

LE PETIT CHÔMAGE POUR VACCINATION

Afin de surmonter la crise et de répondre aux objectifs du Gouvernement fédéral en matière de vaccination, un [projet de Loi accordant un droit au petit chômage aux travailleurs afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19 a été adopté le mercredi 24 mars 2021](#).

Outre l'objectif premier qui est de retrouver au plus vite une vie sociale et économique normale en incitant au maximum les travailleurs à se faire vacciner, il était primordial de créer un cadre juridique clair et sécurisant tant pour les employeurs que pour les travailleurs.

En effet, dans le cadre d'une stratégie de vaccination à grand échelle visant l'ensemble de la population belge et, de facto, tous les travailleurs, il était indispensable pour le Gouvernement de répondre aux questions organisationnelles et financières engendrées par cette vaccination de masse

Champ d'application

Ce congé de vaccination accorde aux travailleurs le droit de s'absenter du travail. Nous visons ici tous les travailleurs qui ont été appelés à se faire vacciner et dont l'heure où le créneau horaire tombe durant leurs heures de travail.

Qu'en est-il de la rémunération du travailleur ?

Conformément à l'article 3 du projet de Loi susmentionné : « *tout travailleur a le droit de s'absenter du travail sans perte de salaire, s'il se fait vacciner contre le coronavirus COVID-19. Le travailleur a ce droit pendant le temps nécessaire pour être vacciné. Cela couvre donc l'acte de vaccination en lui-même mais aussi par exemple les temps de trajets pour se rendre au lieu de vaccination. Le cas échéant, le travailleur pourra bénéficier de ce droit pour chaque injection* ».

Cela étant dit, pour maintenir sa rémunération, le travailleur doit avertir son employeur dès qu'il a connaissance de l'heure ou du créneau horaire de sa vaccination.

Le travailleur doit fournir une preuve si l'employeur la lui demande.

Néanmoins, au regard du RGPD et de l'avis donné par l'Autorité de protection des données, la confirmation du rendez-vous ainsi que l'heure est suffisante. En l'absence d'une confirmation, ce dernier peut demander au travailleur de lui présenter l'invitation. L'employeur ne peut conserver la confirmation ou une copie de celle-ci, il peut juste noter l'heure ou le créneau horaire du rendez-vous, dans le seul et unique but d'organiser le travail et d'assurer une administration correcte des salaires. Pendant la période du petit chômage, le travailleur a droit à son salaire normal qui est calculé comme le salaire pour un jour férié.

Le droit à l'absence rémunérée du travail ne concerne que la vaccination elle-même. Si le travailleur tombe par la suite malade à cause de la vaccination, les règles normales concernant l'incapacité de travail et le salaire garanti s'appliquent.

Application dans le temps

Le droit au petit chômage sera en vigueur dès sa publication au Moniteur Belge qui devrait se faire dans les prochains jours, et ce, jusqu'au 31 décembre 2021 inclus.

Pour rappel, la vaccination est et restera un choix volontaire du travailleur. Un employeur ne peut pas l'exiger. Cela vaut pour tous les secteurs, même ceux spécifiques des soins.

L'obligation de se faire vacciner relève du domaine de la loi. C'est le livre VII du Code du bien-être au Travail qui traite de cette question. Il mentionne quels sont les vaccins obligatoires qui peuvent être imposés et par quelle catégorie d'entreprise/employeur (Art.VII.1-64 et suivants). La liste doit être strictement interprétée.

Un employeur ne peut pas demander à son travailleur si celui-ci est vacciné car il s'agit d'une information qui relève du droit à la vie privée des travailleurs.

Si le travailleur informe son employeur librement, l'employeur ne peut pas non plus tenir une liste des personnes vaccinées et non vaccinées. Il s'agit d'une donnée médicale (sensible au regard du RGPD) dont le traitement n'est pas autorisé.

Gulcan Bayram
Conseillère juridique

