

# Coronavirus : prolongation et élargissement du congé de vaccination

Par DE BOECK Ilona - Legal advisor Sr. , le 21 décembre 2021

**Le gouvernement a annoncé que le congé de vaccination existant sera prolongé jusqu'au 30 juin 2022 et qu'il pourra également être utilisé pour accompagner des enfants mineurs au centre de vaccination.**

Les travailleurs pourront s'absenter pour se faire vacciner, tout en conservant leur rémunération, jusqu'au 30 juin 2022 et pourront également utiliser ce congé pour accompagner leurs enfants mineurs au centre de vaccination. Ceci fait suite à l'administration des doses de rappel et de la possibilité de vaccination des enfants.

Cet article reprend les éléments principaux de cette mesure. Un petit chômage pris pour accompagner un enfant mineur au centre de vaccination est soumis aux mêmes conditions que celui que le travailleur peut prendre pour se faire lui-même vacciner.

Le commentaire ci-dessous est basé sur des projets de textes et est donc valable sous réserve de publication au Moniteur belge!

## 1. Champ d'application

Le champ d'application du congé de vaccination est limité aux employeurs et travailleurs liés par un contrat de travail.

*Ainsi, par exemple, les étudiants jobistes, les travailleurs intérimaires, les travailleurs qui effectuent du télétravail et le personnel contractuel du secteur public font donc partie des personnes couvertes.*

## 2. Une absence rémunérée

La loi considère ce congé de vaccination comme une forme de petit chômage.

Le travailleur peut donc s'absenter du travail tout en conservant sa rémunération normale pour se faire vacciner contre le covid-19. Ce droit s'applique durant le temps nécessaire à la vaccination.

En outre, le travailleur a également ce droit pour accompagner un enfant mineur, avec lequel il cohabite, pendant le temps nécessaire à sa vaccination contre le coronavirus covid-19.

Il faut toutefois tenir compte des points suivants :

- Le temps nécessaire à la vaccination comprend le temps pour injecter le vaccin, mais aussi le temps que prendra le travailleur pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail au centre de vaccination et, le cas échéant, pour effectuer le trajet inverse.
- Le cas échéant, le travailleur pourra bénéficier de ce congé de vaccination pour chaque injection.
- L'employeur doit uniquement verser la rémunération normale pour la durée complète de l'absence du travailleur (temps pour injecter le vaccin, temps pris par le travailleur pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail au centre de vaccination et, le cas échéant, temps pour effectuer le trajet inverse). Il ne doit pas intervenir dans les frais de déplacement exposés par le travailleur pour se rendre au centre de vaccination depuis son domicile ou son lieu de travail et en revenir.
- Pour le calcul de la rémunération normale, la loi fait référence à la législation sur les jours fériés. Le maintien du salaire est donc déterminé de la même manière que pour l'absence pendant un jour férié.
- Spécifique pour le droit au congé de vaccination pour l'accompagnement d'un enfant mineur au centre de vaccination :
  - Ce droit à un petit chômage s'applique à tout enfant mineur habitant avec le travailleur. Il peut donc également s'appliquer à un enfant adopté ou placé en famille d'accueil qui demeure au foyer du travailleur, ou à un enfant placé sous la tutelle légale du travailleur qui demeure au foyer du travailleur.
  - Lorsque le travailleur vit ensemble avec l'autre parent de l'enfant, ce droit ne peut être exercé pour une même période que par l'un d'eux.

## 3. Conditions

### 3.1. Prévenir l'employeur

Pour bénéficier de cette absence rémunérée, le travailleur doit avertir l'employeur le plus rapidement possible, dès qu'il connaît le moment ou le créneau horaire prévu pour sa vaccination ou la vaccination de son enfant mineur.

Dès que le travailleur connaîtra le créneau horaire pour sa vaccination ou la vaccination de son enfant mineur, il devra donc avvertir l'employeur dans les plus brefs délais. En principe, le travailleur recevra son invitation à se faire vacciner ou faire vacciner son enfant mineur environ deux semaines avant, par la poste. Ce courrier précisera la date et le créneau horaire prévus. Le travailleur devra ensuite confirmer ou refuser ce rendez-vous. S'il refuse, une nouvelle invitation lui sera envoyée.

### 3.2. Utilisation du congé pour la vaccination uniquement

Le travailleur doit utiliser ce congé pour le motif pour lequel il est prévu : se faire vacciner ou faire vacciner son enfant mineur. Il ne peut pas l'utiliser à d'autres fins.

### 3.3. Présentation d'une preuve

L'employeur peut demander au travailleur de lui fournir une preuve. 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.

Uniquement si la confirmation ne mentionne pas le moment où le travailleur ou son enfant mineur doit se rendre au centre de vaccination, la convocation devra être présentée à la place de la confirmation.

### 3.4. L'absence doit correspondre avec le temps de travail

Le travailleur aura droit à ce congé lorsque le temps nécessaire à la vaccination correspond entièrement, ou au moins partiellement, à ses heures normales de travail.

## 4. Respect des règles concernant le RGPD

L'Autorité de protection des données a dû se pencher sur ces dispositions avant leur entrée en vigueur, car l'employeur doit collecter des données sur la santé de ses travailleurs en vue de leur octroyer ce congé. L'Autorité de protection des données est finalement arrivée à la conclusion que plusieurs points de l'avant-projet de loi devaient être modifiés.

En tenant compte de cet avis et du texte définitif de la loi, les employeurs doivent se conformer au RGPD en appliquant les principes suivants :

- L'employeur ne peut utiliser les informations concernant la vaccination ainsi obtenues du travailleur que dans le but d'organiser le travail et d'assurer une administration correcte des salaires.
- L'employeur n'est pas autorisé à prendre une copie de la confirmation du rendez-vous, sous quelque forme que ce soit, ou de retranscrire manuellement les informations qu'elle contient, à l'exception du moment du rendez-vous : l'idée est donc que le travailleur montre la confirmation de son rendez-vous à l'employeur, sans que ce dernier ne puisse en faire une copie. L'employeur peut uniquement noter le jour et l'heure du rendez-vous.
- L'employeur peut seulement enregistrer l'absence du travailleur comme absence de petit chômage et non la raison du petit chômage et/ou le fait que le travailleur a des problèmes de santé : une fois la confirmation du rendez-vous contrôlée, l'absence du travailleur parti se faire vacciner peut uniquement être encodée à l'aide du code ou de la mention habituellement utilisés pour les petits chômeurs, afin que l'on ne puisse pas distinguer cette absence des autres cas de petits chômeurs.

## 5. Durée de validité

Le congé de vaccination déjà existant (que le travailleur peut prendre pour se faire lui-même vacciner) s'applique depuis le 9 avril 2021 et devait en principe se terminer le 31 décembre 2021. Il sera donc prolongé jusqu'au 30 juin 2022, à partir du jour de publication au Moniteur, avec la possibilité d'une nouvelle prolongation jusqu'au 31 décembre 2022.

Le droit d'utiliser le congé de vaccination pour accompagner un enfant mineur au centre de vaccination entrera en vigueur le jour de la publication au Moniteur et prendra fin le 30 juin 2022. Il pourra toutefois être prolongé jusqu'au 31 décembre 2022.