

Coronavirus et vaccination: un employeur averti en vaut deux

La campagne de vaccination contre le coronavirus se met en place de manière de plus en plus précise. Mais comment aborder cette vaccination en tant qu'employeur? Dans cet Info-Flash, nous répondons à quelques-unes des questions les plus souvent posées et mettons l'accent sur les principaux points d'attention en la matière.

Puis-je obliger mes travailleurs à se faire vacciner?

Non, la vaccination contre la COVID-19 est entièrement volontaire. Ce qui signifie que chaque travailleur a le droit de choisir librement s'il ou elle souhaite se faire vacciner.

L'employeur ne peut pas non plus traiter de manière moins favorable un travailleur qui refuse de se faire vacciner. Dans le cas contraire, l'employeur risque de se rendre coupable d'une discrimination interdite sur la base de l'état de santé (à venir) et s'expose à une condamnation lui imposant le versement d'un dédommagement qui équivaut à 6 mois de salaire brut.

Puis-je tenir à jour une liste de tous les travailleurs qui se sont fait vacciner et/ou puis-je demander un certificat de vaccination?

Non, il s'agirait d'un traitement de données en infraction avec le RGPD. L'Autorité de protection des données (APD) a déjà pris clairement position à ce sujet sur son site web en précisant que le statut vaccinal d'une personne constitue une donnée à caractère personnel sensible au sens du RGPD. Dans l'état actuel des choses, aucun fondement juridique ne permet le traitement de telles données dans un contexte professionnel. Selon l'APD, il n'est pas non plus possible d'appuyer le traitement sur l'accord du travailleur, et ce, en raison de la pression que pourraient exercer les employeurs.

Si vous demandez ou enregistrez malgré tout des données de vaccination, vous vous exposez, en tant qu'employeur, à une amende RGPD.

En tant qu'employeur, j'ai le devoir de veiller à la santé et à la sécurité de mon personnel. Dans quelle mesure ce devoir est-il conciliable avec la demande d'un statut vaccinal?

Il est exact que la loi relative aux contrats de travail impose à l'employeur l'obligation de veiller en bon père de famille à la santé et à la sécurité de ses travailleurs. L'APD se montre malgré tout intransigeante et précise que cette obligation ne peut justifier aucune exception à l'interdiction de principe de traitement de données de santé, dont fait donc aussi partie le statut vaccinal.

Qui plus est, selon l'APD, il est même en principe interdit de demander aux travailleurs s'ils sont ou non vaccinés.

Mes travailleurs ont-ils droit à un congé pour se faire vacciner?

Oui, Le Ministre de l'Emploi et du Travail a déjà annoncé un projet de loi prévoyant un tel congé de vaccination. Le Conseil national du travail (CNT) a rendu un avis positif le 5 février dernier, moyennant quelques adaptations mineures.

Selon la proposition, les travailleurs auraient droit au petit chômage à des fins de vaccination pour autant qu'ils respectent deux conditions:

- Le travailleur doit informer préalablement son employeur de la vaccination.
- Le travailleur peut uniquement utiliser ce congé dans le but pour lequel il a été accordé et l'employeur peut lui demander d'en apporter la preuve.

Les modalités concrètes de la proposition sont toujours en phase de discussion. Selon le Ministre, la production d'une convocation à se faire vacciner pourrait tenir lieu de preuve suffisante. La position du CNT est plus stricte et souhaite qu'une confirmation du rendez-vous (précisant le lieu et l'heure) vienne s'ajouter à la convocation.

La mesure dans laquelle toutes ces dispositions sont conciliables avec le droit au respect de la vie privée du travailleur et la vision stricte de l'APD en la matière, manque encore de précision. Il faudra donc attendre la publication finale au Moniteur belge. Elle est prévue pour ce mois de mars.

Pourrais-je assouplir les mesures en vigueur dans mon entreprise après la vaccination?

Non, le statut vaccinal de vos travailleurs n'aura aucune incidence sur les mesures légales de sécurité (télétravail obligatoire, distanciation sociale, ...) qui sont actuellement en vigueur. Les partenaires sociaux l'ont déjà confirmé et soulignent par ailleurs qu'ils jugent ces mesures nécessaires pour éviter tout traitement inégal de populations vaccinées et non vaccinées.

Dans la pratique, il ne sera d'ailleurs bien souvent pas possible de savoir qui a réellement ou non été vacciné. Cette information ne peut en effet être traitée ni demandée (voir supra).

Il faudra par conséquent continuer de respecter les mesures imposées jusqu'à ce que les autorités compétentes annoncent elles-mêmes des assouplissements.

Puis-je récompenser mes travailleurs s'ils se font malgré tout vacciner?

Non, une telle récompense n'est pas autorisée en raison de l'interdiction de traitement discriminatoire entre les travailleurs vaccinés et non vaccinés. Le SPF ETCS a déjà indiqué que cette interdiction ne pourrait pas non plus être contournée par l'octroi d'un bonus à tous les travailleurs si un pourcentage donné du personnel s'est fait vacciner contre le virus de la COVID-19. Étant donné l'interdiction de traitement de données concernant le statut vaccinal, il serait de toute manière impossible, dans la pratique, d'accorder une telle récompense.

Pour autant qu'il existe un plan de prévention au sein de l'entreprise, il est en revanche possible de prévoir l'octroi d'un bonus en cas de diminution du nombre de jours d'absence pour cause d'accident du travail ou de maladie, confirme le SPF ETCS. Vous pourrez par exemple recourir, à cette fin, au système de bonus lié au résultat sur la base de la CCT n° 90.

Conclusion

L'employeur qui prend des mesures visant à imposer ou à suivre de manière illégitime la vaccination de son personnel, s'expose à des sanctions. C'est pourquoi nous invitons les employeurs à la plus grande prudence et à se conformer strictement aux mesures de sécurité actuellement imposées.

Il est clair que la crise du coronavirus reste source de nombreux défis et interrogations. Pour toutes vos questions spécifiques concernant son impact sur la relation de travail, n'hésitez pas à contacter Sara Cockx (responsable de la cellule Droit du Travail) ou Kiandro Lebon (auteur).

Mechelsesteenweg 127A, b1 - 2018 Anvers

t. +32 3 260 98 60 | +32 2 790 44 44

Rue de la Régence 58 boîte 8 - 1000 Bruxelles

info@schoups.be

www.schoups.com