

CIRCULAIRE

CCT n° 160

Notre référence / 2021/026

Date de publication / 25 novembre 2021

Louis Warlop
 Conseiller adjoint

Centre de compétence
 Emploi & Sécurité sociale
 T +32 2 515 09 27
 lw@vbo-feb.be

Résumé

Le 19 novembre 2021, les partenaires sociaux ont conclu la CCT n° 160 au sein du Conseil national du travail. Cette CCT introduit une absence justifiée du travail pour passer un test de dépistage du COVID-19 basé sur le Self Assessment Testing Tool, avec maintien de la rémunération normale. La CCT entre en vigueur le 19 novembre 2021 et expirera le 28 juin 2022.

Table des matières

Résumé.....	1
Table des matières.....	1
1 Généralités	2
1.1 Contexte	2
1.2 Self Assessment Testing Tool	2
1.3 Compromis	3
2 Commentaire des articles	3
2.1 Article 1 : champ d'application	3
2.2 Article 2 : l'absence justifiée	3
2.3 Article 3 : durée de l'absence justifiée	4
2.3.1 Travailleurs qui ne peuvent pas télétravailler	4
2.3.2 Travailleurs qui peuvent télétravailler	5
2.4 Articles 4 et 5 : modalités	5
2.4.1 Article 4.....	5
2.4.2 Article 5.....	6
2.5 Article 6 & 7 : dispositions particulières.....	6
2.6 Article 8 : entrée en vigueur et durée de la convention	7
2.7 Sanction et suivi	7

1 Généralités

1.1 Contexte

Au milieu des vacances d'automne, les médecins généralistes et les services de première ligne ont tiré la sonnette d'alarme. Ils ont vu arriver une nouvelle vague de coronavirus, qui est une réalité aujourd'hui. Les médecins généralistes étaient alors submergés de demandes de citoyens voulant obtenir un code pour se faire tester, pour une évaluation des symptômes éventuels et pour l'obtention d'un certificat de quarantaine et/ou d'incapacité de travail correspondant. À défaut de pouvoir effectuer une évaluation correcte de l'état clinique du patient, les médecins traitants délivraient (faute de temps) des certificats d'incapacité de travail pour des périodes plus longues que d'habitude.

Durant la même période, on a constaté une forte hausse du nombre de contaminations au COVID-19, avec une augmentation des quarantaines, des cas de maladie, des hospitalisations et des traitements en soins intensifs.

Afin de prévenir la surcharge des médecins généralistes et d'enrayer la propagation du virus, les autorités ont décidé de ne plus confier l'évaluation des contaminations éventuelles avec symptômes légers aux médecins traitants, mais directement aux citoyens.

1.2 Self Assessment Testing Tool

C'est ainsi que le 3 novembre 2021, un système d'autoévaluation, le Self Assessment Testing Tool, a été mis à disposition sur le portail eHealth (<https://www.masante.belgique.be>). Ce Self Assessment Testing Tool (en abrégé : SAT) est disponible à l'adresse suivante : <https://sat.info-coronavirus.be/fr/formulaire/sat>.

Le SAT permet à un citoyen présentant des symptômes légers de vérifier si cela est éventuellement dû à une infection au COVID-19. Si c'est le cas, le citoyen reçoit un code de test avec lequel il peut se faire tester gratuitement dans un centre de test (au moyen d'un test antigénique rapide ou d'un test PCR) ou dans une pharmacie (au moyen d'un test antigénique rapide).

Le SAT ne sert pas à générer un code de test dans le but d'obtenir un pass sanitaire valable (CST), de voyager ou pour d'autres motifs. Le SAT n'est destiné qu'aux personnes qui présentent des symptômes légers. Dans ce cas, elles consultent normalement un médecin généraliste et reçoivent, dans la majorité des cas, un certificat d'incapacité de travail.

Le gouvernement souhaitait donc que cet outil se substitue au médecin traitant pour ces cas et qu'il génère les certificats d'incapacité de travail. En consultant cet outil, les travailleurs devaient bénéficier d'un droit à s'absenter avec maintien de leur rémunération.

La Fédération des entreprises de Belgique s'est opposée à cette mesure. Un outil d'autoévaluation ne remplace pas l'examen par un médecin généraliste. En outre, si un travailleur, bien que présentant certains symptômes et devant donc s'isoler, est encore apte à travailler, il est important qu'il puisse continuer à le faire en télétravaillant. Il ne fallait pas non plus qu'il en résulte une augmentation inutile de l'absentéisme sur le lieu de travail.

Les employeurs représentés au sein du Conseil national du travail reconnaissent cependant que cette situation spécifique, à savoir celle de personnes présentant des symptômes, doit être distinguée de celle où des personnes sans symptômes sont testées positives ou des personnes qui doivent s'isoler parce qu'elles ont eu un contact à haut risque. Dans ces derniers cas, et dans tous les autres cas auxquels la CCT n° 160 ne s'applique pas, la règle de quarantaine prévue par l'arrêté royal n° 37 reste pleinement applicable.

1.3 Compromis

Après concertation entre les partenaires sociaux et le ministre des Affaires sociales, un compromis a été trouvé sous la pression des circonstances de crise décrites ci-dessus. Ce compromis consiste à accorder, pour une période très limitée et pour un nombre limité de fois pendant cette période, un droit à une absence justifiée avec maintien de la rémunération aux travailleurs qui peuvent présenter un certificat généré par le SAT. Et ce uniquement pour le temps nécessaire pour se faire tester et attendre le résultat du test.

Cette solution présente l'avantage que, contrairement à l'incapacité de travail, le télétravail reste possible. Elle vise également à raccourcir les périodes d'absence dues à la réalisation d'un test par rapport aux périodes d'incapacité que les médecins généralistes prescrivent actuellement pour la même situation.

Il a été convenu explicitement entre les syndicats et les employeurs de communiquer de manière appropriée sur ces règles, et certainement pas de considérer cela comme un « congé pour test ». L'absence justifiée doit en effet être utilisée aux fins prévues et uniquement pour la durée nécessaire.

La Fédération des entreprises de Belgique demande aux employeurs d'appliquer correctement ces règles, dans le cadre de la lutte contre la crise, mais aussi de signaler tout abus éventuel. Les partenaires sociaux ont en effet convenu de suivre de près l'application de ces règles.

Avec cet accord, les employeurs assument leur responsabilité pour limiter la propagation du coronavirus et sauvegarder les soins de première ligne.

Vous trouverez ci-dessous un commentaire article par article de la CCT.

2 Commentaire des articles

2.1 Article 1 : champ d'application

Cette CCT s'applique aux travailleurs qui se voient conseiller de passer un test de dépistage du virus COVID-19 sur la base du SAT.

Comme décrit ci-dessus, l'absence justifiée avec maintien de la rémunération ne s'applique qu'aux personnes à qui l'on conseille de passer le test sur la base du SAT. À cette fin, le SAT génère un certificat que le travailleur doit remettre à l'employeur (voir commentaire article 4). Sur la base de ce certificat, l'employeur peut déterminer si le travailleur s'est fait tester en utilisant le SAT.

2.2 Article 2 : l'absence justifiée

Cet article règle la possibilité pour le travailleur de s'absenter.

2.3 Article 3 : durée de l'absence justifiée

Cet article établit une distinction entre les travailleurs qui peuvent télétravailler et ceux qui ne le peuvent pas.

2.3.1 Travailleurs qui ne peuvent pas télétravailler

Les travailleurs qui ne peuvent pas télétravailler sont autorisés à s'absenter du travail pendant le temps qui est nécessaire pour passer un test, jusqu'au moment où le résultat est connu. Cela inclut le temps nécessaire pour se rendre à l'endroit où le test est réalisé.

Dans certains cas, le travailleur aura le résultat de son test dans les heures qui suivent, dans d'autres cas, cela prendra un peu plus de temps. La durée de l'absence s'étend toujours jusqu'au moment où le travailleur obtient le résultat de son test, sauf dans les cas où il faut plus de 36 heures pour obtenir le résultat du test. La durée maximale de l'absence réglée par cette CCT est en effet de 36 heures.

Cette période a été estimée par les partenaires sociaux et les experts épidémiologiques qui ont contribué à l'élaboration de cette CCT comme étant suffisante pour obtenir un résultat de test dans 95% des cas.

Il ne faut donc pas en déduire que le travailleur a droit à 36 heures d'absence dans tous les cas.

Prenons une situation typique. Au réveil, un travailleur ne se sent pas bien, suppose que son état est dû au COVID-19 et effectue donc une demande de test au moyen du SAT. Le matin, il se fait tester et doit attendre le soir pour disposer du résultat, qui est négatif. Dans ce cas, le travailleur peut s'absenter pendant la journée et reprendre le travail le lendemain.

Autre exemple : en début d'après-midi (disons 13 heures), un travailleur remarque un certain nombre de symptômes, reçoit un code après auto-évaluation et se fait tester en fin d'après-midi (par exemple à 16h30). Dans ce cas, s'il a été testé au moyen d'un test PCR, il n'est pas improbable qu'il ne connaisse pas le résultat du test avant le soir du jour suivant. Dans ce cas également, il est encore couvert par l'absence car le délai de 36 heures n'a pas été dépassé.

Un travailleur qui, par exemple, connaît le résultat de son test après 2 heures mais reste absent pendant 36 heures ne remplit pas les conditions pour avoir droit à l'absence prévue par la CCT pendant 34 des 36 heures.

Un travailleur qui (c'est très exceptionnel) ne connaît toujours pas le résultat de son test après 36 heures doit contacter son médecin traitant ou le lieu où il a été testé. L'absence qui dépasse 36 heures n'est pas couverte par le régime prévu. À partir de ce moment-là, le travailleur est en quarantaine ou en incapacité de travail. Cela dépend de la qualification donnée par le médecin généraliste. Dans ce cas, le travailleur est également censé informer son employeur de sa situation.

Il est important de noter que, notamment à la demande des organisations patronales, les tests antigéniques rapides joueront un rôle plus important dans le processus de dépistage. Contrairement aux tests PCR, dont les résultats ne sont généralement connus qu'après 24 heures, le résultat d'un test antigénique rapide est disponible après quelques heures seulement.

Le recours plus important à ces tests antigéniques rapides a constitué une condition importante pour que les organisations patronales signent la CCT n° 160. Ces tests pourront être réalisés dans

un grand nombre de pharmacies ainsi que dans les centres de dépistage. Cela signifie que, dans de nombreux cas, les absences devraient en principe être limitées.

Vous trouverez de plus amples informations sur les modalités de prise de rendez-vous pour un test dans le commentaire de l'article 5.

2.3.2 Travailleurs qui peuvent télétravailler

Les **travailleurs qui peuvent télétravailler** ne peuvent s'absenter que pendant le temps nécessaire pour se soumettre à un test et pour le déplacement vers et depuis le lieu de dépistage. En attendant le résultat du test, ils ont le droit de continuer à télétravailler durant la période de 36 heures.

Les modalités du télétravail sont réglées par la CTT n° 85, les articles 22 à 28 de la loi sur le travail faisable et maniable et la CCT n° 149.

2.4 Articles 4 et 5 : modalités

2.4.1 Article 4

L'article 4 stipule que le travailleur salarié qui fait usage de cette absence doit en informer immédiatement l'employeur. Le travailleur doit donc informer l'employeur dès qu'il sait qu'il devra se soumettre à un test basé sur l'avis de l'ASF.

Le SAT générera un certificat d'absence numérique que le travailleur pourra télécharger. Il doit remettre ce certificat à l'employeur afin de justifier son absence. C'est important car le certificat indique la date et l'heure à laquelle il a été établi. Ce n'est que presque exclusivement sur la base de ce certificat que l'employeur peut vérifier si l'absence est encore justifiée (ou si la limite de 36 heures a été respectée et si le travailleur s'est conformé aux modalités décrites ci-dessous).

La CCT stipule expressément que le travailleur doit utiliser l'absence pour le motif pour lequel elle a été autorisée, à savoir se faire tester dès que possible auprès de l'organisme qui pourra lui fournir un résultat le plus rapidement possible.

Dès que le travailleur connaît le résultat du test, il en informe l'employeur. Cette information n'implique pas que le travailleur communique le résultat du test à l'employeur. Pour des raisons de respect de la vie privée, l'employeur ne peut pas demander le résultat du test au travailleur. La CCT contient donc également une disposition explicite en ce sens. Par cette information, le travailleur peut faire savoir à son employeur s'il peut reprendre le travail ou non.

Le travailleur ne peut en juger que sur la base du résultat de son test :

- Soit il a été testé positif et dans ce cas, le travailleur contacte son médecin généraliste, qui - en fonction de sa capacité à travailler - lui délivrera soit un certificat d'incapacité de travail, soit un certificat de quarantaine. En cas d'incapacité de travail, le travailleur suivra les procédures habituelles. En cas de quarantaine, il faut à nouveau opérer une distinction entre les travailleurs qui peuvent télétravailler et ceux qui ne le peuvent pas. Si le télétravail n'est pas possible, l'employeur peut faire appliquer le chômage temporaire pour force majeure en raison du coronavirus. Par contre, si le télétravail est

possible, le contrat de travail peut se poursuivre. Le régime prévu par la CCT ne porte pas préjudice à ces situations.

- Soit le travailleur a été testé négatif. Dans ce cas, il reste deux situations possibles : le travailleur n'est pas malade et peut reprendre le travail, ou le travailleur est quand même malade malgré le test négatif et a donc consulté son médecin pour obtenir un certificat d'incapacité de travail.

Si le résultat du test est négatif et que le travailleur n'est pas inapte au travail, la CCT ne prévoit aucune raison pour laquelle un retour immédiat au travail ne serait pas possible.

Cette information vaut pour tous les travailleurs, tant ceux qui peuvent que ceux qui ne peuvent pas télétravailler. L'employeur doit en effet avoir une idée claire de la situation dans laquelle lui et son travailleur se trouvent.

2.4.2 Article 5

L'article 5 stipule que le travailleur doit passer le plus rapidement possible un test lorsqu'il se l'est vu conseiller sur la base du SAT et qu'il doit le faire auprès de l'instance dont il peut raisonnablement escompter recevoir le résultat du test le plus rapidement possible et qui se trouve à une distance raisonnable de son domicile, de son lieu de résidence ou de son lieu de travail.

L'article 5 stipule donc qu'il revient au travailleur de choisir le lieu où il sera testé et la méthode de test que ce lieu propose. Ci-dessus, nous avons déjà fait la distinction entre un test antigénique rapide et un test PCR. Lors des débats relatifs à cette CCT au sein du Conseil national du travail, toutes les parties ont reconnu à l'unanimité que les travailleurs recourant au régime prévu par cette CCT doivent privilégier les tests antigéniques rapides. Toutefois, comme les employeurs et les travailleurs ont peu de prise sur la disponibilité de tels tests, un caractère contraignant n'a pas été conféré à cette disposition dans la CCT.

L'article 5 précise également que le travailleur doit se soumettre à un test dans les plus brefs délais dès que le SAT le lui conseille.

La combinaison de ces deux éléments fait qu'un travailleur qui se fait tester dans une pharmacie à proximité, au moyen d'un test antigénique rapide, remplit le mieux les conditions fixées par la CCT.

Par contre, un travailleur qui habite et travaille à Ostende, mais se fait tester à Arlon ne remplit pas les conditions de la CCT.

Toutefois, pour diverses raisons, un travailleur peut faire d'autres choix. La CCT n'exclut pas ces situations, mais de la même manière que cette mesure requiert un effort de la part des employeurs pour autoriser l'absence, elle suppose également un effort de la part des travailleurs pour réduire l'absence au minimum.

2.5 Article 6 & 7 : dispositions particulières

L'article 6 prévoit le maintien de la rémunération et l'assimilation de ces absences à des prestations de travail effectives.

L'article 7 stipule qu'un travailleur ne peut faire usage de cette absence que 3 fois pendant la durée de la CCT. Cette mesure et la limite intégrée dans le SAT pour permettre une nouvelle

auto-évaluation de la même personne seulement 11 jours après l'auto-évaluation précédente sont destinées à prévenir les abus autant que possible.

2.6 Article 8 : entrée en vigueur et durée de la convention

Cette CCT entre en vigueur le 19 novembre 2021 et expire le 28 février 2022.

La CCT a été conclue pour couvrir la période hivernale. Il s'agit de la période où la circulation du virus est la plus importante et celle où les médecins généralistes sont particulièrement sollicités en raison de la concomitance du COVID-19 et d'autres virus (dont la grippe).

2.7 Sanction et suivi

La CCT ne prévoit pas de sanctions spécifiques, mais plusieurs conditions devant être remplies pour que le régime puisse s'appliquer.

Si le travailleur ne remplit pas les conditions, il ne peut pas faire valoir son droit à l'absence.

S'il s'avère que le travailleur a fait un usage abusif du régime prévu par la CCT et/ou s'il a demandé le bénéfice de cette absence et qu'il s'avère par la suite qu'il ne remplit pas les conditions, l'absence justifiée peut être transformée en absence injustifiée. Dans ce cas, il n'y a pas non plus de maintien du salaire.

S'il y a abus, l'employeur doit être en mesure de le prouver.

Les partenaires sociaux ont convenu de suivre de près et de contrôler ce régime. La Fédération des entreprises de Belgique demande donc que les cas d'abus soient signalés, afin qu'ils puissent être traités de manière anonyme dans le cadre de ce suivi.