

A V I S N° 2.253

Séance du mardi 30 novembre 2021

Introduction d'une absence justifiée du travail pour un test de dépistage du Covid-19 sur la base du Self Assessment Testing Tool

x x x

A V I S N° 2.253

Objet : Introduction d'une absence justifiée du travail pour un test de dépistage du Covid-19 sur la base du Self Assessment Testing Tool

Par lettre du 25 octobre 2021, messieurs F. Vandebroucke, ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, et P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, ont soumis la problématique suivante au Conseil.

Par la voix de leurs organisations représentatives, les médecins généralistes se plaignent de la charge de travail supplémentaire résultant des consultations demandées par des personnes qui, dans des circonstances ordinaires (avant l'apparition de la pandémie de Covid-19), ne se seraient pas adressées à leur médecin généraliste.

Afin de faire face à cette situation et de soulager les médecins généralistes de cette charge de travail supplémentaire extraordinaire, les autorités ont élaboré une procédure alternative, qui permet de réaliser une autoévaluation au moyen d'un outil électronique d'autoévaluation qu'elles ont développé (le Self Assessment Testing Tool ou SAT-tool), à la suite de quoi la personne peut éventuellement se voir conseiller de passer un test de dépistage du virus Covid-19, ce qui fera l'objet d'une attestation.

Les ministres demandent d'assimiler cette situation, pour les travailleurs salariés, à la certification de l'absence du travail par le médecin généraliste, et ce, dans toutes les circonstances où un certificat délivré par le médecin est obligatoire en application d'une convention collective de travail (CCT) ou du règlement de travail.

Ils proposent aux partenaires sociaux de réaliser cet objectif d'urgence, au moyen d'un régime interprofessionnel, comme une CCT du CNT, avec effet immédiat, et ce, jusqu'à la fin de la situation d'urgence épidémique.

L'examen de cette demande a été confié au groupe de travail Covid, institué au sein du Conseil. Ce groupe de travail a collaboré à cet effet avec les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.

Sur rapport de ce groupe de travail, le Conseil a conclu, le 19 novembre 2021, la convention collective de travail n° 160 introduisant une absence justifiée du travail pour un test de dépistage du Covid-19 sur la base du Self Assessment Testing Tool.

Sur rapport de ce même groupe de travail, le Conseil a émis, le 30 novembre 2021, l'avis unanime suivant, en vue de clarifier la convention collective de travail n° 160.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET ET PORTÉE DE L'AVIS

- Par lettre du 25 octobre 2021, messieurs F. Vandebroucke, ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, et P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, ont soumis la problématique suivante au Conseil.

Par la voix de leurs organisations représentatives, les médecins généralistes se plaignent de la charge de travail supplémentaire résultant des consultations demandées par des personnes qui, dans des circonstances ordinaires (avant l'apparition de la pandémie de Covid-19), ne se seraient pas adressées à leur médecin généraliste.

Il s'agit plus particulièrement du fait que des citoyens/travailleurs salariés présentant des symptômes légers pouvant indiquer une infection au virus Covid-19 s'adressent à un médecin généraliste. Dans la période précédant la pandémie de Covid-19, ces personnes n'auraient pas consulté de médecin généraliste et, parmi ces personnes, les travailleurs salariés se seraient rendus à leur travail.

Ces personnes s'adressent actuellement à un médecin généraliste parce que, dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus Covid-19, elles souhaitent se faire tester (ou soumettre la question à l'appréciation du médecin) et ont besoin pour ce faire d'un code d'activation (corona test prescription code ou code CTPC) ainsi que, dans le cas des travailleurs salariés, d'une attestation d'absence pour leur employeur et de la clarté sur leur statut juridique.

- Afin de faire face à cette situation et de soulager les médecins généralistes de cette charge de travail supplémentaire extraordinaire, les autorités ont, dans l'intervalle, développé un outil électronique d'autoévaluation pour le virus Covid-19 (le Self Assessment Testing Tool ou SAT-tool). Cet outil est consultable depuis le 3 novembre 2021.

Le SAT-tool a été développé spécifiquement pour les personnes présentant des symptômes qui pourraient indiquer une infection au virus Covid-19. Il permet aux citoyens d'évaluer s'ils doivent ou non passer un test de dépistage du Covid-19, ou s'ils doivent consulter un médecin. En complétant un questionnaire portant sur les symptômes qu'elle présente, la personne peut obtenir trois conseils du SAT-tool : pas d'autre suivi nécessaire, passer un test de dépistage du Covid-19 (en cas de symptômes bénins) ou consulter le médecin généraliste (en cas de symptômes graves, si l'on appartient à un groupe à risque ou si l'état de santé se dégrade rapidement).

Si la personne se voit conseiller de passer un test de dépistage du Covid-19, elle pourra générer elle-même un code CTPC pour un test gratuit de dépistage du Covid-19. Ce code lui permettra ensuite également de prendre rendez-vous dans un centre de test ou dans une pharmacie. Il faut pouvoir produire un exemplaire (électronique ou imprimé) du questionnaire complété du SAT-tool pour pouvoir passer le test de dépistage gratuit.

- Concrètement, les ministres des Affaires sociales et de la Santé publique et du Travail proposent au Conseil d'assimiler cette « procédure alternative » à une attestation établie par le médecin généraliste, au moyen d'un régime interprofessionnel, comme une CCT du CNT, de sorte que la procédure alternative tienne lieu de justification de l'absence du travail.

Il est proposé que cet accord produise ses effets immédiatement. L'objectif est de couvrir la période qui verra la circulation, parallèlement au Covid-19, de différents autres virus pouvant provoquer des symptômes légers similaires et pouvant être confondus avec des symptômes légers du Covid.

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil national du Travail a examiné la problématique de manière approfondie. Il a collaboré à cet effet avec les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.

A. Le contexte exceptionnel et l'instrument choisi

- Le Conseil comprend les motifs qui sous-tendent la demande des ministres, à savoir l'élaboration d'un régime permettant de prévenir une propagation plus importante du virus Covid-19 et de garantir un retour rapide et en toute sécurité au travail des personnes qui se sentent à même de travailler, sans surcharger inutilement les médecins généralistes.
- Vu les raisons précitées d'une prise rapide de décision, le Conseil a exécuté cette demande le 19 novembre 2021 au moyen d'une convention collective de travail spécifique et temporaire.

Le Conseil souligne le caractère exceptionnel et temporaire de la mesure, qui ne peut être considérée comme un précédent. La raison de l'absence avec maintien de la rémunération (voir ci-après) ne peut être considérée comme un précédent pour de futures situations. La présente décision intervient dans un contexte de crise, qui doit être considéré comme exceptionnel et unique.

Les partenaires sociaux ont dès lors conclu la CCT n° 160 pour une durée déterminée, à savoir du 19 novembre 2021 au 28 février 2022.

B. La spécificité du régime

Le Conseil remarque que l'objectif est de donner, au moyen du régime élaboré dans la CCT, un encadrement clair à l'outil électronique d'autoévaluation élaboré par les autorités pour le virus Covid-19 (le Self Assessment Testing Tool ou SAT-tool), pour ce qui concerne les travailleurs qui en font usage et qui, sur la base des symptômes légers qu'ils indiquent, se voient conseiller de passer un test de dépistage du virus Covid-19, sans devoir se rendre pour cela chez leur médecin généraliste.

Les personnes présentant des symptômes plus graves sont invitées par le SAT-tool à consulter directement un médecin. Un travailleur qui est dans l'impossibilité d'effectuer son travail pour cause de maladie reçoit ensuite de son médecin un certificat d'incapacité de travail (et a droit au salaire garanti pour maladie pour lequel il existe un régime sur la base de l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) et ne doit dès lors pas avoir recours au régime prévu dans la nouvelle CCT.

Le SAT-tool n'est pas destiné aux travailleurs qui doivent passer un test de dépistage parce qu'ils ont eu un contact à haut risque, ou parce qu'ils souhaitent obtenir un Covid Safe Ticket (CST) valide ou afin de voyager, et ce n'est donc pas le cas non plus du régime de la nouvelle CCT.

C. L'attestation d'absence et la durée de l'absence

- Le Conseil rappelle qu'en avril 2020, il a élaboré un régime de quarantaine pour les citoyens et travailleurs salariés qui doivent se placer en quarantaine (ou en isolement). Le travailleur salarié qui est apte à travailler mais qui ne peut pas se rendre sur le lieu de travail en raison du fait qu'il est « mis en quarantaine » reçoit un certificat de quarantaine (dont le modèle figure en annexe de l'arrêté royal n° 37¹).

Ce certificat de quarantaine se distingue d'un certificat d'incapacité de travail qui est délivré par un médecin lorsque le travailleur n'est pas apte à travailler (et est donc malade).

- Le Conseil constate qu'il est nécessaire que le SAT-tool délivre une attestation d'absence au travailleur pour la situation spécifique où celui-ci utilise le SAT-tool et se voit conseiller de passer un test de dépistage sans devoir consulter un médecin.

Il demande que l'attestation délivrée par le SAT-tool puisse clairement être distinguée du certificat précité de quarantaine, en mentionnant brièvement la raison pour laquelle elle a été délivrée (symptômes légers, conseil de se faire tester sur la base du SAT-tool) et en indiquant la date et l'heure auxquelles elle a été établie.

¹ Arrêté de pouvoirs spéciaux n° 37 du 24 juin 2020 pris en exécution des articles 2 et 5 de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus Covid-19 (II) visant à soutenir les travailleurs.

Cela permet à l'employeur d'apprécier si le travailleur a complété le SAT-tool et passe donc un test de dépistage sur cette base (et si l'absence du travail est donc invoquée à cette fin), et d'apprécier la durée de validité de l'attestation d'absence (voir ci-après).

Le Conseil demande en outre de prévoir clairement sur l'attestation que l'objectif est que le travailleur communique cette attestation à son employeur pour justifier son absence du travail pour passer un test de dépistage.

- L'article 3, premier alinéa de la CCT n° 160 dispose que, sur la base de cette attestation, le travailleur qui ne peut pas télétravailler aura le droit de s'absenter du travail pendant le temps qui est nécessaire pour passer un test de dépistage visant à vérifier s'il est infecté au virus Covid-19, et ce, entre le moment où l'attestation d'absence est établie et le moment où il obtient le résultat du test, pour une durée maximale de 36 heures à partir de l'établissement de l'attestation d'absence.

Le travailleur qui peut télétravailler est autorisé à s'absenter du travail pendant le temps qui est nécessaire pour passer un test de dépistage visant à vérifier s'il est infecté au virus Covid-19. Dans ce cas, le travailleur continue d'exécuter le contrat de travail par le biais du télétravail jusqu'à ce qu'il obtienne le résultat de ce test, pour une durée maximale de 36 heures à partir de l'établissement de l'attestation d'absence par le Self Assessment Testing Tool (article 3, deuxième alinéa de la CCT n° 160).

Pour l'appréciation du « temps nécessaire » pour passer le test de dépistage, voir ci-après au point F.

À partir du moment où le travailleur obtient le résultat du test, et ce au plus tard après 36 heures, ce sont les régimes existants qui s'appliquent.

Si le résultat du test est positif, un médecin déterminera ensuite si le travailleur se voit délivrer un certificat de quarantaine ou un certificat d'incapacité de travail. Dans le premier cas, le travailleur qui peut télétravailler pourra continuer de travailler. Si cela ne lui est pas possible, il pourra avoir recours à une indemnité pour cause de chômage temporaire.

Si le résultat du test est négatif, le travailleur qui ne pouvait pas télétravailler reprend également le travail, à moins qu'il ne puisse pas reprendre le travail à ce moment-là en raison d'une autre maladie que le Covid-19, constatée par un médecin. Il se trouve à ce moment-là dans une situation d'incapacité de travail pour laquelle il existe un régime sur la base de l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

D. Le statut juridique et financier du travailleur

Le Conseil répète que l'objectif de la CCT n° 160 est de donner aux travailleurs qui présentent des symptômes légers, qui sont aptes au travail mais qui doivent se faire tester sur la base de l'analyse et de l'avis du SAT-tool, ainsi qu'à leurs employeurs, la clarté sur leur situation juridique et financière.

L'article 6 de la CCT n° 160 prévoit dès lors un régime qui offre au travailleur apte au travail se trouvant dans cette situation la possibilité de s'absenter du travail pendant le temps nécessaire pour se faire tester (pour la durée, voir ci-avant), en tant que raison spécifique de s'absenter du travail qui est couverte par le salaire garanti, lequel est égal au salaire normal tel que calculé conformément à la législation relative aux jours fériés.

E. L'organisation de la stratégie de test

- Le Conseil souligne que le régime qu'il a élaboré fait partie d'un ensemble beaucoup plus large de mesures de lutte contre la propagation du virus Covid-19.

Tout d'abord, il convient de noter que la CCT n° 160 ne porte pas préjudice aux accords et régimes qui sont d'application dans les entreprises en exécution du « Guide générique : au travail en toute sécurité pendant la crise du coronavirus ».

Par ailleurs, le Conseil souhaite souligner qu'il est essentiel que tous les acteurs continuent de jouer le rôle qui leur est imparti tant que la crise sanitaire actuelle persiste.

Les médecins généralistes en particulier continuent d'avoir pour rôle d'évaluer correctement les travailleurs en fonction de l'établissement soit d'un certificat de quarantaine, soit d'un certificat d'incapacité de travail. Les partenaires sociaux soulignent à cet égard l'importance de l'utilisation correcte par les médecins du certificat de quarantaine.

Les autorités régionales compétentes doivent veiller à ce que le suivi des contacts se déroule de manière efficace, de sorte que les travailleurs qui ont eu un contact à haut risque puissent obtenir par ce biais le code d'activation pour leur test de dépistage, et ne doivent pas se rendre à cet effet chez leur médecin généraliste.

- Plus particulièrement, le Conseil invite les autorités compétentes, dans l'intérêt de la relance socioéconomique, à organiser la stratégie de test de la manière la plus efficace et effective possible, de sorte que le nombre d'absences nécessaires du travail soit le plus bas possible et que la durée de ces absences soit la plus brève possible.

Il a pris connaissance du fait que le SAT-tool offre la possibilité, au moyen du code de test, de prendre un rendez-vous dans un centre de test ou dans une pharmacie, et indique au moyen de cartes interactives les endroits où des rendez-vous peuvent être pris (par des points verts).

Le Conseil demande en outre que la capacité de test des pharmacies, qui se compose de tests antigéniques dont le résultat est disponible très rapidement après le test, soit prioritairement affectée aux travailleurs et que l'attention des pharmacies soit attirée sur ce point.

Il demande également que le SAT-tool mentionne explicitement qu'un travailleur peut se rendre prioritairement dans une pharmacie pour un test antigénique rapide et que, pour une personne présentant des symptômes, un test antigénique rapide est équivalent, d'un point de vue épidémiologique, à un test PCR.

F. L'apport de la preuve de l'absence et autres modalités

- Le Conseil est d'avis qu'il est nécessaire de prévoir un bon encadrement, au niveau de l'entreprise, des absences des travailleurs qui se font tester sur la base de l'avis du SAT-tool.
- En premier lieu, le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son absence. À cet effet, il doit transmettre à son employeur l'attestation d'absence délivrée par le SAT-tool (article 4, § 1^{er} de la CCT n° 160).

Le Conseil demande que, s'il s'agit d'un travailleur salarié, l'attestation d'absence soit adaptée afin qu'elle mentionne que l'objectif est le travailleur la transmette immédiatement à son employeur.

Le Conseil rappelle que le travailleur qui est mis en quarantaine et reçoit un certificat de quarantaine peut télétravailler malgré ce certificat de quarantaine. Ce régime reste intégralement d'application. Le Conseil souligne que l'objectif est qu'il en aille de même pour un travailleur auquel une attestation d'absence est délivrée sur la base du SAT-tool.

Le travailleur qui télétravaille doit lui aussi avertir son employeur de son absence du travail pour passer un test de dépistage du Covid-19, afin de pouvoir bénéficier de l'absence justifiée pendant la durée nécessaire pour se déplacer jusqu'au lieu où il passe le test de dépistage et pour passer ce test.

- En deuxième lieu, le travailleur doit utiliser l'absence du travail pour la fin pour laquelle elle a été autorisée (article 4, § 2 de la CCT n° 160).
- En troisième lieu, l'objectif n'est pas que le travailleur transmette également à son employeur un exemplaire (électronique ou imprimé) du questionnaire complété du SAT-tool (qui doit être présenté lors du test de dépistage). Il serait préférable que ce point soit précisé dans le SAT-tool.

Le travailleur n'est pas non plus tenu de communiquer à son employeur le résultat de son test de dépistage (article 4, § 4 de la CCT n° 160).

Le Conseil souligne que la vie privée du travailleur doit être garantie dans ce cadre. Il indique dès lors que toute information fournie à cet égard par le travailleur à l'employeur devra être utilisée dans la stricte limite de ce qui est nécessaire pour apporter la preuve suffisante du fait qu'il a droit au salaire et pour contrôler les limites du droit à l'absence du travail. Les informations peuvent uniquement être conservées pour ce motif et pas plus longtemps que nécessaire.

- En quatrième lieu, l'article 5 de la nouvelle CCT n° 160 requiert que le travailleur passe le test de dépistage du Covid-19 le plus rapidement possible après qu'il s'est vu conseiller de le faire sur la base du SAT-tool. Dans le cadre de la lutte contre le virus Covid-19 et en raison du risque potentiel qu'il représente, il est important que le travailleur ne se rende plus au travail (s'il ne télétravaillait pas déjà) et, en tout cas, passe le test de dépistage le plus rapidement possible.

La vitesse à laquelle il pourra passer le test de dépistage dépendra naturellement de la capacité de test et des possibilités de test à proximité. Il convient de tenir compte à cet égard de la distance raisonnable que le travailleur est susceptible de parcourir à cet effet.

Dans la CCT n° 160, il est également demandé au travailleur que, dans le choix de l'instance de test, il tienne compte de celle qui pourra lui fournir le résultat du test le plus rapidement possible. Dans de nombreux cas, il s'agira d'une pharmacie (de garde) dans son quartier (voir ci-avant), bien qu'un certain nombre de centres de test travaillent également avec des tests antigéniques rapides.

- Finalement, le Conseil souligne que l'absence justifiée du travail prend fin lorsque le travailleur reçoit le résultat du test, et ce, au plus tard 36 heures après l'établissement de l'attestation d'absence. En tout cas, dès qu'il connaît le résultat du test, le travailleur avertit l'employeur de sa reprise du travail ou de la prolongation de son absence (article 4, § 3 de la CCT n° 160).

G. La prévention de l'usage abusif du système

- Le Conseil demande d'organiser le SAT-tool de manière à prévenir toute forme d'abus. Il convient plus particulièrement d'éviter que des personnes n'aient recours à cet outil pour obtenir un code de test gratuit en indiquant à cet effet des symptômes qu'elles ne présentent pas.

Il a appris qu'afin de limiter les abus, les autorités ont prévu qu'il n'est possible de demander un code d'activation pour un test de dépistage après avoir complété le SAT-tool, qu'une seule fois au cours d'une période donnée (à savoir 11 jours).

Il demande aux autorités de comparer les différents flux de données afin de prévenir tout usage inapproprié du système.

- Le Conseil a repris dans la CCT n° 160 une disposition visant le même objectif. Pendant la durée de la CCT, le travailleur ne peut avoir recours qu'au maximum trois fois à la possibilité de s'absenter du travail pour un test de dépistage du Covid-19 sur la base du SAT-tool (article 7 de la CCT n° 160).

H. La durée de la CCT et son évaluation

- Le Conseil conclut la CCT n° 160 pour une durée déterminée, à savoir du 19 novembre 2021 au 28 février 2022 (article 8 de la CCT n° 160).

Cette période couvre la saison hivernale et de la grippe, au cours de laquelle le virus Covid-19 et d'autres virus circulent plus facilement et les symptômes peuvent être confondus.

- Le Conseil va assurer un monitoring de l'impact du système de l'absence justifiée du travail pour un test de dépistage du Covid-19 sur la base du SAT-tool sur les employeurs et les travailleurs pendant la durée de cette CCT, en vue d'éventuellement y apporter des corrections, si nécessaire (article 9 de la CCT n° 160).
- Le Conseil demande également d'évaluer le SAT-tool à intervalles réguliers et d'associer les partenaires sociaux à cette évaluation.

I. La communication à l'intention des employeurs et des travailleurs

- Le Conseil constate que ses membres souhaitent mener une campagne de communication concertée sur le régime de la nouvelle CCT n° 160, pour faire connaître le système aux employeurs et aux travailleurs. Il demande aux autorités d'associer les partenaires sociaux à leurs propres initiatives en la matière, de sorte que les autorités puissent aligner leur propre communication au sujet du système sur celle des partenaires sociaux.
- Le Conseil demande également aux autorités d'informer aussi les travailleurs, sur le portail de la santé en ligne Masanté.be, de l'existence de cette CCT et de leur droit à une absence justifiée, éventuellement au moyen d'un lien vers une page contenant davantage d'informations.
- Par ailleurs, le Conseil estime que le SAT-tool et les informations y afférentes ne sont pas suffisamment faciles à retrouver, et il invite également les autorités à améliorer la disponibilité de la communication existante sur le Covid.

En outre, il conviendrait de rendre les informations données plus accessibles et plus conviviales, et d'harmoniser davantage les informations disponibles sur les différents sites. Il est par exemple question, sur le site Masanté.be, de « l'application d'auto-évaluation », alors que le site du SAT-tool (sat.info-coronavirus.be) mentionne uniquement les termes « Self Assessment Testing ».

J. Le champ d'application de la CCT

Le Conseil souhaite remarquer que la CCT n° 160 ne s'applique en effet qu'aux employeurs et aux travailleurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Le Conseil juge qu'il serait indiqué d'élaborer un régime analogue à celui prévu dans la CCT pour les travailleurs auxquels la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ne s'applique pas.

Il invite dès lors le gouvernement à prendre les dispositions nécessaires à cette fin.
