

FAQ

3G au travail : ce que les entreprises doivent savoir maintenant

À partir du 15 janvier 2022, la règle de la 3G sur le lieu de travail s'appliquera. Cela signifie que seuls les salariés vaccinés, guéris ou testés peuvent entrer dans l'entreprise. Dans ce document nous essayons de fournir une orientation par rapport aux questions prioritaires que les entreprises se posent dans ce contexte.

Si vous avez des questions, votre conseiller de Fédération se tient bien entendu à votre disposition. Vous trouvez les contacts sur <https://www.fda.lu/contact/collaborateurs> .

1. Qu'est-ce que la réglementation 3G ?

À partir du 15 janvier, la réglementation 3G sera obligatoire dans toutes entreprises. Avant cette date, les entreprises peuvent introduire le 3G sur base volontaire.

Concrètement, cela signifie que tous les salariés, indépendants et employeurs devront présenter sur leur lieu de travail un certificat valable prouvant qu'ils sont vaccinés, rétablis ou testés.

En contrepartie, l'obligation de porter un masque et les règles de distanciation tomberont.

2. Qui est contrôlé ?

Tous les salariés, mais aussi les indépendants et les employeurs, sont soumis à l'obligation de contrôle. **Les employés qui ont communiqué leur statut de vaccination ou de rétablissement à leur employeur sont exemptés de tout contrôle.**

Les sous-traitants et les personnes externes qui accèdent à l'entreprise ne doivent pas être testés, car l'obligation de contrôle incombe aux employeurs de ces derniers. Nous conseillons toutefois de maintenir l'obligation de porter un masque pour ces groupes. Partout où les clients ont accès, le port du masque et les règles de distanciation restent en vigueur. L'entreprise n'a pas l'obligation de contrôler les clients.

Les travailleurs intérimaires sont contrôlés par l'entreprise utilisatrice. Les sous-traitants doivent contrôler leurs propres salariés.

Les employés qui sont dans l'impossibilité de se faire vacciner pour des raisons médicales se voient délivrer un certificat de l'administration de la santé et peuvent se faire tester gratuitement. Pour eux aussi, le contrôle est obligatoire.

Le contrôle fait partie du temps de travail.

3. Qui contrôle ?

L'employeur est tenu d'effectuer les contrôles. L'employeur peut confier cette tâche à un ou plusieurs salariés. (Réceptionniste, chef chantier, agent de sécurité, etc). Les entreprises peuvent également confier cette tâche à des prestataires externes. Cette délégation de pouvoir devra toutefois être réglée de manière claire et consignée par écrit.

4. Où est effectué le contrôle ?

En principe, l'accès à l'entreprise est contrôlé.

En règle générale, le contrôle doit avoir lieu au début du travail, mais il peut aussi avoir lieu plus tard dans la journée sous certaines circonstances.

Les salariés qui se rendent directement chez les clients ou sur les chantiers peuvent envoyer une photo ou une capture d'écran du code QR à l'entreprise via courriel ou WhatsApp (...) ou être contrôlé par un collègue de travail mandaté par l'employeur. Le message doit être détruit immédiatement après le contrôle et ne peut pas être sauvegardé par l'entreprise.

5. Qu'est-ce qui est contrôlé ?

Pour les personnes vaccinées et rétablies : les personnes vaccinées / rétablies ont la possibilité d'informer l'employeur de leur statut. L'employeur peut traiter cette information en tenant une liste dans laquelle figurent le prénom, le nom de famille et la date de la dernière vaccination ou, pour les personnes guéries, la date du test PCR positif.

Les vaccins sont valables pendant 9 mois. Les vaccinations « booster » ne sont à ce stade pas limitées dans le temps.

Les certificats de guérison sont valables 180 jours (+/- 6 mois). Le délai correspondant commence 11 jours après le premier résultat de test positif.

Ces employés sont exemptés du test quotidien et peuvent accéder à leur poste de travail sans autre contrôle. Cette liste doit être détruite le 28 février quand le régime 3G prendra fin.

Les personnes chargées du contrôle sont autorisées à se faire présenter une pièce d'identité.

Pour les employés dont le statut n'est pas connu : Les employés non-vaccinés ou ceux qui ne souhaitent pas partager leur statut vaccinal avec leur employeur doivent présenter chaque jour un certificat de test ou un certificat vaccinal (code QR), qui seront contrôlés via l'application Covic-Check.

Les tests autorisés sont soit un test antigénique rapide certifié (en pharmacie), valable 24 heures, soit un test PCR, valable 48 heures. Les autotests, où la personne se teste elle-même, ne sont PAS autorisés. Les tests doivent être valables pendant toute la durée du travail. Les tests doivent être effectués en dehors des heures de travail et sont à la charge de l'employé.

Le résultat du test est soit vert (l'employé a un certificat valide), soit rouge (l'employé n'a pas de certificat valide). En règle générale, l'application reconnaît tous les formats européens. Les entreprises ne sont pas autorisées à tenir des listes reprenant les résultats des contrôles.

Les salariés qui sont vaccinés 1fois : les employés qui ont reçu une première dose de vaccin recevront des bons pour bénéficier de tests gratuits au Luxembourg jusqu'à ce que le schéma de vaccination complet soit terminé. Trouvez les détails de cette mesure [ici](#).

6. Que se passe-t-il si le travailleur ne peut pas présenter un test valable ?

Le salarié doit obligatoirement être en possession d'un certificat de test valable pendant les heures de travail. Si le contrôle n'aboutit pas à un résultat valable (vert), l'employeur doit interdire à l'employé l'accès à l'entreprise et ne peut pas non plus l'envoyer chez des clients ou sur des chantiers.

Le travailleur peut prendre des congés avec l'accord de l'employeur. Il est également possible de convenir une période de télétravail si l'employeur et l'employé sont d'accord.

Le télétravail n'est pas soumis à la réglementation 3G.

Si aucun accord n'est trouvé, l'employé ne peut pas commencer à travailler et il ne reçoit pas de salaire pour cette période. Le salarié doit se représenter le lendemain pour contrôle ou pour réitérer son refus.

7. Que se passe-t-il en matière de droit du travail si l'employé ne peut pas commencer à travailler ?

Pendant les périodes où le salarié ne peut pas travailler en raison de l'absence de certificat, aucun salaire n'est dû. Le contrat de travail est toutefois maintenu et le salarié reste affilié à la sécurité sociale. Le droit aux vacances et l'ancienneté continuent de courir. L'employeur doit continuer à payer l'assurance pension pour un maximum de 64 heures (16%) tandis qu'il peut retenir la part salariale sur les salaires des 6 mois qui suivent la fin de la mesure.

L'absence de certificat n'est pas non plus un motif de licenciement et ne doit pas non plus donner lieu à des sanctions disciplinaires.

8. que se passe-t-il si les employés se mettent simplement en congé de maladie ?

Il semble que certains employés aient déjà annoncé qu'ils se mettraient en congé de maladie pendant la durée du régime 3G.

Dans ce cas, l'employeur a 2 possibilités

Contrôle administratif :

En cas de suspicion, l'employeur peut utiliser un [formulaire en ligne](#) pour faire procéder à un contrôle administratif. L'instance de contrôle de la CNS constate alors si le travailleur est à domicile. Le salarié peut être convoqué chez le médecin de contrôle de la sécurité sociale.

Médecin-conseil

L'employeur peut demander au salarié de se présenter chez un médecin désigné par l'employeur, qui examinera également le salarié et pourra faire sa propre évaluation de l'état de santé.

9. A quoi faut-il faire attention dans les expositions, les showrooms et les surfaces de vente ?

Dans les locaux qui sont accessible au public, le port du masque et les règles de distance restent valables, comme cela est généralement le cas dans le commerce. Pour les collaborateurs, la règle des 3G s'applique également ici. Les clients ne doivent pas être contrôlés.

10. sanctions

Le contrôle sur le lieu de travail est effectué par les agents de l'ITM. Les infractions sont sanctionnées par des amendes de 500 euros pour les salariés et de 4.000 euros pour les entreprises.

Fédération des Artisans

424511-1

info@fda.lu

Loi Covid du 16 décembre 2021

<https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2021/12/16/a875/jo>

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.