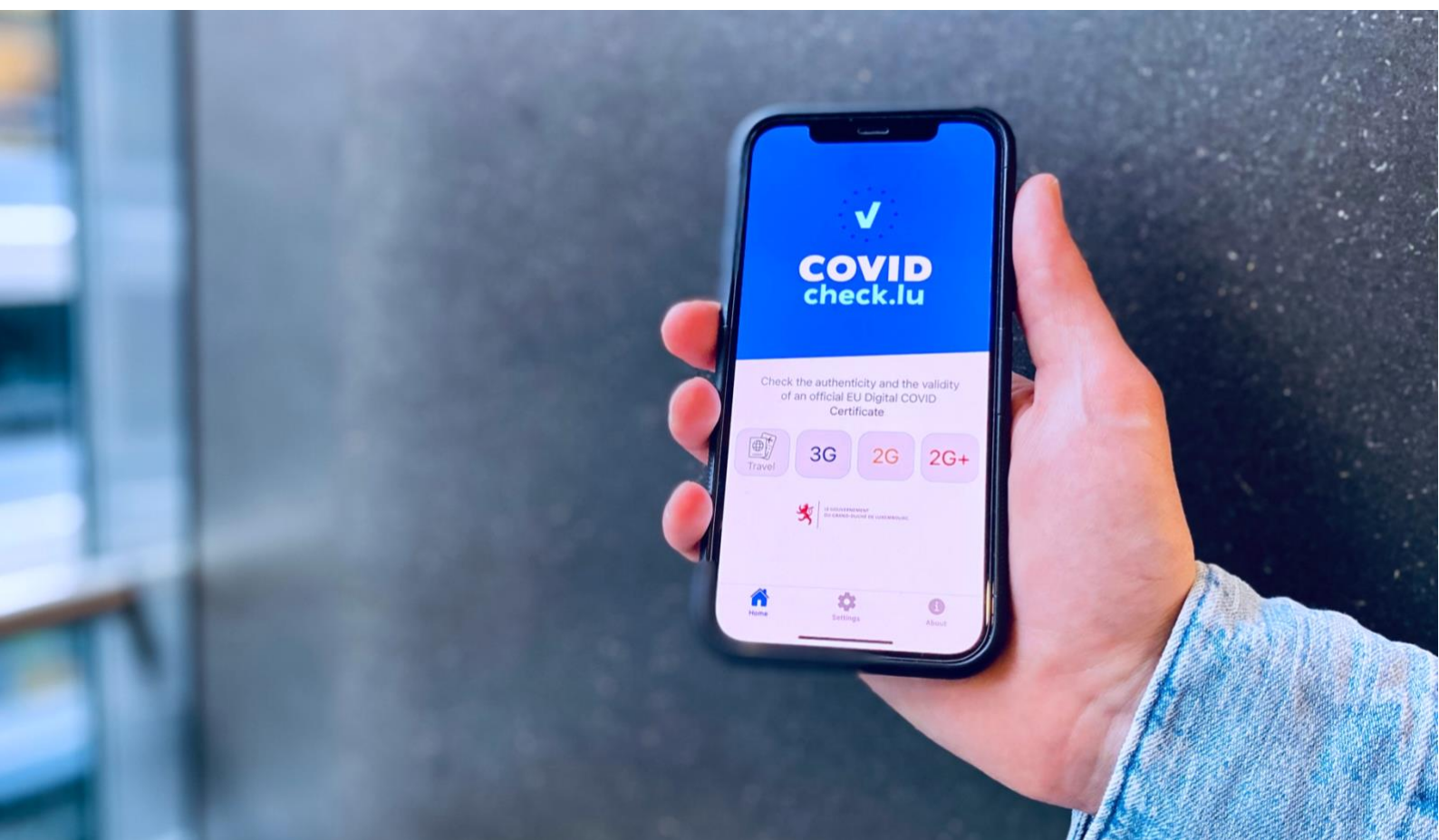




UNION DES ENTREPRISES
LUXEMBOURGEOISES

3 mars 2022

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 juillet 2020 sur les mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 (ci-après, dénommée « Loi modifiée sur les mesures Covid »).

Avertissement : Sauf autres précisions, les dispositions présentées dans la FAQ sont d'application à partir du 11 février jusqu'au 30 avril 2022.

Le régime 3G, qui était obligatoire depuis le 15 janvier 2022 dans le cadre des relations de travail, est à nouveau facultatif depuis le 11 février 2022.

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. REGIME 3G DANS LES ENTREPRISES	5
A. NOTIONS ET CHAMP D'APPLICATION	5
1. QU'EST-CE QUE LE REGIME 3G ?	5
2. QUELS SONT LES CERTIFICATS ADMIS ?	5
3. LE REGIME 3G EST-IL OBLIGATOIRE DANS LES ENTREPRISES ? QUELLES SONT LES ALTERNATIVES AU REGIME 3G ?	5
4. QUI PEUT ETRE SOUMIS AU REGIME 3G DANS LE CADRE DES ACTIVITES ECONOMIQUES ?	5
5. UN SALARIE PEUT-IL ETRE SOUMIS A PLUSIEURS REGIMES DIFFERENTS ?	6
6. LE REGIME 3G DISPENSE-T-IL DE RESPECTER LES REGLES SUR LE PORT DU MASQUE ET LES DISTANCES SOCIALES ?	7
7. FAUT-IL NOTIFIER LE REGIME 3G ?	7
8. QUI CONTROLE LE RESPECT DU REGIME 3G ?	7
B. REGIME 3G POUR LES SALARIES	7
9. QUEL EST LE ROLE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL DANS LA MISE EN PLACE DU REGIME 3G ?	7
10. EST-IL POSSIBLE DE TRAITER LES DONNEES DE SANTE DES SALARIES ET DE TENIR DES LISTES REPRENANT CES DONNEES ?	8
11. QUAND ET COMMENT PROCEDER AU CONTROLE DES SALARIES ?	8
12. UNE VERIFICATION D'IDENTITE DES SALARIES EST-ELLE POSSIBLE ?	9
13. QUELLES SONT LES CONSEQUENCES POUR LE SALARIE QUI NE PRESENTE PAS DE CERTIFICAT VALIDE OU QUI NE PROUVE PAS VALABLEMENT SON IDENTITE ?	10
14. LE TEMPS NECESSAIRE POUR REALISER LE CONTROLE DES SALARIES EST-IL CONSIDERE COMME DU TEMPS DE TRAVAIL ?	11
15. 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 ?	11
C. REGIME 3G POUR LES PERSONNES AUTRES QUE LES SALARIES	11
16. LE REGIME 3G MIS EN PLACE DANS LES ENTREPRISES EST-IL OBLIGATOIRE POUR LES EXTERNES QUI SE RENDENT DANS CES ENTREPRISES ?	11
17. EST-IL POSSIBLE DE TRAITER LES DONNEES DE SANTE DES EXTERNES ET DE TENIR DES LISTES REPRENANT CES DONNEES ?	11
18. QUAND ET COMMENT PROCEDER AU CONTROLE DES EXTERNES ?	11
19. UNE VERIFICATION D'IDENTITE DES EXTERNES EST-ELLE POSSIBLE ?	11
20. QUELLES SONT LES CONSEQUENCES POUR L'EXTERNE QUI NE PRESENTE PAS DE CERTIFICAT VALIDE OU QUI NE PROUVE PAS VALABLEMENT SON IDENTITE ?	12
II. MESURES CONCERNANT LES RASSEMBLEMENTS	12
21. QU'EST-CE QU'UN RASSEMBLEMENT ?	12
22. QUELLES SONT LES MESURES SANITAIRES IMPOSEES LORS D'UN RASSEMBLEMENT ?	12
23. QU'EST-CE QUE LE REGIME COVID CHECK ?	12
24. QUELS SONT LES CERTIFICATS ADMIS DANS LE CADRE DU REGIME COVID CHECK ?	12
25. OU, QUAND ET A QUI S'APPLIQUE LE REGIME COVID CHECK ?	13
26. FAUT-IL NOTIFIER LE REGIME COVID CHECK ?	13
27. QUI CONTROLE LE RESPECT DU REGIME COVID CHECK ?	13
28. EST-IL POSSIBLE DE TRAITER LES DONNEES DE SANTE DES PERSONNES ET DE TENIR DES LISTES REPRENANT CES DONNEES ?	13
29. QUAND ET COMMENT PROCEDER AU CONTROLE DES PERSONNES ?	14
30. UNE VERIFICATION D'IDENTITE DES PERSONNES EST-ELLE POSSIBLE ?	14
31. QUELLES SONT LES CONSEQUENCES POUR LA PERSONNE QUI NE PRESENTE PAS DE CERTIFICAT VALIDE OU QUI NE PROUVE PAS VALABLEMENT SON IDENTITE ?	14



III. INFRACTIONS ET SANCTIONS	14
POUR ALLER PLUS LOIN	15

I. REGIME 3G DANS LES ENTREPRISES

A. NOTIONS ET CHAMP D'APPLICATION

1. Qu'est-ce que le régime 3G ?

Le régime 3G est le régime Covid check prévu par la Loi modifiée sur les mesures Covid suivant lequel les personnes doivent présenter un certificat valide attestant qu'elles sont vaccinées, rétablies ou testées négatives qui peut être utilisé par l'employeur à l'égard des salariés et des externes sur le lieu de travail.

2. Quels sont les certificats admis ?

Les certificats nationaux ou reconnus comme équivalents autorisés dans le cadre de la lutte contre la Covid-19 qui sont admis 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.

3. Le régime 3G est-il obligatoire dans les entreprises ? Quelles sont les alternatives au régime 3G ?

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 à l'égard des salariés et à l'égard des externes. Si l'employeur n'opte pas pour le régime 3G, il est tenu de respecter les mesures sanitaires prévues pour les rassemblements lorsque les conditions en sont remplies (cf. questions 21 à 31).

4. Qui peut être soumis au régime 3G dans le cadre des activités économiques ?

L'employeur peut décider que l'ensemble de ses salariés présents sur leur lieu de travail soit soumis au régime 3G. Dans ce contexte, la notion de lieu de travail ne vise pas le lieu de télétravail. Le salarié en télétravail n'est donc pas soumis au régime 3G. Par contre, dès qu'il quitte le mode « télétravail » et reprend un mode de travail « classique », ne serait-ce que pour une courte période, que ce soit par exemple dans les locaux de l'entreprise (notamment pour une réunion hebdomadaire) ou sur un chantier, il est soumis au régime 3G pour toute la période où il n'est pas en télétravail.

L'employeur peut également décider que l'accès à l'ensemble ou à une partie de son entreprise à des personnes externes est soumis au régime 3G. En d'autres termes, l'employeur peut délimiter des zones géographiques et des périodes où les personnes externes, 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.

5. Un salarié peut-il être soumis à plusieurs régimes différents ?

L'employeur peut avoir opté au sein de son entreprise

- pour le régime 3G (cf. questions 1 à 20),
- ou pour les règles en matière de rassemblement (cf. questions 21 à 31), à savoir
 - soit le respect du port du masque et des distances sociales,
 - soit le régime Covid check.

Le salarié sera également tenu de respecter les règles applicables dans les lieux où il exécute sa mission où il devra suivant les hypothèses respecter

- le régime 3G (cf. questions 1 à 20),
- ou les règles en matière de rassemblement (cf. questions 21 à 31), à savoir
 - soit le respect du port du masque et des distances sociales,
 - soit le régime Covid check.

Les différents régimes qui peuvent s'appliquer cumulativement aux salariés peuvent être schématisés comme suit :

	<u>Externe</u> : Régime 3G	<u>Externe</u> : Masque/Distanciation	<u>Externe</u> : Covid check
<u>Entreprise</u> : Régime 3G	Régime 3G	Régime 3G = dans entreprise Masque/Distanciation = chez externe	Régime 3G = dans entreprise Covid Check = chez externe
<u>Entreprise</u> : Masque/Distanciation	Masque/Distanciation = dans entreprise Régime 3G = chez externe	Masque/Distanciation	Masque/Distanciation = dans entreprise Covid Check = chez externe
<u>Entreprise</u> : Covid Check	Covid Check = dans entreprise Régime 3G = chez externe	Covid Check = dans entreprise Masque/Distanciation = chez externe	Covid Check

6. Le régime 3G dispense-t-il de respecter les règles sur le port du masque et les distances sociales ?

Si l'application du régime 3G dispense de porter le masque et de respecter les distances sociales, cette dispense n'est possible que dans les zones où toutes les personnes sont soumises au régime 3G en même temps. A noter que 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).

Si l'employeur décide par exemple que les externes ne sont pas soumis au régime 3G dans les zones accessibles au public (cf. question 4), il faudra appliquer les règles en matière de port du masque et de distances sociales dans ces zones accessibles au public, et la dispense ne vaudra que pour les zones de l'entreprise qui ne sont pas accessibles au public.

7. Faut-il notifier le régime 3G ?

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

La notification se fait via le formulaire disponible sur le site officiel du Gouvernement luxembourgeois sur le Coronavirus : <https://covid19.public.lu/fr.html>

8. 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

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

Dans le contexte exceptionnel de la crise, les partenaires sociaux et le Gouvernement ont conclu un accord le 11 février 2022. Les signataires estiment que l'application du régime 3G devrait se faire dans le cadre d'un dialogue social constructif au niveau des entreprises avec l'accord écrit de la délégation du personnel pour les entreprises à partir de 15 salariés. Pour les entreprises occupant 150 salariés et plus, le maintien du régime 3G est déjà subordonné à la codécision avec la délégation du personnel en vertu de l'article L. 414-9 2° du Code du travail. En ce qui concerne les entreprises qui n'ont pas de délégation du personnel, cette décision peut être prise unilatéralement par l'employeur.

L'accord tripartite prévoit également que les changements légaux introduits à partir de ce 11 février 2022 ne seront pas utilisés pour justifier une adaptation des modalités d'application du régime 3G en vigueur dans l'entreprise au moment de l'entrée en vigueur desdits changements ou pour conditionner le maintien du 3G à de nouveaux avantages sociaux.

Lors des discussions tripartites, la prise en charge par l'employeur du coût des tests, respectivement du temps passé pour réaliser ces tests a notamment été visée comme « nouvel avantage social ».

L'accord prévoit une période transitoire possible de 14 jours maximum pendant laquelle le régime 3G en place jusqu'au 10 février 2022 continuera à s'appliquer à partir de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi COVID-19 le 11 février 2022 afin de permettre qu'une nouvelle décision soit prise en accord avec la délégation du personnel.

10. 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 les vérifications dans le cadre du régime 3G, l'employeur peut tenir une liste des salariés vaccinés ou rétablis au sein de l'entreprise reprenant uniquement le nom, le 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 de 270 jours (environ 9 mois) à compter de la date à partir de laquelle le schéma vaccinal est considéré comme complet. La validité du certificat relatif à la vaccination de rappel est illimitée. La validité des certificats de rétablissement prend effet le 11ème 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 au plus tard le 30 avril 2022. Elle doit être détruite dès que l'entreprise ne recourt plus au régime 3G.

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. questions 8 et 11). 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 12) ne constitue pas un traitement de données au sens du RGPD.

11. Quand et comment procéder au contrôle des salariés ?

Tout salarié doit être en mesure de présenter sur son lieu de travail un certificat valide. 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 au début de sa journée de travail. Le contrôle doit respecter les règles et principes du RGPD et de protection des données (cf. question 10).

Les résultats lors du contrôle peuvent varier dans le temps, notamment du fait que la validité des certificats peut être limitée dans le temps (cf. questions 2 et 10). Le Gouvernement a toutefois précisé sur le site <https://covid19.public.lu> (mis à jour au 18-01-2022) « que le salarié doit présenter un certificat 3G valable uniquement lors de son arrivée sur le lieu de travail. Pour des raisons organisationnelles et pratiques, l'employeur n'est donc obligé de procéder au contrôle du salarié qu'une seule fois pendant la journée de travail du salarié. »

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 10) 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 10), 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, sans enregistrement des vidéos, ou inviter le salarié à communiquer par email une copie du certificat de test lorsqu'il n'est pas muni d'un QR code ou une copie uniquement du QR du certificat lorsqu'il est muni d'un QR code qui sera contrôlé via l'application officielle, ces procédures devant être réalisées 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 après que le contrôle ait été effectué.

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

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 de nature à établir l'identité 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.

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

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 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.

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 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.

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.

Le salarié reste également couvert au niveau sécurité sociale, la période sans rémunération étant considérée en principe comme période d'assurance.

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.

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.

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.

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.

14. 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.

15. 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 (cf. question 9).

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

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

Non. Mais l'employeur peut le rendre obligatoire pour les externes dans l'entreprise ou dans une partie de celle-ci (cf. questions 4 et 6).

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

Si l'employeur décide de mettre en place le régime 3G pour les externes, il peut traiter les données de santé suivant les modalités et limites applicables pour les salariés (cf. question 10).

18. Quand et comment procéder au contrôle des externes ?

Si l'employeur choisit de mettre en place le régime 3G pour les externes, 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.

Cf. question 11 pour les autres mesures pour autant qu'elles ne soient pas spécifiques aux salariés.

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

Oui, comme pour les salariés (cf. question 12).

20. 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

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

Un rassemblement vise la réunion de personnes dans un même lieu sur la voie publique, dans un lieu accessible au public ou dans un lieu privé. Pour apprécier la notion de rassemblement, il faut prendre en compte le nombre de personnes qui se trouvent simultanément au même endroit (par exemple au bureau, dans une salle de conférence ou à la cantine).

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

Lors d'un rassemblement, 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 50 personnes incluses, 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 pas aux personnes qui font partie du même ménage ou qui cohabitent. Ces conditions ne s'appliquent pas pour les rassemblements qui se déroulent sous le régime Covid check.

Tout rassemblement entre 51 et 2000 personnes incluses est soumis au régime Covid check ou bien à l'obligation de porter un masque et se voir attribuer des places assises en observant une distance minimale de 2 mètres. L'obligation du respect d'une distance minimale de 2 mètres ne s'applique toutefois pas aux personnes qui font partie du même ménage ou qui cohabitent.

Tout rassemblement au-delà de 2000 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.

23. 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 remplissant les conditions de certificats ou de tests prévues par la Loi modifiée sur les mesures Covid.

L'accès aux établissements, rassemblements, manifestations ou événements, n'est soumis à aucune condition pour les enfants âgés de moins de 12 ans et 2 mois.

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).

24. Quels sont les certificats admis dans le cadre du régime Covid check ?

Cf. question 2 sur les certificats admis dans le cadre du régime 3G.

25. 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 7).

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 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.

26. Faut-il notifier le 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.

La notification se fait via le formulaire disponible sur le site officiel du Gouvernement luxembourgeois sur le Coronavirus : <https://covid19.public.lu/fr.html>

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.

27. Qui contrôle le respect du régime Covid check ?

L'exploitant de l'établissement ou l'organisateur du rassemblement, de la manifestation ou de l'événement 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.

28. 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 au plus tard le 30 avril 2022. Elle doit être détruite dès que l'entreprise ne recourt plus au régime Covid check.

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.

29. 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 11 pour les autres mesures pour autant qu'elles ne soient pas spécifiques aux salariés.

30. 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.

31. 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

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. Les salariés sont également passibles de sanctions dans le cadre de leur relation de travail (cf. question 13).

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 euros maximum.

Le salarié qui accède à son lieu de travail en violation du régime 3G est passible d'une amende pénale 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](#) du Gouvernement luxembourgeois sur le Coronavirus

[Texte consolidé](#) de la loi modifiée du 17 juillet 2020 sur les mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 applicable à partir du 11 février 2022 (texte à valeur documentaire)

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

