

A V I S N° 2.199

Séance du vendredi 5 février 2021

Introduction d'un congé de circonstance pour la vaccination contre le coronavirus COVID-19

x x x

3.196

A V I S N° 2.199

Objet : Introduction d'un congé de circonstance pour la vaccination contre le coronavirus COVID-19

Par lettre du 21 janvier 2021, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis concernant l'introduction d'un congé de circonstance en vue de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19.

Le Conseil est invité à rendre son avis d'ici le 5 février 2021 au plus tard, afin de permettre une introduction rapide de ce congé.

L'examen de ce dossier a été confié à la Commission des relations individuelles du travail et de la sécurité sociale.

Sur rapport de cette commission, le Conseil a émis, le 5 février 2021, l'avis suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET ET PORTÉE DE LA DEMANDE D'AVIS

Par lettre du 21 janvier 2021, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis concernant l'introduction d'un congé de circonstance en vue de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19.

L'introduction de ce congé de circonstance a pour objet d'accorder aux travailleurs, sous certaines conditions, le droit à une absence rémunérée pendant le temps nécessaire à la vaccination.

Ce congé poursuit l'objectif d'encourager les travailleurs à se faire vacciner. Il a également pour but de parvenir au plus vite à un taux de vaccination de 70 % de la population pour atteindre une efficacité vaccinale optimale dans la population et de permettre ainsi un assouplissement des mesures restrictives actuellement en vigueur.

Le Conseil est invité à rendre son avis d'ici le 5 février 2021 au plus tard, afin de permettre une introduction rapide de ce congé.

Dans le cadre de l'examen de cette demande d'avis, le Conseil a pu bénéficier des explications des experts du SPF ETCS et de la cellule stratégique du ministre du Travail. Il tient à les en remercier chaleureusement.

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil soutient l'objectif, poursuivi par l'avant-projet de loi, d'engager dans les meilleurs délais et dans les meilleures conditions une véritable relance économique grâce à une vaccination rapide de la plus grande partie possible de la population, ce qui permettra également de réduire la pression sur les établissements de santé.

Le Conseil souscrit dès lors aux principes prévus dans l'avant-projet de loi. Il est d'avis que celui-ci offre une solution simple, qui est la même pour tous et qui permet que la vaccination de la population active puisse intervenir de manière échelonnée.

Vu le caractère temporaire de la mesure et le contexte d'urgence actuel, le Conseil comprend en outre parfaitement la méthode d'un texte législatif distinct afin de réaliser les objectifs précités dans les meilleurs délais.

Le Conseil souligne toutefois le caractère exceptionnel et temporaire de cette mesure, qui ne peut pas être considérée comme un précédent.

Si la vaccination contre le coronavirus COVID-19 devait devenir structurelle à long terme (parce qu'il s'agirait par exemple d'un vaccin à administrer annuellement), les partenaires sociaux souhaitent être associés à la future stratégie, de sorte que les services médicaux internes aux entreprises et les services externes de prévention puissent y obtenir une place appropriée.

Le Conseil remarque également qu'il émet le présent avis sans disposer de tous les éléments de la stratégie de vaccination. Il ne sait pas, par exemple, de quelle manière les citoyens seront invités, combien de temps à l'avance cette invitation sera envoyée, quel en sera la teneur, si les citoyens pourront choisir eux-mêmes un moment...

Le Conseil souhaite par ailleurs formuler un certain nombre de remarques et questions sur l'avant-projet de loi en ce qui concerne les points suivants.

A. Répondre aux besoins organisationnels de l'employeur

En vertu de l'avant-projet de loi soumis pour avis, le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19. Nonobstant ce droit prévu dans ce texte, le Conseil est d'avis qu'un bon encadrement de ces absences au niveau de l'entreprise est nécessaire.

Afin d'assurer la bonne organisation du travail, le Conseil souhaite lancer un appel tant au gouvernement qu'aux employeurs et aux travailleurs concernant un certain nombre d'éléments.

1. Modalités administratives de la procédure de vaccination

En vue de la bonne organisation du travail, le Conseil souligne l'importance des modalités administratives de la procédure de vaccination, qui ne sont pas encore tout à fait claires à l'heure actuelle. Cela suscite quelques inquiétudes, étant donné que l'incertitude peut compromettre la bonne organisation au sein des entreprises.

Le Conseil est conscient du fait qu'il n'est pas encore possible, à l'heure actuelle, d'apporter une réponse à toutes les interrogations, mais il appelle le gouvernement à fixer dans les meilleurs délais les modalités administratives de la procédure de vaccination. Il pense à cet égard par exemple à l'envoi des invitations en temps utile, de sorte que l'employeur puisse être averti à temps de l'absence du travailleur et puisse anticiper celle-ci afin d'assurer la bonne organisation du travail, aux critères qui permettront de déterminer le lieu et le moment de la vaccination et à la possibilité de modifier ceux-ci.

Sous réserve d'informations supplémentaires sur les aspects pratiques de la stratégie de vaccination, le Conseil demande également que le citoyen se voie offrir la possibilité de choisir un moment alternatif si le moment proposé ne convient pas. Il souligne qu'aucune pression ne pourra être exercée dans ce cadre sur les travailleurs pour que la vaccination se déroule en dehors des heures de travail

2. Droit à l'absence pendant « le temps nécessaire »

L'avant-projet de loi soumis pour avis accorde le droit de s'absenter pendant « le temps nécessaire ». D'une part, le Conseil est conscient du fait que la concrétisation de ce droit pourra être différente selon la situation (par exemple, selon que le centre de vaccination est proche ou éloigné du lieu de travail). D'autre part, il est important de limiter au maximum l'impact organisationnel et financier pour les employeurs. Dans ce cadre, le Conseil appelle le gouvernement à veiller à ce que l'organisation de la vaccination en général puisse se dérouler de la manière la plus efficace possible, et il plaide à cet égard pour la plus grande uniformité possible pour l'ensemble du pays.

3. Organisation au niveau de l'entreprise

Le Conseil est conscient du fait que pour garantir un déroulement optimal du plan de vaccination, tous les acteurs doivent y contribuer. C'est pour cette raison qu'il souhaite également lancer un appel aux entreprises et aux travailleurs qui les occupent pour que ce plan de vaccination s'intègre harmonieusement tant pour les travailleurs que pour les entreprises avec les impératifs liés à l'accès à la vaccination et à la bonne organisation du travail.

Le Conseil lance un appel pour que la concertation sociale au sein de l'entreprise puisse jouer son rôle en vue de dégager une solution s'il risque d'y avoir des problèmes de continuité de l'entreprise.

Le Conseil invite ainsi les entreprises à prévoir, en fonction de leurs spécificités, des procédures internes visant tant à préciser les modalités formelles d'avertissement de l'employeur, qu'à faciliter l'exercice du droit pour leurs travailleurs de s'absenter du travail sans perte de salaire afin de répondre à l'invitation de se faire vacciner.

Il en appelle par ailleurs à la solidarité au sein des entreprises afin de préserver autant que possible la continuité du fonctionnement des entreprises tout au long de la campagne de vaccination à grande échelle contre le COVID-19.

B. Conditions d'octroi

L'article 3 de l'avant-projet de loi dont saisine précise que « Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur doit avertir préalablement l'employeur. Il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

À la demande de l'employeur, le travailleur doit en fournir la preuve. La présentation d'une invitation à être présent à un moment donné dans un lieu où la vaccination est administrée constitue une preuve suffisante ».

Le Conseil indique en effet que pour bénéficier de la rémunération, plusieurs conditions doivent être remplies, à savoir l'obligation d'avertir l'employeur dans les plus brefs délais et l'obligation d'utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Concernant la première condition, le Conseil renvoie à ses préoccupations énoncées au point A du présent avis, visant à appeler le gouvernement à développer un plan de vaccination efficace et basé sur des principes de clairvoyance et d'anticipation suffisante, de façon à ce que le travailleur puisse avertir son employeur du moment de la vaccination au plus vite, et de préférence dès que le travailleur a connaissance du moment ou du créneau horaire où il doit se présenter au centre de vaccination.

Le Conseil demande dès lors d'adapter l'article 3, deuxième alinéa de l'avant-projet de loi de telle sorte que, pour bénéficier de la rémunération, le travailleur doive avertir l'employeur préalablement et dès que le moment ou le créneau horaire de la vaccination lui est connu.

Le Conseil appelle les autorités compétentes à envoyer les invitations à temps.

La seconde condition renvoie quant à elle à l'obligation pour le travailleur d'utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé. Le Conseil observe que l'avant-projet de loi prévoit des modalités de preuve visant à garantir le respect de la vie privée du travailleur.

Le Conseil souscrit pleinement à la garantie du respect de ce droit. Il va en effet de soi pour le Conseil que le choix du travailleur d'opter ou non pour se faire effectivement vacciner relève de sa sphère privée et que l'employeur ne doit pas être tenu informé de sa décision.

Sans préjudice des considérations susmentionnées concernant la protection de la vie privée du travailleur, le Conseil estime que la seule invitation ne peut pas servir de preuve démontrant suffisamment que le congé a été utilisé pour l'objectif visé. Le Conseil propose d'adapter l'avant-projet de loi en ajoutant la confirmation du rendez-vous, précisant le lieu et l'heure, pour autant qu'elle soit facilement disponible pour le travailleur, et ce, en sus de l'invitation.

Il tient encore à préciser que toute information fournie dans ce cadre par le travailleur à la demande de l'employeur devra être utilisée dans la stricte limite de ce qui est nécessaire pour apporter la preuve suffisante pour bénéficier de la rémunération. Celle-ci devra ensuite être détruite.

C. Prestations de travail effectuées dans un lien de subordination mais sans contrat de travail

La présente demande d'avis s'inspire du régime du petit chômage, qui est prévu à l'article 30, § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et dans l'arrêté royal du 28 août 1963.

Le Conseil constate que l'avant-projet de loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs qui les occupent. Dans l'exposé des motifs, le commentaire par article précise le champ d'application, en indiquant que le travailleur est toute personne qui est liée à un employeur par un contrat de travail. Il est toutefois également possible que d'autres personnes soient aussi présentes sur le lieu de travail pour effectuer des prestations de travail dans un lien de subordination sans être liées par un contrat de travail (par exemple des apprentis...).

Le Conseil appelle également les entités fédérées compétentes à veiller à ce que les mesures nécessaires soient aussi prises pour ces personnes, en tenant compte des préoccupations qu'il avance dans le présent avis.

D. Date d'entrée en vigueur et de fin de vigueur

Le Conseil remarque que la période de validité de ce projet de loi va jusqu'au 31 décembre 2021 inclus, avec la possibilité d'une prolongation au moyen d'un arrêté royal jusqu'au 1^{er} juillet 2022 inclus. Le Conseil souhaite toutefois rester étroitement associé au suivi de l'impact de ce congé de circonstance sur les employeurs et les travailleurs. Il propose dès lors de procéder à une première évaluation intermédiaire de ce congé de circonstance et d'éventuelles formes alternatives de preuve de l'absence au plus tard le 30 juin 2021 et il souhaite être consulté préalablement à la décision de prolonger ce congé de circonstance au-delà du 31 décembre 2021.
