



Impact de Corona sur le droit du travail (version 23-06-2021)

Contenu

§1 La procédure de chômage simplifiée ("procédure corona") continue à s'appliquer à toutes les entreprises jusqu'au 30.09.2021	2
§2 Chômage économique des ouvriers	3
Motif	3
Durée	3
Autres formalités	3
§3 Le chômage économique des employés	3
Motif	3
Condition préalable : plan d'entreprise/cct	4
Durée	4
Autres formalités	5
§4 Assimilation du chômage corona pour les vacances	5
§ 5 Allocations de chômage au retour de l'étranger	7
§6 mesures complémentaires de droit social	7
1. Heures supplémentaires volontaires	7
2. Chômage temporaire pour la garde d'un enfant.	8
a. A la suite d'une fermeture de l'école, de la crèche, du centre d'accueil ou du service pour personnes handicapées	8
b. En raison du fait qu'un enfant est en quarantaine	8
§7 congé de vaccination	8
- Obligations du travailleur	8
- Preuve du rendez-vous de vaccination et protection de la vie privée du travailleur	8
- Informations importantes	9
- Durée	9
§8 les tests sur le lieu de travail	9
1. Test rapides	9
a. Gestion des clusters sur le lieu de travail	9
b. Test préventif sans contamination connue : évaluation du risque spécifique par le médecin du travail	9
c. A la demande du médecin inspecteur social	10

2.	Autotests	11
3.	Questions et réponses.....	11
4.	Informations supplémentaires	12

Impact de Corona sur le droit du travail (version 23-06-2021)

§1 La procédure de chômage simplifiée ("procédure corona") continue à s'appliquer à toutes les entreprises jusqu'au 30.09.2021

La procédure simplifiée pour chômage corona (procédure corona) introduite à partir du 13 mars 2020 continuera à s'appliquer du 01.10.2020 au 30.09.2021 pour tous les secteurs.

La procédure simplifiée couvre à la fois le chômage pour raisons économiques et le chômage dû à un cas de force majeure imputable au coronavirus. La procédure a été considérablement simplifiée, tant pour le travailleur que pour l'employeur.

Concrètement, cela signifie que :

- Tous les employeurs peuvent invoquer la procédure simplifiée pour le chômage pour cause de force majeure (procédure corona) **jusqu'au 30 septembre 2021**.
- L'employeur doit remplir le document DRS scénario 5 (déclaration électronique de risque social dans laquelle l'employeur indique le nombre de jours pendant lesquels le salarié est temporairement au chômage). Si dans ce document, l'employeur indique que le chômage est un cas de force majeure (en indiquant le code "nature du jour" 5.4 et le motif "coronavirus"), le document sera considéré comme notification obligatoire à l'ONEM. Ce formulaire peut être rempli par votre secrétariat social. Vous pouvez donc simplement contacter le gestionnaire du dossier.
- Les employeurs ne sont pas tenus de délivrer des formulaires de contrôle et ne sont pas obligés d'enregistrer ces formulaires dans le livre de validation.
- Les demandes d'allocations peuvent être faites au moyen du formulaire simplifié C3.2 travailleur-corona.
- Le montant de l'allocation est de 70 % du salaire plafonné. L'augmentation de 5,63 euros par jour de chômage est maintenue.
- Si, à partir du 13 juillet 2020, un employeur introduit une période de chômage temporaire pour cause de force majeure à la suite de l'épidémie du coronavirus ou augmente le nombre de jours de chômage temporaire de ses travailleurs, l'employeur est tenu d'en informer les travailleurs à l'avance.
- La semaine de travail obligatoire après une période de chômage ne s'applique pas dans le cadre du régime simplifié « procédure corona ».

! Si l'employeur veut malgré tout continuer à utiliser le régime de chômage temporaire pour raisons économiques et indique « raisons économiques » comme raison du chômage temporaire dans la DRS scénario 5 (en mentionnant le code « nature du jour » 5.1), les procédures existantes restent d'application (communication du chômage temporaire prévu pour raisons économiques, communication du premier jour de chômage effectif, semaine de travail obligatoire, etc.).

Remarque : Depuis le 1er septembre 2020, la procédure simplifiée (procédure corona) ne pouvait être appliquée que dans deux cas : il fallait appartenir à un secteur gravement touché ou être reconnu comme entreprise gravement touchée. Si l'on ne se trouvait pas dans l'une de ces deux situations, il fallait suivre la procédure de chômage économique ordinaire. Le 6 novembre, le gouvernement a décidé de rouvrir la procédure simplifiée pour cause de coronavirus (procédure corona) à toutes les entreprises. Il est donc indifférent, au moins jusqu'au 30 septembre 2021, que l'entreprise soit elle-même gravement touchée ou qu'elle appartienne à un secteur gravement touché.

Remarque : Pour le chômage ne résultant pas de l'épidémie du coronavirus, les principes du chômage économique peuvent toujours être invoqués.

§2 Chômage économique des ouvriers

Motif

Pour que le chômage économique s'applique aux ouvriers, il doit être dû à une cause économique.

Durée

En principe, pour les ouvriers on peut demander trois 3 types de régimes de chômage économique différents :

- Vous pouvez demander un régime de "suspension totale". Cela signifie que l'on ne travaillera plus du tout. Normalement, vous pouvez introduire ce régime pour une durée maximale de 4 semaines. Après la période de suspension totale, une semaine de travail obligatoire doit être introduite.
- Vous pouvez introduire un régime de « grande suspension ». Cela signifie qu'il y a moins de 3 jours de travail par semaine ou moins d'1 semaine de travail par 2 semaines. Normalement, vous avez la possibilité d'instaurer ce régime pendant une durée maximale de 3 mois.
- Vous pouvez introduire un régime de "petite suspension". Cela signifie qu'il a au moins 3 jours de travail ou au moins 1 semaine de travail par 2 semaines. Vous pouvez introduire ce régime pour max. 12 mois.

Autres formalités

Les autres formalités prévues pour le régime de chômage économique doivent être respectées. Pour les ouvriers, vous pouvez faire une demande de chômage économique selon les principes et les formalités qui figurent sur la fiche d'information suivante de l'ONEM : <https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e22> .

§3 Le chômage économique des employés

Motif

Pour appliquer le chômage économique aux employés, contrairement aux ouvriers, il faut remplir les "conditions préalables ».

Pour les employés, le régime de chômage économique peut généralement être invoqué si les conditions suivantes sont cumulativement remplies :

- les employés et les employeurs relevant du champ d'application de la loi sur les conventions collectives de travail
- les entreprises en difficulté ;
- les entreprises liées par une convention collective ou un plan d'entreprise

La condition préalable "entreprises en difficulté" est remplie comme suit dans le cadre du régime de chômage économique ordinaire :

- diminution du chiffre d'affaires ou de la production à concurrence d'au moins 10 % durant l'un des quatre trimestres précédant la demande par rapport au même trimestre de l'une des deux années calendrier précédant la demande ;
- chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers à concurrence d'au moins 10 % du nombre total de jours déclarés à l'ONSS durant le trimestre précédant le trimestre de la demande ;
- baisse, à concurrence d'au moins 10 %, des commandes durant l'un des quatre trimestres précédant la demande rapport au même trimestre de l'une des deux années calendrier précédant la demande ;
- reconnaissance par la ministre de l'Emploi.

Condition préalable : plan d'entreprise/cct

L'exigence d'une convention collective de travail (secteur/entreprise) ou d'un plan d'entreprise pour pouvoir faire appel au chômage économique doit également être remplie. (Un modèle de plan d'entreprise peut être trouvé ici :

<https://emploi.belgique.be/fr/actualites/mesures-transitoires-regime-de-chomage-economique>). La CCT n° 147 relative au chômage des employés pour raisons économiques a été conclue. Les entreprises qui ne sont pas liées par une CCT d'entreprise pourront invoquer la CCT n° 147 afin de bénéficier du chômage économique des employés. Entre-temps, les partenaires sociaux du Conseil national du travail ont conclu la CCT n° 148, qui prolonge ce système jusqu'au 31 décembre 2021. Pour chaque jour où un employé est temporairement au chômage pour raisons économiques, la CCT n° 148 prévoit une indemnité supplémentaire de 5,63 euros versée par l'employeur.

Étant donné que la CCT n° 148 prévoit un arrangement complémentaire, vous pouvez aussi opter pour la conclusion de votre propre convention ou plan d'entreprise. Les conventions et plans existants restent pleinement applicables.

Pour vérifier si vous remplissez les conditions préalables, vous pouvez envoyer un formulaire C106A à l'ONEM. Le modèle de formulaire se trouve ici : <https://www.onem.be/fr/formulaires/c106a>.

Si vous êtes lié par un plan d'entreprise et non par une CCT, vous ne devez pas introduire le formulaire C106A auprès de l'ONEM. Le plan d'entreprise, ainsi que le formulaire C106A doivent alors être envoyés à la Commission Plans d'entreprise du SPF Emploi qui statuera sur les conditions invoquées.

Durée

Pour les employés, les régimes de chômage économique suivants peuvent, en principe, être demandés :

- Vous pouvez suspendre totalement le contrat de travail. Cela signifie qu'on ne travaille plus du tout. Vous pouvez introduire ce régime pour **max. 16 semaines** calendrier par année calendrier.
- Vous pouvez suspendre partiellement le contrat de travail, ce qui signifie qu'il doit être travaillé au moins 2 jours par semaines (c'est encodé électroniquement comme une grande suspension). Vous pouvez introduire ce régime pour **max. 26 semaines** calendrier par année calendrier.

Autres formalités

Les autres formalités prévues dans un système de chômage économique doivent être respectées. Pour les employés, vous pouvez faire une demande de chômage économique selon les principes et les formalités qui figurent sur la fiche d'information suivante de l'ONEM: <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/e55> .

§4 Assimilation du chômage corona pour les vacances

Normalement, les jours de chômage temporaire dus à un cas de force majeure ne sont pas pris en compte pour le calcul du droit aux vacances des ouvriers et des employés. Toutefois, à la suite de la crise du coronavirus, de nombreux salariés ont été placés sous le régime de chômage pour raison de force majeure et ont donc constitué moins de droits aux vacances. C'est pourquoi le gouvernement fédéral a décidé, par AR, de mettre sur un pied d'égalité les jours de chômage temporaire pour cause de force majeure corona, afin que cela n'ait aucune incidence sur le droit aux vacances du salarié.

Les jours de chômage temporaire corona étaient déjà assimilés pour la constitution des droits aux vacances/paiements de congés payés pour la période du 1er février 2020 au 31 août 2020 inclus. Au début de cette année, les partenaires sociaux du CNT ont conclu un accord sur la prolongation de cette assimilation du chômage temporaire pour cause de force majeure jusqu'au 31 décembre 2020. Toutefois, cette mesure a été subordonnée à l'octroi d'une compensation financière par le gouvernement.

Ce régime de compensation et l'arrêté royal prévoyant l'équivalence jusqu'au 31 décembre 2020 ont été publiés au Journal officiel.

Le régime d'indemnisation prévoit

- une compensation financière du coût pour l'employeur du système de congés annuels des employés ;
- un budget ou une subvention pour les fonds de vacances du système de congés annuels des ouvriers.

Les deux régimes sont décrits ci-dessous.

1. Budget pour les ouvriers

Le gouvernement prévoit un budget pour l'équivalence des jours de chômage corona pour les ouvriers en 2020. Ce budget sera alloué à l'Office national des vacances annuelles, qui l'utilisera pour payer les congés payés des ouvriers.

2. Budget pour les employés

Le gouvernement fournit également un budget pour l'équivalence des jours de chômage corona pour les employés en 2020, mais les modalités sont différentes. Elles s'appliqueront aux employeurs qui ont occupé des employés au cours du deuxième trimestre 2020. Le pourcentage de compensation calculé pour chaque employeur individuellement déterminera s'il aura « effectivement » droit à une certaine compensation. C'est l'ONSS qui calculera et accordera la compensation. Pour les employeurs qui emploient toujours du personnel au cours du deuxième trimestre 2021, l'ONSS déduira le montant de la compensation octroyée des cotisations dues pour le deuxième trimestre 2021. Tout crédit non utilisé sera reporté aux trimestres suivants de 2021.

Le pourcentage de compensation sera déterminé sur la base du nombre de jours où l'employeur a invoqué le chômage pour raison de force majeure corona lors du deuxième trimestre 2020. On calculera le rapport entre le nombre de jours de chômage temporaire corona et le nombre normal de jours de travail par employé au cours du deuxième trimestre et on prendra la valeur moyenne. Ce pourcentage déterminera le montant de la compensation.

- Les employeurs pour lesquels le pourcentage moyen est inférieur à 10 ne reçoivent aucune compensation.
- Les employeurs pour lesquels le pourcentage moyen est supérieur ou égal à 10 et inférieur à 20 reçoivent une compensation de 33 %.
- Les employeurs pour lesquels le pourcentage moyen est égal ou supérieur à 20 et inférieur à 50 reçoivent une compensation de 66 %.
- Les employeurs pour lesquels le pourcentage moyen est supérieur ou égal à 50 reçoivent une compensation de 100 %.

Concrètement, les employeurs dont le taux de chômage corona des employés atteignait au moins 10 % lors du deuxième trimestre 2020 auront droit à une compensation du coût supplémentaire. Les employeurs les plus gravement touchés recevront une compensation plus importante et les employeurs dont le taux de chômage corona des employés est inférieur à 10% lors du deuxième trimestre 2020 ne recevront aucune compensation en 2021.

Pour les 2e, 3e et 4e trimestres 2020, les calculs du nombre de jours de chômage temporaire corona des employés par rapport au nombre normal de jours de travail par employé sont additionnés et multipliés par le pourcentage de compensation applicable.

Le résultat déterminera la part/le poids de l'employeur par rapport aux autres employeurs. Le budget sera ensuite réparti entre les employeurs.

L'ONSS calculera et accordera la compensation. Le montant de la compensation dépendra donc de divers facteurs tels que les prestations globales des employés et leur nombre de jours de chômage. L'ONSS déduira le montant de la compensation octroyée des montants dus à l'ONSS pour le deuxième trimestre 2021. Tout crédit restant pourra être reporté sur les trimestres suivants de 2021.

§ 5 Allocations de chômage au retour de l'étranger

Si le travailleur revient de l'étranger et est mis en quarantaine, il peut avoir droit à des allocations de chômage sous certaines conditions :

- Le travailleur ne doit pas être en incapacité de travail
- Aucun travail ne peut être effectué, par exemple, le télétravail est impossible.

Une quarantaine qui résulte d'un voyage non essentiel (tourisme) dans une zone rouge (à la date du départ) n'ouvre pas le droit aux allocations de chômage, car il ne s'agit pas d'un cas de force majeure.

Lorsque le travailleur revient d'une zone "orange" ou "rouge" (pour autant qu'elle n'était pas rouge au départ), il peut bénéficier des allocations en tant que chômeur temporaire s'il peut présenter un certificat de quarantaine de son médecin.

L'ONEM effectuera des contrôles et refusera l'allocation de chômage temporaire ou demandera le remboursement si les conditions ne sont pas remplies (par exemple, en cas d'interdiction de voyager au départ).

Bien entendu, le travailleur et l'employeur peuvent également choisir de planifier des vacances ou des jours de récupération d'un commun accord.

Les travailleurs occupant des fonctions critiques dans des secteurs essentiels ne doivent pas nécessairement passer en quarantaine et peuvent travailler à l'extérieur. Ils doivent toutefois présenter une attestation de leur employeur.

Vous trouverez de plus amples informations dans la partie FAQ de l'ONEM : <https://www.onem.be/fr/informations-coronavirus-covid-19>

§6 mesures complémentaires de droit social

1. Heures supplémentaires volontaires

Le quota de base de 100 heures supplémentaires volontaires qu'un salarié peut effectuer est augmenté pour le deuxième trimestre de 2021 chez les employeurs appartenant aux secteurs cruciaux. Les employeurs de ces secteurs ont donc la possibilité de faire prester 120 heures supplémentaires volontaires par travailleur au cours des 1er et 2e trimestres de 2021.

Il s'agit d'un maximum de 120 heures, à prester au cours des 1er et/ou 2e trimestres de 2021. Il ne s'agit donc pas de 120 heures supplémentaires au cours du premier trimestre de 2021 et de 120 autres heures supplémentaires au cours du deuxième trimestre de 2021. Ces compensations sont exemptes de retenues à la source et de cotisations de sécurité sociale. Aucun sursalaire n'est dû pour cela non plus. Le Conseil des ministres du gouvernement fédéral a décidé de prolonger d'un trimestre cette mesure de soutien économique en vigueur, soit du 30 juin au 30 septembre.

2. Chômage temporaire pour la garde d'un enfant.

a. A la suite d'une fermeture de l'école, de la crèche, du centre d'accueil ou du service pour personnes handicapées

Durant la période du 01.10.2020 au 30.06.2021 inclus, le travailleur a le droit de s'absenter du travail et il peut aussi prétendre aux allocations de chômage temporaire lorsqu'il doit assurer la garde :

- d'un enfant mineur avec lequel il cohabite et qui ne peut pas aller à la crèche ou à l'école ;
- d'un enfant handicapé à sa charge, quel que soit l'âge de l'enfant, qui ne peut pas aller dans un centre d'accueil pour personnes handicapées ;
- d'un enfant handicapé à sa charge, quel que soit l'âge de l'enfant, qui bénéficie d'un service intramural ou extramural organisé ou agréé par les Communautés ;

b. En raison du fait qu'un enfant est en quarantaine

Durant la période allant du 01.10.2020 au 30.06.2021 inclus, le travailleur peut aussi prétendre aux allocations en tant que chômeur temporaire parce qu'il ne peut pas travailler en raison de la garde d'un enfant mineur avec lequel il cohabite étant donné que l'enfant est en quarantaine. Pour cela, le travailleur doit remettre à l'employeur une demande (link is external) signée par ses soins.

Des informations supplémentaires sont disponibles sur le site web de l'ONEM : <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/e1-0>

§7 congé de vaccination

La loi prévoit le droit pour les travailleurs de s'absenter du travail pour se faire vacciner contre le coronavirus. L'absence pour vaccination pendant les heures de travail est assimilée au petit chômage. L'absence a donc les mêmes conséquences juridiques que le petit chômage, et ce, également en ce qui concerne le calcul du maintien du salaire.

- Obligations du travailleur

Pour avoir droit au salaire pour l'absence, le travailleur doit prévenir son employeur à l'avance et dans les meilleurs délais dès que l'heure ou le créneau horaire de la vaccination est connu.

Le travailleur doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est autorisé. Le salarié a donc le droit de s'absenter du travail pendant le temps nécessaire à la vaccination. Il ne s'agit donc pas nécessairement d'une journée ou d'une demi-journée.

- Preuve du rendez-vous de vaccination et protection de la vie privée du travailleur

À la demande de l'employeur, le travailleur doit fournir une preuve.

Les preuves peuvent être :

- soit la confirmation du rendez-vous pour se présenter à une heure et un lieu précis pour la vaccination ;
- soit l'invitation adressée au salarié, si la confirmation du rendez-vous n'indique pas quand le salarié doit être présent.

Pour des raisons de respect de la vie privée, l'employeur ne peut pas prendre une copie de ces preuves, ni transcrire manuellement les informations qu'elles contiennent, sauf pour l'heure du rendez-vous. L'employeur est uniquement autorisé à enregistrer l'absence du salarié comme petit chômage. L'employeur n'est pas autorisé à enregistrer le motif du petit chômage et/ou à enregistrer le fait que le travailleur a des problèmes de santé.

- Informations importantes

L'employeur ne peut pas refuser l'absence du travailleur pour se faire vacciner, ni faire L'employeur doit aussi encoder le petit chômage au moyen du code ou de la mention habituelle du petit chômage de sorte qu'il ne puisse pas être distingué des autres cas de petit chômage. Ceci afin d'éviter que l'employeur établisse une liste des employés vaccinés.

- Durée

Cette règle est en vigueur du 9 avril 2021 au 31 décembre 2021, mais peut être prolongée.

§8 les tests sur le lieu de travail

1. Test rapides

Dans le cadre de la lutte contre le coronavirus, le gouvernement prévoit la possibilité d'utiliser des tests rapides au sein des entreprises. Jusqu'au 1er mai 2021, le gouvernement fournit aux entreprises des tests rapides gratuits. Ils peuvent être utilisés dans 3 situations : la gestion des clusters sur le lieu de travail, les tests préventifs ne découlant pas de contaminations connues ou à la demande du médecin inspecteur social.

a. Gestion des clusters sur le lieu de travail

Les tests rapides sont utilisés pour la détection des clusters, lorsqu'une infection est mise en évidence sur le lieu de travail par le contact tracing. Cela peut être fait, par exemple, pour garder sous contrôle les menaces d'épidémies (imminentes). Dans le cadre de la gestion des clusters, le médecin du travail peut décider de tester régulièrement tout ou partie des travailleurs.

b. Test préventif sans contamination connue : évaluation du risque spécifique par le médecin du travail

Sur la base des éléments suivants d'évaluation des risques, les tests rapides répétitifs peuvent être utilisés en dehors du cadre de la gestion des clusters, et donc sans indication d'une contamination réelle, et ce uniquement pour limiter la propagation du virus et protéger la santé des travailleurs.

Le testing répétitif des travailleurs au moyen de tests rapides n'est, en vertu de l'arrêté royal du 5 janvier 2021, possible que dans les conditions (cumulatives) suivantes :

- Le médecin du travail prend la décision, éventuellement en concertation avec l'inspecteur de santé régional et/ou le médecin inspecteur social de la DG Contrôle du Bien-être au travail, sur base :
 - a) du profil de l'entreprise (par exemple, si des clusters ont déjà été constatés dans le passé);
 - b) de la nature des activités pour lesquelles une incidence élevée a été constatée au cours de la période précédente (par exemple, les secteurs où le télétravail n'est pas possible et où des clusters se produisent régulièrement) ;
 - c) il concerne principalement les provinces dans lesquelles il y a une incidence accrue (ligne directrice de l'autorité compétente : >250 cas confirmés/100.000 habitants).
- La décision sera prise en concertation avec l'employeur et en tenant compte de la concertation sociale ;
- Les tests rapides peuvent être utilisés pour une période bien définie et limitée (par exemple un mois), qui peut être prolongée par le médecin du travail si cela est justifié ;
- Les tests rapides ne peuvent être utilisés que pour les personnes qui doivent être présentes sur le lieu de travail (pas les télétravailleurs) ;
- Les tests rapides ne peuvent être utilisés que pour certaines catégories de travailleurs, déterminées par le médecin du travail sur la base de plusieurs des éléments suivants qui, combinés, peuvent indiquer un risque accru de transmission du virus, tels que le nombre de contacts dans une journée, la variation des contacts, la durée des contacts,

c. A la demande du médecin inspecteur social

Le médecin inspecteur social peut demander au médecin du travail d'effectuer des tests rapides répétés sur une période donnée sur les travailleurs présents sur le lieu de travail.

A. Remarque importante

Les travailleurs doivent donner leur consentement pour être testés, et ce volontairement. Il s'agit d'un traitement de données relatives à la santé et la confidentialité doit être garantie à chaque étape de la stratégie de test. Les résultats des tests ne sont en aucun cas divulgués à l'employeur. Dans tous les cas, un résultat positif doit conduire à la mise en quarantaine et à la recherche des contacts.

B. Coût et disponibilité des tests

Les kits de test destinés à tester les travailleurs ne peuvent être demandés que par les médecins du travail et doivent également être livrés directement aux médecins du travail. Les entreprises ne peuvent pas demander elles-mêmes des tests. Le stock de tests disponibles est, dans un premier temps, mis à disposition gratuitement. D'ici le mois de mai, les entreprises peuvent obtenir un maximum de huit tests gratuits par membre du personnel. Deux tests par semaine sont nécessaires pour dépister l'infection. Exceptionnellement, les entreprises peuvent en obtenir davantage si le médecin du travail estime qu'il existe un bon motif de le faire. En plus du coût des tests eux-mêmes, il y a un coût pour la réalisation des autotests par le médecin du travail ou un infirmier. Les services externes de prévention et de protection au travail fournissent de plus amples informations à ce sujet.

2. Autotests

Le médecin du travail peut, dans les mêmes conditions que pour les tests rapides, décider de recourir à l'autotest ou l'auto-prélèvement pour certains salariés.

Les principes suivants s'appliquent :

- C'est le médecin du travail qui décide qui est éligible à quelle stratégie de test.
- L'administration du test ne peut être rendue obligatoire
- Si le test est effectué sous la supervision de l'entreprise, il ne peut l'être que sous la supervision du médecin du travail ou de son personnel. Ceci afin de garantir la confidentialité au travailleur.
- Les résultats des tests sont traités de manière confidentielle. L'employeur n'est jamais informé du résultat.
- Selon la situation, le médecin du travail peut décider qu'un test PCR est nécessaire. Par exemple, en cas de contact à haut risque.

En dehors de ce cadre, il n'est pas possible d'utiliser les autotests dans votre entreprise. Le médecin du travail a la décision finale quant à l'utilisation ou non de l'autotest. L'employeur lui-même ne peut pas demander au salarié d'effectuer un autotest.

3. Questions et réponses

L'employeur peut-il décider lui-même pour quels travailleurs les tests rapides ou les autotests doivent être effectués et pendant combien de temps ?

Non. Le médecin du travail décide des salariés éligibles et de la stratégie de dépistage à suivre (type de test, fréquence, durée, ...). La décision finale est prise en concertation avec l'employeur et en tenant compte de la consultation sociale.

L'employeur peut-il effectuer des tests rapides ou des autotests ?

Non. Ces tests sont volontaires pour les travailleurs et la vie privée de ces derniers doit être garantie. Selon le SPF EMPLOI, cela n'est possible que si les tests sont effectués ou supervisés par le médecin du travail ou son personnel. C'est le seul moyen d'éviter les pressions directes ou indirectes de l'employeur et de garantir à tout moment la vie privée des travailleurs. Il s'agit du traitement des données relatives à la santé, dont la confidentialité doit être garantie à chaque étape de la stratégie de test. Les résultats des tests ne doivent donc en aucun cas être divulgués à l'employeur. En cas de résultat positif, le médecin du travail fournira bien sûr un certificat de quarantaine.

Le test rapide par écouvillonnage profond du nez ou de la gorge est une procédure médicale. Cela signifie qu'elle doit être effectuée par un professionnel de la santé. Outre un médecin ou un infirmier, un physiothérapeute ou un pharmacien peuvent également le faire, à condition d'avoir suivi une courte formation. Depuis peu, les autotests peuvent également être utilisés dans le cadre de la stratégie de test. Ils ne constituent pas un acte médical et peuvent donc être effectués par d'autres personnels ou par le salarié lui-même, mais lorsqu'ils sont effectués dans l'entreprise, également sous la surveillance du médecin du travail ou de son personnel. Il est également possible pour le salarié d'effectuer l'autotest à domicile et, en cas de résultat positif, d'informer le médecin de famille et le médecin du travail.

Combien de temps le test rapide ou l'autotest peuvent-ils rester positifs après une infection ?

Après avoir été infectés par le covid, certains travailleurs peuvent rester positifs pendant des semaines ou (dans des cas exceptionnels) même des mois après un test PCR, même s'ils ne sont plus malades ou infectieux eux-mêmes. Un tel résultat "faux positif" est moins probable avec un test rapide ou un autotest, car ceux-ci sont moins sensibles : ce type de test ne donne un résultat que lorsque la charge virale est élevée. Le graphique ci-dessous l'illustre bien : un test rapide ou un autotest ayant une faible sensibilité analytique ne donnera un résultat positif que pendant la période (la plus) infectieuse. Le revers de la médaille est qu'un test rapide ou un autotest augmentent également le risque d'un résultat faussement négatif (voir également la question "Que signifie un résultat négatif sur un test rapide ou un autotest").

4. Informations supplémentaires

Ci-dessous, vous trouverez un nombre de liens vers des sites Internet intéressants contenant des informations supplémentaires.

- SPF Emploi: Stratégie de test : la mise en œuvre des tests rapides dans les entreprises, cliquez [ici](#).
- SPF Emploi: Stratégie de test : directives concernant les autotests et les auto-prélèvements par les travailleurs, cliquez [ici](#).
- Position des partenaires sociaux du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail concernant la mise en œuvre dans les entreprises des tests rapides sur base répétitive, cliquez [ici](#).
- Directive de Sciensano pour les tests répétitifs, cliquez [ici](#).
- Directive de Sciensano sur la déclaration, cliquez [ici](#).

Contactez le service juridique pour plus d'informations, tél. 02/421.50.16 – jur@febeta.be