

**N° 7924<sup>12</sup>****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 DE LA CHAMBRE DES SALARIES

(14.12.2021)

Par lettre du 4 décembre 2021, Madame Paulette LENERT, ministre de la Santé, a saisi notre chambre pour avis du projet de loi 7924 sous rubrique.

Le présent projet de loi se propose d'apporter des modifications substantielles à la version actuelle de la loi modifiée du 17 juillet 2020 sur les mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 qui vient, en principe, à échéance le 18 décembre 2021. Pour des raisons de santé et de sécurité des citoyens, il est d'ailleurs proposé de ne pas attendre cette échéance pour mettre en place les nouvelles mesures.

Il est ainsi proposé de mettre en place un régime Covid Check « 2G » permettant l'admission aux établissements accueillant un public, rassemblements, manifestations ou événements des seules personnes titulaires soit d'un certificat de vaccination, soit d'un certificat de rétablissement.

Par lettre du 9 décembre 2021, Madame Paulette LENERT, ministre de la Santé, a saisi notre chambre pour avis des amendements au projet de loi n° 7924 sous rubrique.

Si certains amendements redressent des oublis ou des erreurs matérielles voire reformulent légèrement le texte pour des raisons de fluidité ou de clarté du texte, d'autres sont plus substantiels tels que :

- la possibilité pour le directeur de la santé d'émettre un certificat de contre-indication à la vaccination contre la Covid-19 lorsqu'il existe une contre-indication médicale à cette vaccination. Toutefois, dans cette hypothèse, il ne suffit pas de présenter ledit certificat pour accéder à un établissement ou événement Covid check, encore faut-il que cette personne présente aussi un certificat de test ou un résultat négatif d'un test autodiagnostique servant au dépistage du SARS-CoV-2, à réaliser sur place ;
- des nouvelles mesures applicables obligatoirement sur le lieu de travail (nouvel article 3septies) ;
- la vaccination contre la Covid-19 par les pharmaciens dans leurs officines.

\*

### I. LE PROJET INITIAL

Sont ainsi proposées les mesures suivantes :

#### 1. au niveau du régime du Covid check

Il s'agit de modifier celui-ci :

- en prévoyant que **seuls les certificats de vaccination et de rétablissement ( « 2G » ) sont admis** comme justificatifs afin d'accéder à des établissements placés sous ce régime ou des événements ayant lieu sous ce régime. Tombent d'office sous ce régime, **les activités et les établissements dits de « loisirs »** tels que les restaurants ou encore les activités sportives ou culturelles. Il s'agit en effet, d'activités ou de lieux où il est difficile de respecter les gestes barrières.

L'accès au restaurant est ainsi obligatoirement soumis à la présentation d'un certificat de vaccination ou de rétablissement pour les clients. Concernant les activités sportives ou culturelles, ce régime s'applique dès que plus de 10 personnes participent à ces activités. Des exceptions sont prévues pour les enfants de moins de 12 ans et deux mois.

Une exception a été prévue concernant les rassemblements qui ont lieu au domicile. Dans ce cas de figure, la règle des « 3G » et non des « 2G » s'applique en cas de rassemblement placé sous le régime du Covid check.

- en précisant qu'en cas de contrôle, la **preuve de la notification** peut se faire au moyen d'une copie de l'avis d'envoi du formulaire de notification.
- en précisant encore que, **l'exploitant de l'établissement ou l'organisateur du rassemblement, de la manifestation ou de l'évènement sous régime Covid check est tenu de demander une pièce d'identité à la personne qui lui présente un certificat de vaccination ou de rétablissement** afin de s'assurer que l'identité mentionnée sur le certificat présenté et celle figurant sur la pièce d'identité sont identiques.

Si la personne refuse ou est dans l'impossibilité de présenter un certificat et de justifier, sur demande de l'exploitant ou de l'organisateur, son identité, elle ne pourra pas accéder à l'établis-

sement ou à l'évènement. A noter que l'exploitant ou l'organisateur précité peut déléguer cette mission de contrôle.

- en précisant que **le personnel des établissements ou des organisateurs de rassemblements, manifestations ou évènements est soumis à l'obligation de présenter un certificat de vaccination, de rétablissement ou de test.**
- en prévoyant la possibilité de tenir **une liste des personnes vaccinées** pour faciliter les vérifications effectuées dans le cadre du Covid check par l'exploitant ou l'organisateur lorsque les personnes vaccinées accèdent p.ex. régulièrement à un établissement donné ou participent régulièrement à des activités ou évènements soumis au régime Covid check. L'inscription sur cette liste doit être volontaire. Cette liste ne peut contenir que le nom des personnes vaccinées. Celles-ci peuvent demander à voir retirer leur nom de ladite liste à tout moment sans aucune explication ou justification. La durée de validité de ce type de liste ne peut dépasser la durée de validité de la présente loi. A l'expiration de la durée de la présente loi, la liste est détruite. L'exploitant ou l'organisateur peut déléguer la tenue de cette liste à un ou plusieurs de ses salariés ou à un ou plusieurs prestataires externes.

**La CSL est d'avis que le projet de loi devrait faire un renvoi vers le règlement européen 2016/679 relatif à la protection des données personnelles afin qu'il soit clairement établi que l'exploitant ou l'organisateur doit respecter toutes les règles du règlement européen, et notamment celles qui concernent les droits des personnes dont les données sont traitées.**

## 2. au niveau du personnel du secteur Horeca

Le présent projet de loi vient préciser que **le personnel et l'exploitant des établissements de restauration et de débit de boissons sont soumis à l'obligation de présenter un certificat de vaccination, de rétablissement ou de test** (articles *3bis*, *3ter* ou *3quater*) afin d'accéder aux établissements concernés. Il ne s'agit pas d'une nouveauté, dans la mesure où l'actuelle loi prévoit déjà que les clients et le personnel desdits établissements sont soumis à une telle obligation. Dans la mesure où les clients sont désormais sous le régime « 2G », il échet de préciser que le personnel tombe, quant à lui, sous le régime « 3G ». Le personnel non vacciné ou rétabli a encore la possibilité de recourir à des tests. Il est nécessaire de prendre toutes les précautions nécessaires et utiles afin de protéger tout le monde.

**La CSL rappelle qu'elle demande que la loi précise, comme c'est le cas pour les salariés du secteur de la santé, que les tests Covid dont les salariés ont le cas échéant besoin d'effectuer pour accéder à leur lieu de travail, doivent être pris en charge par leur employeur.**

**En outre, aucun salarié ne doit subir de sanction si en raison de son refus ou impossibilité d'effectuer un test, l'accès à son lieu de travail lui est refusé. Cette règle doit être générale et viser tout salarié, peu importe son secteur d'activité.**

## 3. au niveau de la durée des différents tests

Il est proposé de **réduire la durée de validité des tests TAAN et TAR qui passe de 72 à 48 heures respectivement de 48 à 24 heures.**

## 4. au niveau des établissements visés à l'article 3 de la loi modifiée du 17 juillet 2020 sur les mesures de lutte contre la pandémie Covid-19

Le présent projet de loi entend **réaménager les dispositions relatives à l'accès de certains établissements tels que les établissements hospitaliers et les établissements qui hébergent des personnes âgées.**

- La principale modification consiste à **obliger les prestataires de services externes ou les visiteurs d'un établissement, lorsqu'ils sont susceptibles d'avoir un contact étroit avec les patients, les pensionnaires ou les usagers des établissements susmentionnés à la double obligation de présenter un certificat de vaccination, de rétablissement ou de test et d'effectuer un test rapide sur place.** Les personnes qui se rendent à l'hôpital pour un examen, des soins ou un rendez-vous médical sont exclues de cette double obligation, alors que ces personnes n'ont pas en principe de contacts étroits avec les patients de l'hôpital.

- Il a encore été précisé dans le texte de loi que **le port du masque est obligatoire dans les locaux à usage collectif des structures d'hébergement pour personnes âgées**, et que les personnes qui se rendent dans un établissement hospitalier en tant que patient ou accompagnateur doivent également porter un masque. Il est évident que les patients hospitalisés ne sont pas soumis à une telle obligation.
- Finalement il a été aussi précisé que **les salles de restauration présentes au sein des hôpitaux, et autres structures** visées à l'article 3 ainsi que les services de vente à emporter offerts par ces mêmes structures **sont soumises aux conditions du secteur de l'Horeca**. Un visiteur, qui se rend p.ex. à l'hôpital pour un examen et qui n'a en principe pas besoin d'effectuer un test sur place, ne peut pas se rendre à la cafétéria d'un hôpital pour une consommation sur place. Il s'agit de protéger les patients des hôpitaux qui se rendent également parfois à la cafétéria.

A noter que cette disposition ne s'applique pas aux résidents et usagers des structures d'hébergement pour personnes âgées, des services d'hébergement pour personnes en situation de handicap, des centres psycho-gériatriques, des services d'activités de jour et des services de formation.

### 5. au niveau des règles relatives aux rassemblements

Il est proposé de réajuster les règles relatives aux rassemblements, en prévoyant que tout rassemblement qui met en présence **entre 51 et 200 personnes** incluses, au lieu de 2000, est soumis, sauf si le rassemblement a lieu sous le régime du Covid Check, à la condition que les personnes portent un masque et se voient attribuer des places assises en observant une distance minimale de deux mètres. Les rassemblements entre 200 et 2000 personnes sont obligatoirement soumis au régime du Covid check. La limite maximale de deux mille demeure inchangée.

### 6. au niveau des dispositions relatives au protocole sanitaire

- La première modification essentielle concerne **la conséquence du silence de l'administration**. Jusqu'à présent, lorsque le protocole sanitaire est notifié à la Direction de la santé pour acceptation, et que la Direction de la santé reste muette, après 10 jours de la réception son silence vaut acceptation. **Maintenant, le silence de la Direction de la santé vaut refus**.  
Le protocole n'est réputé conforme et valable que si la Direction de la santé a émis une réponse en bonne et due forme. Cette réponse peut consister en une réponse standard. La Direction de la Santé n'a pas besoin de justifier son aval. Dans la mesure où, il s'agit d'événements qui accueillent beaucoup de personnes simultanément, les auteurs de la présente loi estiment utile qu'au vu de la situation épidémiologique qu'un tel rassemblement soit formellement accepté.
- **En cas de non-acceptation du protocole**, la Direction de la santé émet des propositions de corrections et les notifie par voie de lettre recommandée avec accusé de réception et le **protocole adapté doit faire l'objet d'une nouvelle notification**. De nouveau, il s'agit de s'assurer, au vu des événements en question, que le protocole est conforme aux suggestions de la Direction de la santé afin de minimiser le risque de propagation du virus.

### 7. au niveau des dispositions spécifiques relatives aux centres pénitentiaires

Le présent projet de loi prévoit **d'incorporer dans la loi sur les mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 des mesures spécifiques applicables dans les centres pénitentiaires**. Ces mesures spécifiques se justifient par plusieurs particularités existantes quasi uniquement au sein des centres pénitentiaires. D'une part, la population carcérale affiche un taux de vaccination particulièrement bas et est majoritairement hostile aux mesures sanitaires imposées. D'autre part, force est de constater que toute mesure que l'administration pénitentiaire prend à l'égard des prisonniers, même protectrice, doit disposer d'une base légale solide. Cela est d'autant plus important en matière de santé et d'hygiène, alors que l'administration pénitentiaire a une obligation particulière de veiller au maintien de la santé des prisonniers au sens de l'article 26 de la loi du 20 juillet 2018 portant réforme de l'administration pénitentiaire. En ce sens, les prisonniers doivent être considérés comme population à besoins spécifiques par rapport au personnel ou aux usagers des autres administrations.

## 8. au niveau des certificats de vaccination

Il est prévu que **le directeur de la santé peut émettre, sur demande, un certificat de vaccination contre la Covid-19 aux ressortissants de pays tiers, dont le Luxembourg a reconnu les certificats de vaccination à l'entrée du territoire**, et qui séjournent temporairement sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg. Il échet de noter qu'il s'agit d'un certificat sous forme papier sans code QR, mais qui permettra d'accéder aux établissements et événements 2G. La durée de ces certificats est limitée à 30 jours en principe. Il s'agit de permettre à ces personnes de prendre part à des réunions ou meetings se déroulant sous le régime Covid check ou de se rendre au restaurant. Il s'agit de la suite logique de la reconnaissance de certains certificats par notre pays.

## 9. au niveau de la vaccination des mineurs

Il est proposé de préciser dans le cadre de la loi modifiée du 17 juillet 2020 précitée que seule l'autorisation de l'un ou l'autre des titulaires de l'autorité parentale est requise pour la vaccination des enfants mineur âgés de 12 ans à 15 ans révolus contre la Covid-19, sans préjudice de l'appréciation des éventuelles contre-indications médicales. Par dérogation à l'article 372 du code civil, la vaccination contre la Covid-19 peut être pratiquée, à sa demande, sur le mineur de plus de seize ans.

A noter que pour être vacciné, il suffit qu'un mineur se présente au Centre de vaccination avec l'un de ses parents ou que l'un des parents ait marqué son accord par écrit. Or, il arrive parfois que des parents ont des conceptions différentes p.ex. quant à la nécessité de la vaccination de leurs enfants, alors même que ces derniers y sont favorables. Il est ainsi proposé à des fins de sécurité juridique, notamment à l'égard de celui des parents qui serait favorable à la vaccination de son enfant mineur ou prêt à l'accompagner au centre de vaccination, d'ancrer dans la loi la possibilité :

- pour les mineurs de 12 à 15 révolus de se faire vacciner, s'ils le souhaitent, dès lors qu'un seul de leurs parents serait d'accord avec la vaccination ;
- pour les mineurs à partir de 16 ans, et par dérogation à l'article 372 du code civil, de se faire vacciner sans qu'ils aient besoin d'une autorisation parentale.

## 10. au niveau de certaines dispositions

Il est proposé de :

- **introduire dans la loi modifiée du 11 avril 1983 portant réglementation de la mise sur le marché et de la publicité des médicaments** une série de cas d'exception au principe d'autorisation préalable de mise sur le marché de médicaments. Ces exceptions sont destinées à encadrer notamment les pratiques d'usage compassionnel respectivement d'usage hors indications de médicaments.
- **proroger les dispositions dérogatoires aux articles L. 524-1, L. 54 2- 2, L. 524-5, L. 541-1 et L. 541-2 du Code du travail**, qui sont actuellement limitées au 31 décembre 2021 jusqu'au 30 juin 2022.

Il est rappelé qu'au début de la pandémie la loi du 24 juillet 2020 a introduit des mesures temporaires destinées à offrir une meilleure perspective d'occupation aux demandeurs d'emploi ce qui constitue certainement un meilleur investissement que de financer le chômage. Il importait au Gouvernement d'apporter une solution immédiate à la situation du chômage. Ainsi, par dérogation aux dispositions légales existantes, il avait été décidé d'ouvrir le stage de professionnalisation à tous les demandeurs d'emploi, de rendre les demandeurs d'emploi éligibles au contrat de réinsertion-emploi dès l'âge de 30 ans, de réduire en partie les quotes-parts à prendre en charge par l'employeur dans le cadre d'un tel contrat et d'élargir le remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale en cas d'embauche d'un demandeur à la tranche d'âge des 30 à moins de 45 ans.

Vu que cette problématique est cependant toujours existante et en tenant compte de l'évolution des principaux indicateurs et de la situation épidémiologique telle qu'elle se présente actuellement, il est impératif de maintenir les mesures et dispositifs en place.

- **proroger pour une durée de deux mois, la nouvelle aide de relance et l'aide aux coûts non couverts en faveur des entreprises** dont l'activité reste impactée par la situation pandémique et les mesures sanitaires.
- **de prolonger les dispositions relatives au dispositif dérogatoire en matière de congé pour raisons familiales**, en vigueur depuis le 21 janvier 2021, jusqu'au 28 février 2022 inclus, afin de

maintenir la possibilité de réagir rapidement aux conséquences que la situation actuelle peut avoir pour les parents d'enfants vulnérables et par rapport aux problèmes de garde qui peuvent se poser en cas de fermeture des écoles ou des structures d'accueil pour les parents d'enfants de moins de treize ans.

➤ **Prolonger l'application des textes législatifs suivants, qui viennent à échéance le 31 décembre 2021, au 15 juillet 2022 :**

- o la loi portant modification 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
- o 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
- o 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.

Le présent projet de loi reste applicable jusqu'au 28 février 2022. Ce laps de temps permettra d'avoir suffisamment de recul pour pouvoir évaluer notamment la propagation, la contagiosité voire le caractère pathogène du nouveau variant. A noter encore que certaines dispositions entreront en vigueur de manière différée. Il s'agit notamment des dispositions ayant pour but de prolonger certaines mesures qui viennent à échéance le 31 décembre 2021.

\*

## II. LES AMENDEMENTS

### 11.1. *Amendement 1<sup>er</sup>*

Dans le dispositif relatif au régime Covid Check, est inséré la possibilité pour le directeur de la santé d'émettre un certificat de contre-indication à la vaccination contre la Covid-19 lorsqu'il existe une contre-indication médicale à la vaccination contre la Covid-19. En effet, certaines personnes ne peuvent être vaccinées ou ont eu une réaction allergique importante lors de l'injection de la première dose, de sorte qu'il existe de sérieux motifs médicaux pour que cette personne ne soit pas vaccinée ou n'obtienne plus de dose supplémentaire de vaccin contre la Covid-19.

L'établissement d'un tel certificat est soumis à la condition que le médecin traitant de la personne concernée transmette sur demande de son patient/sa patiente au directeur de la santé une attestation médicale de contre-indication à la vaccination contre la Covid-19. Le directeur valide l'attestation médicale sur avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, et établit ledit certificat.

Sera ainsi mis en place un régime Covid Check 2G permettant l'admission des seules personnes titulaires soit d'un certificat de vaccination, soit d'un certificat de rétablissement, soit d'un certificat de contre-indication à la vaccination.

Toutefois, dans cette dernière hypothèse, il ne suffit pas de présenter ledit certificat pour accéder à un établissement ou événement Covid check, encore faut-il que cette personne présente aussi un certificat de test ou un résultat négatif d'un test autodiagnostique servant au dépistage du SARS-CoV-2, à réaliser sur place.

Il est encore proposé de préciser d'une part, que la liste des personnes qui peut être établie concerne à la fois les personnes vaccinées que rétablies, et d'autre part, que sur cette même liste ne peuvent figurer que le nom des titulaires des certificats en question ainsi que la durée de validité de ces derniers. Les auteurs des amendements expliquent que la question de la durée de vaccination est actuellement discutée au niveau européen, mais aucune décision n'a été prise jusqu'à présent. Ils rappellent que la Commission recommande que les États membres se mettent d'accord sur une durée de validité de neuf mois pour les certificats avec une période transitoire ce qui revient en fait à une durée de 12 mois. Ils précisent aussi que le Luxembourg, mais d'autres pays aussi, a une préférence pour une durée de validité de 12 mois. Il est encore rappelé que si le règlement (UE) 2021/953 n'a pas prévu de durée de validité des certificats de vaccination, il a par contre limité la date de durée de validité des certificats de rétablissements à six mois.

**La CSL demande que la loi Covid dans sa future version, fasse, en ce qui concerne la liste visée au paragraphe qui précède, le lien avec les règles impératives du RGPD en ce qui concerne la protection des données personnelles. Il ne faudra pas oublier le rôle à jouer par le délégué à la protection des données en la matière, ainsi que toutes les obligations pesant sur le responsable de traitement.**

L'amendement sous rubrique entend encore insérer trois nouvelles définitions à l'article 1er ayant trait aux notions de salariés, d'agents publics et de travailleurs indépendants.

La notion de salariés couvrira ainsi les salariés au sens de l'article L.121-1 du Code du travail, les stagiaires, apprentis, élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires.

**La CSL est d'avis que les stagiaires, apprentis et élèves et étudiants doivent, lorsqu'ils sont soumis à la condition de présenter un test Covid négatif, bénéficier du même régime que les élèves de l'enseignement, donc bénéficier de la possibilité d'effectuer des tests rapides sur place.**

**La CSL a été rendue attentive au fait que des étudiants de l'Université de Luxembourg qui viennent de pays tiers, par exemple de Biélorussie et de Chine et qui sont vaccinés avec les vaccins Spoutnik et Sinovac craignent que leur vaccination ne soit pas reconnue et que sous un tel régime ils soient exclus d'activités sociales voire des cours à l'Université, à défaut de pouvoir être admis grâce aux tests rapides mis à disposition par l'Université.**

**Des salariés venant de pays hors Union européenne pourraient également être dans la même situation.**

**Pourront-ils se voir délivrer un certificat de contre-indication à la vaccination ?**

#### 11.2. *Amendements 2 et 3*

Ces amendements apportent des adaptations rendues nécessaires par l'amendement 41, à savoir la mise en place d'un nouveau certificat pour les personnes qui ne peuvent pas se faire vacciner pour des motifs médicaux.

#### 11.3. *Amendement 4*

L'amendement sous rubrique vient notamment insérer des dispositions ayant trait à la vaccination des mineurs. Il est proposé de prévoir pour les tests de dépistage en milieu scolaire des dispositions analogues à celles pour la vaccination des mineurs. Ainsi afin qu'un test de dépistage contre la Covid-19 puisse être réalisé en milieu scolaire, seule l'autorisation de l'un ou l'autre des titulaires de l'autorité parentale est requise. Par dérogation à l'article 372 du Code civil, les mineurs de plus de seize ans peuvent donner eux-mêmes leur accord pour ledit dépistage.

L'amendement entend encore insérer un nouveau paragraphe 5 relatif au certificat de contre indication à la vaccination contre la Covid-19 (voir commentaire sous amendement 1er).

#### 11.4. *Amendement 5*

Cet amendement concerne l'article 3quater. Il est proposé qu'à côté de diverses professions médicales et de santé et des fonctionnaires et employés publics de l'Education nationale, les membres de l'Armée luxembourgeoise, tant de la carrière civile que militaire puissent certifier un test TAR. Selon les auteurs des amendements, il est prévu de recourir aux membres de l'Armée dans le cadre de la mise en place de l'article 3septies sur le lieu de travail afin de faciliter aux salariés et agents publics qui n'ont pas encore de schéma vaccinal complet, l'accès à leur poste en multipliant les possibilités de test.

#### 11.5. *Amendement 6*

Cet amendement a trait à l'article 3septies de la loi modifiée du 17 juillet 2020. Il s'agit du deuxième amendement substantiel.

Il propose d'introduire sur le lieu de travail une obligation pour tout salarié, tout agent public (c'est-à-dire tout agent ayant le statut de fonctionnaire, employé ou salarié de l'Etat ou communal) et tout travailleur indépendant de présenter obligatoirement un des certificats visés par les articles 3bis, 3ter ou 3quater de la loi modifiée du 17 juillet 2020 portant introduction d'une série de mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 (certificat de vaccination, certificat de rétablissement ou certificat de test). Il en va de même pour tout salarié, agent public et travailleur indépendant, titulaire d'un certificat de contre-indication à la vaccination contre la Covid-19, qui doit être en mesure de présenter sur son lieu

de travail son certificat ainsi qu'un certificat de test ou le résultat négatif d'un test autodiagnostique servant au dépistage du SARS-CoV-2 réalisé sur place.

Le commentaire des articles précise que 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.

Par ailleurs, l'employeur ou le chef d'administration peut décider que l'accès à l'ensemble ou à une partie de son entreprise ou de son administration de toute personne externe soit soumis à l'obligation de présenter un certificat tel que visé aux articles 3bis, 3ter ou 3quater ou à celle de se conformer aux obligations découlant de l'article 3bis, paragraphe 5. Comme prévu par l'article 3septies dans sa version actuelle, l'accès au service public et la continuité du service public doivent rester garantis.

Dans une optique de faciliter les vérifications, l'employeur ou le chef d'administration peut tenir une liste des salariés ou agents vaccinés ou rétablis afin d'éviter que ces personnes soient obligées de présenter leurs certificats de vaccination ou de rétablissement du COVID-19 à chaque nouvelle arrivée sur leur lieu de travail.

Pour être en conformité avec le règlement général sur la protection des données, l'inscription sur cette liste peut seulement se faire sous réserve d'avoir recueilli en amont le consentement du salarié ou de l'agent public. Il ne s'agit donc pas d'une obligation. Le salarié ou l'agent public peut, à tout moment, demander son retrait sans aucune justification. La durée de validité de cette liste est limitée au 28 février 2022 et elle doit être supprimée au terme de cette durée.

La tenue et la gestion de cette liste peuvent être déléguées à un ou plusieurs prestataires externes. Seul l'employeur ou le chef d'administration et la ou les personnes chargées de la tenue et de la gestion de la liste peuvent accéder à son contenu.

**La CSL rappelle qu'elle demande que la loi Covid dans sa future version, fasse, en ce qui concerne la liste visée au paragraphe qui précède, le lien avec les règles impératives du RGD en ce qui concerne la protection des données personnelles. Il ne faudra pas oublier le rôle à jouer par le délégué à la protection des données en la matière, ainsi que toutes les obligations pesant sur le responsable de traitement.**

Dans le cas où le salarié ne peut pas présenter un des certificats prévus, il ne peut pas accéder à son lieu de travail et est tenu de prendre, sous réserve de l'accord de son employeur, les jours de congé de récréation légaux ou conventionnels.

En l'absence d'accord ou si le salarié ne souhaite pas utiliser les jours de congé de récréation légaux ou conventionnels, il perd de plein droit la partie de sa rémunération correspondant aux heures de travail non prestées, ce qui s'explique par le fait que la rémunération est la contrepartie dont bénéficie le salarié en échange de sa prestation de travail.

Le salaire étant la contrepartie directe du travail presté par le salarié et tenant compte du principe de la corrélation travail-salaire, il s'ensuit qu'aucun salaire n'est dû lorsque le travail n'a pas été accompli selon les dispositions prévues dans le contrat de travail conclu entre les parties.

Ainsi, les salariés confrontés à un refus d'accès à leur lieu de travail et pour lesquels aucune autre solution n'a pas pu être trouvée, se voient leur rémunération mensuelle diminuer, ayant, le cas échéant, un impact négatif sur le montant d'éventuelles indemnités de chômage ou d'indemnités compensatoires futures.

Le texte propose aussi que la non-présentation d'un certificat valable, situation qui empêche le salarié d'accéder à son lieu de travail et ayant pour effet que celui-ci doit s'absenter de son poste de travail, ne constitue en aucun cas un motif de licenciement ou de sanctions disciplinaires. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation de ce principe est nulle et sans effet. Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de son contrat de travail.

**La CSL prend acte de la décision du Gouvernement d'introduire le Covid check 3G de manière obligatoire dans le monde du travail.**

**Elle donne néanmoins à considérer qu'il ne sera pas facile pour les salariés de se faire tester sur le weekend de façon à disposer d'un certificat de test négatif pour le lundi matin (pour ceux**



qui en auront besoin). Le Gouvernement doit ainsi mettre en place des endroits où ces salariés pourront aller effectuer leur test au cours du weekend.

Si la CSL approuve la protection contre le licenciement de laquelle la mesure est assortie, elle CSL insiste néanmoins particulièrement pour que l'Etat en contrepartie de cette mesure, mette à disposition des salariés la possibilité d'effectuer gratuitement des tests Covid. Notamment pour ceux qui sont moins bien situés ou défavorisés et leurs familles, la non-gratuité des tests, pourrait avoir des conséquences dramatiques si en raison du coût que représente l'obligation de se soumettre à ces tests pour accéder à leur lieu de travail, ces salariés devraient devoir y renoncer avec la conséquence de ne plus disposer de leur salaire intégral.

Cette gratuité des tests est en outre aussi très importante pour les personnes qui ne peuvent, pour des raisons médicales, pas se faire vacciner et pour lesquelles l'accès gratuit aux tests doit être maintenu.

À titre subsidiaire et défaut de prise en charge de ces tests par l'Etat, il doit être précisé dans la future loi que c'est l'employeur qui doit les prendre en charge, à l'image des règles applicables pour le secteur de la santé et des soins. À défaut de ce faire, la loi Covid génère une différence de traitement injustifiée entre les salariés des différents secteurs.

Pour la CSL se pose de plus en particulier la question de la prise en charge des tests de dépistage pour les apprentis/stagiaires qui ne sont ni vaccinés ni guéris. Sont concernés notamment les apprentis sous contrat d'apprentissage et les élèves ou étudiants devant obligatoirement effectuer un stage dans le cadre de leur formation ou études de niveau secondaire ou post-secondaire.

N'est-il pas souhaitable de transposer les mêmes dispositions quant aux tests gratuits en vigueur dans les établissements scolaires en milieu professionnel ? Le travailleur désigné et/ou le tuteur en entreprise pourraient-ils être autorisés à effectuer ces tests afin que les personnes concernées puissent effectuer leur formation en entreprise.

De l'avis de la CSL, il importe de prévoir des dispositions identiques en matière de testing pour la formation en milieu scolaire et en milieu professionnel.

Sinon d'autres pistes pourraient également être envisagées afin de ne pas pénaliser/molester financièrement les apprentis ou élèves stagiaires. A titre d'exemple, des bons pourraient leur être distribués afin de leur permettre de se faire tester gratuitement et ainsi leur garantir de suivre leur formation ou stage en milieu professionnel.

Enfin, la CSL se pose la question de la mise en pratique de ce régime dans certains secteurs. Par exemple, comment appliquer ces règles dans le domaine du transport aérien, où les salariés sont souvent à l'étranger, y passent les nuits, etc. ?

L'article L. 521-15 (1) du Code du travail dispose que le montant de l'indemnité de chômage complet est déterminé sur la base du salaire brut effectivement touché par le salarié sans emploi au cours des trois mois ayant précédé celui de la survenance du chômage.

L'article L. 551-2 (3) du Code du travail prévoit qu'au cas où le reclassement professionnel comporte une diminution de la rémunération, le salarié sous contrat de travail a droit à une indemnité compensatoire représentant la différence entre le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel et le nouveau revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension.

En pratique et faisant référence aux périodes de référence prévues dans le mode de calcul fixé par les deux articles susmentionnés, peuvent donc survenir des cas où cette période de non-rémunération ait un effet négatif sur la détermination du montant de l'aide à octroyer par l'ADEM. Par conséquent, le présent projet prévoit de neutraliser cette période de non-rémunération par rapport au mode de calcul de l'indemnité de chômage et de l'indemnité compensatoire.

Par ailleurs et dans la même logique, cette période de non-rémunération est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision : elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quinze jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Pour éviter la création d'une certaine précarité et d'une insécurité juridique pour les salariés qui subissent des périodes non-rémunérées en raison des dispositions décrites ci-avant, il est proposé que par dérogation aux articles 18, alinéa 2, 170 et 171 du Code de la sécurité sociale, la période de non-rémunération est toutefois considérée comme période d'assurance pour le maintien des prestations de soins de santé, ainsi que pour la période effective d'assurance obligatoire au niveau de l'assurance pension, mais uniquement dans la limite définie à l'article 171, alinéa 1er, deuxième phrase, du même Code.

Lorsque les seuils définis à l'article 175, alinéa 1er, deuxième phrase, du même Code ne sont pas atteints en raison d'heures de non-rémunération, celles-ci peuvent être complétées jusqu'au seuil de soixante-quatre heures à la condition que le nombre d'heures de travail mensuel défini dans son contrat de travail ou dans son plan de travail mensuel atteigne au moins ce même seuil.

Le montant servant de base de calcul pour la détermination des cotisations dues pour compléter les heures en-dessous des seuils précités, est le salaire horaire moyen des trois mois qui précèdent le mois pour lequel les cotisations pour l'assurance pension sont dues. Si la personne concernée est salariée depuis moins de trois mois, alors la période considérée est celle depuis le début du contrat de travail lorsque le salarié est engagé depuis moins de trois mois.

Le salarié reste donc affilié au niveau de la sécurité sociale avec un paiement par l'employeur de 16% des cotisations relatives à la pension jusqu'à un maximum de soixante-quatre heures par mois sur la moyenne des trois derniers mois qui précèdent le mois pour lequel les cotisations pour l'assurance pension sont dues ou, s'il y a lieu, depuis le début du contrat de travail lorsque le salarié est engagé depuis moins de trois mois. Ceci est nécessaire pour éviter que le salarié perde le mois dans sa carrière d'assurance pension. Dans un tel cas de figure, l'employeur paie la part patronale (8%) et la part salariale (8%).

Vu que la charge du paiement de la part salariale incombe normalement au salarié, il est prévu que par dérogation à l'article L. 224-3 du Code du travail, l'employeur peut procéder à une cession des salaires futurs pour récupérer la part salariale des cotisations payées. Cette période de récupération ne peut pas dépasser six mois.

Le paragraphe 4 règle la situation des agents publics qui ne veulent ou ne peuvent pas présenter de certificat valable. L'agent peut demander du congé de récréation selon les modalités normalement applicables. A défaut d'obtenir du congé de récréation, l'agent perd la partie de rémunération correspondant à son absence, à l'instar de ce qui est prévu par respectivement l'article 12 du statut général des fonctionnaires de l'Etat ou l'article 14 du statut général des fonctionnaires communaux.

Dans la mesure où un certain nombre d'agents ne disposent pas de congé de récréation, mais par exemple de vacances scolaires, l'alinéa 2 du paragraphe 4 prévoit que l'agent peut dans ce cas recourir à du congé épargne-temps, le cas échéant – et par dérogation aux règles normalement applicables – en générant un solde négatif sur le compte épargne-temps (CET). Ce dernier devra toutefois être compensé par la suite par l'agent concerné. Au cas où ce dernier quitterait ses fonctions avant d'avoir compensé ce solde négatif, il devra rembourser la partie de rémunération manquante.

Comme pour les salariés, les agents publics qui ne veulent ou ne peuvent pas présenter de certificat valable et qui de ce fait seraient absents, ne peuvent pas être poursuivis disciplinairement ou être licenciés pour cette raison.

Le dernier alinéa de ce paragraphe 4 rend applicable aux agents publics qui relèvent du nouveau régime de pension les mêmes dispositions que celles applicables aux salariés en ce qui concerne la période d'assurance.

Comme la mesure du chômage partiel est une mesure favorisant le maintien dans l'emploi, il est, selon les auteurs du projet de loi, indispensable qu'une personne qui ne peut pas présenter un des certificats requis pour pouvoir accéder au lieu de travail n'est pas éligible pour le bénéfice des prestations prévues au Chapitre premier du Titre premier du Livre V du Code du travail. Cette exclusion se justifierait ainsi du fait que la situation de ne pas pouvoir présenter un des certificats visés à l'article 3bis, 3ter et 3quater est une situation dépendante de sa seule volonté à laquelle le salarié concerné peut lui-même remédier en présentant un des certificats qui lui permet l'accès au travail et donc de reprendre son travail. Il en va de même pour le salarié qui ne produit pas son certificat de contre-indication vaccinale et un certificat de test tel que prévu au niveau de l'article 3quater.

Afin de prévenir les falsifications ou usurpations des certificats concernés, l'employeur ou le chef d'administration s'assure de l'identité des titulaires des certificats concernés, s'il y a lieu en la com-

parant à celle figurant sur une pièce d'identité. L'employeur ou le chef d'administration peut déléguer cette vérification soit à l'un ou plusieurs de ses salariés ou agents, soit à un ou plusieurs prestataires externes.

L'inspection du travail et des mines est chargée de contrôler l'application du Covid Check « 3G » en ce qui concerne les salariés.

#### 11.6. Amendement 7

Cet amendement ayant trait à l'article 4 de la loi modifiée du 17 juillet 2020 précise que les rassemblements qui ont lieu à des fins de manifester sont exemptés de devoir avoir lieu sous le régime du Covid check. Il s'agit de garantir la liberté de manifester sans soumettre celle-ci à des restrictions qui en fait ne viendraient qu'entraver cette liberté.

Le futur texte sera alors libellé comme suit :

*« Tout rassemblement entre deux cent une et deux mille personnes incluses est soumis au régime Covid check, sauf pour les rassemblements ayant lieu à des fins de manifester. Tout rassemblement au-delà de deux mille personnes est interdit.*

*Ne sont pas pris en considération pour le comptage de ces deux mille personnes, les acteurs culturels, les orateurs, les sportifs et leurs encadrants, ainsi que les acteurs de théâtre et de film, les musiciens et les danseurs qui exercent une activité artistique et qui sont sur scène. Cette interdiction ne s'applique ni à la liberté de manifester, ni aux marchés à l'extérieur, ni aux transports publics. Le port du masque est obligatoire à tout moment.*

*Ne sont pas visés par l'interdiction prévue à l'alinéa 1er, les événements accueillant plus de deux mille personnes lorsqu'ils font l'objet d'un protocole sanitaire à accepter préalablement par la Direction de la santé.*

*Le protocole doit être notifié à la Direction de la santé par voie de lettre recommandée avec accusé de réception par l'organisateur de l'événement visé à l'alinéa 3. La Direction de la santé dispose d'un délai de dix jours ouvrables dès réception du protocole pour accepter celui-ci. Passé ce délai, le silence de la part de la Direction de la santé vaut refus du protocole. »*

**La CSL demande une reformulation de ce passage afin que soit précisé clairement quand le port du masque est obligatoire. Est-ce que cela se limite aux cas de la liberté de manifester, des marchés à l'extérieur et des transports publics ?**

**De même, il ne ressort pas clairement des dispositions proposées si une manifestation au-delà de 2000 personnes nécessite un protocole ou non ?**

**Dans l'affirmative, la modification selon laquelle la conséquence du silence de l'administration, après 10 jours de la réception dudit protocole, ne vaut plus acceptation, mais refus, constitue une entrave regrettable à la liberté de manifester.**

#### 11.7. Amendement 8 et amendement 9

Ces amendements ayant trait aux articles 4bis et 4quater de la loi modifiée du 17 juillet 2020 n'appellent pas d'observations particulières.

#### 11.8. Amendement 10

L'amendement sous rubrique apporte une modification au niveau de l'article 5, paragraphe 2bis, de la loi modifiée du 17 juillet 2020. Le bout de phrase « et dont le vol dépasse la durée de cinq heures, » est supprimé afin d'être en ligne dès à présent avec la proposition de la Commission européenne de modifier la décision d'exécution (UE) 2017/253 concernant la mise en place d'un système de formulaires numériques de localisation des passagers dans le cadre des procédures de notification des alertes en cas de menaces transfrontalières graves pour la santé. Tout passager doit, à présent, remplir un tel formulaire quelle que soit la durée du vol.

#### 11.9. Amendement 11

Cet amendement vient insérer un nouveau Chapitre à la suite de l'article 10, à savoir le Chapitre 3bis intitulé : Vaccination contre la Covid-19 par des pharmaciens dans les officines.

Ainsi, il est également inséré un nouvel article 10bis qui habilite le pharmacien, autorisé à exercer sa profession au Grand-Duché de Luxembourg, à préparer et administrer les vaccins contre la

Covid-19 qui lui est sont mis à disposition par un grossiste-répartiteur dans le cadre de la stratégie vaccinale pour le déploiement de la vaccination Covid-19 au Grand-Duché de Luxembourg.

Cette modification permet d'ajouter un nouvel acteur à la stratégie vaccinale actuelle contre la Covid-19 et de lui redonner un nouvel élan, alors que notre pays connaît une quatrième vague pandémique et que le taux de vaccination stagne.

Pour pouvoir être autorisé à vacciner contre la Covid-19, le pharmacien doit au préalable accomplir et réussir une formation spécifique à la vaccination contre la Covid-19. Cette formation comporte un volet théorique et un volet pratique. La durée de cette formation dépend de l'état de connaissance des actes de préparation et d'administration d'un vaccin par le pharmacien, et comporte au minimum trois heures et au maximum vingt-quatre heures.

La formation est dispensée par un médecin, désigné par le directeur de la santé, sur base d'un concept de formation élaboré par le ministère ayant la Santé dans ses attributions. Ledit médecin contrôle et évalue les connaissances du pharmacien à l'issue de la formation.

Le pharmacien s'engage à signer un cahier des charges relatif à la vaccination dans les officines et qui comporte un certain nombre d'engagements dans son chef.

L'autorisation du pharmacien pour vacciner contre la Covid-19 devient caduque dès que la loi modifiée du 17 juillet 2020 cesse de produire ses effets. Elle peut aussi être suspendue ou retirée lorsque le pharmacien ne respecte pas ses engagements tels que figurant dans le cahier des charges.

Le pharmacien touche un honoraire pour chaque acte de vaccination contre la Covid-19. Ces honoraires sont à charge du budget de l'Etat.

#### 11.10. *Amendement 12*

Cet amendement vient modifier les sanctions telles que prévues par l'article 11 de la loi modifiée du 17 juillet 2020 et les adapter aux modifications proposées via amendements notamment en prévoyant que le non-respect par l'employeur de son obligation de contrôle dans le cadre de l'article 3septies, paragraphe 1er, alinéa 1er est sanctionné (4000 euros).

Il entend aussi rectifier une erreur matérielle en remplaçant le montant de 6000 par celui de 4000 à l'alinéa 1er du paragraphe 1er dudit article 11.

#### 11.11. *Amendement 13*

Cet amendement vient modifier les sanctions telles que prévues par l'article 12 de la loi modifiée du 17 juillet 2020 en prévoyant notamment que l'accès au lieu de travail en violation de l'article 3septies, paragraphe 1er, alinéa 2, est sanctionné.

#### 11.12. *Amendement 14*

Cet amendement concerne l'entrée en vigueur qui est pour certaines dispositions différée notamment pour l'article 3septies afin de laisser aux employeurs et chef d'entreprise ainsi qu'à leur travailleurs la possibilité de s'organiser voire de se vacciner ou de compléter leur schéma vaccinal. Mais, en vue de pouvoir préparer la mise en œuvre du régime « 3G obligatoire » au 15 janvier 2022, il est prévu que l'employeur ou le chef d'administration peut déjà tenir une liste à partir de la date de mise en vigueur de la présente loi.

\*

**12. La CSL rappelle que les mesures envisagées entravent de manière substantielle les libertés individuelles du citoyen comme le droit au respect de la vie privée, l'inviolabilité du domicile et la protection des données à caractère personnel. De ce fait elles doivent être levées dès qu'elles ne se justifient plus.**

**13. La CSL rappelle en outre aussi qu'elle demande que l'Etat continue à prendre en charge tous les frais liés à la vaccination, ainsi que les frais médicaux y relatifs, aussi bien en ce qui concerne la vaccination initiale que les rappels de vaccination.**

**14. La gratuité des tests est en outre aussi très importante au vu du nouveau régime Covid Check mis en place dans les entreprises par le présent projet. En cas de non-gratuité des tests,**

**le nouveau régime risque de priver surtout les salariés à faible revenu de l'accès sur leur lieu de travail, alors que les salariés plus aisés peuvent se permettre plus facilement d'autofinancer ces tests. La même problématique se pose également pour les apprentis et les stagiaires.**

15. La CSL donne pour finir à considérer aux autorités, si, eu égard à la situation pandémique actuelle, il ne serait pas opportun de réintroduire un mécanisme de large scale testing, afin de permettre le monitoring régulier de la population aussi bien vaccinée, rétablie que ni vaccinée et ni-rétablie.

Luxembourg, le 14 décembre 2021

*Pour la Chambre des salariés,*

*Le Directeur,*  
Sylvain HOFFMANN

*La Présidente,*  
Nora BACK

