

Depuis quelques jours, de nombreux professionnels de la santé reçoivent un courrier de leur employeur, les exhortant à se faire vacciner avant le 1er janvier 2022.

S'ils n'étaient pas vaccinés avant cette date, ils seraient licenciés, et pendant la période entre le 1er janvier 2022 et le 1er avril 2022, ils devraient subir au moins un test PCR tous les trois jours et à leurs propres frais.

À cet égard et à tort, il est fait référence à une obligation légale de se faire vacciner contre le COVID-19. Bien que le gouvernement ait annoncé une telle loi et que les « lignes de force » des plans en ce sens ont été abondamment rapportées dans les médias, il faut constater que **cette loi n'existe PAS aujourd'hui**.

Il est donc compréhensible qu'il existe actuellement une confusion quant à l'application ou non de l'obligation de vaccination, dont vous serez mieux informés dans cette lettre.

Il semble y avoir encore plus de confusion concernant le contenu de l'avant-projet de loi, qui sera également abordé dans la suite de cette lettre.

A l'heure actuelle, il existe seulement un « Avant-projet de loi sur la vaccination obligatoire contre le COVID-19 des professionnels de la santé » (voir annexe).

Il faut préciser qu'il s'agit **d'un avant-projet de loi**, et non d'une proposition de loi ou d'un projet de loi, et encore moins d'une loi déjà en vigueur.

Cela signifie que cet avant-projet doit d'abord être soumis au Conseil d'État (c'est là que se trouve désormais l'avant-projet), puis qu'il doit être soumis au Conseil des ministres avant de devenir un simple projet de loi à voter.

Cela signifie **qu'à l'heure actuelle, il n'existe aucune base légale** pour imposer une telle obligation et attacher des conséquences au non-respect de cette obligation.

L'avant-projet est en cours d'élaboration depuis un certain temps et repose, entre autres, sur un avis du Conseil National de l'Ordre des Médecins dd 18.9.2021, du Conseil

National du Travail et du Conseil Supérieur pour la Protection et la Prévention au Travail dd. 15.10.2021. Notez bien que l'avant-projet parle toujours d'une vaccination obligatoire contre le **Covid-19**, alors qu'il s'agit désormais du **Covid-21** et de la variante Omicron. Cet avant-projet est donc déjà en partie obsolète et devra éventuellement être adapté en conséquence.

De plus : **même s'il y avait une base légale**, et que l'avant-projet était finalement voté comme projet de loi, selon le contenu actuel de l'avant-projet de loi, **un licenciement à partir du 1° janvier 2022, en cas de non-vaccination, ne serait pas d'application.**

L'avant-projet prévoit un processus par étapes.

L'article 3 de l'avant-projet mentionne :

« L'article 3 contient l'obligation pour tout professionnel de la santé de se faire vacciner contre le COVID-19. A compter du 1er janvier 2022, les professionnels de la santé disposent d'un délai de trois mois pour se faire vacciner.

Cela concerne aussi bien les professionnels de la santé qui travaillent déjà au 1er janvier 2022 que ceux qui obtiennent un visa ou un enregistrement au cours de ladite période de trois mois.

Pendant ces 3 mois, il n'y a pas encore de lien de nécessité entre d'une part l'obtention ou le maintien d'un visa ou d'un enregistrement et d'autre part le fait d'avoir été oui ou non vacciné contre le COVID-19. Cet article ne contient qu'une obligation de vaccination.

Les rédacteurs souhaitent donner aux professionnels de la santé le temps nécessaire pour prendre connaissance de l'obligation vaccinale et de se faire vacciner sans imposer immédiatement des sanctions en cas de non-vaccination. Il est également prévu de mener des campagnes de sensibilisation supplémentaires au cours de ces trois mois. Un signal est donné par cette disposition. C'est un signal qu'il ne faut pas ignorer. Après tout, après ces 3 mois, se faire vacciner est une condition au maintien du visa ou de

l'enregistrement. Passé ces 3 mois, aucun visa ne sera délivré et aucun enregistrement ne sera effectuée si le professionnel de la santé n'a pas de vaccination contre le COVID-19.

Le professionnel de la santé non vacciné contre le COVID-19 ne peut continuer à exercer pendant cette période de trois mois qu' à condition que :

1° il possède un certificat de test ou de rétablissement.

2° il prend les mesures de protection nécessaires, y compris au moins le port d'un masque (buccal) et le respect d'autres mesures d'hygiène conformément aux directives en vigueur telles que déterminées par les autorités compétentes. Les rédacteurs pensent principalement aux lignes directives que l'on peut trouver sur le site Sciensano (voir par exemple <https://covid-19.sciensano.be/fr/procedures/masques-buccaux/> et sur le site du Service Public Fédéral de l'Emploi, du Travail et de la Concertation Sociale (guide générique de travail sécuritaire et guides sectoriels :

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/coronavirus/guide-generique-version-8-et-guides-sectoriels-au-travail-en-toute-securite> )

Ces conditions étant cumulatives, les personnes concernées doivent à la fois avoir un certificat et continuer à prendre les mesures de protection nécessaires.

Concernant ces mesures de protection, les auteurs tiennent également à souligner que, même après la vaccination, l'application constante des mesures d'hygiène nécessaires et le port d'un masque buccal offrent une protection supplémentaire tant pour le patient que pour le professionnel de la santé. Cet avant-projet n'affecte en rien les obligations/lignes directives en la matière qui ont été élaborées dans un cadre différent.

"

Cela implique que, du 1er janvier 2022 au 31 mars 2022, aucune sanction ne pourra être prononcée au motif de non-vaccination.

Jusqu'au 31 mars 2022, un employeur ne peut pas résilier un contrat de travail au motif qu'il n'est pas vacciné contre le COVID-19. Jusqu'à ce moment, l'employeur ne peut même pas imposer des sanctions.

Il peut seulement exiger la présentation des certificats nécessaires et le recours aux mesures conservatoires. **Cependant, les détails concernant la présentation obligatoire des certificats ne sont PAS mentionnés dans l'avant-projet.**

A partir du 1er avril 2022, l'obligation de vaccination s'appliquera comme condition d'obtention et de maintien du visa ou de l'enregistrement.

Cependant, cela ne signifie pas qu'un employeur peut licencier automatiquement un salarié qui n' a pas été vacciné à compter du 1er avril 2022.

Au contraire.

L'article 7 de l'avant-projet dispose à cet égard :

« ...

Le directeur-général suit la procédure suivante s'il constate qu'un professionnel de la santé muni d'un visa ou de l'enregistrement n'a pas de vaccination contre le COVID-19 ou a refusé la dose de rappel.

Il adresse immédiatement au professionnel de la santé un avertissement par lettre recommandée dans laquelle il informe le professionnel de la santé :

1° qu'il doit avoir une vaccination contre le COVID-19 ou une dose de rappel comme condition de maintien du visa ou de l'enregistrement.;

2° qu'il est établi que le professionnel de la santé ne respecte pas cette obligation et risque donc de perdre le visa ou de l'enregistrement..

3° que le professionnel de la santé peut transmettre ses observations motivées au directeur général dans un délai de 14 jours après l'envoi de la lettre recommandée.

Après réception d'éventuelles observations et au plus tard dans les quatorze jours suivant l'expiration du délai mentionné au premier alinéa, 3°, le directeur-général prend une décision motivée concernant la suspension du visa ou de l'enregistrement. Cette décision sera adressée sans délai au professionnel de santé concerné par lettre recommandée et prendra effet à la date d'envoi de la lettre recommandée.

..."

**Cela implique que la suspension du visa ou de l'enregistrement ne prendra pas effet automatiquement le 1° avril 2022. Une décision du directeur-général est requise pour suspendre le visa ou de l'enregistrement. Une suspension peut être prononcée au plus tôt quinzième jour après le premier avertissement.**

Jusqu'à ce moment, il ne peut donc être question d'aucun licenciement au motif que le visa ou de l'enregistrement ont été suspendus.

Après tout, l'article 8 de l'avant-projet prévoit que le directeur-général, seulement après la suspension, mettra au courant un certain nombre d'autorités, dont l' INAMI, l'employeur du professionnel de la santé, le médecin-chef de l'établissement où il travaille, l' Ordre des Médecins ou des Pharmaciens. , les autorités chargées de la reconnaissance des professions de santé, le médecin responsable de la garde médicale,....

Ce n'est qu'à ce moment que l'employeur ou les autorités peuvent appliquer les mesures consécutives.

En d'autres termes, il ne peut être question d'aucun licenciement avant que la décision de suspendre le visa ou de l'enregistrement n'ait été prise.

Toutes les lettres qui sont maintenant envoyées et qui parlent d'un licenciement pour non-vaccination à partir du 1er janvier 2022 sont donc non seulement prématurées, car

il n'y a pas encore de base légale, elles ne correspondent pas non plus au texte de l'avant-projet concernant la vaccination obligatoire.

Si cela devient finalement une loi, un licenciement pour non-vaccination pourra être prononcé à partir du 16 avril au plus tôt.

En tout état de cause, après la publication d'une loi à cet effet, plusieurs cabinets d'avocats déposeront, au nom de différentes personnes morales et physiques, un recours en annulation et en suspension, ce qui signifie qu'il n'est pas certain que la loi entrera ou pourra entrer en application comme prévu.

**En tout état de cause, un licenciement au 1er janvier 2022, sur le fondement de la non-vaccination, est impossible en l'état actuel de la législation.**