



SOCIONEWS



DROIT

RÉGIME DU COVID CHECK « 3G » OBLIGATOIRE SUR LE LIEU DU TRAVAIL À PARTIR DU 15 JANVIER 2022

La loi du 16 décembre 2021¹ apporte des modifications substantielles aux mesures de lutte contre la pandémie COVID-19.

Cette loi met en place, au choix de l'exploitant ou de l'organisateur², un régime COVID Check « 2G » permettant l'admission aux établissements accueillant un public, rassemblements, manifestations ou événements des seules personnes titulaires soit d'un certificat de vaccination, soit d'un certificat de rétablissement, soit d'un certificat de contre-indication à la vaccination³.

Une loi du 24 décembre 2021⁴ a ajouté l'obligation pour les personnes ayant atteint l'âge de douze ans et deux mois de

présenter le résultat négatif soit d'un test autodiagnostique réalisé sur place, soit un certificat de test négatif certifié, à compter du 25 décembre 2021. Toute personne ayant reçu une vaccination de rappel est dispensée de cette obligation.

La loi du 16 décembre 2021 rend en outre le régime du COVID Check « 3G » obligatoire sur le lieu du travail et cela à partir du 15 janvier 2022.

Seul ce dernier point est exposé dans le présent Socionews.

La validité de cette loi est limitée au 28 février 2022.

1 Mémorial A, N° 875 du 16 décembre 2021.

2 Tant que pas plus de 200 personnes ne sont rassemblées.

3 Ce certificat de contre-indication à la vaccination doit être accompagné d'un certificat de test COVID négatif certifié ou d'un test rapide négatif effectué sur place par la personne concernée.

4 Mémorial A, N° 939 du 24 décembre 2021.



1. COVID CHECK « 3G » OBLIGATOIRE

Cette loi introduit sur le lieu de travail l'obligation pour tout salarié⁵, de présenter obligatoirement soit un certificat de vaccination, soit un certificat de rétablissement, soit un certificat de test négatif certifié⁶, soit un certificat de contre-indication à la vaccination contre la COVID-19.

Le titulaire d'un certificat de contre-indication doit être en mesure de présenter sur son lieu de travail son certificat ainsi qu'un certificat de test TAAN certifié négatif ou d'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 notons que le Gouvernement a mis en place un mécanisme visant à mettre à la disposition de ces personnes des tests en nombre illimité.

La loi précise que la notion de lieu de travail ne vise pas le lieu de télétravail.

L'obligation pour tout salarié de présenter un des certificats visés au premier paragraphe ci-avant, est contrôlée par l'employeur ou une autre personne désignée à cette fin. Le salarié qui refuse ou est dans l'impossibilité de présenter l'un desdits certificats n'a pas le droit d'accéder à son lieu de travail.

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, est soumis à l'obligation de présenter un des certificats énumérés ci-dessus.

2. POSSIBLE ÉTABLISSEMENT D'UNE LISTE

Pour faciliter les vérifications, l'employeur peut tenir une liste de ses salariés vaccinés ou rétablis. L'inscription des salariés sur cette liste doit être volontaire. Cette liste ne peut contenir que le nom des salariés et la durée de validité de leur certificat. Le salarié qui est inscrit sur cette liste peut demander son retrait à tout moment et sans qu'aucune justification ne soit nécessaire. Le défaut d'inscription sur la liste n'a aucun impact sur la relation de travail. La durée de validité de cette

liste ne peut pas dépasser la durée de validité de la présente loi fixée au 28 février 2022. Après cette date, ladite liste est détruite. L'employeur peut déléguer la tenue de cette liste soit à un ou plusieurs de ses salariés, 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.

3. NON ACCÈS AU LIEU DE TRAVAIL : POSSIBLE PRISE DE CONGÉS OU SUSPENSION DE LA RÉMUNÉRATION

Le salarié qui se voit refuser l'accès à son lieu de travail peut prendre des jours de congé de récréation légaux ou conventionnels. En l'absence d'accord ou si le salarié ne souhaite pas utiliser les jours de congé de récréation légaux ou conventionnels, il perd de plein droit la partie de sa rémunération correspondant aux heures de travail non prestées.

Cette période de non-rémunération est neutralisée par rapport au mode de calcul de l'indemnité de chômage et de l'indemnité compensatoire de reclassement et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté.

Le droit aux prestations de soins de santé est maintenu pour la durée de la période de non-rémunération du salarié.

La période de non-rémunération du salarié compte également comme période effective d'assurance obligatoire dans la limite du seuil de soixante-quatre heures⁷. 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 procéder à une cession des salaires futurs pour récupérer la part salariale des cotisations payées pendant au maximum six mois.

5 La notion de « salarié » vise aussi bien les salariés tels que définis à l'article L. 121-1 du Code du travail que les stagiaires, les apprentis et les élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires.

6 Il peut s'agir ou bien d'un test négatif issu d'un test TAAN ou d'un test antigénique rapide SARS-CoV-2, le test TAAN étant certifié par le laboratoire d'analyses médicales qui a effectué le test, le test antigénique rapide SARS-CoV-2 pouvant être certifié par un médecin, un pharmacien, un aide-soignant, un assistant technique médical, un infirmier, un infirmier en anesthésie et réanimation, un infirmier en pédiatrie, un infirmier gradué, une sage-femme, un assistant d'hygiène sociale, un laborantin, un masseur-kinésithérapeute, un ostéopathe, autorisés à exercer leur profession au Luxembourg, ou par un membre de l'Armée luxembourgeoise, désigné par le Directeur de la santé. La durée de validité d'un test TAAN est désormais de 48 heures et celle d'un test antigénique rapide SARS-CoV-2 de 24 heures.

7 Il faut travailler au moins 64 par mois, pour qu'un mois soit reconnu comme période d'assurance.

4. PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

La non-présentation d'un certificat valable par le salarié et l'absence au lieu de travail en résultant ne constituent pas un motif de licenciement ou de sanctions disciplinaires.

La résiliation du contrat de travail effectuée en violation de ces dispositions est nulle et sans effet.

Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de

constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de son contrat de travail.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision ; elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quinze jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

5. EXCLUSION DU CHÔMAGE PARTIEL

Les salariés qui ne peuvent pas présenter un des certificats requis, ne peuvent pas être admis au bénéfice des prestations du chômage partiel.

6. POSSIBLE CONTRÔLE D'IDENTITÉ

Afin de prévenir les falsifications ou usurpations des certificats concernés, l'employeur s'assure de l'identité des titulaires des certificats concernés, s'il y a lieu en la comparant à celle figurant sur une pièce d'identité.

L'employeur peut déléguer cette vérification soit à l'un ou plusieurs de ses salariés, soit à un ou plusieurs prestataires externes.

7. CONTRÔLE DE L'ITM

L'Inspection du travail et des mines est chargée de contrôler l'application de ces dispositions en ce qui concerne les salariés.

8. TESTS ANTIGÉNIQUES GRATUITS POUR LES SALARIÉS DISPOSANT D'UNE PREMIÈRE DOSE DE VACCIN

Les salariés disposant de leur première dose de vaccin, en attendant leur deuxième 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 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. Le site www.covidtesting.lu permettant de fixer les rendez-vous sera accessible à compter du 10 janvier 2022.⁸

⁸ Source : https://gouvernement.lu/fr/actualites/toutes_actualites/communiqués/2021/12-decembre/16-tests-antigeniques.html