

## VACCINATIONS DE TRAVAILLEURS EMPLOYES DANS LE SECTEUR DES SOINS DE SANTE OU AUTRES SECTEURS VISES PAR LE LIVRE VII DU CODE DU BIEN-ETRE AU TRAVAIL (ANNEXE VII.1-6 DU CODE<sup>1</sup>)

### Introduction:

Dans le cadre de la campagne planifiée de vaccination Covid-19, les questions suivantes se posent :

- A) Quelle est la réglementation relative aux vaccinations dans le cadre de l'emploi dans les secteurs à risques ?
- B) Comment faut-il comprendre cette réglementation du point de vue de la vaccination Covid-19 ?
- C) Quelle est la position de l'employeur, du médecin du travail du SEPP et du travailleur ?
- D) Quelle est la situation dans le secteur hospitalier lorsqu'il s'agit des vaccinations de médecins hospitaliers indépendants ?

### I. REGLEMENTATION EN VIGUEUR:

Nous retrouvons ceci:

- Dans le code, en particulier le livre VII (relatif aux agents biologiques). Vous trouvez davantage d'explications à ce sujet sur le site web du SPF ETCS :
- <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/agents-biologiques>
- L'Arrêté royal du 23.11.2020 modifiant le livre VII, titre 1 relatif aux agents biologiques, du Code sur le bien-être au travail, MB 26/11/2020 : par cet arrêté, le virus Covid-19 est repris dans le groupe 3 de la nouvelle liste des agents biologiques.
- Le droit du travail (Loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail).
- La loi relative aux droits du patient du 22.08.2002 (qui considère une vaccination comme une intervention médicale).
- La loi anti-discrimination du 10.5.2007.

### II. POINT DE VUE VACCINATION COVID-19 :

Le principe général suivi par le Code du bien-être est que 3 vaccins *sont obligatoires* :

- Hépatite B (p.ex.: dans les soins de santé, les laboratoires, les cabinets dentaires)
- Tuberculose (p.ex. : dans les soins de santé, dans les laboratoires à risque de contact avec la tuberculose)

---

<sup>1</sup> Liste non-exhaustive des entreprises et travailleurs qui sont soumis à un risque lié à l'exposition à des agents biologiques et pour lesquels une vaccination ou un test sont prévus dans les articles VII.1-64 à VII.1-74 : voir annexe de cette note.

- Tétanos (p.ex. : dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture, élevages avicoles, traitement des déchets).

Cette obligation s'applique plus spécifiquement aux activités qui sont répertoriées dans l'Annexe VII.1-6 du Code.

*Jusqu'à présente, le vaccin Covid-19 n'a pas été ajouté à la liste des vaccins obligatoires. Le virus Covid-19 est, depuis le 6.12.2020 bien repris dans le groupe 3 de la nouvelle liste des agents biologiques. Cela signifie que si un travailleur est exposé au virus en vertu de sa profession, les dispositions réglementaires signifiées sont d'application.*

### **III. POSITION DES EMPLOYEURS CONCERNES, DU MEDECIN DU TRAVAIL DU SEPP, DU TRAVAILLEUR :**

Dans les cas requis par la loi sous (II), l'employeur doit proposer le vaccin en question et les travailleurs sont *obligés* de se faire vacciner. Si le travailleur refuse, il/elle ne peut continuer à travailler dans la fonction pour laquelle le vaccin est obligatoire.

*En ce qui concerne les vaccins Covid-19 : l'employeur ne peut ici exercer aucune pression, il ne peut pas obliger le travailleur à se faire vacciner. Il n'y a en effet aucune base légale qui rend obligatoire l'inoculation de vaccins Covid-19 pour le travailleur<sup>2</sup>. Cette obligation est en effet toujours considérée contraire à la Loi relative aux droits du patient (qui indique qu'une intervention médicale ne peut pas être faite sans l'accord du patient), le droit au respect de la vie privée et familiale (Art. 22 de la Constitution + la Convention européenne des droits de l'homme), la Loi anti-discrimination du 10.5.07.*

*De la part de l'employeur, cela ne signifie cependant pas qu'il ou elle ne peut pas offrir une vaccination contre le virus Covid-19 au personnel, en concertation avec le médecin du travail. De même, un vaccin non obligatoire, dans le cas du vaccin Covid-19, peut être extrêmement utile et bénéfique. L'employeur a donc tout à fait le droit de sensibiliser les travailleurs au niveau de son organisation de se faire vacciner contre le virus Covid-19, sans obligation ( !). Dans le secteur des soins de santé, c'est même nécessaire. La sensibilisation des travailleurs à risque et la prévention font partie intégrante des tâches du CP médecin du travail.*

Une vaccination contre le virus Covid-19 permet une situation gagnant-gagnant : cela profite à la santé du travailleur et de sa famille. Cela diminue aussi le risque contamination dans l'entreprise ou organisation, l'employeur remplit son obligation de veiller à un environnement travail sûr et sain, et on évite ainsi une pénurie inattendue de personnel, ce qui garantit la continuité des opérations de l'entreprise ou organisation. Enfin et surtout, l'employeur remplit ainsi aussi son devoir de diligence sociale.

---

<sup>2</sup> En vertu de la Loi sanitaire du 19.9.1945 le Roi (le gouvernement) a la possibilité d'imposer une mesure pour prévenir ou combattre des maladies transmissibles présentant un danger général. Une obligation de vaccination contre le Covid-19 est dès lors, sur base de la loi en question, en principe tout à fait concevable mais peu probable pour le moment.

*Au cas où l'employeur propose le vaccin, alors le travailleur peut – tout comme c'est par ailleurs aussi le cas pour les vaccins obligatoires – faire effectuer l'inoculation soit par le médecin du travail du SEPP, soit par un autre médecin, choisi par le travailleur même. Ce n'est pas à l'employeur même de fixer l'agenda de vaccination. Ces informations sont d'ailleurs soumises au droit à la vie privée.*

*Quand le travailleur choisit lui-même un médecin-vaccinateur, alors les formalités définies par la loi doivent être respectées (voir Art.VII.1-58 du Code). Le médecin-vaccinateur choisi par le travailleur est tenu de compléter le formulaire « Demande de vaccination ou de test tuberculinique » et de le transmettre au médecin du travail sous pli fermé et personnel.*

L'employeur a donc l'obligation de communiquer très clairement au personnel:

- 1) La vaccination contre le Covid-19 est souhaitable pour chacun mais absolument pas obligatoire.
- 2) La vaccination est effectuée par le médecin du travail ou par le médecin choisi par le travailleur (dans ce cas, le travailleur doit soumettre au médecin-vaccinateur de son choix le formulaire dont question dans l'Art.VII.1-57 du Code).
- 3) La procédure de vaccination par le médecin du travail est gratuite pour le travailleur et se déroule pendant les heures de travail. La vaccination par le médecin-vaccinateur choisi soi-même n'est pas gratuite.
- 4) Le temps consacré par le travailleur pour la vaccination par un médecin-vaccinateur de son choix ne sera pas considéré comme temps de travail et n'exige pas de compensation ou rémunération de la part de l'employeur.

Il doit donc être clair que l'inoculation du vaccin Covid-19 par le conseiller en prévention-médecin du travail est avantageuse pour le travailleur. Mais aussi pour l'employeur: le médecin du travail est en effet parfaitement au courant de la situation de travail des travailleurs à vacciner et des risques potentiels quant à une contamination dans l'environnement concret du lieu de travail. Les risques propres à l'environnement de travail sont préalablement vérifiés par le médecin via l'analyse des risques et ce, en concertation avec l'employeur. C'est aussi le médecin du travail qui surveille les vaccinations.

Quelles sont les implications en termes de droit du travail vis-à-vis de l'employeur et du travailleur qui refuse de se faire vacciner ?

- 1) Vu qu'il n'y a pas d'obligation de vaccination, ces travailleurs ont accès aux locaux de l'entreprise sans aucune restriction, bien sûr sous réserve du respect des règles prévues en matière de prévention contre la propagation du Covid.
- 2) L'employeur ne peut pas demander à un travailleur, ou candidat-travailleur, s'ils sont vaccinés : la vaccination contre le Covid-19 est un choix libre, et ce choix est protégé par le droit à la vie privée. Un employeur qui n'en tient pas compte s'expose à des poursuites et au paiement de dommages et intérêts.
- 3) L'employeur n'est pas autorisé non plus à établir une liste des travailleurs vaccinés. Le traitement de données médicales de travailleurs par l'employeur n'est pas permis sauf si le travailleur est explicitement d'accord ou lorsque c'est nécessaire pour l'application du droit du travail. De plus, il n'est pas souhaitable, pas nécessaire de communiquer les noms des travailleurs vaccinés, et cela peut avoir un effet stigmatisant sur les travailleurs qui ne se sont pas fait vacciner<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Voir aussi un avis précédent de l'Autorité belge de protection des données relatif à la communication des noms des travailleurs infectés.

- 4) Enfin, l'employeur ne peut pas traiter les travailleurs différemment en cas de non-vaccination : ceci serait contraire à la Loi anti-discrimination.

#### **IV. SITUATION DANS LE SECTEUR HOSPITALIER: VACCINATIONS DES MEDECINS HOSPITALIERS INDEPENDANTS :**

Le point de départ est que dans le secteur hospitalier, le service d'hygiène hospitalière est l'interlocuteur privilégié du conseiller en prévention-médecin du travail qui établit avec l'employeur un programme clair des vaccinations non-obligatoires en fonction des caractéristiques de risque spécifiques de l'établissement de soins de santé concerné.

La relation juridique entre les hôpitaux et les médecins hospitaliers est une question extrêmement complexe qui ne fait pas l'objet de cette note. Il suffit de préciser ici que les médecins hospitaliers sont rémunérés, en fonction du type d'hôpital, en tant que fonctionnaires, travailleurs ou même indépendants ; aussi bien les droits que les obligations sont convenus avec la direction en fonction du statut.

- Si le médecin hospitalier est un *travailleur* (ce qui implique qu'un contrat de travail a été conclu entre le médecin et l'hôpital), alors ce sont les dispositions du Code qui sont d'application sans préjudice.
- Si le médecin hospitalier est un *indépendant*, alors la question est plus complexe. Dans le cas d'une collaboration indépendante, un accord écrit sera généralement également conclu. Ce document est principalement utilisé comme preuve en cas de litige ultérieur<sup>4</sup>.

Il est clair que dans un tel contrat, il ne peut y avoir aucune possibilité de contrôle hiérarchique de la part de l'hôpital ; il doit être clair que les parties souhaitent que la coopération se déroule de manière indépendante et que les parties acceptent toutes les conséquences (assurances/ fiscales/ sociales) de la collaboration indépendante.

*Mais une clause souvent oubliée dans de tels accords concerne le respect de la législation sociale par le médecin hospitalier indépendant.*

En vertu de l'Art.12 de la Loi bien-être, une clause déterminée doit être reprise dans les accords ici visés : le médecin indépendant doit s'engager à se conformer à ses obligations en matière de bien-être des travailleurs dans l'exécution du travail propre à l'institution dans laquelle il/elle travaille. Si tel est le cas, alors il ne fait aucun doute que les médecins hospitaliers indépendants peuvent également être considérés comme des travailleurs et que les dispositions du Code sont aussi d'application ici. Et en fait, cela est aussi logique : par excellence dans la prestation de soins, les vaccinations s'inscrivent dans une politique globale cohérente de prévention des maladies infectieuses préalablement définies par l'employeur en collaboration avec le CP-médecin du travail, le service hygiène hospitalière et toute autre personne concernée et tout ceci, en fonction de l'analyse des risques effectuée (voir Art.VII.15 à 1.8 du Code).

---

<sup>4</sup> Remarque: ce n'est pas au médecin du travail d'aller pêcher les informations au moment de la vaccination quant à savoir si le médecin hospitalier a un statut d'indépendant ou de travailleur ! Cela doit déjà être clair au préalable pour le médecin du travail.