

# DOSSIER COVID-19

## VACCINATION CONTRE LE CORONAVIRUS : 10 QUESTIONS ET RÉPONSES

*Le coronavirus a un très grand impact sur la continuité de l'entreprise. Il est non seulement essentiel d'arrêter la propagation du virus, mais aussi de garder le personnel en bonne santé. Le vaccin contre le coronavirus est donc très important et l'employeur a également un rôle à jouer. Nous expliquons ce qu'un employeur peut ou ne peut pas faire au moyen de 10 questions/réponses.*

### *Question 1 : Un employeur peut-il obliger ses travailleurs à se faire vacciner ?*

Non, il n'existe actuellement aucune base légale qui le permette. L'employeur peut bien évidemment encourager ses travailleurs à se faire vacciner.

### *Question 2 : Un employeur peut-il refuser des travailleurs non vaccinés sur le lieu de travail ?*

Non. Étant donné que la vaccination n'est pas obligatoire, l'employeur ne peut pas refuser l'accès au lieu de travail à des collaborateurs qui ne sont pas vaccinés. Cependant, les mesures en vigueur pour lutter contre la propagation du coronavirus doivent évidemment être respectées.

### *Question 3 : Un employeur peut-il demander une preuve de vaccination à ses travailleurs ?*

Non. L'état de vaccination d'un collaborateur reste une donnée de santé personnelle. Selon le RGPD, un employeur ne peut pas traiter de données de santé, sauf si la loi prévoit une exception ou si le travailleur concerné donne son consentement libre et explicite. Cependant, étant donné qu'une relation de travail sous-entend une relation d'autorité, ce consentement n'est, dans les faits, jamais vraiment libre. En résumé, un employeur ne peut pas demander au travailleur une preuve de vaccination.

Il ne peut même pas lui demander s'il est vacciné. Dans la même logique, il est également interdit de tenir une liste des collaborateurs vaccinés et non vaccinés.

### *Question 4 : Un employeur, doit-il offrir le vaccin contre le coronavirus ?*

Non. Pour le moment, la vaccination dépend des pouvoirs publics. L'employeur peut toutefois jouer un rôle de sensibilisation. À l'avenir, l'employeur pourra peut-être faciliter la vaccination, comme c'est actuellement le cas pour le vaccin contre la grippe. Ici aussi, il ne pourra pas obliger ses travailleurs à se faire vacciner.

### *Question 5 : L'employeur peut-il licencier un travailleur qui refuse de se faire vacciner ?*

Non. Comme la vaccination reste libre, l'employeur ne peut pas sanctionner, voire licencier, un travailleur qui refuse de se faire vacciner, et ce même dans le secteur des soins de santé. Ce genre de licenciement pourrait être qualifié de manifestation déraisonnable, ou même de discriminatoire.

Un employeur qui souhaite se séparer d'un travailleur qui ne serait pas vacciné a donc intérêt à disposer d'un dossier de licenciement solide.



**Question 6 : Est-il possible d'octroyer une prime individuelle au travailleur qui se fait vacciner ?**

Non, une telle pratique se heurte à la protection de la vie privée. Comme expliqué ci-dessus, l'employeur ne peut pas collecter des données relatives à la santé, comme une attestation de vaccination.

**Question 7 : Est-il possible d'octroyer un bonus aux travailleurs p.ex. quand au moins 80% du personnel s'est fait vacciner contre le coronavirus ?**

Non. La vérification de ce chiffre nécessite que les travailleurs remettent à l'employeur des attestations de vaccination, et, comme expliqué ci-dessus, cela va à l'encontre de la protection de la vie privée. Le SPF ETCS précise sur son site qu'un tel plan dans le cadre d'avantages non récurrents liés aux résultats (autrement dit, la CCT 90) ne sera pas approuvé.

Le SPF précise toutefois qu'il est possible de prévoir l'octroi d'un bonus en cas de diminution du nombre de jours d'absence pour maladie, à condition qu'un plan de prévention existe dans l'entreprise.

**Question 8 : les entreprises, doivent-elles jouer un rôle actif dans la vaccination ?**

Non. Il est toutefois dans l'intérêt de l'employeur qu'une part importante de son personnel, voire la totalité, se fasse vacciner. L'employeur peut donc informer et sensibiliser ses travailleurs, notamment :

- En organisant une séance d'information sur la vaccination, ses avantages et ses inconvénients ;
- En désignant une personne de confiance ou un médecin pour répondre aux questions des travailleurs.

Cette démarche peut s'inscrire dans les actions de prévention organisées sur le lieu de travail.

**Question 9 : Est-ce que l'employeur peut faire une distinction entre les travailleurs sur base de la vaccination ?**

Non. Un travailleur qui refuse de se faire vacciner ne peut en aucun cas être défavorisé par rapport aux autres.

L'employeur ne peut pas sanctionner un travailleur (par exemple, en reconsidérant sa fonction) ou le licencier en invoquant le fait qu'il refuse de se faire vacciner. À l'inverse, il ne peut pas non plus récompenser un travailleur qui se serait fait vacciner (en lui octroyant, par exemple, une prime spécifique).

**Question 10 : Le travailleur a-t-il droit à un congé de vaccination rémunéré ?**

Non, pas encore. Le Conseil des ministres a approuvé un avant-projet de loi accordant aux travailleurs un droit au petit chômage pour se faire vacciner contre le covid-19.

Concrètement, tout travailleur salarié pourra s'absenter le temps nécessaire à la vaccination, tout en conservant sa rémunération. Il devra toutefois en avertir son employeur et lui fournir la preuve de son invitation à se faire vacciner.

Il s'agirait d'une mesure temporaire qui serait d'application jusqu'au 31 décembre 2021, mais qui n'est pas encore obligatoire.

**VERBRUGGEN Frank – Group**



DOSSIER COVID-19