FEDIL

Publication - 19/10/2021

FAQ SUR LE RÉGIME COVID CHECK DANS LES ENTREPRISES

Foires aux questions sur le régime Covid check dans les entreprises hors secteurs horeca, hospitalier et services publics suivant 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 »)

La présente foire aux questions a pour objectif d'aider les entreprises à mettre en œuvre le régime Covid check tel que prévu par la Loi modifiée sur les mesures Covid.

1. **Qu'est-ce que le régime Covid check ? L'employeur est-il obligé d'y recourir ?**

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

- soit d'un certificat de vaccination muni d'un code QR,
- soit d'un certificat de re tablissement muni d'un code QR,
- soit d'un certificat de test Covid-19 indiquant un re sultat ne gatif muni d'un code QR ou certifie par l'une des personnes compétentes suivant la loi,
- soit d'un test d'autodiagnostic servant au dépistage de la Covid-19 réalisé sur place, et dont le résultat est négatif, test autorisé seulement jusqu'au 31 octobre 2021 (cf. question 2).

Les personnes en-dessous de 12 ans et 2 mois sont exemptées d'une obligation de test.

La mise en place d'un Covid check 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 Covid check (cf. question 5).

Suivant le législateur (cf. projet de loi n° 7897/09), ce « *régime répond à une demande de bon nombre d'employeurs et de salariés en ce qu'elle permet de fonctionner et de travailler dans des circonstances garantissant la sécurité et la*

santé sans devoir se soumettre aux restrictions et mesures sanitaires strictes, telles que le port du masque ou la distanciation physique. ». Il s'agit, d'après le législateur (cf. projet de loi n° 7897/09), « de *garantir le respect des droits et libertés des personnes qui se sont fait vacciner et de permettre un retour à la vie « normale ». »*

Le régime Covid check dispense de respecter les obligations de port du masque et de distance sociale. En revanche, il est recommandé de continuer à 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) afin d'assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés (cf. question 8).

2. **À partir de quand le régime Covid check est-il d'application ? Quelle en est l'échéance ?**

Le régime Covid check tel que repris dans la Loi modifiée sur les mesures Covid peut être utilisé dans les entreprises à partir du 19 octobre 2021.

Jusqu'au 31 octobre 2021, les tests d'autodiagnostique servant au dépistage de la Covid-19 réalisés sur place et dont le résultat est négatif sont encore admis. Ils ne le seront plus à partir du 1er novembre 2021 (cf. question 1).

Le régime Covid check est possible dans les entreprises d'après la Loi modifiée sur les mesures Covid jusqu'au 18 décembre 2021, sans préjudice d'une éventuelle prolongation par la loi au-delà de cette échéance.

3. **Quel est le rôle des représentants du personnel dans la mise en place du régime Covid check ?**

Le régime Covid check 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 3° du Code du travail), de la consultation et de la participation de la délégation du personnel (article L. 414 (1) 7° du Code du travail) ainsi que des compétences et missions des délégués a la sécurité et a la sante pour toutes les questions touchant a la sécurité et a la sante au travail.

4. **Quelles sont les obligations vis-à-vis des autorités dans le cadre du régime Covid check ?**

Si l'employeur choisit de mettre en place le régime Covid check, il doit effectuer une notification préalable par voie électronique à la Direction de la Santé et, prévoir un affichage visible.

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.

5. **Dans l'entreprise, où, quand et à qui s'applique le régime Covid check ?**

L'employeur peut décider de placer l'ensemble ou une partie seulement de son entreprise sous le régime Covid check, et ce afin de protéger la sécurité et la santé des travailleurs concernés. Il a donc la liberté d'appliquer le régime le plus adapté à son entreprise, respectivement de limiter l'application du régime Covid check à certains événements – comme des réunions, conférences, formations ou examens – ou à certains lieux seulement à l'intérieur de l'entreprise. L'employeur pourrait par exemple décider que le régime Covid

check s'applique seulement dans les zones qui ne sont pas accessibles au public. Il pourrait également retenir que ce régime s'applique dans les salles de réunions pendant la durée desdites réunions.

L'employeur doit donc 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 4).

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

6. **Quand et par qui le contrôle dans le cadre du régime Covid check doit-il être effectué ?**

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. 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 de rétablissement sont limitées dans le temps.

L'employeur peut réaliser lui-même le contrôle ou le déléguer à un de ses collaborateurs ou à un tiers prestataire. Il pourrait par exemple décider de limiter les zones d'accès dans l'entreprise pour faciliter le contrôle et d'en condamner d'autres ou de les laisser uniquement comme portes de sortie.

7. **Dans quelle mesure l'employeur peut-il traiter les données reçues dans le cadre du contrôle effectué dans le cadre du régime Covid check ?**

Les données de santé sont des données personnelles sensibles dont le traitement est en principe interdit par le RGPD. Une application « CovidCheck.lu » est mise à disposition par les autorités luxembourgeoises pour procéder au contrôle du Covid check et scanner les QR codes. Cette application ne rend visible que le nom, le prénom et le résultat vert ou rouge. 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. Cette interdiction vise également le statut vaccinal.

8. **Qui l'employeur devrait-il informer ? Que devrait-il documenter ?**

L'employeur doit s'assurer que les salariés et les autres personnes concernées par le régime Covid check disposent en temps utile des informations suffisantes à ce sujet (affichage, communications internes, notification à la Direction de la Santé…).

Il est recommandé de documenter clairement les mesures prises et les moyens mis en œuvre pour les faire respecter (cf. question 4 sur les obligations de notification aux autorités), et ce d'autant que l'employeur doit veiller à être en mesure de prouver que le régime Covid check mis en place est conforme aux dispositions légales (cf. question 7 sur le traitement des données personnelles de santé).

9. **Le temps nécessaire pour réaliser le contrôle dans le cadre du régime Covid check doit-il être considéré comme du temps de travail pour les salariés concernés ?**

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.

Le salarié ne devrait pas être pénalisé si les modalités choisies par l'employeur allongent le temps nécessaire pour réaliser le contrôle en pratique (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).

Le salarié ne devrait également pas subir de préjudices d'éventuels dysfonctionnements lors du contrôle. L'employeur devrait mettre en place des solutions alternatives : recours à une autre application étrangère conforme au RGPD pour procéder au contrôle, port du masque dans les locaux de l'entreprise et respect des distances sociales, autorisation du télétravail…

10. **Le coût du test éventuel à réaliser par un salarié dans le cadre du régime Covid check est-il à charge de l'employeur ? Le temps pour réaliser ce test doit-il être 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. Il existe une solution entièrement gratuite : la vaccination.

De plus, l'employeur n'a pas le droit de traiter les données sur le statut vaccinal du salarié au niveau de la protection des données et du RGPD (cf. question 7). Or, s'il devait prendre en charge financièrement le coût des tests, il connaîtrait *de facto* le statut vaccinal de certains salariés et devrait traiter ce type de données.

Ainsi, le législateur apprécie cette question de la charge financière des tests comme suit : « *Quant aux coûts des tests – soit TAR certifiés, soit TAAN – à effectuer par les personnes qui ne sont ni vaccinées, ni rétablies pour se conformer au régime Covid check et quant à la pression financière qui peut en résulter, les représentants du Gouvernement estiment que la vaccination constitue une possibilité pour le salarié ou l'agent public de se conformer aux mesures de sécurité, d'hygiène et de santé imposées par le régime Covid check sans coûts supplémentaires.*

Par ailleurs, e tant donne que le de lai re sultant de la mise en vigueur diffe re e du nouveau re gime Covid check n'est pas force ment suffisant, pour les personnes de cidant au moment de la mise en vigueur des nouvelles dispositions de se faire vacciner afin de profiter d'une protection vaccinale comple te, le Gouvernement a annonce la prise en charge des tests pour les personnes ayant fait l'objet d'une premie re vaccination pendant une pe riode transitoire.

Les tests resteront gratuits pour les personnes ne pouvant se faire vacciner pour des raisons me dicales.

En ge ne ral, les mesures plus contraignantes, notamment en matie re de tests, de cide es par le Gouvernement visent a inciter la partie de la population non vaccine e jusqu'a pre sent a se faire vacciner – le but e tant d'atteindre un taux de vaccination entre 80 et 85% de la population et de suivre l'exemple d'autres pays qui, du fait d'un taux de vaccination e leve permettant d'atteindre une immunite collective, ont leve tout ou la majeure partie des restrictions. Il s'agit de garantir le respect des droits et liberte s des personnes qui se sont fait vacciner et de permettre un retour a la vie « normale ». » (cf. projet de loi n° 7897/09).

11. **Quelles sont les conséquences pour la personne qui refuse de se**

soumettre au contrôle dans le cadre du régime Covid check ou dont le résultat ne l'autorise pas à avoir accès ?

La personne ne pourra pas accéder dans la zone où le régime Covid check est applicable.

Lorsqu'il s'agit d'un salarié, ce dernier est tenu en vertu du droit du travail de respecter les mesures de santé et de sécurité prévues dans l'entreprise. Il ne pourra pas imposer unilatéralement à l'employeur ni le télétravail, ni la prise de congé, ni d'autres modalités d'organisation du travail. Le salarié pourra par conséquent, dans le cadre d'une évaluation au cas par cas et sans préjudice d'éventuelles obligations en matière d'isolement ou de mise en quarantaine, être soumis aux sanctions autorisées par le droit du travail, en ce compris par exemple un avertissement voire une perte de rémunération pour les heures d'absence concernées, sauf à l'employeur de commettre un abus de droit. La question d'un éventuel licenciement s'appréciera au regard des critères généralement retenus dans ce contexte (gravité de la faute, durée de l'absence, contexte du refus, ancienneté…).

12. **Où l'employeur peut-il trouver de plus amples informations ?**

Site officiel du Gouvernement luxembourgeois sur le Coronavirus :

https://covid19.public.lu/fr.html

Loi modifiée sur les mesures Covid :

- à partir du 19-10-2021
- à partir du 01-11-2021

Pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas à contacter Philippe Heck (philippe.heck@fedil.lu), Ella Gredie (ella.gredie@fedil.lu) ou Marc Kieffer (marc.kieffer@fedil.lu).