

N° 7924¹⁴**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 METIERS

(15.12.2021)

RESUME STRUCTURE

La Chambre des Métiers rejoint les auteurs dans leur constat quant à l'évolution préoccupante de la crise sanitaire du Covid-19 au Luxembourg et, de manière générale, elle accueille favorablement les nouvelles mesures proposées dans le projet de loi et les amendements gouvernementaux. Elle s'interroge néanmoins si les mesures proposées pour les activités de loisirs ainsi que les nouvelles règles pour les entreprises ne sont pas trop timides au regard des enjeux actuels de santé publique et invite le Gouvernement à évaluer sérieusement l'introduction d'une obligation vaccinale.

Elle souligne que le temps de préparation des entreprises pour l'introduction obligatoire du régime « 3G » en entreprise est relativement court, vu que les processus nécessaires à mettre en place dans les entreprises risquent de prendre du temps sur le plan de l'administration interne et de l'organisation des équipes. L'introduction du Covid check obligatoire en entreprise engendrera de facto un grand risque de désorganisation surtout dans les PME qui n'ont à leur disposition que des capacités limitées en termes de ressources humaines.

En cas d'organisation décentralisée avec plusieurs lieux de travail et des salariés ne passant qu'irrégulièrement au siège de l'entreprise, l'employeur se verra confronté à une série de problèmes pratiques pour remplir son obligation de contrôle du certificat du salarié. De même, l'interaction entre les différents régimes de Covid check (2G et 3G) et les mesures sanitaires en dehors d'un régime Covid check applicable n'est pas suffisamment clarifiée dans le projet de loi.

Sachant que tout licenciement pour motif de refus de contrôle dans le cadre du régime obligatoire en entreprise est déclaré nul et sans effet, le risque d'abus, que ce soit par des certificats de maladie (destinés non seulement pour échapper aux contrôles d'accès au lieu de travail, mais aussi aux conséquences du non-paiement de rémunération) ou d'autres absences non-justifiées, est potentiellement élevé. En privant les employeurs de la possibilité de sanctionner tout cas d'abus par les moyens les plus appropriés, le Gouvernement crée potentiellement des situations ingérables au sein des entreprises entre les salariés qui sont vaccinés et viennent travailler, et les salariés non-vaccinés.

La Chambre des Métiers demande dès lors que les textes soient adaptés pour permettre aux employeurs de sanctionner le cas échéant les cas d'abus. Elle demande aussi au Gouvernement de décider à court terme de mesures urgentes pour que les instances de contrôle institutionnelles (e.a. CNS et Contrôle médical de la sécurité sociale) soient habilitées à pallier les situations d'abus qui vont impacter négativement les entreprises, et que des contrôles stricts de certificats de maladie soient réalisés.

Quant à l'obligation pesant sur l'employeur de vérifier les certificats soumis par les salariés, cette dernière n'est pas clairement définie dans les textes. Ainsi, il ne ressort pas des textes s'il s'agit d'une obligation de moyen ou de résultat. Dès lors, la Chambre des Métiers comprend les dispositions en question comme fixant le principe que l'employeur est simplement tenu de se doter d'une procédure claire et précise sur les moyens de contrôle des certificats pour être en mesure de prouver envers les autorités compétentes en matière de contrôle sa conformité aux obligations légales.

La Chambre des Métiers salue explicitement le fait que l'employeur pourra définir les « zones » pour les personnes externes (p.ex. clients, fournisseurs, etc.) où le Covid check n'est pas d'application et où le port du masque et les règles de distanciation sociale continuent à s'appliquer.

Vu que le personnel sera soumis à partir du 15 janvier 2022 au régime obligatoire des « 3G », la Chambre des Métiers invite le Gouvernement à considérer ledit régime, et non celui des « 2G » pour les cantines et restaurants d'entreprises s'ils sont exclusivement accessibles au personnel ; ceci dans une logique de solidarité et d'égalité entre les salariés, voire de cohérence au niveau de l'application des mesures.

La Chambre des Métiers demande aussi que les aides de relance et pour coûts non couverts soient prolongées au moins jusqu'à la fin du régime exceptionnel prévu par le projet de loi et les amendements gouvernementaux (i.e. 28 février 2022), si ce n'est jusqu'à la date butoir du régime européen (i.e. 30 juin 2022), dans un souci de soutien des secteurs lourdement touchés.

Par ses lettres respectives du 4 et 9 décembre 2021, Madame la Ministre de la Santé a bien voulu demander l'avis de la Chambre des Métiers au sujet du projet de loi repris sous rubrique et d'une première série d'amendements gouvernementaux. Dans ce contexte, la Chambre des Métiers prend note d'une deuxième série d'amendements gouvernementaux publiée en date du 13 décembre 2021, qu'elle entend également adresser dans le présent avis.

*

1. CONSIDERATIONS GENERALES

Le projet de loi¹ ainsi que les amendements gouvernementaux y relatifs visent à renforcer les mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 en apportant des adaptations substantielles à la version actuelle de la loi modifiée du 17 juillet 2020 sur les mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 qui est en vigueur jusqu'au 18 décembre 2021. Les textes sous rubrique prévoient plus particulièrement une série de modifications au régime Covid check, et introduisent plus particulièrement un nouveau régime obligatoire d'accès au lieu de travail sous la règle, dite des « 3G » pour tout salarié, agent public et travailleur indépendant.

La Chambre des Métiers rejoint le constat des auteurs des textes quant à l'évolution préoccupante de la crise sanitaire du Covid-19 au Luxembourg et elle est globalement favorable aux nouvelles mesures notamment en raison du fait que les amendements reposent en partie sur des discussions avec les partenaires sociaux, qui ont permis au Gouvernement de réfléchir sur les différents points de vue exprimés et de saisir la réalité du terrain telle que vécue dans les différents secteurs, plus particulièrement en ce qui concerne les problèmes pratiques de mise en œuvre du régime Covid check facultatif dans les entreprises existant depuis le 19 octobre 2021.

La Chambre des Métiers s'interroge néanmoins si les mesures proposées pour les activités de loisirs ainsi que les nouvelles règles pour les entreprises ne sont pas trop timides au regard des enjeux actuels de santé publique et de la nouvelle vague d'infections due à de nouveaux variants de la Covid-19.

Dès lors, la Chambre des Métiers invite le Gouvernement à évaluer sérieusement l'introduction d'une obligation vaccinale afin de couvrir par une solution généralisée les différents cas de figure de la vie quotidienne des citoyens dans l'objectif de réussir à mettre un terme aux évolutions rapides et incontrôlées de la crise sanitaire. Une telle obligation aurait en effet l'avantage de constituer une mesure claire permettant d'atteindre plus rapidement les objectifs déclarés par le Gouvernement, qui sont un taux de vaccination d'au moins 80% de la population âgée de plus de 12 ans, voire un taux de plus de 95% en cas d'obligation vaccinale.

Au-delà de cette considération, la Chambre des Métiers approuve que les auteurs des textes sous avis poursuivent une politique sanitaire plus stricte déjà lancée par le biais des mesures initiées lors de la dernière révision de la loi sur les mesures de lutte contre la pandémie Covid-19, et proposent de mettre en place un cadre certainement plus contraignant, mais qui a aussi pour but d'être plus clair pour les entreprises. Elle tient toutefois à relever que certaines dispositions suscitent des remarques critiques et nécessitent des clarifications (voir à ce sujet le sous-chapitre 1.1.).

Avec l'introduction du régime Covid check, dit des « 2G » pour les activités de loisirs seuls les certificats de vaccination et de rétablissement munis du code QR respectif seront admis comme justificatifs permettant d'accéder à un établissement ou un événement ayant lieu sous le régime Covid check. Le projet de loi précise ainsi que les activités et établissements dits « de loisirs » tels que les restaurants, les activités sportives et culturelles, tomberaient d'office sous le régime Covid check « 2G ». Cette mesure concerne dès lors également les salons de consommations de l'alimentation artisanale (pâtisseries, traiteurs, etc.).

La deuxième modification majeure rend obligatoire l'application de la règle dite des « 3G » en entreprise (i.e. l'obligation de présenter un certificat de vaccination, de rétablissement ou de test négatif de 48 heures ou de 24 heures²) pour tout ou une partie de l'entreprise. Les salariés sans certificat valide ou ceux qui refusent de présenter un certificat se voient dès lors refuser l'accès au lieu de travail.

1 Dossier parlementaire n° 7924

2 Le projet de loi prévoit de réduire la durée de validité d'un test antigénique rapide (TAR) de 48 à 24 heures et celle d'un test TAAAN (test PCR) de 72 à 48 heures.

Le régime « 3G » en entreprise serait d'application obligatoire du 15 janvier 2022 au 28 février 2022. Afin de pouvoir accéder à leur lieu de travail, tous les salariés, agents publics et travailleurs indépendants devraient, sous le nouveau régime, présenter soit (i) un certificat mettant en évidence un schéma vaccinal complet, soit (ii) un certificat de rétablissement de moins de 6 mois, ou (iii) un certificat de test TAR de moins de 24 heures ou TAAN de moins de 48 heures, ou encore (iv) un certificat de contre-indication médicale, accompagné d'un test repris sous (iii) ou un test auto-diagnostique réalisé sur le lieu de travail.

Les salariés qui disposent d'un certificat repris sous (i) ou (ii) peuvent également donner leur consentement à l'employeur en vue de faire figurer la date de validité de leur certificat ensemble avec leur nom sur une liste des personnes vaccinées/rétablies dressée par l'employeur afin d'éviter le contrôle du certificat valide du salarié lors de chaque entrée dans l'entreprise.

L'employeur peut envisager différentes solutions pour les salariés sans certificat valide ou ceux qui refusent de présenter un certificat :

- il peut donner son accord exprès au salarié pour que ce dernier puisse utiliser son congé annuel récréatif ;
- s'il n'y a pas d'autres voies possibles, il peut décider de mettre le salarié en situation non rémunérée, mais dans ce cas, l'employeur doit continuer à verser les cotisations sociales à la caisse de pension jusqu'à un certain seuil maximal³, sachant que la période de non-rémunération est considérée comme étant une période effective d'assurance obligatoire au niveau de l'assurance pension.

L'employeur a, finalement, aussi, d'après les amendements gouvernementaux du 13 décembre 2021, la possibilité de demander au salarié de faire du télétravail⁴, dans la mesure où le lieu de télétravail n'est pas compris comme un lieu du travail au sens des textes et n'est donc pas soumis au « 3G ».

Il importe toutefois de relever qu'en tout état de cause le contrat de travail est maintenu et l'employeur n'a pas le droit de licencier le salarié à la suite d'un refus de présenter un certificat valide pour accéder à son lieu de travail. Dès lors, tout licenciement prononcé sur base de ce motif serait à considérer comme nul et sans effet.

Au-delà de l'application obligatoire du régime des « 2G » aux activités et établissements qualifiés « de loisirs », le personnel de l'établissement ou de l'organisateur de l'évènement sous Covid check est soumis au régime « 3G » par le biais de la relation de travail existante. Il s'ensuit que, en ce qui concerne le secteur HORECA, par exemple le régime Covid check devient obligatoire pour les clients désormais soumis aux « 2G », tandis que le personnel du restaurant/cantine d'entreprise est soumis au régime « 3G » en entreprise.

Dans le cadre des activités de loisirs, il est désormais également prévu que l'exploitant de l'établissement ou l'organisateur de l'évènement doit vérifier l'identité de la personne qui lui présente un certificat de vaccination ou de rétablissement. Si la personne refuse ou est dans l'impossibilité de présenter un certificat et de justifier en même temps son identité, elle ne pourra pas accéder à l'établissement ou à l'évènement. Toutefois, afin d'accélérer la procédure d'accès, le projet de loi donne aussi la possibilité aux exploitants ou organisateurs d'évènements de tenir une liste des personnes vaccinées (sur base volontaire) lorsque celles-ci accèdent régulièrement à un établissement donné ou participent régulièrement à des évènements sous Covid check.

Les textes avisés prévoient encore une série d'autres mesures qui sont la prolongation jusqu'au 31 décembre 2021 des aides de relance et des aides pour coûts non couverts au bénéfice des entreprises actives dans l' HORECA, la culture, le divertissement et l'évènementiel.

Les mesures contraignantes du régime « 3G » en entreprise n'entrent en vigueur qu'à partir du 15 janvier 2022 et la loi reste d'application temporaire jusqu'au 28 février 2022 inclus.

3 La période de non-rémunération est considérée comme période d'assurance pour le maintien des prestations de soins de santé (protection sociale pendant trois mois), ainsi que pour la période effective d'assurance obligatoire au niveau de l'assurance pension (16%), mais uniquement dans la limite de 64 heures par mois ; lorsque le seuil de 64 heures par mois n'est pas atteints en raison d'heures de non-rémunération, celles-ci peuvent être complétées jusqu'au seuil de 64 heures à la condition que le nombre d'heures de travail mensuel défini dans le contrat de travail ou dans le plan de travail mensuel atteigne au moins ce même seuil. 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 au titre de l'assurance pension (8%). Cette période de récupération ne peut pas dépasser six mois.

4 La Chambre des Métiers comprend bien qu'il s'agit ici d'une possibilité de l'employeur d'offrir le télétravail comme moyen flexible de continuation du travail en dehors du régime « 3G » en entreprise. L'employeur n'est toutefois en aucun cas obligé d'offrir cette possibilité à ses salariés.

1.1. Introduction du régime « 3G » obligatoire en entreprise

Comme énoncé dans l'exposé des motifs des amendements gouvernementaux et discuté entre le Gouvernement et les partenaires sociaux, toutes les entreprises sur le territoire luxembourgeois vont devoir introduire à partir du 15 janvier 2022 un régime obligatoire pour vérifier le respect de la règle « 3G » (rétabli, vacciné ou testé) généralement applicable. Comme énoncé plus haut, si la vérification des certificats soumis par un salarié donne un résultat positif ou si le salarié refuse de produire un certificat valable, l'accès à l'entreprise ou au lieu de travail est refusé au salarié concerné.

La Chambre des Métiers reconnaît l'importance d'introduire ces mesures supplémentaires en entreprise pour pallier le développement néfaste de la pandémie du Covid-19, surtout après le succès très limité de la mesure du Covid check volontaire dans les entreprises depuis le 19 octobre 2022.

Dans ce contexte, la Chambre des Métiers approuve explicitement que le Gouvernement a décidé de renoncer à toute obligation de notification du régime « 3G » en entreprise au bénéfice d'un régime obligatoire à part entière repris dans une disposition spécifique du projet de loi amendé.

Néanmoins, il y a lieu de soulever certaines critiques et certaines imprécisions quant aux dispositions soumises pour avis, dispositions qui devraient partant être clarifiées en vue d'une future mise en œuvre pratique.

En premier lieu, la Chambre des Métiers se doit de souligner que le temps de préparation des entreprises pour l'introduction obligatoire du régime « 3G » en entreprise est relativement court, surtout pour les secteurs, tel que le bâtiment ou le génie civil, qui connaissent une période de congés collectifs du 18 décembre 2021 au 5 janvier 2022. Même si la Chambre des Métiers reconnaît l'urgence des mesures à prendre au regard du développement de la crise sanitaire, elle tient à insister que les processus nécessaires à mettre en place dans les entreprises risquent de prendre du temps sur le plan de l'administration interne et de l'organisation des équipes, voire de la motivation des salariés (cf. en faveur d'une vaccination). La Chambre des Métiers espère dès lors que l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) coopère en ce sens pour tenir compte des réalités du terrain.

L'introduction du Covid check obligatoire en entreprise engendrera *de facto* un grand risque de désorganisation surtout dans les PME qui n'ont à leur disposition que des capacités limitées en termes de ressources humaines. Concernant ce risque de désorganisation au niveau des entreprises due à l'impact de l'application du régime des « 3G », la Chambre des Métiers accueille, en principe, favorablement la flexibilité donnée à l'employeur d'envoyer un salarié qui ne répond pas aux critères des « 3G » pour accéder au télétravail. Cette possibilité, nouvellement introduite par les amendements gouvernementaux du 13 décembre 2021, peut certainement s'avérer utile dans des cas de figure précis, sous réserve de sa faisabilité quant à la nature du travail et des contraintes organisationnelles.

La Chambre des Métiers s'interroge néanmoins quant à l'absence d'une définition claire de la notion de « lieu de travail » dans les textes soumis pour avis. Alors que la notion en soi n'est pas ambiguë, le fait d'introduire des exceptions à la notion provoque une certaine insécurité en ce qui concerne le périmètre exact du lieu de travail. Il s'agit aussi de noter que l'introduction d'une nouvelle exception au principe des « 3G » en entreprise est, en quelque sorte, en contradiction avec l'objectif déclaré du Gouvernement qui est d'inciter toute la population active à se faire vacciner.

Dans la même lignée, la Chambre des Métiers constate que le projet de loi et les amendements gouvernementaux se démarquent malheureusement par une optique « administration », ne prenant que marginalement en compte les différentes autres formes de travail qui peuvent exister dans le cadre des missions quotidiennes réalisées par les salariés, notamment dans l'Artisanat (e.g. travaux en déplacement, travaux sur chantier, prestations auprès des clients, télétravail). Dès lors, le contrôle du certificat à soumettre par le salarié peut en pratique s'avérer difficile. En cas d'organisation décentralisée d'une entreprise qui gère plusieurs lieux de travail et des salariés qui ne passent qu'irrégulièrement au siège de l'entreprise, l'employeur se trouve confronté à une série de problèmes pratiques pour remplir son obligation de contrôle du certificat du salarié. De même, l'interaction entre les différents régimes de Covid check (2G et 3G) et les mesures sanitaires en dehors d'un régime Covid check applicable⁵ n'est adressée ni dans le projet de loi, ni dans les amendements gouvernementaux.

⁵ Par exemple, dans une pâtisserie artisanale, l'employeur se verra appliquer en même temps le régime 2G dans le salon de consommation pour les clients consommateurs, le régime 3G pour les salariés ainsi que les mesures sanitaires traditionnelles pour les clients qui souhaitent acheter un produit sans le consommer sur place (vente à emporter). Dépendant de l'agencement de l'endroit, cette triple obligation peut rendre très compliquée l'application pratique des différents régimes.

Par surcroît, les amendements gouvernementaux prévoient une forte protection des salariés qui refusent de se soumettre aux vérifications d'accès à l'entreprise, en les protégeant contre le licenciement ayant pour motif le refus au contrôle. La Chambre des Métiers estime que la nullité *per legem* du licenciement n'est guère approprié. Il faut laisser la possibilité à l'employeur de sanctionner tout abus du système par un salarié.

En effet, le risque d'abus, que ce soit par des certificats de maladie ou d'autres absences non-justifiées, est potentiellement plus élevé, eu égard à la polarisation du débat public. En privant les employeurs de la possibilité de sanctionner les cas d'abus, le Gouvernement biaise non seulement les solutions discutées avec les partenaires sociaux, mais crée potentiellement des situations ingérables au sein des entreprises (entre les salariés qui sont vaccinés et viennent travailler, et les salariés non-vaccinés qui profitent du système mis en place).

La Chambre des Métiers demande ainsi que les textes soient adaptés pour permettre aux employeurs de sanctionner le cas échéant un abus par un salarié par un licenciement.

Dans ce contexte, les employeurs se voient encore confrontés à un double risque. D'une part, ils craignent devoir faire face à une vague de certificats de maladie et, à l'égard de laquelle ils font d'ores et déjà appel au Gouvernement pour prendre des mesures incisives. D'autre part, les absences volontaires des salariés non-vaccinés constituent un risque réel de désorganisation de l'entreprise avec une surcharge des salariés présents au travail et un impact négatif sur l'ambiance générale dans l'entreprise à la clé.

Malgré ces risques et le manque de main-d'œuvre aigüe, les entreprises sont obligées à maintenir leur organisation et la sécurité de planification du travail. Il est de ce fait important d'attirer l'attention des autorités sur les conséquences potentiellement néfastes du nouveau régime « 3G » en entreprise. Il n'est pas futile de répéter que le refus du travailleur quant aux vérifications et contrôles d'accès sur le lieu de travail est nécessairement suivi de son absence de l'entreprise pendant une certaine période. Il ne faut dès lors pas sous-estimer l'impact qu'une absence prolongée d'un ou de plusieurs salariés peut avoir sur le fonctionnement normal d'une entreprise. La Chambre des Métiers se montre soucieux surtout du sort des petites et moyennes entreprises familiales qui se voient confrontées au risque réel d'une augmentation substantielle de l'absentéisme dû à l'introduction du régime obligatoire du « 3G » en entreprise. Il y a également, aux yeux de la Chambre des Métiers, un danger d'abus de la part de certains salariés qui vont essayer de poser un congé-maladie pour échapper non seulement aux contrôles d'accès au lieu du travail, mais aussi aux conséquences du non-paiement de rémunération.

Partant, la Chambre des Métiers demande au Gouvernement de décider à court terme des mesures urgentes pour que les instances de contrôle institutionnelles (e.a. la CNS et le Contrôle médical de la sécurité sociale) soient activées pour pallier les situations d'abus qui vont impacter négativement les entreprises. Elle plaide donc en faveur de contrôles stricts des certificats de maladie sur la période de mise en vigueur du « 3G » en entreprises.

Quant à l'obligation pesant sur l'employeur de vérifier les certificats soumis par les salariés, cette dernière n'est pas clairement définie dans les textes. Ainsi, il ne ressort pas des amendements s'il s'agit d'une obligation de moyen ou de résultat, même si les sanctions introduites dans les amendements gouvernementaux semblent pointer vers une obligation de résultat. Partant, il importe de mettre en exergue que les moyens de preuve de l'employeur visant à démontrer qu'il s'est effectivement déchargé de son obligation de vérification ne sont pas précisés dans les textes soumis pour avis. Aussi la reconnaissance par l'employeur des résultats de tests TAR réalisés au lieu de résidence des travailleurs frontaliers, présuppose l'acceptation de certificats Covid-19 interopérables de vaccination, or cela implique que chaque employeur doit maîtriser le Règlement (UE) 2021/953 du Parlement européen et du Conseil du 14 juin 2021 relatif à un cadre pour la délivrance, la vérification et l'acceptation de certificats Covid-19 interopérables de vaccination, de test et de rétablissement (certificat Covid-19 numérique de l'UE) afin de faciliter la libre circulation pendant la pandémie de Covid-19.

Dès lors, la Chambre des Métiers comprend les dispositions en question comme fixant le principe que l'employeur est invité à se doter d'une procédure claire et précise sur les moyens de contrôle des certificats pour être en mesure de prouver envers les autorités compétentes en matière de contrôle (cf. ITM) sa conformité aux obligations légales. Ainsi, l'employeur dispose de toutes les libertés nécessaires pour procéder à la vérification des certificats respectifs à présenter obligatoirement par les salariés au sens du futur cadre à implémenter dans les entreprises, selon le principe de « co-responsabilité entre salarié et patron » dans le contexte de la présente problématique.

La Chambre des Métiers prend également note du fait que les amendements gouvernementaux prévoient la possibilité pour les membres de l'Armée luxembourgeoise de certifier les tests TAR qui, malgré leur éligibilité en vue d'un accès sur le lieu de travail, ne sont pas dotés d'un code QR et ne peuvent donc être vérifiés que manuellement lors des contrôles d'accès sur le lieu de travail. Cette possibilité souligne la liberté laissée à l'employeur de procéder aux contrôles des certificats de la manière la plus appropriée au regard de la situation de son entreprise et de ses travailleurs.

Dans ce contexte, la Chambre des Métiers souhaite lancer un appel aux instances gouvernementales d'assurer, par tous les moyens nécessaires, une capacité de test suffisante pour faire face à la demande certainement croissante de la part des salariés pour des tests certifiés. Afin d'assurer le bon fonctionnement des entreprises et de ne pas contribuer à une désorganisation massive des plans de travail, il sera crucial que les centres de tests puissent fonctionner 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, pour répondre à des besoins de tests spécifiques surtout de la part des salariés qui travaillent pendant des horaires atypiques.

En ce qui concerne la question de la prise en charge des tests, la Chambre des Métiers souhaite souligner, au regard du projet de loi et des amendements gouvernementaux, que les tests à effectuer (que ce soit pour les salariés non-vaccinés, mais aussi les salariés n'ayant reçu qu'une première dose de vaccination ou disposant d'un certificat de contre-indication) ne sont pas à charge des entreprises, tout comme le temps pour réaliser les tests ne compte pas comme temps de travail.

Il est important de relever que l'employeur pourra décider que l'accès à l'ensemble ou « à une partie » de son entreprise à des personnes externes (p.ex. clients, fournisseurs, etc.) soit soumis à l'obligation de présenter un certificat valable. Partant, les textes sous avis laissent la liberté aux employeurs de définir les « zones » pour les personnes externes où le Covid check n'est pas d'application et où le port du masque et les règles de distances sociales continuent à s'appliquer. La Chambre des Métiers salue explicitement cette mesure qui permet la continuation des activités des entreprises artisanales accueillant de la clientèle dans les locaux mêmes de l'entreprise (p.ex. coiffure, esthétique, entreprises avec showrooms, etc.).

La Chambre des Métiers constate finalement que les amendements gouvernementaux opèrent une distinction claire et nette entre les régimes applicables aux salariés privés et aux agents publics, notamment en ce qui concerne les mécanismes de mitigation dans le chef des salariés/agents qui refusent de se soumettre aux vérifications obligatoires. La Chambre des Métiers tient à attirer l'attention des auteurs sur les mécanismes spécifiques qui sont à disposition des agents publics (notamment ceux ayant la possibilité de recourir à un compte épargne-temps qui peut même, le cas échéant, présenter un solde négatif) et demande aux auteurs qu'une appréciation approfondie et dûment justifiée soit menée quant à l'utilisation précise de ces mécanismes qui n'existent pas pour le secteur privé.

1.2. Introduction du régime 2G pour les activités, dites de loisirs

Les textes avisés proposent de soumettre toutes les activités relatives au secteur HORECA au régime Covid check « 2G », y compris les cantines et restaurants d'entreprises.

Si la Chambre des Métiers soutient cette mesure dans la perspective de combattre la crise sanitaire et de soutenir la santé publique, elle se pose néanmoins la question de savoir si le « 2G » est nécessaire dans les cantines et restaurants d'entreprises non accessibles à un public externe.

Considérant que ces cantines et restaurants d'entreprises ne sont ouverts qu'au personnel, qui sera soumis à partir du 15 janvier 2022 au régime obligatoire des « 3G », la Chambre des Métiers invite le Gouvernement à considérer d'appliquer ledit régime des 3G également aux cantines et restaurants d'entreprises. Ceci se justifierait par un souci de solidarité et d'égalité entre les salariés tout comme une cohérence au niveau de l'application des mesures.

1.3. Régime d'aide

Le projet de loi prévoit la prolongation des aides de relance et des aides pour coûts non couverts au bénéfice des entreprises actives dans l'HORECA, la culture, le divertissement et l'événementiel. Cette prolongation est prévue jusqu'au 31 décembre 2021.

Au regard des mesures prises dans le domaine des loisirs, la Chambre des Métiers insiste sur la nécessité de prolonger ces aides pour les secteurs les plus directement touchés au-delà de 2021, vu la situation sanitaire préoccupante qui risque d'impacter durablement le secteur de l'événementiel.

Considérant l'intention de la Commission Européenne de prolonger l'encadrement temporaire des aides dans le contexte de la pandémie du Covid-19 jusqu'au 30 juin 2022, la Chambre des Métiers est d'avis que les aides de relance et pour coûts non couverts devraient être prolongées au moins jusqu'à la fin du dispositif exceptionnel prévu par le projet de loi (i.e. 28 février 2022), si ce n'est jusqu'à la date butoir du régime européen (i.e. 30 juin 2022), dans un souci de soutien des secteurs lourdement touchés.

*

2. COMMENTAIRE DES ARTICLES

2.1. Article 1^{er}

La Chambre des Métiers constate que les textes soumis pour avis n'incluent pas une définition de ce que constitue une « activité culturelle » au sens de la future loi, malgré l'utilisation récurrente de cette notion.

Elle invite les auteurs des textes à délimiter clairement la teneur et le périmètre de cette notion pour donner la clarté et la sécurité juridique nécessaire.

2.2. Article 1^{er} point 27°

Au vu de l'évolution de la définition juridique du « régime Covid check » depuis son introduction, la Chambre des Métiers regrette que la nouvelle définition de ce régime au point 27 ° de l'article 1^{er} de la loi Covid-19 ne permette plus de déterminer avec précision le contenu exact de ce système, ni de différencier sa définition de ses modalités d'application pratiques.

La Chambre des Métiers considère qu'il serait judicieux que les éléments de mise en œuvre pratique tels que les détails relatifs à la notification préalable des événements à l'administration, le contrôle de l'identité des participants par l'exploitant ou l'organisateur, ou encore les modalités de mise en place d'une liste de personnes vaccinées/rétablies aient été introduits dans des dispositions séparées.

Cet argument est d'autant plus important que le système Covid check aura à terme des modalités d'application différentes en fonction des activités visées. Il serait dès lors essentiel de prévoir la possibilité d'évolution de ce régime sans avoir à en modifier systématiquement la définition.

2.3. Article 1^{er} nouveau point 31°

La nouvelle définition de « salarié » telle que proposée par les amendements gouvernementaux inclut, entre autres, les apprentis, les stagiaires ainsi que les étudiants.

La Chambre des Métiers est satisfaite de voir dans les textes sous avis une assimilation surtout des « apprentis » et « stagiaires » avec les salariés, à l'image de ce qui s'était fait dans le passé dans le cadre du chômage partiel Covid-19. Ceci donne aux employeurs une certitude juridique quant au traitement de ces catégories de personnes. Il importe néanmoins à la Chambre des Métiers de faire appel aux autorités de clarifier les conséquences pratiques d'un refus d'accès au lieu du travail d'un stagiaire ou d'un apprenti, plus particulièrement en ce qui concerne le déroulement futur de sa formation (e.a. question de la réussite du candidat, pour le cas où l'employeur n'a pas pu réaliser une évaluation jusqu'à la fin de l'année, vu l'absence de la personne en question). La Chambre des Métiers propose dans ce contexte que des solutions pratiques soient élaborées par les instances ministérielles compétentes.

2.4. Article 3septies paragraphe (1)

Le projet de loi et les amendements gouvernementaux prévoient que, parmi les certificats valables pour avoir un accès à l'entreprise sous le nouveau régime obligatoire, figure le certificat de contre-indication à la vaccination contre le Covid-19 qui, pour les besoins d'accès sur le lieu de travail, doit être accompagné obligatoirement d'un certificat de test TAR/TAAN ou du résultat négatif d'un test autodiagnostique servant au dépistage du Covid-19 réalisé sur place.

La Chambre des Métiers s'étonne du fait que les auteurs prévoient la réintroduction du test autodiagnostique pour certaines personnes « sur le lieu du travail », donc pendant le temps de travail. Considérant par ailleurs la fiabilité approximative de ces tests autodiagnostiques notamment par opposition aux tests certifiés TAR ou TAAN, la Chambre des Métiers peine à identifier dans les textes qui lui sont soumis pour avis une justification raisonnée expliquant le principe de tests autodiagnostiques

à réaliser pendant le temps de travail et sur base de laquelle un argument soit présenté pourquoi ces tests répondent au besoin accru de protection de la santé au travail.

La Chambre des Métiers propose dès lors que les salariés devant présenter un certificat de contre-indication à la vaccination contre la Covid-19 passent systématiquement par une des instances énumérées à l'article 3quater modifié de la loi modifiée du 17 juillet 2020, instances réalisant des tests certifiés TAR ou TAAN, pour assurer la protection sanitaire la plus efficace dans le milieu professionnel.

La Chambre des Métiers invite aussi le Gouvernement à considérer, dans ce contexte, une priorisation des personnes à contre-indication médicale quant aux vaccins Covid-19 dans les centres de tests ainsi qu'une prise en charge totale de leurs frais de tests, ceci dans un essai de balance entre protection sanitaire et protection des personnes à contre-indication médicale.

2.5. Article 3septies paragraphe (2)

Le projet de loi et les amendements gouvernementaux donnent les moyens aux employeurs afin d'accélérer les processus de vérification des certificats en permettant la tenue des listes des salariés vaccinés ou rétablis dans leur entreprise, sur une base volontaire, à condition que les salariés aient donné leur consentement en amont.

Si, par principe, la Chambre des Métiers accueille favorablement cette possibilité, elle se pose néanmoins la question concernant la praticabilité et l'avantage définitif découlant de cette possibilité, étant donné que les vérifications pratiquées par voie de liste ou les vérifications numériques des certificats revient, *in fine*, au même. Dans la mesure où l'inscription sur une liste n'est pas suivie d'une levée de l'obligation de vérification de l'identité de l'employeur, la Chambre des Métiers se demande quelle est la véritable utilité liée à la tenue de listes dans les entreprises et partant de la valeur ajoutée inhérente à cette nouvelle possibilité offerte par les amendements gouvernementaux.

2.6. Article 3septies paragraphe (5)

Les amendements gouvernementaux prévoient que le droit aux prestations de soins de santé et à l'assurance pension soient maintenu pour la durée de la période de non-rémunération du salarié ou de l'agent public à la suite d'un refus de se soumettre aux contrôles d'accès au lieu de travail.

A la lecture de cette proposition de modification, la Chambre des Métiers s'interroge sur les procédures exactes à suivre par les travailleurs et les employeurs pour suffire à cette disposition importante. Il est essentiel de clarifier les étapes procédurales pour les parties prenantes afin de garantir les droits des travailleurs et des employeurs en ce sens.

2.7. Nouvel article 3septies paragraphe (7)

Dans le contexte des vérifications à effectuer par l'employeur, le projet de loi et les amendements gouvernementaux prévoient que l'employeur peut demander au salarié de prouver son identité pour confirmer que le certificat soumis au contrôle a effectivement été établi au nom et pour le compte de la personne qui se présente au contrôle.

La Chambre des Métiers note ici que les textes se réfèrent de manière générale à une obligation de vérification de la part de l'employeur sans définir clairement par quels moyens une telle vérification doit se faire. Le manque de clarification par rapport à la nature de l'obligation qui incombe à l'employeur peut prêter à une insécurité dans la pratique.

*

La Chambre des Métiers ne peut approuver le projet de loi et les amendements gouvernementaux lui soumis pour avis que sous la réserve expresse de la prise en considération de ses observations ci-avant formulées.

Luxembourg, le 15 décembre 2021

Pour la Chambre des Métiers

Le Directeur Général,
Tom WIRION

Le Président,
Tom OBERWEIS

