

N° 7924¹⁶**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2021-2022

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 6 janvier 1995 relative à la distribution en gros des médicaments ;
- 3° de la loi modifiée du 20 juin 2020 portant 1° dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié au Covid-19 ; 2° modification du Code du travail ;
- 4° de la loi modifiée du 24 juin 2020 portant introduction de mesures temporaires relatives à la loi communale modifiée du 13 décembre 1988 et à la loi modifiée du 27 mars 2018 portant organisation de la sécurité civile dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 ;
- 5° de la loi modifiée du 24 juin 2020 portant introduction d'une mesure temporaire relative à l'application de l'article 12 de la loi modifiée du 19 juillet 2004 concernant l'aménagement communal et le développement urbain dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 ;
- 6° de la loi modifiée du 24 juin 2020 concernant la célébration du mariage dans un édifice communal autre que la maison communale dans le cadre de la lutte contre la pandémie Covid-19 ;
- 7° de la loi du 24 juillet 2020 portant dérogation temporaire aux articles L. 524-1, L. 524-2, L. 524-5, L. 541-1 et L. 541-2 du Code du travail ;
- 8° de la loi modifiée du 19 décembre 2020 portant dérogation temporaire à l'article L. 121-6 du Code du travail ;
- 9° de la loi modifiée du 19 décembre 2020 ayant pour objet la mise en place d'une contribution temporaire de l'Etat aux coûts non couverts de certaines entreprises ;
- 10° de loi modifiée du 19 décembre 2020 ayant pour objet la mise en place d'une nouvelle aide de relance ;
- 11° 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

* * *

AVIS COMPLEMENTAIRE DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

(15.12.2021)

Les deux séries d'amendements gouvernementaux sous avis – à savoir (i) la première série d'amendements du 9 décembre 2021 (ci-après désignés les « Amendements » ou les « Amendements du 9 décembre 2021 ») et (ii) la deuxième série d'amendements gouvernementaux du 13 décembre 2021 (ci-après les « Amendements du 13 décembre 2021 ») – ont pour objet de modifier et de compléter le projet de loi n°7924 (respectivement le « Projet initial » ou le « Projet amendé ») portant modification de la loi modifiée du 17 juillet 2020 (ci-après la « Loi Covid »), ainsi que 10 autres lois concernant la gestion de la pandémie de Covid-19 au Luxembourg¹.

Le présent avis complémentaire vise à compléter l'avis émis par la Chambre de Commerce concernant sur le Projet initial en date du 9 décembre 2021².

Par manque de temps, et pour répondre à l'urgence entourant l'adoption du Projet amendé, la Chambre de Commerce se prononce ici uniquement et principalement sur certains Amendements tirés de la première série d'amendements gouvernementaux du 9 décembre 2021 (ci-après les « Amendements »), ainsi que sur l'amendement n°5 de la deuxième série d'amendements gouvernementaux³.

Les deux séries d'amendements gouvernementaux au Projet de loi visent principalement à :

- remplacer la possibilité pour tout chef d'entreprise ou tout chef d'administration de soumettre sa structure au régime Covid check, par **l'obligation pour tout salarié, agent public et travailleur indépendant d'être en mesure de présenter sur son lieu de travail un certificat de vaccination, de rétablissement, ou bien de test de dépistage négatif** (ci-après « Régime 3G ») (projet d'article 3septies) ;
- **modifier les modalités du régime Covid check prévu à l'article 1^{er}, point 27** en (i) imposant la notification électronique préalable de tout recours au régime Covid check par des établissements accueillant un public, des rassemblements, manifestations ou événements qui n'y seraient pas obligatoirement soumis ; et (ii) en complétant la liste des personnes vaccinées pouvant être dressée par les exploitants ou organisateurs avec les personnes rétablies, ainsi que la durée de validité de leurs certificats ;
- permettre au Directeur de la santé de délivrer à une personne pour laquelle la vaccination est contre-indiquée pour des raisons médicales, **un certificat de contre-indication à la vaccination contre la Covid-19** (projet d'article 3bis, paragraphe 5), et autoriser les personnes détentrices d'un tel certificat à accéder aux différents lieux et activités réservés aux personnes vaccinées ou guéries (2G) ou aux lieux soumis au système 3G sous réserve de la présentation d'un test de dépistage négatif ou d'un test d'autodiagnostic effectué sur place dont le résultat est négatif;
- autoriser **les pharmaciens à procéder à la vaccination contre la Covid-19** (projet d'article 10bis) ; ou encore
- étendre à tous les passagers aériens à destination de Luxembourg l'obligation de remplir le formulaire de localisation des passagers établi par le ministère de la Santé (projet d'article 5, paragraphe 2bis).

A l'exception des dispositions relatives au Régime 3G qui entreront en vigueur le 15 janvier 2022, la plupart des dispositions du Projet amendé entreront en vigueur dès le lendemain de sa publication.

¹ La deuxième série d'amendements prévoit la suppression du projet d'article relatif à la modification de la loi modifiée du 11 avril 1983 portant réglementation de la mise sur le marché et de la publicité des médicaments, impliquant par la même occasion la modification de l'intitulé du Projet de loi amendé.

² Lien vers l'avis 5949CCL de la Chambre de Commerce du 9 décembre 2021

³ Les autres amendements de la deuxième série d'amendements du 13 décembre 2021 ne sont pas donc pas commentés dans le présent avis complémentaire.

En bref

- La Chambre de Commerce relève que le Covid check (facultatif) en entreprise est remplacé par le « Régime 3G » (obligatoire) et que l'ensemble du système devient difficilement lisible ;
- Dans le cadre du Régime 3G, le rôle des employeurs en termes de contrôle et de responsabilité ainsi que la définition du lieu de travail mériteraient d'être précisés ;
- La Chambre de Commerce approuve l'insertion dans la Loi Covid d'un certificat de contre-indication à la vaccination permettant de ne pas exclure de la vie sociale les personnes ne pouvant pas se faire vacciner pour une raison médicale justifiée.

Avant toute considération relative au fond de la première série d'Amendements et de l'amendement 5 de la deuxième série d'amendements, la Chambre de Commerce constate que le texte coordonné de la Loi Covid transmis en annexe des Amendements ne correspond pas toujours aux dispositions contenues dans le texte des Amendements. Dans ces conditions, **la Chambre de Commerce se limitera au commentaire du texte des Amendements, sans tenir compte de la version coordonnée du texte annexé.** A titre d'exemple, les dispositions relatives aux sanctions encourues par les personnes physiques en cas de violation de l'article 3septies ne sont pas identiques (le texte coordonné indique de manière erronée la sanction en cas de violation de l'article 3septies paragraphe 1^{er}, alinéa 2, alors qu'il s'agit bien de l'alinéa 1^{er} comme indiqué par l'Amendement n°13).

Considérations générales

A titre d'introduction, et avant tout commentaire concernant principalement le nouveau Régime 3G sur le lieu de travail, la Chambre de Commerce tient à marquer son approbation de plusieurs nouveautés introduites par les deux séries d'amendements faisant l'objet du présent avis complémentaire.

La Chambre de Commerce approuve tout d'abord l'insertion dans le Projet amendé de la **définition de la notion de pièce d'identité** permettant, pour la personne effectuant un contrôle, de s'assurer que l'identité mentionnée sur le certificat présenté et celle figurant sur la pièce d'identité définie comme étant « *tout document officiel muni d'une photographie prouvant l'état civil d'une personne* » (projet d'article 1^{er}, point 34 de la Loi Covid), sont identiques.

La Chambre de Commerce approuve également l'insertion dans le Projet amendé de la **possibilité pour les pharmaciens en officine d'administrer le vaccin contre le Covid-19** dans le cadre de la stratégie vaccinale pour le déploiement de la vaccination (projet de nouvel article 10bis de la Loi Covid)⁴.

En ce qui concerne finalement l'introduction d'un certificat de contre-indication à la vaccination, la Chambre de Commerce accueille favorablement l'insertion dans la Loi Covid d'une disposition prévoyant la création d'un certificat de contre-indication à la vaccination qui vise à prendre en considération la situation de certaines personnes qui, indépendamment de leur volonté, ne peuvent pas se faire vacciner contre le Covid-19 et à éviter de les exclure de la vie sociale. Le principe en est posé au projet d'article 3bis, paragraphe 5 de la Loi Covid qui permet au directeur de la santé d'établir un certificat de contre-indication à la vaccination « *[s]i pour une personne la vaccination est contre-indiquée d'un point de vue médical* » (Amendement 4). Ce certificat doit être présenté en même temps qu'un certificat de test de dépistage ou le résultat négatif d'un test autodiagnostique réalisé sur place. Si, en vertu de l'Amendement 4, le certificat de contre-indication à la vaccination permet d'accéder aux établissements ou de participer à des manifestations ou événements sous le régime Covid check, la possibilité d'y avoir recours (dans les mêmes conditions que celles prévues au projet d'article 3, paragraphe 5) est étendue par plusieurs Amendements aux différentes situations où la Loi Covid prévoit des restrictions d'accès (Régime 3G, établissements hospitaliers, etc.).

⁴ Cette possibilité est prévue à l'Amendement 11 du 9 décembre 2021 introduisant un nouvel article 10bis à la Loi Covid. La Chambre de Commerce n'a pas de commentaire particulier à formuler à l'égard de cet Amendement. Elle se réfère cependant à son avis du 29 novembre 2021 relatif au projet de loi n°7912 portant modification de la loi modifiée du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles (lien vers l'avis 5928 sur le site de la Chambre de Commerce) dans lequel elle avait eu l'occasion de se prononcer sur cette question, mais dans le cadre plus général de la vaccination par les pharmaciens en général, et non pas seulement dans le cadre de la pandémie de Covid-19.

Présentation succincte du Régime 3G applicable en vertu du projet amendé d'article 3septies de la Loi Covid

Le projet amendé d'article 3septies de la Loi Covid a vocation à mettre en place un dispositif spécifique, appelé « Régime 3G » (geimpft, genesen oder getestet) pour les besoins du présent avis. La Chambre de Commerce souhaite indiquer en introduction les caractéristiques principales de ce régime afin de permettre une meilleure lisibilité des commentaires qui suivront et qui, pour la plupart, concerneront directement ses modalités d'application.

En vertu du projet amendé d'article 3septies, tout salarié, agent public et travailleur indépendant doit être en mesure de présenter sur son lieu de travail un certificat tel que visé aux articles 3bis, 3ter ou 3quater. Tout salarié, agent public et travailleur indépendant, titulaire d'un certificat de contre-indication à la vaccination contre la Covid-19 tel que visé à l'article 3bis, paragraphe 5, doit être en mesure de présenter sur son lieu de travail⁵ son certificat ainsi qu'un certificat de test tel que visé à l'article 3quater ou le résultat négatif d'un test autodiagnostique servant au dépistage du SARS-CoV-2 réalisé sur place.

Le contrôle est effectué par l'employeur (ou le chef d'administration) ou une autre personne désignée par lui. Pour faciliter ces vérifications, l'employeur peut tenir une liste des personnes vaccinées ou rétablies à condition que l'inscription sur cette liste soit volontaire et qu'elle ne contienne pas d'autre information que le nom de la personne et la durée de validité du certificat. Afin de prévenir les falsifications ou usurpations des certificats concernés, l'employeur s'assure de l'identité des titulaires des certificats concernés, s'il y a lieu en la comparant à celle figurant sur une pièce d'identité.

La personne qui refuse le contrôle ou qui est dans l'impossibilité de présenter un des certificats précités n'a pas le droit d'accéder à son lieu de travail. Dans ce cas, le salarié peut :

- (i) prendre ses congés légaux ou conventionnels, ou bien, s'il n'y a pas accord sur l'utilisation de ces jours de congé,
- (ii) perdre de plein droit la partie de sa rémunération correspondant aux heures de travail non prestées. Cette perte de rémunération n'entraîne pas de conséquences sur les autres prestations en lien avec le calcul de l'indemnité chômage, la détermination de la durée des congés payés ou encore l'ancienneté, elle ne peut constituer un motif de licenciement ou de sanction disciplinaire, et n'affecte pas le droit aux prestations de soins de santé⁶.

L'employeur peut également choisir de soumettre l'accès aux personnes externes à la présentation d'un des trois certificats précités.

Synthèse concernant l'entrée en vigueur successive des différents régimes « Covid check » et du « Régime 3G »

En application de la **législation actuelle**, le « Covid check » prévoit la possibilité de présenter l'un des trois certificats de vaccination, de rétablissement, ou bien de test de dépistage négatif (3G). Il est notamment obligatoire dans certains types de rassemblements et dans le secteur Horeca⁷. Il a également pu être adopté sur base volontaire par certaines entreprises et administrations.

Dès l'entrée en vigueur du Projet amendé, le « Covid check » (article 1^{er}, point 27) deviendra un régime 2G où il ne sera plus possible de présenter un certificat de test de dépistage négatif, mis à part pour les personnes bénéficiant d'un certificat de contre-indication à la vaccination.

Pendant la période transitoire allant de l'entrée en vigueur du Projet amendé au 14 janvier 2022 inclus, les entreprises ayant fait le choix d'appliquer volontairement le Covid check pourront continuer à l'appliquer, tout en maintenant la possibilité pour le personnel de se prévaloir d'un certificat de test de dépistage négatif (situation transitoire entre l'actuel régime Covid check – 3G – et le Régime 3G applicable à compter du 15 janvier 2022 décrit ci-après).

⁵ Cette obligation n'est pas applicable au lieu de télétravail.

⁶ Pour les heures de travail manquantes, les parts patronales et salariales sont versées par l'employeur, mais la charge continue à peser à parts égales par les assurés et les employeurs. La part des cotisations incombant au salarié est déduite par l'employeur du salaire dû sur une période ne pouvant pas dépasser six mois à compter du premier jour du mois qui suit le mois pour lequel ces cotisations sont dues.

⁷ Applicable sans distinction entre les visiteurs et le personnel.

A partir du 15 janvier 2022, l'appellation « Covid Check » est abandonnée pour les salariés. Un nouveau système obligatoire pour l'ensemble des salariés, agents publics et travailleurs indépendants est mis en place, que la Chambre de Commerce nomme pour les besoins du présent avis le « Régime 3G » (brièvement décrit ci-avant).

Conséquences du Régime 3G en termes de désorganisation des entreprises et nécessité de lutter contre l'absentéisme

Si la Chambre de Commerce ne s'oppose pas à la généralisation du Régime 3G décidée par les pouvoirs publics étant donné que celui-ci est considéré comme étant indispensable pour sortir de la crise actuelle, elle souhaite cependant alerter les auteurs quant au fait que cela engendrera inévitablement une désorganisation au sein des entreprises.

En effet, dans tous les cas, le surplus de travail engendré par l'absence des salariés non vaccinés refusant d'effectuer de tests de dépistage réguliers sera, soit reporté sur les autres salariés lorsque cela est possible, ou bien empêchera tout simplement certaines structures de fonctionner lorsque le report de la charge de travail sur d'autres travailleurs ne sera pas possible. Cette situation est d'autant plus imprévisible que la durée de la perturbation est inconnue, tant potentiellement du fait du salarié qui peut alterner présences et absences, ou bien être absent sur une base plus longue, que du fait que le Projet de loi amendé n'a pas – en principe – vocation à s'appliquer au-delà du 28 février 2022.

La Chambre de Commerce souhaite également attirer l'attention des auteurs sur la charge administrative qui sera engendrée par le suivi des absences de salariés, notamment en matière de paiement de cotisations, de récupération a posteriori des montants avancés, etc.

La Chambre de Commerce souhaite également exprimer sa crainte que les non-vaccinés se mettent en incapacité de travail pour échapper aux désagréments en termes de coût et de temps engendrés par la contrainte de faire des tests réguliers. Cette crainte est par ailleurs renforcée par les articles du Projet de loi prévoyant la réduction de leur durée de validité. **C'est la raison pour laquelle elle appelle de ses vœux la mise en place de contrôles renforcés de la part du Contrôle médical de la sécurité sociale, ainsi que la mise en œuvre de moyens institutionnels adéquats visant à lutter contre l'absentéisme lié à la mise en place du Régime 3G dans le monde du travail.**

« Tout salarié [...] doit être en mesure de présenter sur son lieu de travail un certificat [...] Cette obligation est contrôlée par l'employeur [...] » : une affirmation simple à préciser

La Chambre de Commerce regrette que la notion de « lieu de travail » visée par le projet d'article 3septies de la Loi Covid soit génératrice de nombreuses questions que le Projet amendé ne permet pas, selon sa compréhension, de résoudre. En effet, il est indispensable que le contrôle soit adapté aux réalités du terrain.

En ce qui concerne le télétravail, tout d'abord, la Chambre de Commerce constate qu'une incertitude qui semblait exister a voulu être levée par l'amendement 5 de la deuxième série d'amendements qui prévoit que « *Au sens du présent article, la notion de lieu de travail ne vise pas le lieu de télétravail.* » (projet d'article 3septies, paragraphe 9 de la Loi Covid).

En théorie, la notion de « lieu de travail » ne semble pas poser de problème particulier en ce qui concerne le travail du salarié dans les locaux de l'employeur, ou d'une autre entreprise cliente (entreprise de gardiennage, de nettoyage, etc.).

En pratique, par contre, la question se pose de savoir comment le contrôle du respect du Régime 3G s'effectue par l'employeur lorsque les salariés se rendent directement chez un client, sur un chantier, ou pour un salarié itinérant. En toute logique, le régime devrait en priorité s'appliquer lorsque le salarié est en contact avec d'autres personnes dans le cadre professionnel, impliquant une exception à l'application du Régime 3G pour les salariés travaillant de manière isolée (comme par exemple un transporteur international seul dans sa cabine).

De plus, **comme elle l'a déjà mentionné dans son avis concernant le Projet initial, la Chambre de Commerce rappelle que certaines professions ne sont compatibles pas avec la réalisation**

d'examens de dépistage. Tel est notamment le cas dans le secteur du transport (routier ou aérien⁸) en raison du fait que les salariés exercent la plupart du temps leur activité professionnelle en dehors du territoire national, et s'absentent pendant des périodes prolongées. A cet égard, la Chambre de Commerce regrette qu'aucune autre situation n'ait été envisagée dans le Projet ou dans les séries d'amendements successives.

Afin d'éviter toute insécurité juridique à la fois pour les salariés concernés et pour les employeurs, et alors que tous deux seront responsables en cas de violation du projet d'article 3septies de la Loi Covid, **la Chambre de Commerce invite les auteurs à préciser la notion de « lieu de travail », et si nécessaire à formuler des exceptions dans le cadre de la description du Régime 3G.**

En l'absence de toute disposition spécifique dans le Projet de loi amendé, ce que regrette la Chambre de Commerce, sa compréhension est donc qu'un salarié mobile sous contrat luxembourgeois se voit appliquer le Régime 3G lorsqu'il est présent dans les locaux de son entreprise, et que tout salarié (sous contrat luxembourgeois ou non) se voit appliquer le régime applicable à l'endroit où il se rend, à savoir Covid check, Régime 3G, ou autre si applicable. Elle regrette que des situations prévisibles ne répondant pas à ces critères ne soient pas prises en considération.

Quelles obligations pèsent sur l'employeur en termes de contrôle du Régime 3G ?

A titre liminaire, la Chambre de Commerce approuve le fait que, à côté de la responsabilité de l'employeur de faire respecter les règles relatives au Régime 3G sur le lieu de travail, les Amendements prévoient également une responsabilité des salariés. Bien que la formulation de cette infraction mérite d'être précisée afin de permettre une meilleure application pratique, « *l'accès [des personnes physiques] au lieu de travail en violation de l'article 3septies, paragraphe 1^{er}, alinéa 1 [...]* » est susceptible d'être sanctionné d'une amende de 500 à 1000 euros (Amendement 13).

En ce qui concerne ensuite l'aspect lié à la responsabilité de l'employeur, la Chambre de Commerce s'interroge cependant quant à la possibilité de contrôle également postérieur à l'accès que semble offrir le commentaire de l'Amendement 6 – et qu'elle estime être une solution pragmatique qu'elle voudrait voir traduite dans le texte de la disposition légale pour plus de sécurité juridique – en vertu duquel « *l'employeur, le chef d'administration ou toute autre personne désignée par l'employeur peut contrôler cette obligation à tout moment. Ainsi, il n'est plus nécessaire que tous les salariés, agents publics ou travailleurs indépendants soient obligés de présenter leur certificat dès l'arrivée à leur lieu de travail et à chaque entrée.* »⁹

En effet, la Chambre de Commerce constate que, d'une part, l'Amendement 12 (modifiant l'article 11 de la Loi Covid) prévoit la sanction de l'employeur qui ne respecterait pas son obligation de contrôle dans le cadre de l'article 3septies, paragraphe 1^{er}, aliéna 1^{er} sous forme d'une amende de 4.000 euros, et d'autre part, que « *Tout salarié, agent public et travailleur indépendant doit être en mesure de présenter sur son lieu de travail un certificat tel que visé aux articles 3bis, 3ter ou 3quater. [...] Cette obligation est contrôlée par l'employeur ou le chef d'administration ou une autre personne désignée par eux.* » (projet amendé d'article 3septies).

Dans ces conditions, la Chambre de Commerce s'interroge quant à la possibilité pratique pour l'employeur de justifier de son respect de l'obligation précitée en l'absence de contrôles d'accès systématiques. Force est de constater qu'en l'état actuel de la disposition projetée, l'employeur qui lais-

8 Comme la Chambre de Commerce l'énonçait dans l'avis portant sur le Projet initial, la situation des transporteurs routiers s'avère actuellement particulièrement problématique étant donné la pression sur les chaînes d'approvisionnement et la pénurie de chauffeurs. A cela s'ajoute le fait que certains chauffeurs sont vaccinés avec des vaccins ni autorisés, ni reconnus par l'application covid-check. Dans ces conditions, il est important de trouver une solution permettant aux chauffeurs, y compris non-vaccinés, de continuer à rouler.

Il en va de même de l'activité des pilotes effectuant des liaisons dans le monde entier qui regroupe également un certain nombre de critères qui rendent leur activité incompatible avec la réalisation d'examens de dépistage dans les délais et conditions prévus par le Projet.

En effet, ils exercent leur activité vers et depuis des destinations où il est parfois impossible de réaliser un test de dépistage, tous les jours de l'année (y compris les jours fériés), et souvent à des créneaux imprévisibles dus à des retards ainsi que parfois des escales de courte durée (12 heures). Dans ces conditions, l'obligation de contrôle du Régime 3G ne peut être valablement appliquée en ce qui les concerne qu'au moment où ils prennent en charge leur avion à son point de départ à Luxembourg (et pas pendant toute la durée de leur voyage jusqu'au retour au Luxembourg.)

9 Souligné par la Chambre de Commerce

serait l'accès au lieu de travail à des employés sans pouvoir apporter la preuve qu'il a contrôlé ses salariés et qu'ils ont les certificats nécessaires engagerait sa responsabilité (et risquerait la sanction administrative correspondante d'un montant maximum du 4.000 euros).

La Chambre de Commerce voudrait par conséquent voir cette disposition clarifiée et amendée dans le sens évoqué.

Période transitoire : les contours incertains de la possibilité pour l'employeur de tenir une liste des personnes vaccinées ou rétablies

L'article 28 du Projet prévoit que « *À partir de la mise en vigueur de la présente loi et jusqu'au 14 janvier 2022 inclus, les listes prévues à l'article 6 [3septies de la Loi Covid] peuvent être établies par l'employeur ou le chef d'administration dans les conditions et selon les modalités y prévues* ».

Or, pendant cette période, l'article 3septies sera formulé comme suit¹⁰ : « *Tout chef d'entreprise ou tout chef d'administration peut décider de placer l'ensemble ou une partie seulement de son entreprise ou de son administration sous le régime Covid check, ~~tel que défini à l'article 1er, point 27°, de la présente loi~~, et ce afin de protéger la sécurité et la santé des travailleurs concernés. Par dérogation à l'article 1er, point 27°, les travailleurs peuvent également se prévaloir, à côté d'un certificat de vaccination ou de rétablissement tel que visé aux articles 3bis et 3ter, d'un certificat de test tel que visé à l'article 3quater. Il en va de même des travailleurs qui disposent d'un certificat tel que visé à l'article 3bis, paragraphe 5 à condition de se prévaloir également d'un certificat de test conformément à l'article 3quater ou de présenter un résultat négatif d'un test autodiagnostique servant au dépistage du SARS-CoV-2 réalisé sur place. Sans préjudice quant à l'article 1er, point 27°, les travailleurs peuvent également se prévaloir, à côté d'un certificat de vaccination ou de rétablissement tel que visé aux articles 3bis et 3ter, d'un certificat de test tel que visé à l'article 3quater. L'accès au service public et la continuité du service public doivent rester garantis.* »¹¹

A la lecture combinée de ces deux articles 6 et 28, la Chambre de Commerce comprend que la liste, telle que prévue à l'article 6 (modifiant l'article 3septies de la Loi Covid, dont la nouvelle formulation n'entrera en vigueur que le 15 janvier 2022), peut être mise en place et utilisée par les employeurs ayant fait le choix d'introduire le Covid check sur base volontaire en application de la version actuelle de la Loi Covid (pour rappel, en application du régime actuellement en vigueur, le Covid check fonctionne sur un régime 3G). L'utilisation d'une telle liste avant le 15 janvier 2022 est en effet corroborée par la lecture du commentaire de l'Amendement n°14, qui prévoit que : « *il est prévu que l'employeur ou le chef d'administration peut déjà tenir une liste*¹² *à partir de la date de mise en vigueur de la présente loi.* » La question se pose cependant de la possibilité pour l'employeur d'effectuer des contrôles d'identité avant le 15 janvier 2022.

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce n'est en mesure d'approuver les deux séries d'amendements gouvernementaux sous avis qu'à la condition expresse de la prise en considération de ses commentaires.

¹⁰ Version coordonnée effectuée par la Chambre de Commerce sur base de la formulation de l'article 28, alinéa 4 du Projet de loi amendé.

¹¹ La Chambre de Commerce suggère de modifier le projet d'article sous analyse en supprimant l'avant-dernière phrase étant donné qu'elle constitue un doublon partiel par rapport à la nouvelle phrase qui la précède et risque au-delà de prêter à confusion.

¹² Souligné par la Chambre de Commerce.

