



Luxembourg, le 2 novembre 2021.

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Pour l'ALEBA, le CovidCheck en entreprise devra respecter les droits fondamentaux de chaque salarié

Suite au vote de la loi sur le CovidCheck en entreprise le 18 octobre 2021, qui restera d'application jusqu'au 18 décembre, l'ALEBA a rencontré le Directeur de l'ABBL et a discuté avec le Directeur de l'ACA, de manière à essayer de trouver un terrain d'entente sur une application commune de la nouvelle loi sur le CovidCheck.

En effet, cette dernière loi ne renseigne en rien sur comment l'appliquer tout en respectant les droits fondamentaux de tous les employés, tant les personnes qui pourront présenter un CovidCheck valide, que celles qui ne le pourraient.

Malheureusement, vu la disparité des structures de leurs membres, les deux associations patronales ont renvoyé l'application de cette loi aux entreprises et aux Délégations du Personnel.

Aucun accord d'application commune n'en est sorti de ces discussions.

L'ALEBA présente toutefois ci-dessous sa position quant à sa vision de son applicabilité.

Ainsi, les entreprises ont le choix, et non l'obligation, de mettre le CovidCheck en place dans leur établissement à partir du 1^{er} novembre 2021. La loi prévoit que l'entreprise mettant en place le CovidCheck doit le notifier par écrit à la Direction de la Santé et que les zones CovidCheck doivent être clairement signalées par un affichage.

Le secteur de l'Horeca, lui, n'a pas le choix et salariés tout comme les clients ont l'obligation de se soumettre au CovidCheck à partir du 1^{er} novembre 2021. Les cantines des entreprises, appartenant au secteur de l'Horeca, doivent se soumettre aux mêmes règles et par conséquent le CovidCheck sera appliqué à ces endroits.

Rappelons qu'il existe trois manières d'être conforme au CovidCheck au Luxembourg, c'est le principe du TGV :

- Testé : résultat négatif après un test PCR de moins de 72 heures ou un test antigénique rapide certifié de moins 48 heures
- Guéri : rétablissement du Covid19 de moins de 180 jours
- Vacciné : schéma vaccinal complet (vaccins certifiés par l'OMS)

La position de l'ALEBA

L'ALEBA n'est pas opposée au CovidCheck dans l'absolu, mais elle s'opposera à son application si celle-ci donne lieu à des sanctions ou à des discriminations à l'égard des salariés.

Chaque employé victime de discrimination ou de sanction sous quelque forme que ce soit sera soutenu par l'ALEBA.

Aller sur son lieu de travail est une obligation légale ! L'accès à son lieu de travail habituel doit donc être garanti à tout salarié, de même qu'aux évènements nécessitant l'obligation de s'y trouver pour un employé dans le cadre de ses fonctions !

L'ALEBA constate que le CovidCheck, dans la mesure où il n'est pas obligatoire et n'engendre pas de stigmatisation, permet de revivre normalement et de retrouver des libertés : prendre l'avion pour ses vacances, aller à un concert, jouer dans un orchestre ou chanter dans une chorale, jouer au foot, etc..., c'est au choix de chacun, et est permis grâce au CovidCheck.

Si L'ALEBA n'est donc pas contre le CovidCheck en soi, de manière à permettre à ceux qui le désirent de retirer le masque pour des occasions bien spécifiques dans leur entreprise, au choix des employés, il est hors de question de stigmatiser les populations. Pour tout évènement dont les employés non-vaccinés sont obligés de participer, l'entreprise doit alors selon l'ALEBA en garantir l'accès à ces derniers sous quelque forme : test PCR pris en charge par l'entreprise durant les heures de travail, ou réunion hybride vidéo/présentiel, etc...

Compte tenu des problèmes de compatibilité avec les droits fondamentaux (secret médical, droit à la vie privée, droit au travail, RGPD), l'application de cette nouvelle loi reste problématique, voire impossible dans certains cas.

Nous relevons aussi un risque opérationnel : bien que la vaccination soit le seul moyen connu de reprendre une vie normale, elle ne guérit pas de la maladie, ni surtout empêche sa propagation, la distanciation sociale et les gestes barrières restant les seuls moyens aujourd'hui de ne pas aggraver les contaminations, surtout en période hivernale. En autorisant le CovidCheck dès l'entrée du bâtiment et laisser libre circulation aux employés sans gestes barrières, c'est aussi prendre le risque potentiel de créer un cluster dans sa propre entreprise.

Par ailleurs, empêcher des employés de travailler à cause d'un CovidCheck non valide reviendrait à surcharger les employés qui pourront présenter un CovidCheck valide. Ceci alors que l'employeur ne peut connaître le nombre d'employés de son entreprise ne pourraient présenter un CovidCheck valide.

Exemples de ce qui serait acceptable :

1. Une société doit laisser libre accès à ses employés, et préserver en son sein les mesures de distanciation sociale, port du masque, etc...

Si des réunions sont organisées sous CovidCheck (sous réserve de légalité), alors ces réunions doivent d'office proposer une solution de participation via vidéo, ou prévoir des tests certifiés aux frais de l'entreprise si la présence physique des salariés en est obligatoire.

2. Le CovidCheck étant d'office appliqué à la cantine, il faut toutefois rendre accessible l'achat d'un repas et mettre en place une formule « à emporter » pour les personnes n'ayant pas le CovidCheck.

Quels sont les droits des délégations ?

Pour les entreprises ayant plus de 150 salariés : Une codécision avec la délégation est requise.

Si votre employeur envisage l'application du CovidCheck dès l'entrée dans l'entreprise, alors nous vous recommandons de vous y opposer.

Pour les entreprises ayant moins de 150 salariés : la délégation n'a qu'un **droit d'information et de consultation**. L'employeur doit vous informer et vous consulter sur sa volonté de mettre en place le CovidCheck et de ses modalités, la consultation se fait avant la mise en place.

Dans les deux cas en revanche, dès le 1^{er} novembre, l'accès à la cantine via le CovidCheck n'est pas contestable. Si le CovidCheck est appliqué, nous vous recommandons de proposer des solutions alternatives pour qu'aucun salarié ne soit exclu de l'avantage d'avoir une cantine ou ne soit discriminé. Par exemple : Take-away ou compensation par chèque-repas.

Si l'employeur impose le CovidCheck ou s'il y a une volonté commune d'appliquer le CovidCheck, voici ce à quoi la délégation doit faire attention lors de la mise en place de ce dernier :

- Zones et populations à définir : Toute l'entreprise, ou seulement certaines parties de l'entreprise, toutes les personnes qui rentrent dans les zones, ou seulement les externes notamment les clients, les visiteurs, etc En effet, la loi permet de limiter le CovidCheck à seulement certaines parties de l'entreprise, certains évènements ou aux seules personnes non-salariées de l'entreprise.
- Attention au respect du RGPD : Il est interdit à l'employeur d'établir des listes de personnes déjà vaccinées (même avec leur consentement), ou inversement de personnes non-vaccinées.
- Une fois les zones et populations définies, l'application du CovidCheck doit être systématique. Les personnes se présentant comme vaccinées ne peuvent être dispensées de se voir appliquer le CovidCheck au moins une fois par jour.
- Il faut également prévoir la possibilité de se faire tester anonymement (PCR, antigène-rapide certifié) aux frais de l'employeur et pendant le temps de travail. Parallèlement, il faudra faire attention que l'employeur ne prenne pas connaissance d'autres informations médicales du salarié et en outre conseiller aux employés de conserver leurs frais de test qui entrent dans ces conditions.
- Il est important de prévoir les délais pour la mise en place, mais aussi des alternatives au CovidCheck, comme le télétravail par exemple.

- Il faut en outre prévoir clairement les conséquences pour le salarié refusant de se soumettre au CovidCheck. Attention, pour l'ALEBA, les seules conséquences légalement envisageables seraient le renvoi à domicile avec le maintien du salaire ou le télétravail. Toute autre conséquence serait potentiellement discriminatoire et potentiellement contraire à la loi. En tout état de cause, l'employeur ne peut imposer au salarié une prise de congés.

Analogie dangereuse entre casque et chaussures de sécurité et CovidCheck

Certaines personnes souhaitent faire l'analogie dangereuse entre le CovidCheck et le casque et les chaussures de sécurité sur le chantier. Il faut faire attention et pousser le raisonnement jusqu'au bout.

En effet, le matériel de protection et de prévention sur les chantiers est une obligation légale en vue de protéger la santé et la sécurité des personnes et le respect de cette obligation ne dispense pas les salariés de respecter toutes les autres mesures de sécurité. Alors que le CovidCheck en entreprise n'est pas obligatoire, et a vocation à dispenser les salariés des autres mesures de protection contre le Covid (distanciation sociale, port du masque).

Le matériel de protection de chantier est à la charge de l'employeur. Il n'y a dès lors, pas de raison de laisser les frais de testing (PCR, antigénique) à la charge des salariés dans le cadre du CovidCheck.

Sur les chantiers, le temps d'habillage et de déshabillage est considéré comme du temps de travail. Dès lors, dans le cadre du CovidCheck, le temps de testing doit être considéré comme du temps de travail (y compris le temps de trajet pour se rendre au lieu de test).

Sur les chantiers, si le salarié refuse de porter le matériel de protection, il est renvoyé chez lui sans solde, parce qu'il n'y a pas d'alternatives à l'utilisation du matériel de protection. Dans le cadre du CovidCheck, des alternatives existent tant pour le travail sur site (port du masque, distanciation sociale), que pour le travail à distance (télétravail).

Partant de ce postulat, il n'y a donc pas lieu de renvoyer sans solde à son domicile un salarié refusant de se soumettre au CovidCheck.

Le matériel de protection et de prévention sur les chantiers est assimilé à des vêtements (casques, chaussures) qui ne portent pas atteinte à l'intégrité physique du salarié. Le CovidCheck (test, vaccin) quant à lui, porte atteinte à l'intégrité physique du salarié.

En conclusion, l'ALEBA demande aux employeurs de ne pas appliquer le CovidCheck dès l'entrée de l'entreprise, mais de bien marquer les zones CovidCheck avec les Délégations du Personnel, de manière à respecter les droits fondamentaux de tous les employés.

Contacts presse :

Roberto Mendolia, Président, (roberto.mendolia@aleba.lu / +352 661 952 423)
Sandra Carvalho, Coordinatrice, (sandra.carvalho@aleba.lu / +352 671 223 228)

L'ALEBA compte aujourd'hui plus de 10.000 membres et est de loin le plus grand syndicat de la place financière de Luxembourg. Aux dernières élections sociales de mars 2019, pas moins de 631 délégués ALEBA et près de 130 indépendants affiliés à l'ALEBA ont été élus dans près de 130 entreprises du secteur financier à Luxembourg. Cette confiance massive des salariés, l'ALEBA l'a acquise au fil des décennies, depuis 1918, à travers un travail syndical ouvert, honnête et indépendant, et par une transparence de sa politique syndicale. Plus d'infos sur www.aleba.lu.