



# AVIS

Avis III/50/2021

13 octobre 2021

## **Modifications « loi Covid-19 » (17)**

## **Modifications « loi Covid-19 » (17) - Amendements**

relatif au

Projet de loi portant modification :

- 1° de la loi modifiée du 17 juillet 2020 sur les mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 ;
- 2° de la loi modifiée du 8 mars 2018 relative aux établissements hospitaliers et à la planification hospitalière ;
- 3° de la loi modifiée du 22 janvier 2021 portant : 1° modification des articles L. 234-51, L. 234-52 et L. 234-53 du Code du travail ; 2° dérogation temporaire aux dispositions des articles L. 234-51, L. 234-52 et L. 234-53 du Code du travail

relatif au

Projet d'amendements gouvernementaux au projet de loi n°7897 portant modification :

- 1° de la loi modifiée du 17 juillet 2020 sur les mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 ;
- 2° de la loi modifiée du 8 mars 2018 relative aux établissements hospitaliers et à la planification hospitalière ;
- 3° de la loi modifiée du 22 janvier 2021 portant : 1° modification des articles L. 234-51, L. 234-52 et L. 234-53 du Code du travail ; 2° dérogation temporaire aux dispositions des articles L. 234-51, L. 234-52 et L. 234-53 du Code du travail



Par courriel du 8 octobre 2021 (lettre réf. : 83ax982c5) et par courriel du 11 octobre 2021 (lettre réf. : 83axa4937), 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 prévoit de modifier la version actuelle de la loi modifiée du 17 juillet 2020 sur les mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 qui vient à échéance le 18 octobre 2021.

**2.** Plus concrètement les autorités proposent :

- **au niveau du régime Covid check**

***a. la suppression des autotests à réaliser sur place et l'admission des seuls tests TAR certifiés par des professionnels à l'exception de ceux réalisés dans le cadre de l'enseignement secondaire***

Les autotests sur place sont supprimés du dispositif Covid check et seuls les tests TAR certifiés par les professionnels de la santé sont admis.

Seule exception : les tests TAR réalisés dans le cadre de l'enseignement secondaire peuvent continuer à être certifiés par un employé ou fonctionnaire relevant du ministère de l'Éducation nationale et désigné à cet effet par le directeur de la santé.

En ce qui concerne les autotests sur place que ceux-ci restent possibles afin de pouvoir entrer dans un établissement pour personnes âgées ou un établissement hospitalier.

***b. Relèvement de l'âge à partir duquel les enfants sont soumis à une obligation de test dans le cadre du régime Covid check***

**L'âge à partir duquel les enfants sont soumis à une obligation de test est relevé de 6 à 12 ans** dans le cadre du régime Covid check.

- **au niveau du secteur HORECA**

Il est proposé de soumettre **les restaurants et les cafés obligatoirement au régime Covid check**. Le régime Covid check reste optionnel pour les terrasses.

- **au niveau du monde du travail au sens large du terme**

Il est proposé de prévoir dans la loi Covid que **les chefs d'entreprise ou d'administration peuvent décider de placer tout ou partie de leur entreprise ou administration sous le régime Covid check**. Les travailleurs sont alors obligés de présenter un certificat de vaccination, de rétablissement ou de test.

Il s'agit d'une faculté et non d'une obligation.

- **au niveau des règles de rassemblements**

Il est proposé **d'ajuster les limites relatives aux rassemblements**

- o **en portant la limite du nombre de personnes pouvant se rassembler de 300 à 2000 personnes**, et ;
- o **en supprimant toute limite maximale dans le cadre du protocole sanitaire** fixée actuellement à 2000.

Il s'en suit que les rassemblements entre 51 et 2000 personnes peuvent avoir lieu sous le régime Covid check afin de ne pas être tenu à des restrictions strictes (port du masque, distanciation sociale, place assise) et que des rassemblements de plus de 2000 personnes sont possibles dans le cadre du protocole sanitaire sans qu'il y ait de limite au niveau du nombre de participants.

- **au niveau de la reconnaissance des certificats de vaccination de pays tiers**

Il est proposé de prévoir, à côté de la possibilité pour la Commission européenne de reconnaître l'équivalence à des certificats établis par des pays tiers, **la possibilité pour notre pays d'accepter des certificats de pays tiers** dès lors que certaines conditions sont données. La condition la plus importante concerne le vaccin utilisé à l'étranger. En effet, au Luxembourg nous ne reconnaissons pour l'instant que les seuls vaccins ayant été approuvés par l'Agence européenne des médicaments (« EMA »). Il est proposé de **modifier la définition du schéma vaccinal complet**, afin qu'un schéma vaccinal soit considéré comme complet également si la vaccination a eu lieu avec un **vaccin approuvé au terme de la procédure d'inscription sur la liste d'utilisation d'urgence de l'OMS et qui est bio-similaire aux vaccins approuvés par l'EMA.**

**3.** Il est proposé que la nouvelle version de la loi Covid **restera applicable jusqu'au 18 décembre 2021.**

Concernant l'entrée en vigueur de la loi, il est prévu que les nouvelles dispositions relatives au régime Covid Check en général, celles relatives au secteur Horeca et celles concernant le lieu de travail entreront en vigueur de manière différée le 1<sup>er</sup> novembre 2021, afin de permettre aux personnes concernées de disposer de suffisamment de temps pour prendre les dispositions nécessaires afin d'implémenter les nouvelles règles.

**4.** En ce qui concerne le congé pour raisons familiales spécial Covid, la prolongation de ce dispositif est également prévue jusqu'au 18 décembre 2021.

**5. La CSL est d'avis que « l'option Covid check » dans les entreprises, laissée au choix délibéré du seul employeur, implique un certain nombre de questions et de problèmes, du moins dans la version actuelle du texte proposé :**

**La CSL déplore que cette option soit introduite sans aucune concertation avec les partenaires sociaux.**

**5.1. Dans la même lignée, le projet de loi omet de fixer le rôle de la délégation du personnel**

**La CSL constate que les auteurs du projet ont omis de préciser dans le texte du projet de loi le rôle des représentants du personnel.**

**Or, selon le Code du travail, ceux-ci ont en matière de santé et sécurité au travail, une mission clairement ancrée dans notre législation: dans les entreprises d'au moins 150 salariés, l'introduction et la modification de mesures concernant la santé et la sécurité au travail relève en vertu de l'article L.414-9 du Code du travail de la codécision. En vertu de cet article, dans une telle entreprise, la délégation du personnel doit décider ensemble avec l'employeur de l'introduction ou non du Covid check dans l'entreprise. Le Covid check étant une mesure créée dans le cadre du dispositif de lutte contre la pandémie, il ne fait aucun doute que son application dans une entreprise est une question de santé et de sécurité au travail qui doit engendrer l'application de l'article L.414-9 du Code du travail.**

**Dans les entreprises de moins de 150 salariés, la même question doit être soumise à l'avis de la délégation du personnel.**

**Sans oublier qu'en vertu de l'article L.414-14 du Code du travail, toute mesure de protection à prendre et toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et santé des salariés doit être soumise à l'avis préalable du délégué à la sécurité et santé et cela dans toute entreprise, peu importe sa taille.**

**La CSL est strictement opposée à un futur texte de loi qui ne rappelle pas ces règles. Le présent projet de loi doit ainsi clairement intégrer et fixer la mission de la délégation du personnel en ce qui concerne l'introduction d'un régime de Covid check dans l'entreprise, ceci d'autant plus que le commentaire des articles laisse insinuer le contraire.**

## **5.2. L'introduction du Covid check dans une entreprise doit être motivée et être basée sur des critères objectifs et être liée à une vraie nécessité et cela peu importe la taille de l'entreprise**

La CSL rappelle que, soumettre les citoyens et a fortiori les salariés à un Covid check avec tout ce que cela implique (nécessité d'être ou vacciné ou de se faire tester), est une atteinte importante à la vie privée et aux libertés fondamentales des personnes physiques. Or toute mesure qu'un Gouvernement entend mettre en place et qui atteint aux libertés et droits individuels, doit être pesée quant à sa nécessité, doit être justifiée quant au but à atteindre et être proportionnée. Ces principes s'opposent à l'instauration d'un régime de Covid check au simple choix ou envie de l'employeur, ce régime portant forcément atteinte aux libertés et droits individuels.

Seul un employeur qui, dans le respect des règles sociales (codécision et consultation des représentants des salariés), justifie de la nécessité de la mise en place d'un régime de Covid check pour protéger la santé et assurer la sécurité de ses salariés, usagers ou clients, pourra être autorisé de ce faire.

Pour cela la loi doit fixer une liste de critères ou de situations objectives (*par exemple, le fait de compter parmi ses salariés un nombre important de travailleurs vulnérables, le fait de travailler avec des clients ou usagers vulnérables, le fait de devoir faire travailler ses salariés dans un open space et de ne pas pouvoir recourir au télétravail, le fait de ne pas pouvoir facilement travailler avec un masque, le fait de vouloir éviter que les salariés doivent travailler toute la journée en portant un masque etc.*) permettant à une entreprise de légitimer la mise en place d'un Covid check dans ses locaux ou de certains de ces locaux (dans le respect des droits de la délégation du personnel, rappelons-le).

Cela est d'autant plus important si l'on veut accorder, comme entend le faire le présent projet de loi, le droit à un employeur de ne soumettre qu'une partie de son personnel à un tel régime. Il faut alors d'autant plus pouvoir justifier au moyen d'arguments solides et objectifs une telle différence de traitement entre les différents salariés.

La CSL est en outre d'avis qu'un employeur qui estime être dans la situation de devoir mettre en place le Covid check dans son entreprise ou dans une partie de son entreprise, doit impliquer le médecin du travail afin qu'une évaluation des risques soit effectuée. Il doit appartenir au médecin du travail en tant qu'expert de la santé et sécurité au travail de décider si cet employeur remplit un ou plusieurs critères légaux rendant la mise en œuvre du régime du Covid check légitime et nécessaire dans l'entreprise en question.

La CSL rappelle dans ce contexte que selon le règlement grand-ducal du 17 mars 2021 modifiant le règlement grand-ducal modifié du 4 novembre 1994 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail, le SARS-CoV-2 est classé comme agent pathogène chez l'homme du groupe de risque 3. Cela implique que les entreprises doivent procéder à une évaluation des risques adaptée à Covid-19, en tenant compte de la protection contre les infections, des différents lieux de travail et des groupes de personnes à protéger (selon le Code du travail) et appliquer les mesures qui reflètent l'état actuel de la technologie, de la médecine et de l'hygiène du travail, ainsi que d'autres résultats établis de la science du travail. Du moins, si l'évaluation relève qu'il existe un risque pour la sécurité et la santé des travailleurs du fait de leur exposition au SARS-CoV-2, l'employeur devrait leur offrir la vaccination (Annexe I du règlement grand-ducal modifié du 4 novembre 1994 par le règlement grand-ducal du 17 mars 2021).

La CSL demande ainsi que les services de médecine du travail se voient attribuer les moyens nécessaires afin qu'ils soient en mesure d'exécuter cette mission.

## **5.3. L'introduction du Covid check dans une entreprise ne doit pas mener à un traitement de données personnelles**

La future loi doit préciser que la mise en place d'un Covid check ne doit en aucun cas mener à un traitement de données et que donc aucune donnée ne peut être enregistrée par rapport à la mise en œuvre du Covid check par un employeur, la loi interdisant le traitement de données médicales.

**Aussi, le Covid check en entreprise ne doit aucunement mener à une nouvelle forme de contrôle des salariés sur base de leur situation vaccinale d'autant que la loi interdit le traitement de données médicales de ses salariés. Il est de ce fait fondamentalement important que la future loi précise que la mise en œuvre du Covid check dans l'entreprise ne doit pas mener à un traitement de données personnelles et elle doit préciser les sanctions en cas de non-respect de ce principe.**

#### **5.4. Le temps nécessaire aux tests Covid des salariés non vaccinés doit être compté comme temps de travail**

**Si l'employeur met en place (dans le respect des droits de la délégation du personnel) un Covid check, alors le temps que les salariés non vaccinés doivent consacrer aux tests afin de pouvoir continuer à effectuer leur travail, doit être compté comme temps de travail. La future loi doit préciser cela très clairement. C'est une question d'égalité de traitement des salariés et des personnes devant la loi, la loi ne pouvant pas, sans compensation, instaurer des mesures qui rendent l'exercice du droit au travail plus compliqué et difficile pour une catégorie de personnes (à savoir ici les personnes non vaccinées). Si tel est le cas, il doit au minimum avoir une juste compensation.**

#### **5.5. L'employeur doit prendre en charge tous les frais liés au Covid check**

**Dans le même souci d'égalité de traitement, il y a lieu de mettre à charge de l'employeur les frais liés à la mise en œuvre du régime de Covid check auxquels les salariés non vaccinés seront exposés : L'on ne peut pas d'un côté vouloir affirmer que la vaccination n'est pas obligatoire dans son pays et en parallèle pénaliser les personnes non vaccinées en mettant à leur charge le financement 2 à 3 fois par semaine d'un test Covid payant pour accéder à leur lieu de travail. Car cela reviendrait d'un côté à rendre la vaccination obligatoire par la petite porte, de nombreuses personnes ne pouvant pas subir ce coût financier supplémentaire à moyen terme. La vaccination ne sera donc à un moment donné pour ces personnes plus un libre choix mais une contrainte nécessaire. D'un autre côté, en leur mettant alternativement (pour ceux qui insistent néanmoins et résistent à la vaccination) un tel coût financier supplémentaire à charge, donc en les pénalisant économiquement parlant, les auteurs du projet de loi leur infligent une inégalité de traitement qui est illégale car non justifiable. Et non seulement ils auront cette charge financière supplémentaire à supporter, cette contrainte leur rend en sus l'accès au travail plus difficile. Or le droit au travail est un droit constitutionnel, tout comme le principe de l'égalité de traitement du citoyen devant la loi.**

**Pour toutes ces raisons, il n'appartient pas aux salariés non vaccinés d'assumer le coût des tests Covid, mais à leur employeur.**

**Rappelons en outre, que selon l'article 3 de la loi modifiée du 17 juillet 2020 sur les mesures de lutte contre la pandémie Covid-19, dans les secteurs hospitalier et soins, il appartient bien à l'employeur de financer tout le dispositif relatif aux tests Covid des salariés, usagers et visiteurs.**

#### **5.6. Le projet de loi doit fixer les conséquences du non-respect des règles du Covid check lorsque l'employeur a légitimement mis en place le mécanisme**

**Le projet de loi ne précise pas quelles sont les conséquences d'un non-respect du Covid check mis en place dans une entreprise. Afin de ne pas laisser les salariés et les citoyens dans le flou et créer de l'insécurité juridique, la CSL demande aux auteurs du projet de loi d'apporter ces éléments manquants au projet de loi.**

**Le projet de loi doit en outre clairement préciser que le non-respect d'un régime de Covid check illégal, car non justifié ou instauré au mépris des droits de la délégation du personnel, n'entraîne aucune sanction et que tout licenciement prononcé dans ce contexte est nul. Le texte doit aussi prévoir le droit de recours du salarié dans un tel cas.**

**6. De manière plus générale, il y a lieu de poser la question pour quelle raison il serait fondé de ne plus dorénavant accepter les autotests dans le cadre du Covid check.**

Les auteurs du projet de loi n'avancent pas d'étude scientifique chiffrée de laquelle résulterait la nécessité de bannir ce type de test.

Dans les entreprises, les autotests pourraient être soumis à la surveillance par le travailleur désigné, à l'image de ce qui est pratiqué dans les écoles où les autotests sont soumis à la surveillance par les délégués gouvernementaux.

**6.1. Les autorités devraient aussi s'interroger sur l'opportunité des tests d'anticorps.** La CSL aimerait savoir où en est le Luxembourg à cet égard alors que dans d'autres pays comme en Autriche, les certificats relatifs aux anticorps sont aussi acceptés.

**7. Le projet de loi prévoit que le nouveau régime Covid check à appliquer dans le secteur Horeca et la suppression des autotests entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2021, contrairement aux autres dispositions du projet de loi qui entreront en vigueur au 19 octobre 2021.**

Sans préjudice quant aux problèmes soulevés et développés ci-avant, la CSL donne à considérer que ces **dates d'entrée en vigueur ne permettront pas aux citoyens non vaccinés de se faire vacciner s'ils le souhaitent**, avant que les nouvelles mesures n'entrent en vigueur. La CSL suggère de ce fait d'envisager au moins un report des dates d'entrée en vigueur des nouvelles mesures.

**8. La CSL rappelle qu'un certain nombre de personnes ne peuvent pas se faire vacciner. Au minimum pour ces personnes, le droit au tests Covid gratuits doit être maintenu. Le projet de loi doit fixer ce principe et l'ancrer dans la loi. En outre ces personnes doivent pouvoir se faire attester leur vulnérabilité et impossibilité de se faire vacciner par leur médecin traitant. La loi doit dorénavant préciser cela.**

**9. La CSL aimerait comprendre comment le Gouvernement entend mener la suite des opérations de vaccination. Comment avance la 3<sup>ième</sup> vaccination pour les personnes de plus de 75 ans, est-ce que les autres citoyens se verront par la suite aussi proposé une 3<sup>ième</sup> vaccination, qu'en est-il des enfants etc ? Ces questions restent à ce jour sans réponse. La CSL aimerait que le Gouvernement prenne position à cet égard.**

\* \* \*

**10. Pour clore, la CSL aimerait rappeler que si la vaccination est un moyen efficace de lutte contre la pandémie et qu'il faut intensifier et mieux cibler la campagne de sensibilisation y relative, il est néanmoins en parallèle aussi très important dans un pays démocratique de maintenir les droits et libertés fondamentaux des individus à un niveau très élevé.**

---

Luxembourg, le 13 octobre 2021

Pour la Chambre des salariés,



Sylvain HOFFMANN  
Directeur



Nora BACK  
Présidente

L'avis a été adopté à l'unanimité.