

3G obligatoire au travail

Les syndicats se sont engagés à trouver un compromis pour sauvegarder les existences et donner une sécurité juridique à chaque salarié

En effet, en octobre 2021, le Gouvernement avait introduit le CovidCheck en entreprise sans discussion préalable avec les partenaires sociaux. Comme ce 3G repose sur la volonté de l'employeur à le faire, le gouvernement avait remis le choix et la responsabilité dans la main du côté patronal sans considérer les droits et existences des salariés. Voilà pourquoi le LCGB et les autres syndicats s'opposaient à cette loi.

Suite à l'évolution des infections récente, le Gouvernement a pris la décision d'instaurer le 2G pour les activités de loisirs et le 3G obligatoire au travail comme seul moyen de combattre la pandémie. Alors que le Gouvernement restait ferme sur sa décision d'introduire le 3G obligatoire au travail, le LCGB et les autres syndicats ont insisté d'entamer un dialogue social sur les modalités légales et pratiques accompagnant ce 3G obligatoire au travail à partir du 15 janvier 2022.

Lors de 2 réunions de négociation constructives entre partenaires sociaux, les concessions suivantes ont été faites par le Gouvernement :

Pas de licenciement

Comme revendiqué par le LCGB, la non-présentation d'un certificat CovidCheck valide et l'absence en résultant ne peut pas servir de motif pour un licenciement.

Application du CovidCheck

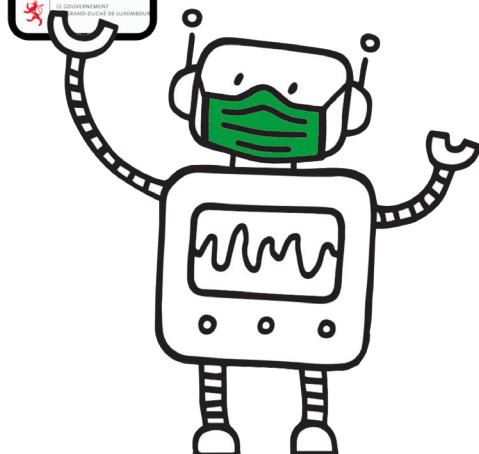
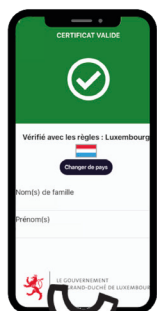
Le contrôle du CovidCheck est à assurer par l'employeur ou une personne (ou prestataire externe) désignée à cette fin. L'employeur est responsable de vérifier l'identité du salarié et un seul contrôle au début du travail suffit.

Une dérogation à la législation sur la pro-

tection des données (RGPD) permettra aux entreprises d'établir avant le 15 janvier 2022 des listes des salariés vaccinés et guéris afin d'éviter qu'ils doivent se faire contrôler quotidiennement :

- chaque salarié peut volontairement fournir cette information à l'employeur ;
- la liste doit contenir le nom du salarié ainsi que la durée de validité du certificat de vaccination ou de guérison ;
- le salarié peut demander à tout moment le retrait de ses informations personnelles de cette liste sans qu'il doit fournir une justification ;
- toutes les listes tenues sont à détruire au 28 février 2022.

Pour les salariés testés, il suffit de détenir un certificat de test valable à l'heure de début du travail. L'accès au travail est garanti pour toute la journée même si le certificat viendrait à échéance au courant du jour.



3G obligatoire sur le lieu du travail

Sanctions

En cas de non-conformité au 3G, le salarié n'a pas le droit d'accéder à son lieu de travail :

- en 1^{er} lieu, le salarié peut se mettre en congé payé avec l'accord de l'employeur ;
- sans mise en congé, le salarié ne sera pas payé pour les heures de travail non prestées. Les périodes non-rémunérées sont assimilées à des périodes de travail effectif faisant en sorte que l'affiliation obligatoire à la sécurité sociale, les droits de pension, la durée des congés payés, les droits liés à l'ancienneté ne sont pas mis en cause ;
- le recours au chômage partiel pour ces salariés est légalement interdit.

Tests

Comme le Gouvernement refuse de réintroduire les autotests gratuits pour tous, une revendication du LCGB, un compromis a été trouvé pour toute personne en attente de sa 2^e dose de vaccination. Ces personnes auront droit à 5 bons/semaine pour des tests antigéniques rapides certifiés gratuits. Ainsi ces salariés ne doivent pas payer les tests pour se rendre au travail. Le Gouvernement va dans ce contexte également renforcer les capacités de testing.

Diverses modalités

Les missions de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) sont étendues afin de permettre le contrôle du respect du 3G par l'employeur et le salarié. Les sanctions pour le salarié rangent de 500-1.000 € et ceux pour l'employeur de 5.000-6.000 €.

Les cantines d'entreprises sont soumises à la règle du 2G, c'est-à-dire l'accès est exclusivement réservé aux personnes vaccinées et guéries.

En ce qui concerne l'accès des clients ou visiteurs à un établissement ou les réunions en interne, l'employeur reste libre de décider s'il veut imposer le 3G ou se limite aux gestes barrières (port du masque, désinfection des mains et respect de la distanciation physique).

La situation des personnes qui ne peuvent pas se vacciner pour des raisons médicales doit encore être clarifiée. Afin d'éviter que ces personnes ne soient pénalisées par l'introduction du 3G au travail et du 2G dans le domaine des loisirs, le gouvernement est en train de vérifier les possibilités pour créer un statut spécifique pour les personnes vulnérables.

Les régimes CovidCheck déjà applicables au travail resteront en vigueur jusqu'à l'introduction du CovidCheck obligatoire.

Le recours au télétravail reste soumis au cadre réglementaire négocié entre partenaires sociaux. Hormis les emplois qui ne permettent pas de télétravailler, chaque salarié peut prester du télétravail en accord avec son employeur ou conformément à un régime spécifique fixé dans une convention collective ou, le cas échéant, négocié entre l'employeur et la délégation du personnel.

Conclusion

Tout au long de la crise sanitaire, le LCGB s'est donnée deux priorités : la protection de la santé et la sauvegarde des existences des salariés et de leur famille. Le LCGB s'est engagé afin d'encourager les salariés de se faire vacciner.

Dans le contexte du 3G obligatoire au travail, le résultat des négociations constitue pour le LCGB un compromis qui sauvegarde l'existence et donne une sécurité juridique à chaque salarié. Le LCGB continue cependant à recommander aussi bien aux personnes vaccinées que non-vaccinées de continuer à observer les gestes barrières et de s'autotester régulièrement, notamment lors de visites de personnes vulnérables.



3G obligatoire sur le lieu du travail