

## DIVERSES MESURES EN LIEN AVEC LA PANDÉMIE COVID-19

Depuis ce 15 janvier 2022, **le régime du Covid Check « 3G »** ( Geimpft, Genesen oder Getestet- Vacciné, guéri ou testé ) est obligatoire sur le lieu de travail. Le Centre Commun de la Sécurité sociale a établi un nouveau formulaire afin de déclarer les éventuelles périodes de non-rémunération « 3G » liées à un défaut ou à la non-validité du Covid Check.

Par ailleurs, le dispositif dérogatoire en matière de congé pour raisons familiales relatif au Covid-19 est prolongé jusqu'au 28 février 2022. D'autres mesures ont également été prolongées.

### > COVID CHECK EN ENTREPRISE

Tous les salariés doivent pouvoir se prémunir de l'un des certificats suivants pour pouvoir accéder aux locaux de son employeur :

- ▶ **Certificat de vaccination ;**
- ▶ **Certificat de test négatif PCR ou antigénique rapide ;**
- ▶ **Certificat de rétablissement ;**
- ▶ **Certificat de contre-indication à la vaccination**, accompagné dans ce cas d'un certificat de test négatif ( PCR de 48 heures ou antigénique rapide de 24 heures ) ou d'un résultat négatif d'autotest à réaliser sur place.

L'employeur peut également décider de soumettre l'accès de personnes autres que les salariés de l'entreprise ( externes/prestataires/clients/etc ) 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.

Le contrôle, qui pourra avoir lieu à tout moment de la journée, devra être réalisé **quotidiennement** par l'employeur lui-même, un collaborateur désigné ou encore un tiers prestataire, à l'aide de tout document officiel muni d'une photographie prouvant l'identité de la personne.

**En cas de non-respect des obligations de contrôle, tant l'employeur que le salarié risque des amendes.**

Pour faciliter ces vérifications, l'employeur est autorisé à tenir **une liste des salariés vaccinés ou rétablis**, sur base volontaire, qui ne peut contenir que les noms et prénoms des personnes vaccinées ou rétablies et la durée de validité des certificats. Cette liste sera détruite dès que le Covid Check ne sera plus obligatoire en entreprise.

Sans Covid Check valide, le salarié ne pourra alors pas accéder aux locaux de son employeur. Plusieurs alternatives sont alors possibles : le télétravail ou la prise de congés légaux. À défaut d'accord des parties sur l'une ou l'autre option, le salarié perd de plein droit la rémunération correspondant aux heures de travail non prestées.



Dans ce cas et en raison de la situation sanitaire, la **période de non-rémunération** compte comme période effective de la carrière d'assurance dans la limite du seuil de 64 heures, elle devra être déclarée au Centre commun de la sécurité sociale ( CCSS ) afin que celui-ci puisse prendre en compte cette période et déterminer les cotisations pour le risque pension y afférentes.

Pour ce faire, l'employeur ou le payroll provider effectuera la déclaration de ces heures non-rémunérées au moyen d'un **formulaire** à télécharger sur le site internet du CCSS ( « Déclaration de périodes de non-rémunération « 3G » ).

### > AUTRES MESURES

Le dispositif dérogatoire en matière de **congé pour raisons familiales** relatif au Covid-19 est prolongé jusqu'au 28 février 2022. D'autres mesures ont également été prolongées jusqu'au 30 juin 2022, notamment le **délai de 8 jours** pour remettre à l'employeur une ordonnance d'isolement / quarantaine valant certificat d'incapacité de travail afin de pouvoir bénéficier de la protection contre le licenciement en cas de maladie.

*Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment. En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire. Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.*