



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



AVIS

Avis III/25/2021

10 mai 2021

Modifications « loi Covid-19 » (13)

relatif au

Projet de loi modifiant :

1° la loi modifiée du 17 juillet 2020 sur les mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 ;

2° la loi modifiée du 19 décembre 2020 ayant pour objet la mise en place d'une contribution temporaire de l'État aux coûts non couverts de certaines entreprises

Par courriel du 6 mai 2021 (lettre réf. : 838x26ca8), Mme Paulette Lenert, ministre de la Santé, a soumis pour avis à la Chambre des salariés le projet de loi et le projet d'amendements gouvernementaux sous rubrique.

- 1.** Le présent projet de loi a pour objet de modifier pour la treizième fois la loi modifiée du 17 juillet 2020¹ portant introduction d'une série de mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 (ci-après « loi Covid »).
- 2.** Il a pour finalité de prolonger les mesures de lutte contre la pandémie pour la période allant du 16 mai au 12 juin 2021, tout en contenant un certain nombre d'adaptations.
- 3.** Ainsi est-il prévu de permettre au secteur Horeca d'ouvrir à nouveau ses établissements mais avec un certain nombre de restrictions.

Le texte prévoit que

«Les établissements de restauration et de débit de boissons peuvent accueillir du public tant à l'intérieur qu'en terrasse entre six heures et vingt-deux heures aux conditions suivantes :

- 1° ne sont admises que des places assises ;*
- 2° chaque table ne peut accueillir qu'un maximum de quatre personnes sauf lorsque les personnes font partie d'un même ménage ou cohabitent ;*
- 3° les tables placées côte à côte sont séparées d'une distance d'au moins 1,5 mètres ou en cas de distance inférieure, par une barrière ou une séparation physique permettant de limiter le risque d'infection ;*
- 4° le port d'un masque est obligatoire pour le client lorsqu'il n'est pas assis à table ;*
- 5° le port du masque est obligatoire pour le personnel en contact direct avec le client ;*
- 6° hormis les services de vente à emporter, de vente au volant et de livraison à domicile, la consommation à table est obligatoire pour le client.*

La consommation à l'intérieur de l'établissement de restauration ou de débit de boissons est soumise à la présentation pour chaque client à partir de l'âge de six ans :

- 1° soit d'un test RT-PCR de détection du génome du virus SARS-CoV-2 réalisé moins de soixante-douze heures avant l'accès à l'établissement concerné, et dont le résultat doit être négatif;*
- 2° soit d'un test antigénique rapide SARS-CoV-2 sur frottis nasopharyngé ou oropharyngé réalisé moins de vingt-quatre heures avant l'accès à l'établissement concerné, et dont le résultat est négatif;*
- 3° soit d'un test autodiagnostique servant au dépistage du SARS-CoV-2 réalisé sur place, et dont le résultat est négatif.*

En cas de refus de la part du client de produire un test Covid-19 négatif ou de test Covid-19 positif, le client doit quitter l'établissement. ».

¹ Loi modifiée du 17 juillet 2020 portant introduction d'une série de mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 et modifiant :

1° la loi modifiée du 25 novembre 1975 concernant la délivrance au public des médicaments ;

2° la loi modifiée du 11 avril 1983 portant réglementation de la mise sur le marché et de la publicité des médicaments ;

2) la loi du 23 septembre 2020 portant des mesures concernant la tenue de réunions dans les sociétés et dans les autres personnes morales. Mémorial A624 du 17/07/2020

3.1. La CSL est d'avis que la dernière phrase de ce paragraphe manque de clarté et propose de le formuler comme suit :

« En cas de refus de la part du client de produire un test Covid-19 négatif ou *en cas* de test Covid-19 positif, le client doit quitter l'établissement. »

3.2. La CSL se demande qui va contrôler la composition du ménage lorsque tout un groupe de clients de plus de 4 personnes se présente dans un restaurant et demande à être installé à une même table ? Et qui va contrôler les tests et qui sera responsable et sanctionné en cas de non-respect des règles ? Les salariés du secteur Horeca risqueront d'être confrontés à des situations délicates lorsque leur employeur leur demandera d'assurer le respect des mesures sanitaires lors de l'accueil des clients et ils risqueront de subir les conséquences lorsqu'ils rencontreront des difficultés à faire respecter les règles sanitaires. Les salariés de ce secteur verront ainsi leurs obligations allourdies, situation que la CSL déplore.

3.3. La CSL rend en outre attentive au fait que la proposition de règlement du parlement européen et du conseil relatif à un cadre pour la délivrance, la vérification et l'acceptation de certificats interoperables de vaccination, de test et de rétablissement afin de faciliter la libre circulation pendant la pandémie de COVID-19 (certificat vert numérique), comprend des règles qui vont dans le sens d'un assouplissement des mesures sanitaires contraignantes pour les personnes disposant d'un certificat vert numérique.

En effet, le Parlement européen a validé le projet de certificat numérique lors de sa plénière du 29 avril 2021. Le Parlement européen souligne que le règlement entend faciliter l'application des principes de proportionnalité et de non-discrimination en ce qui concerne les éventuelles restrictions à la libre circulation et aux autres droits fondamentaux imposées en raison de la pandémie de COVID-19, tout en assurant un niveau élevé de protection de la santé publique, et ne devrait pas être interprété comme facilitant ou encourageant l'adoption de restrictions de la libre circulation ou d'autres droits fondamentaux en réaction à la pandémie. Selon le Parlement, le certificat numérique doit apporter une réelle valeur ajoutée et permettre de lever les restrictions à la libre circulation, telles que les tests PCR à l'arrivée ou les mesures de quarantaine. Car selon l'état actuel des connaissances médicales, les personnes vaccinées, celles qui présentent un test TAAN négatif datant de moins de 72 heures ou un test rapide de détection d'antigènes négatif datant de moins de 24 heures, et celles qui ont présenté des anticorps spécifiques contre la protéine spike au cours des six derniers mois, présentent un risque considérablement réduit d'infection par le SARS-CoV-2. La libre circulation des personnes qui, sur la base de preuves scientifiques solides, ne présentent pas de risque considérable pour la santé publique, par exemple parce qu'elles sont immunisées et ne peuvent transmettre le SARS-CoV-2, ne devrait ainsi pas être soumise à des restrictions, ces dernières n'étant pas nécessaires pour atteindre l'objectif poursuivi.

3.4. Si notre Chambre professionnelle accueille favorablement les démarches d'ouvertures supplémentaires accompagnées par le dispositif des tests rapides, sous réserve des remarques et craintes formulées aux points 3.1. à 3.3. ci-avant, elle se doit encore de soulever dans ce contexte certaines interrogations d'ordre pratique :

La loi du 19 décembre 2020 portant dérogation temporaire à l'article L. 121-6 du Code du travail, prévoit que le salarié incapable de travailler pour cause de mise en quarantaine ou en isolement est obligé d'en informer son employeur dès son premier jour d'absence et de lui soumettre, au plus tard le huitième jour de son absence, une ordonnance officielle de mise en quarantaine ou de mise en isolement émanant de l'autorité nationale compétente et servant de certificat d'incapacité de travail.

La CSL se demande, dans le cas où le salarié s'abstient d'aller travailler eu égard à son test rapide positif, si ce délai de huit jours est suffisamment long dans le cas où un salarié, après

avoir eu un test rapide positif, va d'abord devoir contacter un médecin pour obtenir une ordonnance pour un test RT-PCR, prendre rendez-vous pour ce test et le réaliser, attendre le résultat, avant que l'ordonnance officielle de mise en isolement puisse être envoyée. Et cet envoi prendra aussi du temps. Ainsi ne faudrait-il pas allonger le délai de 8 jours ?

En outre, que se passe-t-il si le test RT-PCR se révèle être négatif et que le salarié, en attendant ce résultat eu égard à son test rapide positif, n'a pas été travailler ?

Il faut en effet se rendre compte que dans l'état actuel de la loi, le salarié qui aura un résultat positif suite à un test rapide, ne pourra en principe s'abstenir d'aller travailler qu'avec l'accord de son employeur, tant qu'il n'a pas un résultat de test RT-PCR positif qui aboutira sur une officielle mise en isolement.

3.5. Aussi la loi reste-t-elle muette sur la question de savoir comment sont assurées par les restaurateurs et cafetiers la collecte et le traitement des tests autodiagnostiques servant au dépistage du SARS-CoV-2 réalisés sur place, leur coût et leur répercussion sur les prix des consommations, sur le budget des établissements de restauration ou de débit de boissons.

3.6. A part cet enchevêtrement de circonstances concernant simultanément l'accueil des clients, l'accompagnement à la table, la présentation/la réalisation de tests, l'organisation et le fonctionnement des établissements concernés, la CSL aimerait également rendre attentif que la demande et l'échange d'informations de la part des restaurateurs et cafetiers à l'égard de leurs clients – comme la composition du ménage et la présentation et le résultat d'un test Covid – constituent des données à caractère personnelles sensibles dont la divulgation à de tierces personnes est prohibée. La question se pose par conséquent de savoir comment de telles informations sont communiquées aux/par les clients concernés sans que d'autres attablés n'en prennent connaissance.

La loi du 19 décembre 2020 devrait être modifiée pour résoudre tous ces problèmes.

4. La CSL rappelle sa remarque formulée dans son avis relatif à la dernière modification législative de la loi Covid : de manière générale, toutes les personnes physiques et morales que l'Etat a empêché et continue d'empêcher de travailler et de gagner leur vie pendant la crise sanitaire, doivent être indemnisées de tout préjudice subi de ce fait.

Il est fondamentalement important que tout mécanisme de prise en charge soit maintenu jusqu'au bout de la crise. L'Etat engage sa responsabilité et doit de ce fait garantir une indemnisation juste aux personnes lésées.

Ainsi le chômage partiel dont bénéficient les salariés des entreprises qui éprouvent des manques à gagner du fait des fermetures et restrictions qui leurs sont imposées par l'Etat, doit être maintenu sous sa forme actuelle tant que l'effet des interdictions et restrictions se fera ressentir.

De même en ce qui concerne les aides pour les entreprises qui subissent les restrictions et interdictions.

5. La CSL rappelle aussi qu'elle regrette que les nombreuses mesures mises en place depuis le début de la crise et lesquelles les citoyens doivent respecter sous peine de sévères sanctions, ne contiennent pas de règles plus strictes relatives à la sécurité et santé des salariés au travail, à mettre en œuvre par les employeurs.

Cela est d'autant plus grave que le lieu de travail reste un endroit où des personnes se rencontrent et où il y a de forts risques de contagion si l'employeur ne met pas correctement

en place le dispositif de protection et de gestion sanitaire tel que recommandé par les autorités.

La CSL reste d'avis que les recommandations devraient être consacrées dans une loi, de façon à ce que les non-respects puissent être sanctionnés par les autorités. Car les citoyens et les travailleurs de ce pays doivent être protégés dans tous les aspects de leur vie, privée, sociale et professionnelle.

6. La CSL demande aux auteurs du projet de loi de prendre ses recommandations en compte.

Luxembourg, le 10 mai 2021

Pour la Chambre des salariés,



Sylvain HOFFMANN
Directeur



Nora BACK
Présidente

L'avis a été adopté à l'unanimité.