

La vaccination des salariés au Covid-19 en 6 questions

Alors que la campagne de vaccination contre le coronavirus s'accélère au Luxembourg mais également dans les pays frontaliers, la population active est désormais elle aussi invitée à recevoir son injection. Désormais, la commercialisation des vaccins contre le virus bat son plein et même si la prudence doit rester de mise, certaines entreprises envisagent peu à peu un retour au travail. Dans ce contexte, nous allons répondre aux différentes questions que se posent les employeurs.

I. L'employeur peut-il obliger ses salariés à se faire vacciner ?

L'obligation vaccinale ressort du domaine de la loi. Ainsi, seul le législateur fixe les conditions de la vaccination. Il est donc le seul à réellement pouvoir mettre en place une obligation de vaccination. **Dans l'état actuel du droit, le vaccin contre le virus du Covid-19 n'est pas obligatoire.** Dès lors, aucune entreprise n'est autorisée à l'imposer à ses salariés, peu importe le secteur d'activité.

A ce jour, au Luxembourg comme dans les pays frontaliers, **la vaccination est recommandée mais nullement obligatoire**, laissant ainsi la liberté de choix à tous.

Plus concrètement, la vaccination n'entre pas dans le rôle de l'employeur qui ne peut imposer au salarié, dans le cadre de la relation de travail, que des obligations qui ressortent de l'exécution de ses fonctions. Par conséquent, les employeurs ne pourront pas imposer aux salariés de se faire vacciner, pas plus qu'ils ne pourront faire de la vaccination contre la Covid-19 une condition de retour au travail "en présentiel" ou un critère de discrimination.

Enfin, la vaccination est un acte médical, intrusif et relatif à la santé de chacun. Il s'agit donc d'un acte de la sphère privée. Par conséquent, le fait pour un employeur de l'imposer à ses salariés est une **violation du droit de disposer de son corps et du droit à l'intégrité physique**, qui sont tous les deux des libertés fondamentales.

Même si cela n'est pas d'actualité, le gouvernement pourrait décider de rendre le vaccin obligatoire pour tout le monde ou pour une partie de la population si la situation l'exige. Néanmoins, cette décision devrait être proportionnelle au but recherché. Il s'agirait en effet d'une question de

balance entre d'une part la protection de la vie privée et d'autre part l'obligation de veiller à la santé publique des citoyens.

II. Un employeur peut-il mettre en place une campagne de vaccination ?

L'employeur a pour obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité, la santé physique et mentale de ses salariés. L'employeur peut ainsi inciter ses salariés à se faire vacciner et même promouvoir le vaccin au sein de l'entreprise en organisant une campagne de vaccination sur le lieu de travail. Certaines sociétés ont par ailleurs mis en place des tests de dépistage ou organisent par exemple déjà des séances de vaccination pour lutter contre le virus de la grippe. Dans un tel cas, il sera cependant primordial de respecter un principe fondamental : **la liberté de chacun d'accepter ou non de se faire vacciner.**

III. Le salarié dispose-t-il d'un congé spécial pour se faire vacciner pendant ses heures de travail ?

Il n'existe pas à l'heure actuelle au Luxembourg de congé spécial pour pouvoir aller se faire vacciner. Dès lors, le salarié devra poser congé ou choisir un créneau en dehors de ses heures de travail.

Rien n'empêche en revanche l'employeur d'accorder une dispense de service à son salarié le temps pour celui-ci de se rendre dans un centre de vaccination.

IV. L'employeur peut-il demander un justificatif de vaccination pour prévoir un retour progressif au travail ?

Non, le **secret médical** doit être parfaitement respecté et le salarié n'a nullement l'obligation de remettre un tel justificatif à son employeur, de même que tout autre test de dépistage négatif. Ainsi, **un employeur ne peut pas demander au travailleur une preuve de vaccination.**

Par ailleurs, le vaccin contre le coronavirus n'apporte pas la garantie d'un environnement de travail sûr. En effet, les mesures de sécurité et de prévention doivent continuer à s'appliquer pour limiter la propagation du virus. L'employeur est tenu de respecter ces règles et de veiller à ce que les travailleurs les appliquent.

La législation du travail, au Luxembourg, stipule que l'employeur doit «assurer la santé et la sécurité» de ses salariés, mais rien dans les textes n'oblige une recrue ou un salarié déjà en poste à accepter un traitement médical quel qu'il soit. L'employeur ne pourra donc en aucun cas se prévaloir de cette obligation pour demander un justificatif de vaccination.

V. L'employeur peut-il enregistrer les données de vaccination de ses collaborateurs ?

Comme déjà évoqué, le choix de se faire vacciner est une décision personnelle. Les données de vaccination, tout comme les autres données médicales, sont des **données de santé personnelles** qui sont extrêmement **sensibles et confidentielles**.

Selon le RGPD (*Règlement général sur la protection des données*), un employeur ne peut pas traiter de données de santé, sauf si la loi prévoit une exception ou si le travailleur concerné donne son consentement libre et explicite. Cette base légale n'existe pas à ce jour. S'agissant en revanche de l'accord du travailleur, étant donné qu'une relation de travail sous-entend une relation d'autorité, ce consentement n'est, dans les faits, jamais totalement libre.

Il est dès lors **interdit** pour l'employeur **de tenir une liste des collaborateurs vaccinés et non vaccinés**.

Interrogé sur la question de savoir s'il est vacciné, le salarié ne serait nullement tenu d'y répondre. Si le salarié transmet malgré tout cette information, l'employeur n'est **pas autorisé à enregistrer cette donnée** et il sera strictement interdit d'y associer la moindre conséquence, telles qu'une adaptation de son horaire ou une obligation de télétravail.

Enfin, si un employeur tente d'obtenir ces données lors d'un entretien d'embauche par exemple, le candidat aura le droit de ne pas répondre au nom du respect de la vie privée.

VI. L'employeur peut-il sanctionner un salarié qui refuse de se faire vacciner ?

Comme la vaccination reste libre, **l'employeur ne peut pas sanctionner**, voire licencier, un travailleur qui refuse de se faire vacciner, et ce même dans le secteur de la santé. Ce genre de licenciement pourrait être qualifié d'abusif et/ou de discriminatoire.

Plus concrètement, comme déjà indiqué la vaccination n'entre pas dans le rôle de l'employeur. Par conséquent, les salariés refusant la vaccination, que ce soit par l'entreprise ou autrement, ne pourront être sanctionnés par l'employeur pour ce refus, pas plus qu'ils ne pourront être contraints de rester en télétravail jusqu'à ce qu'ils soient vaccinés ce qui reviendrait à imposer la vaccination.

De même, un travailleur qui refuse de se faire vacciner **ne peut en aucun cas être défavorisé** par rapport aux autres. A l'inverse, l'employeur ne peut pas non plus récompenser un travailleur qui se serait fait vacciner (en lui octroyant, par exemple, une prime spécifique).



Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment.

En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire.

Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.