

A V I S N° 2.269

Séance du mardi 21 décembre 2021

Vaccination obligatoire des professionnels des soins de santé – Avant-projet de loi

x x x

A V I S N° 2.269

Objet : Vaccination obligatoire des professionnels des soins de santé – Avant-projet de loi

Par lettre du 22 novembre 2021, monsieur F. Vandenbroucke, ministre des Affaires sociales, et monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, ont demandé l'avis du Conseil national du Travail sur un avant-projet de loi concernant la vaccination obligatoire contre le Covid-19 des professionnels des soins de santé, ainsi que son exposé des motifs.

L'avant-projet de loi et l'exposé des motifs ont été approuvés au conseil des ministres du 19 novembre 2021 et communiqués pour avis au Conseil d'État (pour avis dans les 30 jours).

Le Conseil est invité à rendre son avis avant que la deuxième lecture en conseil des ministres n'intervienne.

L'examen de la problématique a été confié à la Commission des relations individuelles du travail instituée au sein du Conseil.

Sur rapport de ce groupe de travail, le Conseil a émis, le 21 décembre 2021, l'avis suivant.

x

x

x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET ET PORTÉE DE L'AVIS

Le Conseil rappelle qu'à la demande des mêmes ministres, il a émis, le 15 octobre dernier, l'avis n° 2.246 sur le principe de l'introduction d'une obligation de vaccination pour le « personnel soignant » (la décision politique était déjà prise, mais il n'y avait pas encore de texte légal) et sur les nécessaires points d'attention et modalités de cette introduction. Cet avis était également soutenu par les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.

Conformément à la décision du comité de concertation du 17 novembre 2021, l'objectif est d'obtenir la couverture vaccinale la plus élevée possible. À cette fin, le Commissariat corona a été invité à examiner les moyens d'atteindre cet objectif, et ce, avant le 15 janvier 2022.

L'avant-projet de loi soumis pour avis a un champ d'application plus restreint. Il introduit la vaccination obligatoire pour les professionnels des soins de santé, prévoit un contrôle de cette obligation et fixe les conditions essentielles du traitement des données à caractère personnel aux fins de ce contrôle.

Le champ d'application de la réglementation est limité aux « professionnels des soins de santé », tels que définis dans la loi coordonnée du 10 mai 2015 relative à l'exercice des professions des soins de santé et dans la loi du 29 avril 1999 relative aux pratiques non conventionnelles dans les domaines de l'art médical, de l'art pharmaceutique, de la kinésithérapie, de l'art infirmier et des professions paramédicales.

Selon l'exposé des motifs, la principale raison pour laquelle l'avant-projet de loi se limite aux professionnels des soins de santé est liée au fait qu'il s'agit d'une initiative fédérale s'inscrivant dans le cadre de la compétence fédérale pour l'« exercice de l'art médical ». Celle-ci est limitée à la désignation des actes qui répondent à cette définition et à la fixation des conditions (notamment les exigences de qualité) auxquelles des personnes peuvent poser ces actes ou exercer les professions appropriées. La vaccination obligatoire contre le Covid-19 est considérée comme une exigence de qualité de ce type.

L'exposé des motifs indique que, dans le cadre de leur compétence autonome en la matière, les entités fédérées peuvent compléter cette réglementation fédérale pour le personnel soignant qui relève de leur compétence.

L'avant-projet de loi dispose qu'au plus tard dans un délai de trois mois à compter de l'entrée en vigueur de la loi, tout professionnel des soins de santé doit avoir fait l'objet d'une vaccination contre le Covid-19.

S'il n'en a pas encore fait l'objet au cours de cette période, il ne peut poursuivre l'exercice de sa profession que s'il dispose d'un certificat de test ou de rétablissement et s'il prend les mesures de protection requises.

Lorsque le professionnel des soins de santé est occupé sur la base d'un contrat de travail et qu'il ne peut poursuivre l'exercice de ses fonctions en application de la loi :

- *Durant la période allant de l'entrée en vigueur de la loi jusqu'au 31 mars 2022 au plus tard*, l'exécution de son contrat de travail est suspendue à condition qu'aucun emploi adapté ne soit possible, et il peut bénéficier d'allocations en tant que chômeur temporaire s'il remplit les conditions prévues par l'arrêté relatif au chômage : le fait qu'il ne peut pas poursuivre l'exercice de sa profession ne peut pas être considéré comme du chômage par suite de circonstances dépendantes de sa volonté ;
- *À partir du 1^{er} avril 2022*, son contrat de travail est résilié de plein droit, sans délai de préavis et sans indemnité compensatoire de préavis, auquel cas il n'est pas non plus considéré comme un chômeur par suite de circonstances dépendantes de sa volonté (allocation de chômage) ;
- *À moins qu'il ne s'oppose, avant le 1^{er} avril 2022, par écrit* à la résiliation du contrat de travail auprès de l'employeur, auquel cas l'exécution de son contrat de travail est suspendue sans salaire et sans indemnité. Au cours de cette période de suspension, le contrat de travail peut être résilié à la demande du professionnel des soins de santé sans délai de préavis et sans indemnité de préavis. Dans ce cas, il est considéré comme chômeur par suite de circonstances dépendantes de sa volonté (pas d'allocation de chômage).

Si le professionnel des soins de santé s'est vu administrer une première dose d'un vaccin contre le Covid-19 au plus tard le 31 mars 2022, la première période (ci-après « la période de transition ») est prolongée de six semaines (jusqu'au 12 mai 2022).

L'objectif est que la loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022, à l'exception des dispositions relatives au contrôle et au traitement y afférent des données à caractère personnel, qui entreront en vigueur le 1^{er} avril 2022, étant donné que, selon l'exposé des motifs, il est encore nécessaire d'accomplir un travail législatif supplémentaire à cet effet.

L'avant-projet de loi vise également à réaliser la vaccination obligatoire des professionnels indépendants des soins de santé, mais le présent avis porte sur les implications pour le droit du travail et la sécurité sociale des travailleurs salariés, pour lesquels le Conseil est compétent en première instance.

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil national du Travail a consacré un examen approfondi au texte de l'avant-projet de loi soumis pour avis, concernant la vaccination obligatoire contre le Covid-19 des professionnels des soins de santé.

Il n'a pas été en mesure de dégager de position unanime sur un certain nombre d'aspects de ce texte. Les positions divisées de ses membres sont reprises au point A.

Au point B, le Conseil indique les éléments sur lesquels il a été en mesure de dégager une position unanime, sans préjudice des différentes positions de principe de ses membres, reprises au point A.

A. Éléments sur lesquels les positions sont divisées

1. Position des membres représentant les organisations d'employeurs

En octobre, les membres représentant les organisations d'employeurs ont exprimé un avis positif sur la demande d'avis du ministre des Affaires sociales et de la Santé publique et du ministre du Travail concernant la vaccination obligatoire du personnel des soins et du bien-être. Les organisations d'employeurs reconnaissent l'importance de la vaccination, et donc y compris la vaccination du personnel des soins et du bien-être.

Ces membres notent que cet avant-projet de loi est un premier pas vers la vaccination obligatoire.

Cependant, en étudiant le présent avant-projet de loi, ils doivent conclure qu'un certain nombre de préoccupations exprimées précédemment n'ont pas été suffisamment prises en compte. Ces préoccupations sont principalement les suivantes :

- Les membres représentant les organisations d'employeurs avaient demandé que l'ensemble du personnel (et des indépendants) des secteurs des soins et du bien-être soit soumis à l'obligation de vaccination. Force est de constater que seuls les professionnels de santé visés par la loi coordonnée du 10 mai 2015 sont soumis à l'obligation vaccinale par le présent texte. En revanche, d'autres professions en contact étroit avec les patients et le virus Covid-19 ne sont pas couvertes : le personnel Horeca, de nettoyage et de logistique, ainsi que les professions de soins et du bien-être qui ne nécessitent pas de reconnaissance ou de visa (assistants sociaux, etc.). Cela entraînera des situations d'inégalité de traitement sur le lieu de travail.
- Pour le personnel non couvert par l'avant-projet de loi, il est fait référence aux consultations en cours avec les autorités régionales. Celles-ci pourraient régler l'obligation de vaccination par le biais des normes de reconnaissance/règles de qualité. La conséquence de cette ligne de conduite est que lorsqu'il est question de sanctions, il s'agit de retirer l'agrément de l'institution. Cette sanction est d'une lourdeur disproportionnée car elle touchera tout le personnel et tous les patients/clients de l'institution. De plus, elle fait peser une lourde responsabilité sur l'employeur, alors que l'obligation vaccinale est imposée au travailleur.
- L'employeur dispose de trop peu d'informations. Il ne sait pas qui a été vacciné ou non. Les organisations d'employeurs avaient proposé les pistes suivantes :
 - . Pour le personnel existant, il est préférable de fournir une preuve via le service de santé au travail.
 - . Pour le nouveau personnel, un certificat doit être fourni à l'employeur lors du recrutement.
- Les sanctions prévues par l'avant-projet de loi vont à l'encontre des principes fondamentaux de la réglementation du chômage : aussi bien pour le chômage temporaire (force majeure) que pour le chômage complet, il est question d'une situation qui doit être indépendante de la volonté du travailleur.

Dans les mesures à prendre, les employeurs sont attentifs à la continuité des services. Étant donné que le secteur est déjà aux prises avec d'importantes pénuries de personnel (principalement dues à la quatrième vague de contaminations et peut-être bientôt au variant omicron), les sanctions envisagées en matière de droit du travail risquent d'accentuer la diminution du nombre de travailleurs sur le lieu de travail.

C'est principalement pour cette dernière raison, à savoir l'importance sociale de garantir la continuité des soins, qu'il est essentiel pour les membres représentant les organisations d'employeurs que, dans le contexte actuel, il n'y ait pas de perte de personnel supplémentaire en raison des conséquences en droit du travail du non-respect de l'obligation de vaccination. Ils demandent donc au gouvernement d'élaborer d'autres conséquences qui n'ont pas d'impact sur l'organisation du travail.

Les membres représentant les organisations d'employeurs demandent que l'avant-projet de loi soit modifié sur les différents points indiqués ci-dessus.

Les membres représentant les organisations d'employeurs demandent également que le gouvernement, conformément à la décision du précédent comité de concertation sur cette question, engage rapidement un débat sur la vaccination obligatoire de toute la population.

2. Position des membres représentant les organisations de travailleurs

a. Position concernant la décision d'introduire une vaccination obligatoire dans le secteur des soins de santé

Les membres représentant les organisations de travailleurs constatent que le gouvernement fédéral a décidé d'introduire une vaccination obligatoire pour les professionnels des soins de santé, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Pour les deux secteurs, le gouvernement fédéral a aussi déjà approuvé un projet de loi/AR en première lecture. Les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent formuler les remarques suivantes au sujet de cette introduction.

Position de la FGTB

La FGTB déplore que l'avant-projet de loi ne tienne pas compte de la position des syndicats et n'ait tenu compte que des positions des organisations faïtières du secteur des soins de santé. Par principe, la FGTB ne peut accepter aucune vaccination obligatoire qui ne viserait qu'un seul secteur. Selon elle, une telle obligation n'est pas proportionnelle à l'objectif visé et aboutirait à une distinction injustifiée entre citoyens, travailleurs et secteurs, et stigmatiserait les travailleurs du secteur des soins de santé.

Si l'objectif principal de la vaccination obligatoire du personnel soignant est de protéger la santé des personnes vulnérables (malades et âgées), une obligation concernant toutes les personnes travaillant dans le secteur des soins de santé n'est pas proportionnelle à l'objectif visé, car elle vise également des personnes qui ne sont pas en contact avec des personnes vulnérables. Par ailleurs, une obligation concernant un groupe déterminé de travailleurs pourra être ressentie comme injuste par ces travailleurs, et pourra éventuellement encore renforcer la réticence des personnes concernées.

Position de la CSC et de la CGSLB

La CSC constate qu'une décision politique a été prise au sujet de la vaccination obligatoire dans le secteur des soins de santé. Elle s'oppose à la délimitation du public cible, à l'introduction beaucoup trop rapide de sanctions, à l'absence totale de concertation sociale, et à la sanction du licenciement.

La CGSLB ne se prononce pas sur la décision politique, mais elle s'oppose, comme la CSC, à l'actuel avant-projet de loi, qui tient trop peu compte des besoins et des réalités du lieu de travail, et qui n'est en outre pas suffisamment étayé par une recherche, une concertation et un bien-fondé démontré.

La CSC et la CGSLB jugent incompréhensible que le gouvernement fédéral ait pris cette décision sans d'abord mener un débat sérieux avec les partenaires sociaux sectoriels, tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Elles demandent dès lors de mettre en place immédiatement un débat entre les syndicats, les organisations d'employeurs et les autorités dans le secteur privé des soins de santé, et entre les syndicats et les autorités dans le secteur public (par le biais du Comité A) au sujet de la vaccination obligatoire des professionnels des soins de santé.

La CSC et la CGSLB déplorent également la délimitation du public cible, à savoir les professionnels des soins de santé, qui est insuffisamment réfléchie et trop limitée. Elles plaident pour un élargissement du groupe cible à toutes les personnes exerçant des fonctions à risque (par exemple personnel, mais aussi volontaires, stagiaires, étudiants... qui sont directement associés aux soins ou qui entrent de manière répétée en contact avec les patients et clients vulnérables des soins de santé). Cet élargissement doit intervenir par le biais du niveau fédéral, étant donné qu'un tel élargissement par le biais des Régions aurait des conséquences trop importantes pour la continuité des soins de santé.

b. Position concernant l'avant-projet de loi soumis pour avis

Sans préjudice de leurs positions de principe, les membres représentant les organisations de travailleurs ne se prononcent pas favorablement sur l'avant-projet de loi, qui présente des défauts dans presque tous ses aspects.

Selon les membres représentant les organisations de travailleurs, les moyens déployés sont disproportionnés (il n'est pas prouvé que l'objectif ne pourrait pas aussi être atteint sans introduire l'obligation, il est insuffisamment prouvé que l'on épuiserait ou a épuisé d'autres moyens, il n'y a pas eu de préparation suffisamment en détail concernant la gestion des conséquences (incertitudes quant au fonctionnement de la période de transition, pas d'examen du pourcentage d'abandons à la suite de la mesure, aucune solution offerte face aux pénuries de personnel, imprécision juridique quant à la licéité de l'obligation/du licenciement)).

Selon les membres représentant les organisations de travailleurs, l'avant-projet de loi n'est pas suffisamment détaillé pour faire face aux conséquences que cette période de transition et l'obligation de vaccination entraîneront. On ignore comment il conviendra de procéder dans la pratique pendant la période de transition, à la fois en ce qui concerne la campagne individuelle de sensibilisation menée par le médecin du travail et en ce qui concerne la procédure de test que les personnes non vaccinées devront suivre pour encore pouvoir continuer de travailler pendant cette période (qui paie le test, où le test sera passé, jusqu'à quand le certificat de rétablissement est valable...).

L'avant-projet de loi ne prévoit pas non plus d'investissements pour lutter contre les pénuries de personnel, ni pour ce qui concerne la revalorisation de la profession, ni pour ce qui concerne les emplois adaptés qu'il conviendrait de prévoir, éventuellement dans d'autres départements, ni pour ce qui concerne l'avenir de ces travailleurs (par exemple réorientation).

Les membres représentant les organisations de travailleurs s'opposent également aux sanctions prévues dans le projet de loi. Il n'y est pas prévu d'alternatives afin de continuer à travailler en tant que professionnel des soins de santé. Une suspension du contrat de travail des travailleurs qui ne sont pas vaccinés au 1^{er} janvier 2022 aura en outre un impact trop important sur les effectifs disponibles dans le secteur des soins de santé, accroîtra encore la charge de travail dans ce secteur, et aura ainsi un effet négatif sur la quantité et la qualité des soins de santé.

Les travailleurs ne seront pas les seuls à en souffrir : cela impactera également les patients, les clients... Les membres représentant les organisations de travailleurs s'opposent par conséquent aussi à la résiliation du contrat de travail au 1^{er} avril 2022, tout comme à l'alternative d'une suspension sans rémunération ni indemnité. Le mode de résiliation d'office sans indemnité ni délai de préavis est également très problématique. Cela ne pourra pas constituer un précédent.

Bien que la protection de la santé publique constitue, pour le législateur, un but légitime pour la prise de mesures impliquant des limitations d'autres droits fondamentaux, la résiliation du contrat de travail n'est pas proportionnelle au but poursuivi et l'on n'a pas examiné si d'autres mesures moins radicales ne pourraient pas permettre d'atteindre ce but. Ainsi, le risque réel pour des tiers dépend d'une série de facteurs tels que la nature de la fonction (métier de contact ou non), le groupe cible des patients, ainsi que l'impact des mesures de prévention, existantes et nouvelles.

Par ailleurs, il existe des possibilités de proposer un poste de travail adapté ou un autre poste de travail, en concertation permanente et en dialogue avec les personnes non vaccinées, qui n'ont pas été prises en considération par le législateur. De même, le caractère temporaire du lourd impact de la pandémie ne rendra en principe pas définitivement impossible la poursuite de l'exécution du contrat de travail.

Finalement, les membres représentant les organisations de travailleurs réitèrent leur plein soutien à la poursuite de la campagne de vaccination contre le coronavirus. Une information et une sensibilisation suffisante et correcte du public restent des moyens importants en vue d'accroître le taux de vaccination en Belgique.

B. Éléments sur lesquels une position unanime a pu être adoptée

1. Le champ d'application des mesures

Le Conseil constate que tout « professionnel des soins de santé » doit avoir fait l'objet d'une vaccination contre le Covid-19 au plus tard dans un délai de trois mois à compter de l'entrée en vigueur de la loi (article 3, § 1^{er}).

Le Conseil remarque que l'exposé des motifs précise que le champ d'application a été délimité de la sorte en raison de la répartition des compétences en Belgique. L'exercice de la médecine est une compétence fédérale. Le représentant du ministre de la Santé publique l'a informé que, pour le personnel soignant pour lequel les entités fédérées sont compétentes, il serait possible de travailler, dans le cadre de l'élaboration d'une obligation de vaccination, en intervenant sur les normes d'agrément pour les institutions qui relèvent de leur compétence.

Le Conseil considère toutefois que l'éventuel retrait par les Régions de l'agrément d'institutions relevant de leur compétence constituerait une intervention disproportionnée, qui ne cadre pas non plus avec l'énorme besoin sociétal en matière de services dans le domaine des soins de santé.

Il souhaite en tout cas souligner que, pour les conséquences en droit du travail d'un éventuel régime de vaccination obligatoire élaboré par une Région, il convient de conclure des accords/un accord de coopération avec le ministre fédéral du Travail, étant donné que le droit du travail est une compétence fédérale.

2. Au cours de la période de transition – Sensibilisation

Le Conseil constate, sur la base de l'exposé des motifs, que l'objectif des auteurs de l'avant-projet de loi est de donner aux professionnels des soins de santé le temps nécessaire pour prendre connaissance de l'obligation de vaccination et pour se faire vacciner, et que l'objectif est également de mener des campagnes de sensibilisation supplémentaires au cours de cette période de trois mois.

Dans son avis n° 2.246, le Conseil a souligné l'importance tant de la sensibilisation à la vaccination que de la sensibilisation au respect des autres mesures de prévention (collectives et individuelles).

3. Au cours de la période de transition – Le certificat de test

Le Conseil constate que si, au cours de la période de transition, le professionnel des soins de santé n'est pas encore vacciné contre le Covid-19, il ne peut poursuivre l'exercice de sa profession que s'il dispose d'un certificat de test ou de rétablissement et s'il prend les mesures de protection requises (article 3, § 1^{er}, deuxième alinéa).

Le Conseil remarque que le texte de l'avant-projet de loi ne donne aucune indication quant à la prise en charge du coût d'un test de dépistage du Covid-19, ni quant au moment et à l'endroit où un tel test de dépistage pourra être pratiqué.

4. Au cours de la période de transition – Emploi adapté

Le Conseil constate que lorsqu'en application de la loi, le professionnel des soins de santé ne peut poursuivre l'exercice de ses fonctions au cours de la période de transition (pas de certificat de vaccination, de certificat de test ou de certificat de rétablissement), l'exécution de son contrat de travail est suspendue à condition qu'aucun emploi adapté ne soit possible (article 3, § 2).

Le Conseil entend souligner l'importance d'exploiter au maximum la possibilité de maintenir les travailleurs non vaccinés au travail dans un emploi adapté (c'est-à-dire un emploi pour lequel aucun visa ou agrément n'est requis) au cours de la période de transition, vu l'actuelle pression sur le secteur des soins de santé et les absences de personnel qui existent déjà en raison du Covid-19 (pour cause de maladie, quarantaine, attestations SAT).

5. Après la période de transition – La vaccination comme condition pour l'obtention et le maintien du visa ou de l'enregistrement

Le Conseil constate qu'après la période de transition, le fait d'être complètement vacciné contre le Covid-19 sera une condition pour obtenir et conserver un visa ou un enregistrement comme professionnel des soins de santé (article 4, premier alinéa). Une exception est prévue en cas de « contre-indications médicales extrêmement rares documentées dans une attestation médicale détaillée établie par un médecin rattaché à l'un des centres de référence en allergologie » (article 4, deuxième alinéa).

Le Conseil souhaite attirer l'attention sur le fait que les travailleurs pourraient aussi avoir développé temporairement une immunité suffisante à la suite d'une infection ou d'une vaccination antérieure. Il en est tenu compte dans le cadre d'obligations vaccinales déjà existantes, comme le Conseil l'a déjà remarqué dans son précédent avis n° 2.246.

Il demande également d'examiner si les travailleurs présentant certaines maladies (comme le cancer) ne pourraient pas choisir un moment adapté pour se faire vacciner en fonction de l'évolution de leur maladie.

6. Au cours de la période de transition et après celle-ci – Connaissance du fait qu'un travailleur satisfait au statut vaccinal

Le Conseil constate qu'à partir du 1^{er} avril 2022, le directeur général de la Direction générale Soins de santé du SPF Santé publique est compétent pour le contrôle de l'obligation de vaccination contre le Covid-19 comme condition du maintien du visa ou de l'enregistrement comme professionnel des soins de santé.

Le Conseil remarque que l'avant-projet de loi ne prévoit pas de disposition quant à la manière dont un employeur peut être au courant du fait que son travailleur ou une personne qu'il souhaite embaucher a satisfait à l'obligation de vaccination, alors que des conséquences importantes sur le plan du droit du travail sont liées à ce fait, ainsi que des conséquences pour l'organisation du travail. Ce problème se pose tant au cours de la période de transition qu'après celle-ci.

Au cours de la période de transition, l'employeur doit savoir si un travailleur a satisfait à son obligation de vaccination ou s'il doit disposer d'un certificat de rétablissement ou de test.

À cet égard, le Conseil souhaite renvoyer à son avis n° 2.246, dans lequel il a souligné le rôle du médecin du travail en cas d'obligations de vaccination, dans le cadre de la législation relative au bien-être.

7. Après la période de transition – La résiliation de plein droit du contrat de travail

Le Conseil constate que lorsque le professionnel des soins de santé ne peut poursuivre l'exercice de ses fonctions en application de la loi, à partir du 1^{er} avril 2022, son contrat de travail sera résilié de plein droit, sans délai de préavis ni indemnité compensatoire de préavis, auquel cas il n'est pas considéré comme un chômeur par suite de circonstances dépendantes de sa volonté pour l'application de l'arrêté relatif au chômage (droit aux allocations de chômage) (article 3, § 4, premier alinéa).

Vu la situation de crise exceptionnelle dans laquelle cette mesure est proposée et sans que cela puisse être considéré comme un précédent, le Conseil demande que si le texte est maintenu (voir aussi le point A.), un trajet d'accompagnement (comportant formation et accompagnement de carrière...) soit prévu pour les travailleurs se trouvant dans cette situation et que les coûts inhérents à un tel trajet ne soient pas à charge du travailleur et de l'employeur. Le Conseil demande que ce problème soit réglé prioritairement, vu les pénuries de personnel qui existent également en dehors des soins de santé et la nécessité de donner une perspective aux travailleurs concernés.

8. Après la période de transition – La suspension du contrat de travail pour une durée indéterminée

Le Conseil constate qu'il n'y a pas de résiliation de plein droit du contrat de travail si le travailleur s'oppose, avant le 1^{er} avril 2022, par écrit à la résiliation du contrat de travail auprès de l'employeur, auquel cas l'exécution de son contrat de travail est suspendue sans salaire et sans indemnité. Au cours de cette période de suspension, le contrat de travail peut être résilié à la demande du professionnel des soins de santé sans délai de préavis ni indemnité de préavis. Dans ce cas, il est considéré comme un chômeur par suite de circonstances dépendantes de sa volonté (pas d'allocations de chômage) (article 3, § 4, deuxième alinéa).

Le Conseil s'interroge sur les conséquences pratiques de cette disposition en termes de sécurité, tant pour le travailleur que pour l'employeur.

Au cours de la suspension, le travailleur conserve son ancienneté, mais ne peut pas retourner au travail tant qu'il n'est pas vacciné. Cela crée une situation d'incertitude pour le travailleur, dans une situation où il n'a pas de revenus. L'employeur reste dans l'incertitude quant au retour éventuel du travailleur/quant à la nécessité de le remplacer.
