

---

## Questions fréquentes Covid-Check en entreprise

---

### Que prévoit la nouvelle loi en matière du Covid-Check en entreprise?

La loi qui vient d'être votée le 18 octobre 2021 prévoit qu'un employeur (respectivement le responsable d'une administration dans la Fonction publique) peut décider de l'introduction du Covid-Check pour l'accès à son entreprise/administration. Cela veut dire que les lieux de l'employeur, ou une partie de ces lieux, ou encore des chantiers sont uniquement accessibles si la/le salarié.e peut présenter une certification Covid-Check valable (guéri.e, vacciné.e ou test antigénique négatif certifié valide). Toutefois, dans le secteur de l'Horeca (ce qui inclut les cantines d'entreprise), le Covid-Check sera obligatoire, aussi bien pour les client.e.s que pour le personnel.

### Est-ce que ces nouvelles mesures sont déjà en vigueur ?

Oui et non. Le régime Covid-Check tel que repris dans la loi modifiée sur les mesures Covid peut être utilisé dans les entreprises à partir du 19 octobre 2021. Jusqu'au 31 octobre 2021, les tests d'autodiagnostic servant au dépistage de la Covid-19 réalisés sur place et dont le résultat est négatif sont encore admis. Ils ne le seront plus à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2021 (cf. question 1).

Le Covid-Check est possible dans les entreprises jusqu'au 18 décembre 2021, sans préjudice d'une éventuelle prolongation par la loi au-delà de cette échéance.

### Est-ce que cela veut dire que le Covid-Check est imposé à travers toute l'économie ?

Non. La loi laisse toute liberté aux employeurs de l'introduire ou non. Plusieurs grandes entreprises ont déjà annoncé de ne pas vouloir l'instaurer vu les multiples questions que posent son application tant d'un point de vue juridique qu'organisationnel.

### On parle d'un Covid-Check volontaire. Est-ce qu'un.e salarié.e peut donc refuser de se soumettre au Covid-Check si celui-ci est prévu dans son entreprise ?


Non. Le Covid-Check est volontaire pour l'employeur, mais obligatoire pour la/le salarié.e.

### Quel est le rôle de la délégation du personnel ?

La loi ne le précise pas, mais le ministre du Travail a indiqué qu'il s'agit d'une mesure de sécurité et de santé telle que définie par le Code du travail et qu'il faut donc un commun accord entre la délégation du personnel et de l'employeur pour prévoir l'introduction du Covid-Check en entreprise à partir d'un effectif de 150 salarié.e.s (l'effectif étant calculé au moment des dernières élections sociales. Si l'entreprise a entretemps dépassé 150 salarié.e.s, il n'y a néanmoins pas de codécision). Dans les entreprises de moins de 150 salarié.e.s, la délégation doit être informée et consultée, mais l'employeur peut unilatéralement décider l'introduction d'un Covid-Check.

### Que faire si l'employeur ne respecte pas les droits de la délégation du personnel ?

Il s'agit d'un délit d'entrave de l'employeur contre les compétences de la délégation. Un tel délit relève du droit



pénal et peut entraîner des amendes, voire en cas de récidive, à des peines de prison pour l'employeur. Dans de tels cas, nous prions la délégation concernée de contacter directement leur secrétaire central.e afin de préparer des démarches judiciaires contre l'employeur.

### **Le ministre du Travail dit que pour toutes les questions ouvertes, le droit du travail s'applique. Quelles sanctions seront alors applicables ?**

En fait, le droit du travail ne précise pas les sanctions qui sont applicables en cas de non-respect des règles de sécurité et de santé en entreprise. Les procédures internes de l'entreprise s'appliquent. Cela peut inclure des avertissements, des dispenses de travail sans salaire, voire des licenciements pour faute grave. Comme la loi ne précise rien à ce sujet, l'employeur est en fin de compte libre de prévoir des sanctions ou non. Il peut d'ailleurs décider au cas par cas, donc à la tête du client.

### **Est-ce qu'un licenciement est vraiment proportionnel par rapport à un refus de se faire tester ?**

A nos yeux non, d'autant que la nouvelle loi ne prévoit pas que la mise en place d'un régime Covid-Check doit être motivée par l'employeur par des considérations particulières de sécurité et de santé au-delà de la persistance de la pandémie. Mais la jurisprudence luxembourgeoise retient effectivement qu'un refus systématique du salarié.e des règles de sécurité au travail est un motif valable de licenciement, même sans préavis (pour faute grave). Donc c'est un risque réel, et en dernière instance, il appartiendra au tribunal de travail d'en apprécier le caractère fondé et justifié.

### **Quelles conséquences est-ce que cela peut avoir pour la personne concernée ?**

Que le licenciement se fasse avec ou sans préavis, la/le salarié.e ne pourra plus prestre son travail et ne percevra plus de salaire. Elle/il se verra privé.e du droit à l'allocation de chômage et sera désaffilié.e de la sécurité sociale luxembourgeoise. Cela peut donc créer des situations d'une précarité sociale extrême. Il faut donc que les délégations fassent très attention de prévoir des alternatives aux sanctions le cas échéant si elles marquent leur accord avec l'introduction du Covid-Check.

### **Est-ce que les tests rapides (autotests antigéniques) sont encore permis ?**

A partir du 1<sup>er</sup> novembre, les tests rapides sont seulement permis s'ils sont officiellement certifiés. A l'exception de l'accès des enfants au niveau des écoles, le test peut être certifié par « un médecin, un pharmacien, un aide-soignant, un assistant technique médical, un infirmier, un infirmier en anesthésie et réanimation, un infirmier en pédiatrie, un infirmier psychiatrique, un infirmier gradué, une sage-femme, un assistant d'hygiène sociale, un laborantin, un masseur-kinésithérapeute, un ostéopathe, autorisés à exercer leur profession au Grand-Duché de Luxembourg ». A côté, les tests PCR sont permis.

### **Les tests PCR et la certification médicale ont un coût considérable. Est-ce que ce coût est prise en charge ?**

Si le test ne se fait pas sur ordonnance médicale, le coût est a priori à supporter par la/le salarié.e. Rien n'empêche toutefois l'employeur à prendre en charge le cas échéant les coûts, et c'est un des éléments à négocier en cas de mise en place d'un commun accord entre délégation et employeur.

### **Pourquoi la/le salarié.e doit-elle/il payer les tests alors que le code du travail prévoit que des mesures de santé et de sécurité ne doivent pas constituer une charge financière pour la/le salarié.e ?**

L'argumentation du gouvernement est que le vaccin (identifié en quelque sorte à un « équipement de protection individuelle ») est mis à disposition gratuitement, alors ce serait un choix personnel de la/du salarié.e de recourir à des tests au lieu de profiter de cette offre gratuite, et donc celle/celui-ci devrait payer le test. Pour l'OGBL, cette argumentation est pour le moins douteuse. A nos yeux, si l'employeur décide d'imposer le Covid-Check, qui n'est que facultatif, il devrait aussi prendre en charge les coûts du test. En plus, les coûts pour les salarié.e.s qui devraient se faire tester plusieurs fois par semaine sont considérables. A la fin, les hauts revenus pourront se payer le fait de ne pas se faire vacciner, alors que les salarié.e.s à bas revenu risqueront le fait de se faire licencier à défaut de pouvoir payer les tests.



## **Est-ce que le temps de se faire tester est pris en compte comme temps de travail ?**

A priori non. C'est un sujet à discuter au niveau de la cogestion délégation-direction le cas échéant.

## **Est-ce qu'une alternative au recours à des sanctions plus ou moins sévères pourrait être le télétravail ?**

Oui. Même si, en règle générale, le télétravail se fait de commun accord entre l'employeur et salarié.e, le recours au télétravail comme mesure de santé et de sécurité pourrait être pris comme alternative à une sanction des personnes qui ne peuvent présenter un certificat Covid-Check valable. Toutefois, il ne faut pas perdre de vue que le télétravail n'est possible que pour environ 50% des emplois au Luxembourg.

## **Est-ce que d'autres régimes de sécurité et santé, sans Covid-Check ou télétravail, sont envisageables ?**

Oui, l'employeur peut continuer à fonctionner avec masque et distanciation sociale ou aménager le lieu de travail différemment. Il peut aussi mettre à la disposition de ses salarié.e.s des autotests pour un autocontrôle régulier, mais tout en sachant que ceux-ci ne seront plus valables dans un régime Covid-Check.

## **Est-ce que le Covid-Check en entreprise est compatible avec le secret médical et les règles en matière de protection de données ?**

Selon l'argumentaire du gouvernement, il n'y a plus de problème à ce niveau, vu que l'app du Covid-Check ne montre que le nom de la personne et le fait que le certificat est valide ou non. La Commission nationale de protection des données a néanmoins rendu un avis critique, estimant que beaucoup de questions en matière de protection de données en entreprise ne sont pas réglées du tout. Là encore, la licéité des mesures sera laissée à l'appréciation des tribunaux, qui pourront utilement se référer à l'avis de la CNPD, autorité administrative indépendante.

## **Est-ce que l'opposition des syndicats à la nouvelle loi sur le Covid-Check en entreprise veut dire qu'ils ont rejoint le camp des opposant.e.s à la vaccination et qu'ils participeront à la prochaine Marche blanche ?**

Clairement non. L'OGBL s'est toujours prononcé pour que les gens se fassent vacciner afin d'atteindre un taux élevé de vaccination, ce qui nous semble toujours le meilleur moyen afin de pouvoir retourner à la normalité. L'amalgame fait par certains médias et politicien.ne.s avec la mouvance « antivax » est inadmissible. Toutefois, pour l'OGBL, le choix de se faire vacciner doit rester un choix personnel et non une obligation. Et la loi sur le Covid-Check telle qu'adoptée maintenant pose tout simplement une pléthore de questions (prise en charge du test, temps de travail, organisation pratique dans les entreprises...) et risque de mettre en danger les emplois et les existences de salarié.e.s de façon à ce qu'elle est tout simplement inadmissible pour nous en tant que syndicat. La défense des emplois et la sécurisation des existences des salarié.e.s est une mission centrale du syndicat.

## **Qu'est-ce que l'OGBL envisage maintenant ?**

Comme la loi a été votée malgré notre opposition, nous allons maintenant engager des discussions avec les représentants des employeurs afin d'éviter que le Covid-Check soit mis en place de façon hasardeuse et afin de protéger au mieux les salarié.e.s. Nous continuerons en parallèle à maintenir la pression sur le gouvernement afin qu'il clarifie et améliore le texte légal jusqu'à sa mise en application au 1<sup>er</sup> novembre. Si le gouvernement ne bouge pas, nous nous concerterons avec les autres syndicats nationalement représentatifs sur les prochaines démarches à prévoir, ce qui peut inclure des démarches juridiques.