



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



AVIS

Avis III/27/2021

9 juin 2021

Modifications « loi Covid-19 » (14)

Modifications « loi Covid-19 » (14) - amendements

relatif au

Projet de loi portant modification de la loi modifiée du 17 juillet 2020 sur les mesures de lutte contre la pandémie Covid-19

Projet d'amendements gouvernementaux au projet de loi n°7836 portant modification de la loi modifiée du 17 juillet 2020 sur les mesures de lutte contre la pandémie Covid-19

Par courriel du 4 juin 2021 (lettre réf. : 838xa7744), Mme Paulette Lenert, ministre de la Santé, a soumis pour avis à la Chambre des salariés le projet de loi sous rubrique. Par courriel du 8 juin 2021 (lettre réf. : 838xb8030) la Chambre des salariés a ensuite été saisie d'amendements gouvernementaux.

1. Le présent projet de loi a pour objet de modifier pour la quatorzième 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 d'alléger un certain nombre des mesures de lutte contre la pandémie pour la période allant du 13 juin au 15 juillet 2021.

3. Selon l'exposé des motifs du projet de loi, les assouplissements proposés trouvent leur fondement dans la situation épidémiologique actuelle et dans l'évolution généralement favorable des indicateurs d'évaluation. Certains de ces assouplissements s'inscrivent dans l'implémentation du Certificat COVID européen, dont l'entrée en vigueur au niveau de l'UE est prévue pour le 1^{er} juillet 2021 et qui sera déployé au niveau national avec l'entrée en vigueur du présent projet de loi. Ce Certificat permettra, dans certains cas, aux personnes qui pourront se prévaloir soit d'un schéma vaccinal complet, soit d'un résultat de test négatif, soit d'une attestation de rétablissement (« régime COVID Check »), de ne pas se voir imposer certaines restrictions.

4. Les auteurs du projet de loi résument les nouvelles mesures comme suit :

4.1. Horeca:

- Abolition des limites aux horaires d'ouvertures
- À l'intérieur de l'établissement: 2 options:
 - ou bien tables à 4 avec les restrictions en place jusqu'au 12 juin, sans obligation de test
 - ou bien pas de restrictions si régime COVID Check
- A l'extérieur de l'établissement : tables à 10 clients
- Activité occasionnelle et accessoire de restauration et de débit de boissons : autorisée si l'évènement auquel elle se rattache tombe sous le régime COVID Check
- Interdiction de la consommation sur place à l'intérieur des centres commerciaux ainsi qu'à l'intérieur des gares et de l'aéroport : abolie

4.2. Couvre-feu : aboli

4.3. Exploitation commerciale : abolition du seuil de 1 client par 10m²

4.4. Rassemblements :

- À domicile : 10
- En dehors du domicile :
 - jusqu'à 10 : pas de restrictions
 - 11 – 50 : 2m + masque
 - 51-300 : 2 m + masque + assis. Ces restrictions ne sont pas applicables si le rassemblement tombe sous le régime du COVID Check.
 - Interdiction de consommer de l'alcool sur voie publique: abolie.

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

4.5. Sport

- Jusqu'à 10 sportifs: pas de restrictions
- Au-delà de 10 sportifs :
 - dans les infrastructures : 1/10m²
 - en dehors des infrastructures : 2m OU masque, sauf régime COVID Check
 - compétitions : autotest négatif réalisé sur place, sauf si la personne est vaccinée, rétablie ou testée négative.
 - activité occasionnelle et accessoire de restauration et de débit de boissons : autorisée si l'évènement auquel elle se rattache tombe sous le régime COVID Check

4.6. Activité musicale (intérieur et plein air):

- Jusqu'à 50 musiciens : 2m + assis.
- Ces restrictions tombent si le régime COVID Check s'applique
- Activité occasionnelle et accessoire de restauration et de débit de boissons : autorisée si l'évènement auquel elle se rattache tombe sous le régime COVID Check.

4.7. Protection des personnes vulnérables dans les maisons de soins, réseaux, handicap et hôpitaux : obligation d'autotest négatif

- Personnes entrant de manière occasionnelle (= visiteurs et sous-traitants) : obligation d'effectuer un test à l'entrée.
- Personnel de la structure : deux fois par semaine. Alors que le projet de loi initial visait uniquement le personnel médical et soignant, les amendements ont étendu cette obligation à « tout autre personnel dès lors qu'il a un contact étroit avec les patients, pensionnaires ou les usagers des établissements visés”.

4.8. Quarantaine : exemption si la personne est déjà complètement vaccinée ou si elle est rétablie.

4.9. Ecoles :

- Obligation du port de masque seulement à l'intérieur du bâtiment

5. Si l'on peut enfin se réjouir d'une évolution favorable dans la lutte contre l'épidémie, de l'amélioration des indicateurs clefs, et des allègements des mesures restrictives, la CSL se doit tout de même de formuler un certain nombre de remarques, critiques et interrogations.

6. En ce qui concerne le point 1 « Horeca » :

Les mesures sanitaires qui pèsent sur les établissements du secteur de l'horeca impliquent nécessairement de nouvelles tâches et un surplus de responsabilité pour les salariés en charge d'assurer le respect des mesures sanitaires (*gestion de l'accueil des clients, appliquer le régime Covid check, faire faire les tests Covid aux clients, vérifier les documents de tests que les clients produisent, refuser l'accès aux clients qui ne remplissent pas les règles etc.*).

La loi devrait de ce fait clairement rappeler l'obligation de l'employeur de former ses salariés aux procédés et protocoles à respecter et à appliquer. La loi devrait aussi clairement rappeler l'obligation de l'employeur d'impliquer la délégation du personnel et le délégué à la sécurité et santé, aussi bien en ce qui concerne les mesures de formation que la mise en place des règles et protocoles à appliquer.

7. En ce qui concerne le point 4 « *Rassemblements* » :

Pour quelle raison la mise en place d'un régime de Covid check tel que défini par le projet de loi, ne fait pas obligatoirement partie du protocole sanitaire prévu à l'article 4(4) de la loi (future version) ?

8. En ce qui concerne le point 7 « *Protection des personnes vulnérables dans les maisons de soins, réseaux, handicap et hôpitaux : obligation d'autotest négatif* » :

La CSL rappelle qu'en raison de l'atteinte au respect de l'intégrité physique, au droit à la liberté individuelle et au droit pour le salarié de travailler, elle s'exprime contre l'introduction de tests Covid-19 obligatoires. La CSL est d'avis qu'il faut plutôt dans le cadre de protocoles et plans d'action sanitaires demander aux exploitants des infrastructures qui accueillent des personnes vulnérables, de mettre l'accent sur la sensibilisation du personnel, pour amener les salariés à s'auto responsabiliser et à se faire tester sur base volontaire.

Dans ce contexte, il ne faut pas perdre de vue que si l'employeur est le premier responsable de la sécurité et santé au travail de ses salariés, il n'en demeure pas moins que selon le Code du travail², tout salarié est aussi responsable de sa propre sécurité, ainsi que de celle de ses collègues de travail et de toute autre personne qui se trouve sur le lieu de travail, en fonction de ses moyens, capacités et de son degré de formation, le tout dans le respect des instructions qu'il reçoit de l'employeur.

Ceci implique que, même en l'absence d'une obligation légale de procéder à des auto tests, il incombe de par la loi un devoir de vigilance à chaque salarié, lequel doit s'auto responsabiliser sur cette base. Le respect de ce devoir de vigilance est d'autant plus important en période de pandémie. En raison de l'existence de ce devoir de vigilance dans le Code du travail, il est d'autant plus légitime de questionner la nécessité d'instaurer une obligation légale de procéder à des auto tests comme prévu par le présent projet de loi.

En outre, comment expliquer l'introduction d'une telle obligation de procéder à des auto tests juste au moment où la situation semble s'améliorer et où les mesures restrictives seront progressivement supprimées ?

La remarque formulée sous le point 6 ci-avant relatif à la responsabilité accrue des salariés du fait des règles sanitaires à respecter et à appliquer, ainsi que celle relative à l'importance de l'implication de la délégation du personnel dans tout procédé de gestion des mesures sanitaires, ainsi que des mesures de formation à mettre en place, sont évidemment aussi très importantes en ce qui concerne les deux secteurs hospitalier et aide et soins et sont réitérées par la CSL sous le présent point.

La CSL rappelle en outre qu'à ce jour, le temps nécessaire pour effectuer les tests et le temps d'attendre les résultats, ne compte pas comme temps de travail. La loi doit remédier à cela, d'autant si les tests doivent être obligatoirement effectués par les salariés non-vaccinés et non-immunisés.

Nous donnons aussi à considérer que dans les établissements et structures dont les salariés sont visés par l'obligation d'auto tests, est embauché un nombre important de personnes qui ont le statut de travailleurs handicapés (notamment dans les ateliers protégés). Sera-t-il réalisable de leur faire faire des auto tests deux fois par semaine,

² Art. L. 313-1. (1) II incombe à chaque salarié de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

(2) Afin de réaliser ces objectifs, les salariés doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur:

1. utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens;
2. utiliser correctement l'équipement de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation, le ranger à sa place;
3. ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité propres notamment aux machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser de tels dispositifs de sécurité correctement; (Loi du 23 juillet 2015) «4. signaler immédiatement, à l'employeur et/ou aux salariés désignés et aux délégués à la sécurité et à la santé, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection. »

notamment quand on pense aux travailleurs qui souffrent d'un handicap mental ? Ne faudrait-il pas prévoir des mesures assouplies pour ces personnes ?

La CSL rappelle aussi que la loi doit être plus explicite en ce qui concerne l'organisation et le déroulement des tests rapides à effectuer sur le lieu de travail. Ainsi se posent notamment les questions suivantes :

- Qui sera compétent pour vérifier le résultat du test ? L'employeur, un autre salarié ?
- Ne serait-il pas plus adapté que les salariés effectuent les auto tests chez eux à leur domicile avant de se déplacer au travail ? en cas de test positif, cela éviterait ainsi tout contact avec d'autres personnes et avec cela tout risque de contamination. Cela vaudrait alors aussi pour les élèves et stagiaires occupés par les institutions de ces deux secteurs qui, au cours notamment de la période estivale, sont souvent nombreux et représentent un groupe important de personnes supplémentaires à gérer lors de l'arrivée et de la prise du travail et des tests à passer, respectivement certificats à vérifier.
- Qu'en est-il de la protection des données personnelles en ce qui concerne les résultats des tests ainsi que les certificats de vaccination et de rétablissements ? est-ce que les données en question seront enregistrées, conservées pendant un certain temps etc. ? Qu'en sera-t-il de la confidentialité en ce qui concerne le statut de salarié vacciné, rétabli, diagnostiqué positif, etc. ? Le projet de loi doit répondre à ces questions.
- Qu'en est-il en cas de test positif ? l'article 3(1) de la future loi prévoit que le salarié en question se voit alors refuser l'accès au poste de travail, sans en donner plus de précisions quant aux conséquences de ce refus d'accès. Pour y remédier, la loi devrait à cet endroit faire le lien avec la mise en isolement, respectivement l'auto isolement du salarié et avec sa protection subséquente.

La CSL rappelle en outre qu'elle est d'avis que les règles dérogatoires à l'article L.121-6 consacrées par la loi du 19 décembre 2020, devraient être reformulées pour assurer la protection voulue aux salariés.

A ce jour l'article 1 de la loi du 19 décembre 2020 stipule que « *Par dérogation à l'article L. 121-6, paragraphe 1er, du Code du travail, le salarié incapable de travailler pour cause de mise en quarantaine ou en isolement est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.* ».

Or le salarié confronté à un test positif ou qui est « cas contact » d'une personne positive n'est pas « *incapable de travailler pour cause de mise en quarantaine ou en isolement* » tant qu'il n'a pas reçu l'ordonnance officielle de mise en isolement ou en quarantaine.

Il y a donc un certain illogisme dans la formulation actuelle de la loi.

Pour y remédier, la loi devrait clairement prévoir que

- le salarié, qui est confronté à un test Covid-19 positif (tout type de test confondu) ou qui est « cas contact » d'une personne positive,
- doit s'absenter du lieu de travail en se mettant en auto isolement, respectivement en auto quarantaine,
- après en avoir informé l'employeur ou son représentant,
- et en attendant de recevoir l'ordonnance de mise en isolement ou en quarantaine officielle.

La CSL est en effet d'avis que les notions de mise en « auto quarantaine » et en « auto isolement » doivent recevoir une consécration légale et elle propose ainsi de reformuler l'article 1 de la loi du 19 décembre 2020 ainsi :

« Le salarié dont le résultat à un test Covid-19 est positif, ainsi que le salarié qui est un cas contact d'une personne Covid-19 positive, est tenu de se placer en auto isolement, respectivement en auto quarantaine en attendant la délivrance de l'ordonnance officielle

de mise en isolement, respectivement de mise en quarantaine, telle que prévue à l'article 7 de la loi modifiée du 17 juillet 2020 portant introduction d'une série de mesures de lutte contre la pandémie Covid-19.

Il en informe aussitôt son employeur ou le représentant de son employeur. »

En ce qui concerne le délai de 8 jours posé par l'article 2 de la loi, la CSL se demande si ce délai est assez long pour couvrir tous les retards administratifs potentiels.

En outre, faut-il considérer que l'article 7 de la loi modifiée du 17 juillet 2020 portant introduction d'une série de mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 stipule en son paragraphe (3) alinéa 2 que « La personne concernée par une mesure d'isolement ou de mise en quarantaine qui ne bénéficie pas d'une autorisation de sortie lui permettant de poursuivre son activité professionnelle ou scolaire peut, en cas de besoin, se voir délivrer un certificat d'incapacité de travail ou de dispense de scolarité. »

Au regard à la formulation de cet article, une ordonnance de mise en isolement ou en quarantaine ne vaut pas d'office certificat d'incapacité de travail.

Or, afin d'assurer une certaine sécurité juridique aux citoyens, la CSL est d'avis que cet article devrait aussi être reformulé pour garantir que l'ordonnance de mise en isolement ou en quarantaine soit d'office assimilée à un certificat d'incapacité de travail et que ce n'est que sur demande spécifique et dûment motivée de la personne concernée qu'une autorisation de sortie lui permettant de travailler ou de suivre sa scolarité devrait par exception être prononcée.

- Quelles seront les conséquences pour les salariés qui refuseront de passer un test Covid pour accéder à leur lieu de travail, une fois que ces tests seront obligatoires ?
- En ce qui concerne les salariés du secteur de l'aide et des soins, comment se dérouleront les tests pour les salariés qui entament leur semaine de travail directement auprès au domicile des patients sans passer par les locaux de l'employeur ? Où seront réalisés les tests et qui en vérifiera le résultat ? Ou devront-ils obligatoirement passer par les bureaux de l'employeur ? En tout état de cause, la CSL insiste : le temps consacré aux tests doit faire partie du temps de travail.
- Quelle sera en outre la situation des salariés qui prestent aussi bien leur travail dans les structures de leur employeur, mais qui peuvent aussi avoir la qualité de prestataire externe dans le cadre de prestations à effectuer pour un sous-traitant de leur employeur dans des locaux externes à leur employeur ? Sont-ils alors dans la situation de devoir effectuer les tests hebdomadaires obligatoires aussi bien pour leur employeur qu'à chaque endroit où ils se rendent ? Et si oui, ces multiples tests n'auront-ils pas un impact sur leur santé ?

9. En ce qui concerne l'article 3(1) de la future loi, son second alinéa stipule que les personnes vaccinées ou rétablies sont dispensées de l'obligation de se soumettre à un test auto diagnostique lors de leur arrivée sur le lieu de travail. Or l'article 3(2) de la future loi qui est relatif à l'obligation de se soumettre au test auto diagnostique pour les prestataires de services externes et les visiteurs, inclut aussi dans la catégorie des personnes dispensées de se soumettre à ce type de test, les personnes testées négatives. La CSL s'interroge quant à la justification de cette différence de traitement entre les personnes visées à l'article 3(1) et l'article 3(2) de la future loi.

10. En ce qui concerne l'article 3 bis (2) de la future loi, la CSL constate que cet article ne vise que les agents de l'Etat et leurs familles. Qu'en est-il des citoyens luxembourgeois qui ne bénéficient pas du statut d'agent de l'Etat, mais qui assument sous un statut de droit privé des missions dans un pays tiers, tels par exemple des personnes assumant des missions pour des ONG et qui ont été vaccinées dans ce pays tiers. Ne devraient-elles pas aussi être visées par ce même article ?

11. Sous réserve des remarques formulées et des questions soulevées, la CSL marque son accord au présent projet de loi.

Luxembourg, le 9 juin 2021

Pour la Chambre des salariés,



Sylvain HOFFMANN
Directeur



Nora BACK
Présidente

L'avis a été adopté à l'unanimité.