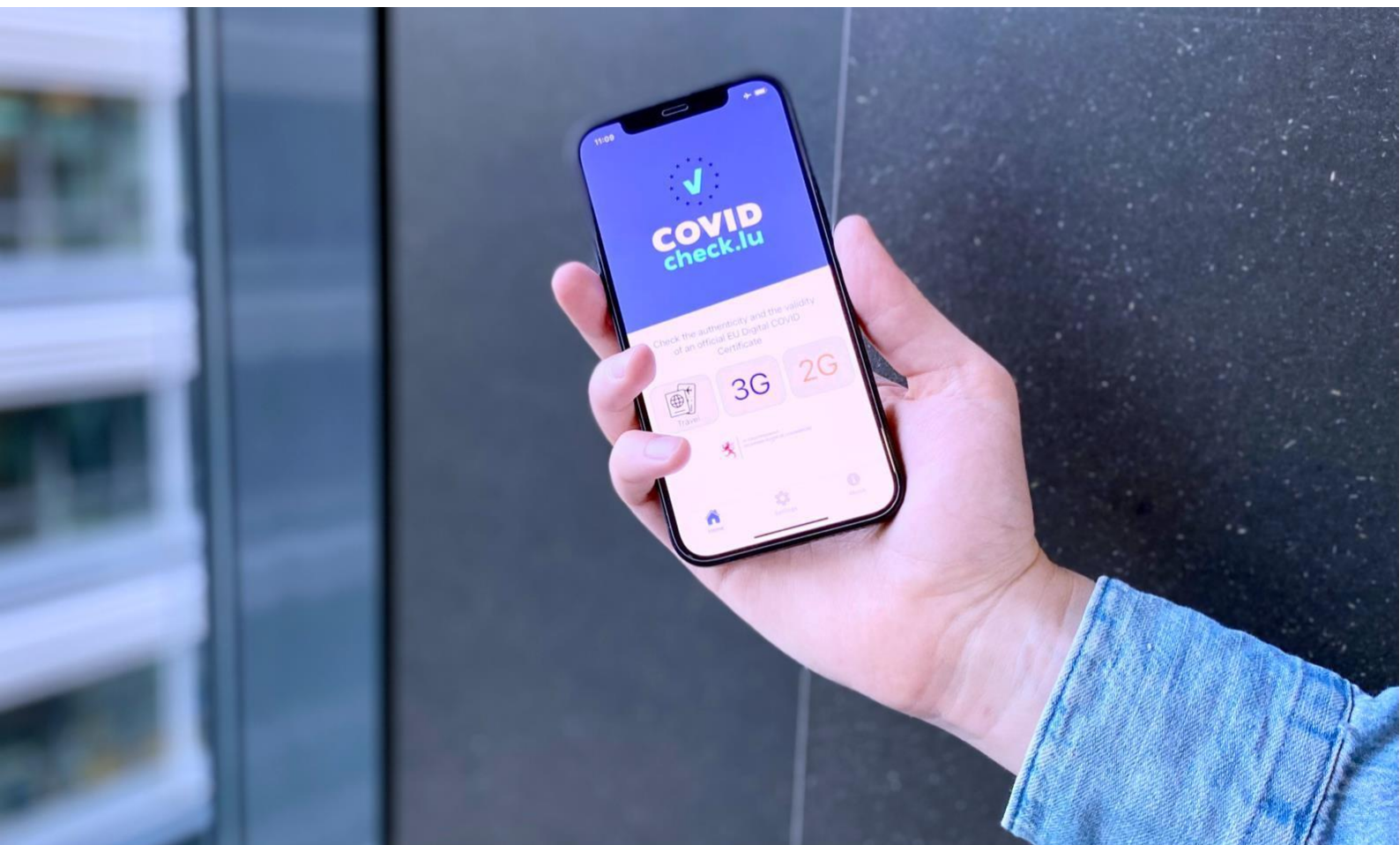




UNION DES ENTREPRISES
LUXEMBOURGEOISES

28 décembre 2021

FOIRE AUX QUESTIONS SUR LES MESURES SANITAIRES POUR LES ACTIVITES ECONOMIQUES (HORS SECTEUR HORECA)



La présente foire aux questions (« FAQ ») a pour objectif d'aider les entreprises à mettre en œuvre les mesures sanitaires telles que prévues par la loi modifiée du 17-07-2020 sur les mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 (ci-après, dénommée « Loi modifiée sur les mesures Covid »).

Avertissement : Les mesures vont évoluer en plusieurs phases à partir de l'entrée en vigueur de la Loi prévue le lendemain du jour de sa publication au Journal officiel du Grand-Duché jusqu'à son échéance actuellement prévue au 28 février 2022. Sauf autres précisions, les dispositions présentées dans la FAQ sont d'application à partir du 17, respectivement du 25 décembre 2021.

Le régime Covid check, qui devient un régime 2G+ (vacciné, rétabli ou boosté) est d'application dès le 25 décembre 2021 pour les clients des activités dites de loisirs (restaurants, débits de boissons...), les salariés de ces entreprises étant soumis au régime 3G. Le régime 3G (vacciné, rétabli ou testé) qui était facultatif dans le cadre des relations de travail devient obligatoire pour les salariés de toutes les entreprises à partir du 15 janvier 2022. En sus des obligations résultant de ces deux régimes, les entreprises doivent également respecter les mesures imposées pour les rassemblements lorsque les conditions en sont remplies. Le personnel des établissements accueillant un public ou d'organiseurs de rassemblements, manifestations ou événements et l'organisateur est soumis au régime 3G.

Ce document est purement informatif et ne prétend pas être exhaustif. Les informations contenues dans le présent document sont d'ordre général et ne sont pas destinées à traiter une situation particulière d'une société spécifique. Ces informations ne peuvent, ni ne doivent, servir de support à des décisions sans avoir au préalable sollicité les conseils d'un professionnel et sans avoir effectué une analyse détaillée de la situation en question.

FOIRE AUX QUESTIONS SUR LES MESURES SANITAIRES POUR LES ACTIVITES ECONOMIQUES (HORS SECTEUR HORECA)

I. RÉGIME 3G DANS LES ENTREPRISES	5
A. NOTIONS ET CHAMP D'APPLICATION	5
1. QU'EST-CE QUE LE REGIME 3G ?	5
2. OU, QUAND ET A QUI S'APPLIQUE LE REGIME 3G ?	6
3. QUI L'EMPLOYEUR DOIT-IL INFORMER DANS LE CADRE DE LA MISE EN PLACE DU REGIME 3G ?	7
4. QUI CONTROLE LE RESPECT DU REGIME 3G ?	7
B. RÉGIME 3G POUR LES SALARIÉS	7
5. QUEL EST LE RÔLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DANS LA MISE EN PLACE DU RÉGIME 3G ?	7
6. EST-IL POSSIBLE DE TRAITER LES DONNEES DE SANTE DES SALARIES ET DE TENIR DES LISTES REPRENANT CES DONNEES ?	8
7. QUAND ET COMMENT PROCEDER AU CONTROLE DES SALARIES ?	8
8. UNE VERIFICATION D'IDENTITE DES SALARIES EST-ELLE POSSIBLE ?	10
9. QUELLES SONT LES CONSEQUENCES POUR LE SALARIE QUI NE PRESENTE PAS DE CERTIFICAT VALIDE OU QUI NE PROUVE PAS VALABLEMENT SON IDENTITE ?	10
10. LE TEMPS NECESSAIRE POUR REALISER LE CONTROLE DES SALARIES EST-IL CONSIDERE COMME DU TEMPS DE TRAVAIL ?	12
11. LE COUT DU TEST EVENTUEL A REALISER PAR UN SALARIE EST-IL A CHARGE DE L'EMPLOYEUR ? LE TEMPS POUR REALISER CE TEST EST-IL CONSIDERE COMME DU TEMPS DE TRAVAIL ?	12
C. RÉGIME 3G POUR LES PERSONNES AUTRES QUE LES SALARIÉS	12
12. LE REGIME 3G MIS EN PLACE DANS LES ENTREPRISES EST-IL OBLIGATOIRE POUR LES EXTERNES QUI SE RENDENT DANS CES ENTREPRISES ?	12
13. EST-IL POSSIBLE DE TRAITER LES DONNEES DE SANTE DES EXTERNES ET DE TENIR DES LISTES REPRENANT CES DONNEES ?	12
14. QUAND ET COMMENT PROCEDER AU CONTROLE DES EXTERNES ?	12
15. UNE VERIFICATION D'IDENTITE DES EXTERNES EST-ELLE POSSIBLE ?	13
16. QUELLES SONT LES CONSEQUENCES POUR L'EXTERNE QUI NE PRESENTE PAS DE CERTIFICAT VALIDE OU QUI NE PROUVE PAS VALABLEMENT SON IDENTITE ?	13
II. MESURES CONCERNANT LES RASSEMBLEMENTS	13
17. QU'EST-CE QU'UN RASSEMBLEMENT ?	13
18. QUELLES SONT LES MESURES SANITAIRES IMPOSEES LORS D'UN RASSEMBLEMENT ?	13
19. QU'EST-CE QUE LE REGIME COVID CHECK ?	14
20. OU, QUAND ET A QUI S'APPLIQUE LE REGIME COVID CHECK ?	14
21. QUI L'EXPLOITANT OU L'ORGANISATEUR DOIT-IL INFORMER DANS LE CADRE DE LA MISE EN PLACE DU REGIME COVID CHECK ?	15

22. QUI CONTROLE LE RESPECT DU REGIME COVID CHECK ?	15
23. EST-IL POSSIBLE DE TRAITER LES DONNEES DE SANTE DES PERSONNES ET DE TENIR DES LISTES REPRENANT CES DONNEES ?	15
24. QUAND ET COMMENT PROCEDER AU CONTROLE DES PERSONNES ?	15
25. UNE VERIFICATION D'IDENTITE DES PERSONNES EST-ELLE POSSIBLE ?	16
26. QUELLES SONT LES CONSEQUENCES POUR LA PERSONNE QUI NE PRESENTE PAS DE CERTIFICAT VALIDE OU QUI NE PROUVE PAS VALABLEMENT SON IDENTITE ?	16
III. INFRACTIONS ET SANCTIONS	16
POUR ALLER PLUS LOIN	17

I. REGIME 3G DANS LES ENTREPRISES

A. NOTIONS ET CHAMP D'APPLICATION

Avertissement : Du 17 décembre 2021 jusqu'au 14 janvier 2022, le régime 3G est facultatif pour les entreprises. Les entreprises peuvent définir des zones où ce régime est applicable à toutes les personnes qui se trouvent dans cette zone. A partir du 15 janvier 2022 jusqu'au 28 février 2022, le régime 3G est obligatoire pour les salariés de toutes les entreprises établies au Grand-Duché de Luxembourg. Les entreprises peuvent prévoir des zones où les externes (exemples : clients, fournisseurs, prestataires de service) sont soumis à ce régime et donc a contrario des zones où les externes n'y sont pas soumis. Sauf autres précisions, les dispositions présentées dans la FAQ sont d'application à partir du 17 décembre 2021.

1. Qu'est-ce que le régime 3G ?

Le régime 3G est le régime prévu par la Loi modifiée sur les mesures Covid suivant lequel les salariés doivent être en mesure de présenter sur leur lieu de travail un certificat valide attestant qu'ils sont vaccinés, rétablis ou testés négatifs.

Pour le régime 3G, les certificats nationaux ou reconnus comme équivalents autorisés dans le cadre de la lutte contre la Covid-19 sont les suivants :

- certificat de vaccination,
- certificat de rétablissement,
- certificat de test négatif TAAN servant au dépistage de la Covid-19 dont la durée de validité est de 48 heures, communément appelé « test PCR »,
- certificat de test négatif antigénique rapide servant au dépistage de la Covid-19 dont la durée de validité est de 24 heures,
- certificat de contre-indication à la vaccination contre la Covid-19 établi par le directeur de la santé accompagné
 - d'un certificat de test négatif TAAN,
 - ou d'un certificat de test négatif antigénique rapide,
 - ou d'un résultat négatif de test autodiagnostique réalisé sur place,
- certificat de test négatif antigénique rapide par un membre de l'Armée luxembourgeoise désigné par le directeur de la santé dont la durée de validité est de 24 heures.

Le recours à des tests antigéniques rapides réalisés sur place n'est donc valable que pour les personnes qui bénéficient d'un certificat de contre-indication à la vaccination. Il n'est pas valable dans les autres cas, même si le test est réalisé sous la surveillance de l'employeur ou d'un autre collaborateur de l'entreprise.

La dispense de porter le masque et de respecter les distances sociales n'est possible que dans les zones où toutes les personnes sont soumises au régime 3G en même temps. Par contre, le régime 3G ne dispense pas de respecter les autres mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 (exemples : aérer les locaux, désinfecter les surfaces, nettoyer ses mains, éviter les poignées de mains).

2. Où, quand et à qui s'applique le régime 3G ?

Période du 17-12-2021 au 14-01-2022	Période du 15-01-2022 au 28-02-2022
<p>La mise en place d'un régime 3G au sein d'une entreprise constitue une faculté et non une obligation. L'employeur a donc le choix d'opter ou non pour le régime 3G.</p>	<p>Le régime 3G est obligatoire pour les salariés. Tout salarié doit être en mesure de présenter sur son lieu de travail un certificat valide. L'employeur n'a pas le choix : il doit imposer le régime 3G aux salariés de l'entreprise.</p> <p>Le salarié en télétravail n'est pas soumis à cette obligation, la notion de lieu de travail ne visant pas le lieu de télétravail dans le cadre de cette obligation. Par contre, dès que cette personne quitte le mode « télétravail » et se rend à nouveau à son lieu de travail, ne serait-ce que pour une courte durée (exemple : une réunion hebdomadaire), elle doit se plier aux obligations résultant du régime 3G. Il en va de même si elle se rend chez des clients ou une réunion en extérieur.</p>
<p>L'employeur peut décider de placer l'ensemble ou une partie seulement de son entreprise sous le régime 3G.</p> <p>L'employeur qui veut mettre en place le régime 3G doit clairement délimiter la <u>zone</u> géographique voire également les <u>périodes</u> où le régime 3G est d'application.</p> <p>Lorsque le régime 3G est applicable dans une zone, toute personne qui désire entrer dans la zone (exemples : travailleurs, visiteurs, clients) est alors obligée de présenter un certificat valide.</p>	<p>L'employeur peut décider de soumettre l'accès de personnes autres que les salariés de l'entreprise (externes) à l'obligation de présenter un certificat valide suivant le régime 3G pour l'ensemble de l'entreprise ou pour une partie de l'entreprise seulement.</p> <p>En d'autres termes, l'employeur peut délimiter des <u>zones</u> géographiques et des <u>périodes</u> où les personnes autres que les salariés, comme par exemple les fournisseurs, clients ou prestataires de service, sont soumises à l'obligation de présenter un certificat valide pour y accéder et d'autres où elles ne le sont pas.</p>
<p>La dispense de porter le masque et de respecter les distances sociales n'est possible que dans les zones où toutes les personnes sont soumises au régime 3G en même temps.</p>	<p>La dispense de porter le masque et de respecter les distances sociales n'est possible que dans les zones où toutes les personnes sont soumises au régime 3G en même temps.</p>
<p>L'employeur peut par exemple décider que le régime 3G s'applique seulement dans les zones qui ne sont pas accessibles au public.</p> <p>La dispense de porter le masque et de respecter les distances sociales n'est alors possible que pour les zones de l'entreprise qui ne sont pas accessibles au public.</p>	<p>L'employeur peut par exemple décider que le régime 3G ne s'applique pas dans les zones de l'entreprise qui sont accessibles au public pour les personnes autres que les salariés.</p> <p>La dispense de porter le masque et de respecter les distances sociales n'est alors possible que dans les zones de l'entreprise qui ne sont pas accessibles au public.</p>

3. Qui l'employeur doit-il informer dans le cadre de la mise en place du régime 3G ?

Période du 17-12-2021 au 14-01-2022	Période du 15-01-2022 au 28-02-2022
Si l'employeur choisit de mettre en place le régime 3G, le régime doit faire l'objet d'une notification préalable par voie électronique à la Direction de la santé et d'un affichage visible. Lors de la notification, le <u>périmètre</u> du lieu de la manifestation ou de l'événement doit être déterminé de manière précise et la notification comprend l'indication des dates et <u>périodes</u> visées.	Aucune obligation de notification ni d'affichage n'est prévue pour le régime 3G obligatoire pour les salariés. Sans être obligatoire, un affichage visible permettrait en pratique d'identifier les zones où toutes les personnes (salariés et externes) sont soumises au régime 3G et les zones où seuls les salariés sont soumis au régime 3G.

4. Qui contrôle le respect du régime 3G ?

L'employeur contrôle le respect du régime 3G. Il peut réaliser lui-même le contrôle ou le déléguer à un ou plusieurs collaborateur(s) ou tiers prestataire(s).

Dans le cadre du travail intérimaire, le contrôle incombe à l'entreprise utilisatrice.

Lorsque plusieurs entreprises sont localisées dans une même enceinte (exemple : centre commercial), elles peuvent décider de centraliser le contrôle.

B. REGIME 3G POUR LES SALARIES

Avertissement : Du 17 décembre 2021 jusqu'au 14 janvier 2022, le régime 3G est facultatif pour les entreprises. A partir du 15 janvier 2022 jusqu'au 28 février 2022, le régime 3G est obligatoire pour les salariés de toutes les entreprises établies au Grand-Duché de Luxembourg. Sauf autres précisions, les dispositions présentées dans la FAQ sont d'application à partir du 17 décembre 2021.

5. Quel est le rôle des représentants du personnel dans la mise en place du régime 3G ?

Période du 17-12-2021 au 14-01-2022	Période du 15-01-2022 au 28-02-2022
Le régime 3G s'inscrit dans le cadre des obligations de l'employeur en matière de sécurité et santé au travail telles que prévues par les articles L. 312-2 et suivants du Code du travail. Le droit commun et notamment les dispositions du Code du travail sont applicables pour ce qui est de la codécision avec la délégation du personnel pour les entreprises à partir de 150 salariés (article L. 414-9 2° du Code du travail), de la consultation et de la participation de la délégation du personnel (article L. 414-3 (1) 7° du Code du travail) ainsi que des compétences et missions des délégués à la sécurité et à la santé pour toutes les questions touchant à la sécurité et à la santé au travail.	Etant donné que le régime 3G est obligatoire pour les salariés, la délégation du personnel ne peut pas, dans le cadre de ses compétences en matière de sécurité et santé prévues aux articles L. 414-3 (1) 7° et L. 414-9 2° du Code du travail, s'opposer à l'instauration de ce régime au sein de l'entreprise, ni en conditionner la mise en œuvre à des exigences qui ne seraient pas prévues par la loi.

6. Est-il possible de traiter les données de santé des salariés et de tenir des listes reprenant ces données ?

Les données de santé sont des données personnelles sensibles dont le traitement est en principe interdit par le RGPD. Les exceptions autorisées doivent respecter les principes et obligations du RGPD, en particulier le principe de minimisation des données, de sécurité et de confidentialité.

Afin de faciliter le contrôle dans le cadre du régime 3G, l'employeur peut tenir une liste des salariés vaccinés ou rétablis au sein de l'entreprise reprenant leur nom, prénom et la durée de validité du certificat, sans conserver une copie du certificat présenté lors du contrôle. La durée de validité des certificats de vaccination est en principe de 12 mois. La validité des certificats de rétablissement prend effet le 11^{ème} jour après la date du 1^{er} résultat positif d'un test TAAN et prend fin au plus tard 180 jours à compter dudit résultat.

L'employeur, ainsi que l'entreprise utilisatrice des travailleurs intérimaires, peut tenir cette liste lui-même ou en déléguer la tenue à un ou plusieurs collaborateur(s) ou tiers prestataire(s). Seuls l'employeur et les personnes chargées de la tenue de la liste peuvent accéder à son contenu.

L'inscription sur la liste est volontaire. Le salarié couvert par un certificat de vaccination ou de rétablissement valide et inscrit sur la liste peut être dispensé de contrôle dans le cadre du régime 3G. Le salarié peut demander à être retiré de la liste à tout moment et sans aucun motif. Le défaut d'inscription n'a aucun impact sur la relation de travail. La liste doit être détruite le 28 février 2022.

De manière générale, l'employeur ne peut pas conserver d'autres données de santé qui seraient communiquées lors des contrôles dans le cadre du régime 3G (cf. question 7). Dans ce contexte, il y a lieu de rappeler que le RGPD n'a vocation à s'appliquer que lorsqu'un traitement de données à caractère personnel est effectué. Le simple fait que les employeurs visionnent les données à caractère personnel figurant par exemple sur un certificat ou sur une pièce d'identité (cf. question 8) ne constitue pas un traitement de données au sens du RGPD.

7. Quand et comment procéder au contrôle des salariés ?

Les données de santé sont des données personnelles sensibles dont le traitement est en principe interdit par le RGPD. Les exceptions autorisées dans le cadre du régime 3G doivent respecter les principes et obligations du RGPD, en particulier le principe de minimisation des données, de sécurité et de confidentialité.

Période du 17-12-2021 au 14-01-2022	Période du 15-01-2022 au 28-02-2022
Si l'employeur choisit de mettre en place le régime 3G, le contrôle doit être effectué à chaque fois qu'une personne souhaite entrer dans une zone où le régime 3G est applicable, et ce contrôle est obligatoire pour toute personne qui désire entrer dans cette zone.	Tout <u>salarié</u> doit être en mesure de présenter sur son lieu de travail un certificat valide. L'employeur ou son délégué peut contrôler cette obligation à tout moment. Ainsi, il n'est plus nécessaire que tous les salariés soient obligés de présenter leur certificat dès leur arrivée à leur lieu de travail et à chaque entrée. Etant donné que le salarié doit être en possession d'un certificat valide au commencement de sa journée de travail, il est recommandé de procéder au contrôle le plus tôt possible de sa journée de travail.

L'employeur doit garder à l'esprit que les résultats lors du contrôle peuvent varier dans le temps, notamment du fait que la validité des tests et du certificat de rétablissement sont limitées dans le temps.

Pour les certificats munis d'un QR code, une application « CovidCheck.lu » est mise à disposition par les autorités luxembourgeoises pour procéder au contrôle et scanner ces QR codes. Cette application ne rend visible que le nom, le prénom et le résultat vert ou rouge (valide ou non valide). Ce résultat est affiché pendant quelques minutes, puis il disparaît sans être conservé. L'employeur n'a pas le droit de collecter ni de conserver les résultats qui ressortent de l'application lors du contrôle.

Une vérification manuelle de la version papier des certificats muni d'un QR code doit être évitée dans la mesure du possible, car elle contient plus d'informations que celles obtenues via l'application « CovidCheck.lu ». Exceptionnellement et seulement si le salarié conteste le résultat de la couleur affichée suite au scan du QR code d'un certificat via l'application, ou si le scan ne fonctionne pas pour des raisons techniques, les personnes chargées de la vérification peuvent procéder à une vérification manuelle du certificat.

Pour les certificats qui ne disposent pas de QR code, il n'y a pas d'autre choix que de consulter la version papier, sans pour autant pouvoir en conserver une copie.

Afin de procéder au contrôle, l'employeur peut

- décider de limiter les voies d'accès dans l'entreprise pour faciliter le contrôle et d'en condamner d'autres ou de les laisser uniquement comme portes de sortie.
- mettre en place un système de bracelets de couleur ou autres moyens de ce type pour faciliter les entrées et sorties fréquentes au cours d'un laps de temps court (par exemple une journée), pour autant que la méthode utilisée ne permette pas l'identification du statut vaccinal, testé ou rétabli du porteur du bracelet.

Afin de procéder au contrôle des salariés, l'employeur peut en outre mettre en place les mesures suivantes :

- dispenser de contrôle les salariés inscrits volontairement sur la liste des salariés couverts par un certificat de vaccination ou de rétablissement valable (cf. question 6) des contrôles imposés aux autres salariés.
- intégrer la durée de validité du certificat de vaccination ou de rétablissement dans le badge d'accès des salariés concernés (cf. question 6), tout en permettant aux salariés qui ne souhaitent pas utiliser cette possibilité de présenter leur certificat suivant les modalités de contrôle disponibles dans l'entreprise, sans qu'ils ne subissent aucune conséquence négative de ce choix.

Lorsque le salarié effectue des missions de travail à l'extérieur et ne passe pas par les locaux de l'entreprise, l'employeur peut mettre en place les mesures suivantes :

- imposer au salarié de se rendre préalablement dans les locaux de l'entreprise pour procéder au contrôle.
- désigner des délégués aux endroits de mission pour procéder à un contrôle sur place.
- procéder au contrôle par l'intermédiaire d'outils de visioconférence ou par l'utilisation de téléphones portables en mode vidéo, ou inviter le salarié à communiquer une copie du

certificat de test lorsqu'il n'est pas muni d'un QR code ou une copie d'écran du résultat du scan du certificat lorsqu'il est muni d'un QR code via l'application officielle dans le respect des principes du RGPD, notamment les principes de sécurité, de confidentialité et de minimisation des données et sans pouvoir conserver une copie de ces informations qui devront être détruites immédiatement.

8. Une vérification d'identité des salariés est-elle possible ?

A partir du 15 janvier 2022, l'employeur ou son délégué s'assure de l'identité des titulaires des certificats, en la comparant à celle figurant sur une pièce d'identité, c'est-à-dire tout document officiel muni d'une photographie prouvant l'état civil d'une personne (exemples : carte d'identité, passeport ou permis de conduire). Tout autre document tel qu'une carte de visite professionnelle ou un badge professionnel qui serait présenté par le salarié est laissé à l'appréciation de la personne chargée de procéder à cette vérification qui peut le refuser. La conservation d'une copie de tels documents n'est pas autorisée, un contrôle visuel étant suffisant.

9. Quelles sont les conséquences pour le salarié qui ne présente pas de certificat valide ou qui ne prouve pas valablement son identité ?

Période du 17-12-2021 au 14-01-2022	Période du 15-01-2022 au 28-02-2022
Si l'employeur choisit de mettre en place le régime 3G dans toute ou partie de l'entreprise, le salarié n'a pas le droit d'accéder à cette zone dans ces deux hypothèses (défaut de certificat valide ou de preuve de l'identité).	Le salarié n'a pas le droit d'accéder à son lieu de travail dans ces deux hypothèses (défaut de certificat valide ou de preuve de l'identité).
Le salarié doit le cas échéant, respecter l'obligation d'isolement ou de mise en quarantaine. Tel serait par exemple le cas si le résultat du test réalisé sur place par le salarié muni d'un certificat de contre-indication à la vaccination s'avère positif.	Le salarié doit, le cas échéant, respecter l'obligation d'isolement ou de mise en quarantaine. Tel serait par exemple le cas si le résultat du test réalisé sur place par le salarié muni d'un certificat de contre-indication à la vaccination s'avère positif.
Le salarié ne peut pas imposer unilatéralement à l'employeur ni le télétravail, ni la prise de congé, ni d'autres modalités d'organisation du travail.	Le salarié ne peut pas imposer unilatéralement à l'employeur ni le télétravail, ni la prise de congé, ni d'autres modalités d'organisation du travail.
A l'instar des autres salariés, le salarié peut demander congé suivant l'article L. 233-10 du Code du travail, mais l'employeur peut refuser si les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise s'y opposent.	A l'instar des autres salariés, le salarié peut demander congé suivant l'article L. 233-10 du Code du travail, mais l'employeur peut refuser si les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise s'y opposent.
Le salarié peut, dans le cadre d'une évaluation au cas par cas, être soumis aux sanctions autorisées par le droit du travail.	Le contrat de travail est maintenu, mais le salarié perd de plein droit la partie de sa rémunération correspondant aux heures de travail non prestées en conséquence. A noter que la période sans rémunération se distingue d'un congé sans solde qui doit être accordé par l'employeur. La période sans rémunération est assimilée à une période de travail effectif pour déterminer la durée des congés payés, pour les droits légaux

	<p>ou conventionnels liés à l'ancienneté du salarié. Cette période est neutralisée pour le calcul de l'allocation de chômage et de l'indemnité compensatoire en cas de reclassement professionnel. Le salarié concerné n'est pas éligible pour le chômage partiel.</p> <p>La non-présentation d'un certificat valide ou l'absence au lieu de travail en résultant ne constitue pas un motif de licenciement ou de sanctions disciplinaires. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation de ce principe est nulle et sans effet, sur décision du président du tribunal du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire saisi endéans 15 jours par le salarié. L'employeur conserve la possibilité de sanctionner le salarié ou de mettre fin à la relation de travail pour d'autres motifs.</p> <p>Le salarié reste également couvert au niveau sécurité sociale, la période sans rémunération étant considérée en principe comme période d'assurance.</p> <p>Au niveau assurance pension, si le total des heures prestées est inférieur à 64 heures pour le mois considéré, les parts patronales et salariales des cotisations sont versées, soit 16% au total. Le versement s'effectue jusqu'à 64 heures maximum lorsque le nombre d'heures de travail mensuel prévu au contrat de travail ou dans le plan d'organisation du travail s'il en existe atteint ou dépasse ce seuil de 64 heures.</p> <p>Le versement s'effectue au maximum jusqu'au nombre d'heures prévu au contrat de travail ou dans le plan d'organisation du travail s'il en existe lorsque les seuils y prévus sont inférieurs à 64 heures.</p> <p>Le versement des cotisations s'effectue sur base du salaire horaire moyen des 3 derniers mois ou depuis le début du contrat de travail si le salarié est engagé depuis moins de 3 mois.</p> <p>L'employeur peut récupérer la part salariale des cotisations sur les heures non rémunérées à hauteur de 8% sur les salaires subséquents sur une période maximale de 6 mois.</p>
--	--

10. Le temps nécessaire pour réaliser le contrôle des salariés est-il considéré comme du temps de travail ?

Le salarié est à la disposition de l’employeur dans l’attente et lors de la réalisation du contrôle. De ce fait, le temps nécessaire à cet effet doit être considéré comme du temps de travail.

Si le salarié doit ensuite se rendre à un autre endroit dans le cadre de ses missions de travail, le temps de trajet pour se rendre ensuite à cet endroit est également considéré comme du temps de travail, sans préjudice de dispositions spécifiques figurant dans une convention collective de travail.

Le salarié ne devrait pas être pénalisé si les modalités choisies par l’employeur allongent le temps nécessaire pour réaliser le contrôle (exemple : seul un collaborateur est chargé d’effectuer le contrôle d’une centaine de personnes en pratique en même temps à 8 heures du matin) ou parce que le contrôle n’est possible que dans les locaux de l’entreprise où le salarié ne devrait pas se rendre en l’absence de contrôle parce que le lieu de sa mission professionnelle est en dehors de ces locaux.

11. Le coût du test éventuel à réaliser par un salarié est-il à charge de l’employeur ? Le temps pour réaliser ce test est-il considéré comme du temps de travail ?

Le coût du test éventuel à réaliser par un salarié n’a pas à être pris en charge par l’employeur, et le temps nécessaire pour réaliser ce test ne doit pas être considéré comme du temps de travail.

C. REGIME 3G POUR LES PERSONNES AUTRES QUE LES SALARIES

Avertissement : Du 17 décembre 2021 jusqu’au 14 janvier 2022, le régime 3G est facultatif pour les entreprises. A partir du 15 janvier 2022 jusqu’au 28 février 2022, le régime 3G est obligatoire pour les salariés de toutes les entreprises établies au Grand-Duché de Luxembourg et peut être imposé à des externes. Sauf autres précisions, les dispositions présentées dans la FAQ sont d’application à partir du 17 décembre 2021.

12. Le régime 3G mis en place dans les entreprises est-il obligatoire pour les externes qui se rendent dans ces entreprises ?

Non (cf. question 2).

13. Est-il possible de traiter les données de santé des externes et de tenir des listes reprenant ces données ?

Non, sans préjudice des autorisations prévues dans le cadre du régime Covid check (cf. question 23).

14. Quand et comment procéder au contrôle des externes ?

Période du 17-12-2021 au 14-01-2022	Période du 15-01-2022 au 28-02-2022
Si l’employeur choisit de mettre en place le régime 3G, le contrôle doit être effectué à chaque fois qu’une personne souhaite entrer dans une zone où le régime 3G est applicable, et ce contrôle est obligatoire pour toute personne qui désire entrer dans cette zone.	L’employeur peut décider de soumettre l’accès de personnes autres que les salariés de l’entreprise à l’obligation de présenter un certificat valide pour l’ensemble de l’entreprise ou pour une partie de l’entreprise seulement (cf. question 2).

	Si l'employeur choisit de mettre en place le régime 3G, le contrôle doit être effectué à chaque fois qu'une personne autre qu'un salarié souhaite entrer dans une zone où le régime 3G est applicable.
--	--

Cf. question 7 pour les autres mesures pour autant qu'elles ne soient pas spécifiques aux salariés.

15. Une vérification d'identité des externes est-elle possible ?

Oui, comme pour les salariés, à partir du 17 décembre 2021 (cf. question 8).

16. Quelles sont les conséquences pour l'externe qui ne présente pas de certificat valide ou qui ne prouve pas valablement son identité ?

L'externe n'a pas le droit d'accéder à la zone où le régime 3G a été rendu applicable aux externes dans ces deux hypothèses (défaut de certificat valide ou de preuve de l'identité).

II. MESURES CONCERNANT LES RASSEMBLEMENTS

Avertissement : Le régime Covid check est notamment utilisé dans le cadre de rassemblements. A partir du 17 décembre 2021, ce régime devient un régime 2G (vacciné ou rétabli). Sauf autres précisions, les dispositions présentées dans la FAQ sont d'application à partir du 17 décembre 2021.

17. Qu'est-ce qu'un rassemblement ?

Les rassemblements visent les réunions de personnes dans un même lieu sur la voie publique, dans un lieu accessible au public ou dans un lieu privé, sont réglementés en ce qui concerne le port du masque et le respect des distances sociales.

18. Quelles sont les mesures sanitaires imposées lors d'un rassemblement ?

Lors d'un rassemblement, et sauf exception prévue par la Loi modifiée sur les mesures Covid, le port du masque est obligatoire en toutes circonstances pour les activités ouvertes à un public qui circule et qui se déroule en lieu fermé, sauf pour les activités qui se déroulent sous le régime Covid check.

Lors de rassemblement de plus de 10 personnes et jusqu'à 20 personnes, les personnes doivent porter un masque et observer une distance minimale de 2 mètres. L'obligation du respect d'une distance minimale de 2 mètres ne s'applique toutefois ni aux personnes qui font partie du même ménage ou qui cohabitent, ni à des groupes de personnes composés de 4 personnes au maximum. Ces conditions ne s'appliquent pas pour les rassemblements qui se déroulent sous le régime Covid check.

Tout rassemblement qui met en présence entre 21 et 200 personnes incluses est soumis au régime Covid check et les personnes ayant atteint l'âge de douze ans et de deux mois sont soumis ou bien à l'obligation de présenter le résultat négatif soit d'un test autodiagnostique servant au dépistage du SARS-CoV-2 réalisé sur place, soit d'un test antigénique rapide SARS-CoV-2 en cours de validité ou bien à l'obligation de porter un masque et se voir attribuer des places assises en observant une distance minimale de deux mètres. Toute personne ayant reçu une vaccination de rappel est dispensée de l'obligation de présenter le résultat soit d'un test autodiagnostique servant au dépistage du SARS-CoV-2 réalisé sur place, soit d'un test antigénique rapide SARS-CoV-2 en cours de validité.

Tout rassemblement au-delà de 200 personnes est interdit, sauf autorisation par la Direction de la santé sur base d'un protocole sanitaire validé.

Cette interdiction ne s'applique ni à la liberté de manifester, ni aux marchés à l'extérieur, ni aux transports publics. Le port du masque est obligatoire à tout moment.

19. Qu'est-ce que le régime Covid check ?

Le régime Covid check prévu par la Loi modifiée sur les mesures Covid est le régime applicable à des établissements accueillant un public, rassemblements, manifestations ou événements dont l'entrée est exclusivement réservée aux personnes pouvant se prévaloir de l'un des certificats autorisés par la loi dans le cadre de la lutte contre la Covid-19. Ce régime devient un régime 2G à partir du 17 décembre 2021.

Pour le régime Covid check, les certificats nationaux ou reconnus comme équivalents autorisés dans le cadre de la lutte contre la Covid-19 sont les suivants :

- certificat de vaccination,
- certificat de rétablissement,
- certificat de contre-indication à la vaccination contre la Covid-19 établi par le directeur de la santé accompagné
 - d'un certificat de test négatif TAAN,
 - ou d'un certificat de test négatif antigénique rapide,
 - ou d'un résultat négatif de test autodiagnostique réalisé sur place.

Les personnes âgées de moins de 12 ans et 2 mois sont exemptées de la présentation de tels certificats.

Le recours à des tests antigéniques rapide réalisé sur place n'est donc valable que pour les personnes qui bénéficient d'un certificat de contre-indication à la vaccination. Il n'est pas valable dans les autres cas, même si le test est réalisé sous la surveillance de l'organisateur ou d'un autre collaborateur de l'entreprise.

Le régime Covid check dispense de respecter les obligations de port du masque et de distance sociale. Par contre, il ne dispense pas de respecter les autres mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 (exemples : aérer les locaux, désinfecter les surfaces, nettoyer ses mains, éviter les poignées de mains).

20. Où, quand et à qui s'applique le régime Covid check ?

L'exploitant de l'établissement ou l'organisateur du rassemblement, de la manifestation ou de l'événement doit clairement délimiter la zone géographique voire également les périodes où le régime Covid check est d'application. Ces informations devront être notifiées à la Direction de la Santé (cf. question 21).

Lorsque le régime Covid check est applicable, toute personne qui désire entrer dans la zone (exemples : visiteurs, clients) est alors obligée de présenter un certificat de vaccination, de rétablissement ou de test admissibles suivant la Loi modifiée sur les mesures Covid (cf. question 1).

Le personnel des établissements ou des organisateurs est soumis au régime 3G (cf. question 2).

Le contrôle doit être effectué à chaque fois qu'une personne souhaite entrer dans une zone où le régime Covid check est applicable, et ce contrôle est obligatoire pour toute personne qui désire entrer dans cette zone.

21. Qui l'exploitant ou l'organisateur doit-il informer dans le cadre de la mise en place du régime Covid check ?

Le régime Covid check fait l'objet d'une notification préalable par voie électronique à la Direction de la santé et d'un affichage visible.

Sont exemptés d'une telle notification, les établissements ou les activités qui sont obligatoirement soumis au régime Covid check.

Lors de la notification, le périmètre du lieu de la manifestation ou de l'évènement doit être déterminé de manière précise et la notification comprend l'indication des dates ou périodes visées.

En cas de contrôle, la preuve de la notification peut se faire au moyen d'une copie de l'avis d'envoi du formulaire de notification.

22. Qui contrôle le respect du régime Covid check ?

L'exploitant de l'établissement ou l'organisateur du rassemblement, de la manifestation ou de l'évènement peut faire exécuter les vérifications de certificat et d'identité par un ou plusieurs de ses salariés, ou les déléguer à un ou plusieurs externes.

23. Est-il possible de traiter les données de santé des personnes et de tenir des listes reprenant ces données ?

Les données de santé sont des données personnelles sensibles dont le traitement est en principe interdit par le RGPD. Les exceptions autorisées doivent respecter les principes et obligations du RGPD, en particulier le principe de minimisation des données, de sécurité et de confidentialité.

Pour faciliter les vérifications effectuées dans le cadre du régime Covid check, tout exploitant ou organisateur peut tenir une liste des personnes vaccinées ou rétablies lorsque celles-ci accèdent régulièrement à un établissement donné ou participent régulièrement à des activités ou événements sous régime Covid check. L'inscription sur cette liste doit être volontaire. Les personnes qui sont inscrites sur la liste peuvent demander à voir retirer leur nom de ladite liste à tout moment et sans aucune explication ou justification.

Cette liste ne peut contenir que le nom des personnes vaccinées ou rétablies, et la durée de validité des certificats autorisés.

La liste doit être détruite le 28 février 2022.

L'exploitant ou l'organisateur peut déléguer la tenue de cette liste à un ou plusieurs salariés ou à un ou plusieurs prestataires externes. Seul l'exploitant, l'organisateur ou les personnes chargées de la tenue de ladite liste peuvent accéder à son contenu.

24. Quand et comment procéder au contrôle des personnes ?

Si l'exploitant ou l'organisateur choisit de mettre en place le régime Covid check, le contrôle doit être effectué à chaque fois qu'une personne souhaite entrer dans une zone où le régime Covid check est applicable, et ce contrôle est obligatoire pour toute personne qui désire entrer dans cette zone.

Cf. question 7 pour les autres mesures pour autant qu'elles ne soient pas spécifiques aux salariés.

25. Une vérification d'identité des personnes est-elle possible ?

En cas d'application du régime Covid check, l'exploitant ou l'organisateur est tenu de demander une pièce d'identité à la personne qui lui présente le certificat afin de vérifier que les identités correspondent. L'exploitant ou l'organisateur peut faire exécuter les vérifications par un ou plusieurs de ses salariés, ou les déléguer à un ou plusieurs prestataires externes.

26. Quelles sont les conséquences pour la personne qui ne présente pas de certificat valide ou qui ne prouve pas valablement son identité ?

La personne qui refuse ou est dans l'impossibilité de présenter un certificat et de justifier, sur demande de l'exploitant ou de l'organisateur, son identité ne pourra pas accéder à l'établissement ou à l'événement concerné.

III. INFRACTIONS ET SANCTIONS

A partir du 17 décembre 2021, les infractions à la Loi modifiée sur les mesures Covid sont passibles d'amendes et d'avertissements taxés pour les salariés. Elles sont passibles d'amendes voire de suspension d'autorisation d'établissement pour les employeurs.

L'employeur qui ne respecte pas les obligations de contrôle dans le cadre du régime 3G ou les obligations de notification et de contrôle à l'entrée dans le cadre du régime Covid check est passible d'une amende administrative d'un montant de 4000 ou 6000 euros maximum.

Le salarié qui accède à son lieu de travail en violation du régime 3G est passible d'une amende de 500 à 1000 euros.

Les entreprises doivent également s'abstenir de discriminations sur base de l'état de santé en principe interdites et sanctionnées par les articles 454 à 457-4 du Code pénal, notamment pour la jouissance ou l'accès à un bien, la fourniture ou l'accès à un service, l'embauche ou le licenciement d'une personne et l'accès au travail.

POUR ALLER PLUS LOIN

[Site officiel](https://covid19.public.lu/fr.html) du Gouvernement luxembourgeois sur le Coronavirus :
<https://covid19.public.lu/fr.html>

[Loi du 16 décembre 2021](#) portant modification de la loi modifiée du 17 juillet 2020 sur les mesures de lutte contre la pandémie Covid-19

[Loi du 24 décembre 2021](#) portant modification de la loi modifiée du 17 juillet 2020 sur les mesures de la lutte contre la pandémie Covid-19

[Texte consolidé de la loi modifiée du 17 juillet 2020](#)

POUR TOUT RENSEIGNEMENT COMPLEMENTAIRE, VOUS POUVEZ JOINDRE VOTRE PERSONNE DE CONTACT HABITUELLE CHEZ L'UN DE NOS MEMBRES.
