

Maintien de la rémunération pour les travailleurs qui se font vacciner contre le COVID-19



Mr. Alexander Vandenberg

Partner



Mr. Jan Hofkens

Partner

alexander.vandenberg@lydian.be jan.hofkens@lydian.be

Le projet de loi accordant un droit au petit chômage aux travailleurs afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19 a été approuvé hier à la Chambre.

Ce projet de loi s'applique à tous les travailleurs et employeurs, donc tant dans le secteur privé que dans le secteur public, bien que pour ce dernier il ne s'applique uniquement qu'aux membres du personnel contractuels. Pour les statutaires, une exemption de service pourrait s'appliquer.

Afin d'encourager au maximum les travailleurs à se faire vacciner, ce projet de loi prévoit que les travailleurs ont droit à une absence rémunérée, assimilée à une absence du travail au sens de la réglementation concernant le petit chômage.

1. QU'EST-CE QUE CELA SIGNIFIE CONCRÈTEMENT?

Les travailleurs ont le droit de s'absenter de leur travail sans perte de rémunération afin d'être vaccinés contre le COVID-19. Ils ont ce droit durant la durée de la vaccination (la durée de la vaccination en elle-même et le temps nécessaire pour se rendre sur le lieu de la vaccination et en revenir).

Si le travailleur se voit administrer un vaccin pour lequel plusieurs doses sont nécessaires, il a ce droit pour chacune des doses nécessaires.

Pour pouvoir exercer ce droit, le travailleur doit préalablement informer son employeur, dès qu'il a connaissance du créneau horaire de la vaccination.

Le travailleur doit en fournir la preuve si l'employeur le demande. La présentation de la confirmation du rendez-vous à être présent à un moment donné dans un lieu où la vaccination est administrée, constitue une preuve suffisante. Pour autant que la confirmation ne mentionne pas quand le travailleur doit être présent dans un lieu où la vaccination est administrée, l'invitation doit être présentée.

2. ATTENTION À LA PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL DES TRAVAILLEURS

Il va sans dire que l'employeur aura de cette manière accès à des données à caractère personnel sensibles, notamment des informations relatives à l'état de santé du travailleur. L'Autorité de protection des données avait déjà formulé un avis sur ce point, qui a été repris dans le projet de loi dans les grandes lignes. L'employeur doit donc prendre les mesures suivantes:

- L'employeur ne peut traiter ces données à caractère personnel qu'aux fins de l'organisation du travail et de la bonne administration des salaires;
- À l'exception du créneau horaire du rendez-vous, l'employeur n'est pas autorisé à prendre une copie de la confirmation du rendez-vous ou à transcrire les informations;

L'employeur doit enregistrer l'absence comme un petit chômage selon le code ou la mention normale, sans indiquer le motif de l'absence ou l'existence de problèmes de santé.

Cette règle s'applique déjà jusqu'au 31 décembre 2021 et pourrait même être prolongée jusqu'au 30 juin 2022 inclus après l'avis du CNT. Toutefois, il faut encore attendre la publication de la loi au Moniteur belge.