

KLEYR | GRASSO

AVOCATS A LA COUR



Employment & Social - 20 October 2021

Introduction du Covid check en entreprise

1. Mise en place du régime Covid check en entreprise

Depuis le 19 octobre 2021, les employeurs ont la faculté d'instaurer le régime Covid check au sein de leur entreprise.

Il appartient à l'employeur d'apprécier « la nécessité » d'introduire un tel régime et ce pour « protéger la sécurité et la santé des travailleurs concernés ».

Les employeurs peuvent décider de placer toute l'entreprise sous le régime Covid check (accès au lieu de travail), sinon de le limiter à certains locaux ou à certains événements (réunions, conférences, etc.).

À partir du 1er novembre 2021, les employeurs relevant du secteur HORECA auront l'obligation de mettre en place le Covid check.

2. Conséquence de l'introduction du régime du Covid check

Les personnes concernées (salariés, collaborateurs, clients, fournisseurs, visiteurs, etc.) sont obligées de présenter un certificat de vaccination, un certificat de rétablissement ou le résultat d'un test négatif pour pouvoir entrer dans une zone sous régime Covid check.

Le scan du QR code devra se faire à chaque entrée dans une zone soumise au régime Covid check. Le temps de scannage sera à considérer comme du temps de travail.

À noter qu'à partir du 1er novembre 2021, seuls les tests certifiés par un laboratoire d'analyse médicale qui a effectué le test ou un professionnel de santé dont la liste est prévue par l'article 3 quater (3) de la Loi Covid seront valables, par conséquent les autotests ne pourront plus être acceptés.

3. Implication des représentants du personnel

L'introduction ou la modification du régime du Covid check nécessite l'implication de la délégation du personnel :

- dans les entreprises occupant moins de 150 salariés lors des dernières élections : la délégation du personnel doit être informée et consultée ;
- dans les entreprises occupant au moins 150 salariés lors des dernières élections : la délégation du personnel dispose d'un pouvoir de codécision.

En outre, tout employeur, peu importe sa taille, doit également soumettre l'introduction du Covid check à l'avis préalable du délégué à la sécurité et santé.

4. Notification du régime Covid check

Les employeurs doivent notifier le régime Covid check via un formulaire électronique auprès de la Direction de la santé.

Un nouveau formulaire spécifique s'appliquera aux entreprises et sera mis en ligne dans les prochains jours. En principe, une seule notification serait nécessaire au moment de l'instauration du régime.

L'employeur doit également prévoir un affichage visible. En outre, une procédure expliquant clairement aux salariés l'introduction et les modalités du régime Covid check serait à établir.

5. Prise en charge des frais des tests liés au Covid check

Les frais des tests sont en principe à charge des salariés qui peuvent en effet se faire vacciner gratuitement pour éviter de devoir se faire tester.

6. Traitement des données personnelles

L'utilisation de l'application Covid check, modifiée depuis le 11 octobre 2021, n'est pas à considérer comme un traitement de données personnelles dans les conditions suivantes : les employeurs doivent se contenter de scanner les QR codes sans laisser de trace sur un quelconque support ou fichier, et ils devront ainsi éviter tout enregistrement de ces données médicales sur un support quelconque. À défaut, il pourrait y avoir un traitement illégal de données personnelles.

7. Sanction en cas de refus du salarié de se soumettre au Covid check

Les dispositions du Code du travail s'appliquent totalement.

Par conséquent, l'employeur pourrait décider de sanctionner le salarié qui refuse de se soumettre au régime Covid Check. Celui-ci sera d'ailleurs à considérer comme étant en absence injustifiée si le télétravail n'est plus autorisé ou possible (sauf à accepter une demande de congé légal).

Comme pour chaque dossier, l'employeur devra analyser la situation au cas par cas et prendre les mesures adéquates et proportionnées selon la situation de l'entreprise, le type d'activité et le salarié concerné.

Si un aménagement du poste n'est pas possible (p. ex. dans une zone non couverte par le régime Covid check), il serait opportun d'adresser dans un premier temps au salarié récalcitrant un avertissement écrit lui rappelant les règles du Covid check et ses bénéfices en matière de santé et

sécurité.

En cas de persistance du comportement et dès lors refus de travail, l'employeur pourrait envisager un licenciement, allant même jusqu'à la faute grave. Cela sera d'autant plus valable dans le secteur HORECA à compter du 1er novembre 2021 au vu de l'obligation du régime Covid check.

Einführung des Covid Check Regimes im Unternehmen

1. Umsetzung des Covid Check Regimes im Unternehmen

Seit dem 19. Oktober 2021 haben Arbeitgeber die Möglichkeit, ein Covid Check Regime einzuführen.

Arbeitgeber sollten vorab die Notwendigkeit eines solchen Systems im Rahmen des Schutzes der Arbeitnehmer abschätzen.

Arbeitgeber können entscheiden, ihr Unternehmen komplett oder nur einzelne Bereiche oder bestimmte Ereignisse (Meetings, Konferenzen, etc.) dem Covid Check zu unterstellen.

Ab dem 1. November 2021 sind Arbeitgeber aus dem HORECA Sektor verpflichtet, dieses System einzuführen.

2. Konsequenzen der Einführung des Covid Check Regimes

Die betroffenen Personen (Arbeitnehmer, Mitarbeiter, Kunden, Zulieferer, Besucher, etc.) sind verpflichtet, ein Impfzertifikat, einen Nachweis zur Genesung oder das Negativergebnis eines Tests vorzulegen, um Zutritt zu einem unter dem Covid Regime stehenden Ort zu erhalten.

Der Scan des QR Codes muss an jedem Zugang einer solchen Zone erfolgen. Die Zeit des Scans ist als Arbeitszeit zu werten.

Ab dem 1. November 2021 sind nur noch zertifizierte Tests von medizinischen Labors oder anderen im Gesundheitswesen Tätigen, die in Artikel 3 quater (3) des Covidgesetzes aufgeführt sind, zugelassen, so dass Selbsttests nicht mehr akzeptiert werden.

3. Rolle der Personalvertretung

Die Einführung oder Anpassung des Covid Check Regimes impliziert die Einbeziehung der Personalvertretung:

- in Unternehmen mit weniger als 150 Mitarbeitern (anlässlich der letzten Wahlen):
Informations- und Konsultationspflicht;
- in Unternehmen mit mindestens 150 Mitarbeitern (anlässlich der letzten Wahlen):
Mitentscheidungsrecht.

Außerdem muss jeder Arbeitgeber unabhängig von der Größe des Unternehmens die Einführung des Covid Check Regimes vorab dem Sicherheitsdelegierten zur Prüfung vorlegen.

4. Anzeige des Covid Check Regimes

Arbeitgeber müssen das Covid Check Regime dem Gesundheitsministerium mittels eines elektronischen Formulars anzeigen.

Ein neues spezielles Formular ist für eine solche Meldung anwendbar; dieses wird in den nächsten Tagen zugänglich sein.

Im Prinzip wäre eine einzige Meldung zum Zeitpunkt der Einführung eines solchen Regimes notwendig.

Außerdem muss der Arbeitgeber einen lesbaren Aushang vorsehen. Auch eine Erläuterung zur Einführung und der Eckpunkte des Regimes ist zu erstellen.

5. Finanzierung der Tests im Rahmen des Covid Check Regimes

Kosten für Tests gehen im Prinzip zu Lasten der Arbeitnehmer, welche sich andernfalls kostenlos impfen lassen könnten.

6. Datenverarbeitung

Die Nutzung des Covid Check Regimes, so, wie es seit dem 11. Oktober 2021 angepasst wurde, ist nicht als Verarbeitung persönlicher Daten zu sehen, wenn Arbeitgeber lediglich die QR Codes scannen, ohne Dokumentationen oder sonstige Aufzeichnungen zu unterhalten. Andernfalls kann es sich um eine illegale Verarbeitung persönlicher Daten handeln.

7. Sanktion im Falle der Weigerung von Arbeitnehmern, sich an dem Covid Check System zu beteiligen

Das Arbeitsgesetzbuch wendet sich hier an.

Daher kann ein Arbeitgeber entscheiden, das Verhalten eines solchen Mitarbeiters zu sanktionieren. Der Mitarbeiter wäre dann ungerechtfertigt abwesend, sollte Home Office nicht genehmigt oder nicht möglich sein (außer, der Mitarbeiter formuliert einen Urlaubsantrag).

Wie in jedem anderen Fall muss ein Arbeitgeber die Situation im Einzelfall bewerten und je nach Situation des Unternehmens, der Tätigkeit des Arbeitnehmers und des Betroffenen die geeigneten und verhältnismäßigen Maßnahmen ergreifen.

Wenn die Anpassung des Postens des Mitarbeiters nicht möglich ist (zum Beispiel die Umsetzung in eine Zone außerhalb des Covid Check Regimes), ist es opportun, dem Arbeitnehmer zunächst eine Abmahnung zuzustellen, um ihm die Regeln und die Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Schutz der Mitarbeiter zu erläutern.

Im Wiederholungsfall oder gar Arbeitsverweigerung kann der Arbeitgeber auch eine Kündigung in Betracht ziehen, inklusive einer fristlosen Beendigung des Arbeitsvertrags. Dies wäre zum Beispiel ab dem 1. November 2021 im HORECA Bereich der Fall, da das Covid Check Regime dann in

diesem Bereich verpflichtend ist.

Introduction of the Covid check in companies

1. Introduction of the Covid check scheme in companies

Since 19 October 2021, employers have the possibility to introduce the Covid check scheme within their company.

It belongs to the employers to assess the "necessity" of introducing such a scheme in order to "protect the safety and health of the workers concerned".

Employers may decide to place the entire site under the Covid check scheme (access to the workplace), or limit it to certain parts of the premises or to events (meetings, conferences, etc.).

From 1st November 2021, employers in the HORECA sector will be obligated to implement the Covid check scheme.

2. Consequences of the introduction of the Covid Check scheme

The concerned persons (employees, collaborators, customers, suppliers, visitors, etc.) are required to present a vaccination certificate, a recovery certificate or a negative test result in order to enter a Covid check area.

The QR code will have to be scanned each time a person enters a Covid check area. The scanning time will be considered as working time.

It should be noted that from 1st November 2021, only tests certified by a medical analysis laboratory that carried out the test or a health professional listed in Article 3 quater (3) of the Covid Law will be valid, so self-tests will no longer be accepted.

3. Involvement of staff representatives

The introduction or modification of the Covid check scheme requires the involvement of the staff delegation:

- in companies with less than 150 employees at the last elections: the staff delegation must be informed and consulted;
- in companies with at least 150 employees at the last elections: the staff delegation has a power of co-decision.

In addition, any employer, regardless of its size, must also submit the introduction of the Covid check scheme to the prior opinion of the health and safety representative ("*délégué à la sécurité et santé*").

4. Notification of the Covid check scheme

Employers must notify the Covid check scheme to the Health Directorate (*"Direction de la santé"*) via an electronic form.

A new specific form will apply to companies and will be available online in the next few days. Only one notification should be required when the scheme is introduced.

The employer must also provide a visible notice. In addition, a procedure explaining clearly to employees the introduction and the modalities of the Covid check scheme would have to be established.

5. Coverage of Covid Check test costs

The costs of the tests should be borne by the employees, who may indeed be vaccinated free of charge in order to avoid needing to be tested.

6. Processing of personal data

The use of the Covid Check application, which has been modified on 11 October 2021, is not to be considered as processing personal data under the following conditions: employers must simply scan the QR codes without leaving any trace on any medium, material or file, and they must therefore avoid any recording of this medical data on any medium. Otherwise, there could be illegal processing of personal data.

7. Sanction for refusal of the employee to comply with the Covid check

The provisions of the Labour Code entirely apply.

Therefore, the employer could decide to sanction the employee who refuses to comply with the Covid check scheme. The employee will also be considered to be in unjustified absence if telework is no longer allowed or possible (unless a request for statutory leave is accepted).

As in every case, the employer will have to analyse the situation on a case-by-case basis and take the appropriate and proportionate measures according to the situation of the company, the type of activity and the employee concerned.

If it is not possible to adapt the job (e.g. in an area not covered by the Covid check scheme), it would be appropriate to first send to the uncooperative employee a written warning reminding them of the Covid check rules and its health and safety benefits.

If the behaviour persists and the employee refuses to work, the employer could consider notifying a dismissal, even for gross misconduct. This will be all the more valid in the HORECA sector from 1st November 2021 in view of their obligation of the Covid check scheme.

KLEYR GRASSO

[Christian JUNGERS](#), Partner

[Anissa BALI](#), Partner

[Céline DEFAY](#), Partner

[Philippe NEY](#), Partner

[Sandra RAPP](#), Counsel
[Laure WOEHLING](#), Counsel
[Christophe NEY](#), Counsel
[Daniel NERL](#), Counsel
[Marie GUEBELS](#), Senior Associate
[Lina LOBEFARO](#), Senior Associate
[Laura BACH](#), Associate
[Anne DE BOURCY](#), Associate
[Jade MADERT](#), Associate
[Olivier GOERES](#), Associate
[Jade JOLAS](#), Associate
[Maaïke DEROOST](#), Associate

This ePublication is for general guidance only and does not constitute definitive advice.

© KLEYR GRASSO 2021

[Unsubscribe](#) | [Manage your subscription](#)

B.P. 559 L-2015 Luxembourg