

## Covid-19 et vaccination des travailleurs : un état des lieux

Le 11 dec 2020

Covid-19

En cette fin d'année, s'annonce la mise en œuvre des premières campagnes de vaccination contre la COVID-19 dès janvier 2021. Nous faisons le point sur les droits et obligations des employeurs à cet égard, en quelques questions-réponses.

### 1. L'employeur pourra-t-il imposer la vaccination à ses travailleurs ?

Non. En Belgique, le Code du bien-être au travail envisage de manière restrictive les hypothèses dans lesquelles l'employeur doit imposer la vaccination aux travailleurs (articles VII.64 et suivants). Seuls trois vaccins sont concernés à ce jour : l'hépatite B, la tuberculose et le tétanos. Par ailleurs, ces vaccins ne sont obligatoires que dans certains secteurs et pour certains travailleurs (par exemple, le secteur médical ou de l'aide sociale d'urgence).

A l'heure d'écrire ces lignes, il est quasiment certain que le législateur belge n'ajoutera pas le vaccin contre la COVID-19 à cette liste, en 2021.

### 2. Quelles sont les obligations de l'employeur en lien avec le vaccin contre la COVID-19 ?

Depuis le 23 novembre 2020, la COVID-19 est reprise dans la liste des « agents biologiques » figurant aux annexes du Code du bien-être au travail.

Dès lors, les employeurs sont tenus de réaliser une analyse spécifique des risques liés à l'exposition à la COVID-19 dans l'entreprise. Cette obligation renforcée s'applique à l'ensemble des employeurs, du secteur privé et du secteur public.

L'analyse des risques débouchera sur la mise en œuvre d'un plan interne de prévention, qui sera soumis pour avis au CPPT.

L'employeur doit également établir une liste nominative des travailleurs exposés à la COVID-19. Cette liste est conservée au siège du département (interne ou externe) chargé de la surveillance médicale.

Au terme de son analyse des risques, l'employeur devra (lorsque le vaccin sera disponible) donner la possibilité aux travailleurs de se faire vacciner, si ces derniers ne sont pas immunisés. Cependant, comme expliqué ci-dessus, il ne pourra pas l'imposer.

### 3. Des obligations spécifiques s'imposent-elles dans certains secteurs ?

Oui. Dans le secteur des soins de santé, lors de l'analyse des risques détaillée ci-dessus, une attention particulière doit être apportée au risque éventuel de présence du virus dans l'organisme des patients ou dans les échantillons prélevés sur les patients.

Si l'employeur néglige cette obligation complémentaire, sa responsabilité pourrait – le cas échéant – être engagée, en l'absence d'une analyse complète et exhaustive des risques au travail.

### 4. L'employeur peut-il organiser une campagne de vaccination au sein de l'entreprise ?

Comme expliqué ci-dessus, l'employeur a l'obligation d'offrir la possibilité à ses travailleurs d'être vaccinés, s'ils ne sont pas encore immunisés. Cette possibilité offerte par l'employeur viendra donc en complément des campagnes de vaccination nationales.

Le Code du bien-être n'impose pas les modalités par lesquelles l'employeur accomplira cette obligation. A notre estime, il disposera d'une certaine marge de manœuvre.

Une des facultés dont il bénéficie consiste dans l'organisation d'une campagne de vaccination interne à l'entreprise. Dans ce cadre, il pourrait inviter le conseiller en prévention-médecin du travail dans les locaux de l'entreprise, pour une (ou plusieurs) journée(s) de vaccination.

Dans la pratique, les travailleurs qui souhaiteraient se faire vacciner pourraient :

- Soit, se rendre au local prévu pour la vaccination le jour fixé par l'employeur (sans avertissement préalable) ;
- Soit, s'inscrire préalablement auprès du conseiller en prévention-médecin du travail.

A notre estime, l'employeur ne pourra pas se charger lui-même d'établir l'agenda des vaccinations. En effet, cette information relève du droit au respect de la vie privée.

Bien entendu, il ne s'agit que d'une possibilité et d'autres solutions s'offrent également à l'employeur :

- Affichage aux valves de l'entreprise des adresses des centres de vaccination ;
- Organisation d'une séance d'information sur la vaccination et sur les démarches à entreprendre en ce sens ;
- Etc.

La vaccination résultant des démarches entreprises par l'employeur devra être réalisée soit par le conseiller en prévention-médecin du travail, soit par un médecin choisi par le travailleur. S'il recourt au médecin de son choix, le travailleur supportera en principe les frais de cette intervention. Le temps qui y sera consacré ne sera pas considéré comme du temps de travail. Si le travailleur souhaite se faire vacciner auprès de son médecin traitant durant les heures de travail, il devra obtenir l'autorisation préalable de l'employeur pour s'absenter.

A l'inverse, si le travailleur choisit de se faire vacciner par le conseiller en prévention-médecin du travail, les frais seront à charge de l'employeur et la vaccination pourra être organisée durant le temps de travail.

#### **5. L'employeur peut-il refuser aux travailleurs non vaccinés l'accès aux locaux de l'entreprise?**

Non. La vaccination obligatoire n'étant pas à l'ordre du jour, les travailleurs devront pouvoir accéder sans contrainte au lieu de travail, sous réserve du respect des règles prévues dans l'entreprise en matière de prévention et/ou de protection contre la propagation de la COVID-19.

#### **6. L'employeur peut-il demander aux travailleurs (ou aux candidats) s'ils sont vaccinés ?**

Non. La vaccination contre la COVID-19 et toute information y relative relève du droit à la vie privée du travailleur.

Par ailleurs, la collecte d'informations orales par l'employeur, en vue d'obtenir des informations médicales sur l'état de santé du travailleur pour d'autres considérations que celles tirées de ses aptitudes actuelles, est sanctionnée par le Code pénal social.

Enfin, précisons que les données médicales des travailleurs constituent des données particulières au sens du RGPD. En principe, en application de ce dernier, l'employeur n'est pas autorisé à les traiter – sauf accord explicite du travailleur ou nécessités liées à l'application du droit du travail.

A notre estime, l'information relative à la vaccination du travailleur n'est pas, à ce jour, "nécessaire à l'application du droit du travail".

#### **7. L'employeur peut-il dresser une liste des travailleurs vaccinés ?**

Non. Comme énoncé ci-dessus, le traitement des données médicales des travailleurs par l'employeur n'est pas autorisé – sauf accord explicite du travailleur ou nécessités liées à l'application du droit du travail.

A notre estime, l'établissement d'une telle liste n'est certainement pas nécessaire à l'application du droit du travail.

L'employeur ne pourra donc pas établir de liste des travailleurs vaccinés et des travailleurs non vaccinés. En cas de non-respect de ce principe, il s'expose également à des sanctions.

#### **8. L'employeur peut-il traiter différemment les travailleurs selon qu'ils ont été vaccinés ou pas ?**

Non. Le vaccin n'étant pas obligatoire, le travailleur qui refuserait de se faire vacciner ne pourra être traité défavorablement par l'employeur (pour peu que celui-ci dispose de l'information à ce sujet).

Par exemple, l'employeur ne pourra pas :

- sanctionner le travailleur suite à son refus d'être vacciné ;
- le sanctionner s'il contamine d'autres collègues et ou des tiers (sauf si cette contamination résulte du non-respect des règles de prévention et/ou de protection mises en place dans l'entreprise) ;
- lui refuser l'accès à une fonction déterminée ;
- prévoir des primes spécifiques en cas de vaccination ;
- etc.

Un tel comportement constituerait une forme de discrimination prohibée sur la base de la conviction philosophique et une violation du droit au respect de la vie privée. L'employeur s'exposerait ainsi à des poursuites pénales et au paiement de dommages et intérêts.

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,  
dans le secteur privé et le secteur public.  
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50  
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

[www.sotra.be](http://www.sotra.be) | [info@sotra.be](mailto:info@sotra.be)