

**Position¹ 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
23 mars 2021**

Remarque préalable

Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail trouvent extrêmement important que les tests pour le dépistage du COVID-19 soient mis en œuvre de façon aussi ciblée et efficace que possible. C'est pourquoi, il est **indispensable** d'avoir accès à plus **d'informations détaillées sur les chiffres des contaminations et des clusters dans les entreprises**. Il est de la plus haute importance que ces informations ainsi que les sources correspondantes soient mises à disposition du Conseil Supérieur et du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale de la manière la plus transparente. Cela doit permettre de réfléchir ensemble de manière constructive à la meilleure approche possible pour combattre le virus.

1. Tests dans le cadre de la gestion d'un cluster

Des tests peuvent être mis en œuvre dans le cadre de la gestion d'un cluster en application de l'article 3, 3°, b) et c), de l'arrêté royal du 5 janvier 2021 concernant le rôle du conseiller en prévention-médecin du travail dans le cadre de la lutte contre le coronavirus COVID-19 :

« b) Les travailleurs pour lesquels le médecin du travail estime qu'un test est nécessaire pour contrôler une épidémie (imminente) dans l'entreprise, dans le cadre de la gestion de clusters ;

c) Les travailleurs qui ne résident généralement pas en Belgique et qui n'y travaillent que pour une durée limitée, et dont au moins l'un d'entre eux présente des symptômes ou a été testé positif au COVID-19, dans le cadre de la gestion de clusters ; »

Dans ce cadre légal, il pourrait être prévu que le médecin du travail puisse soumettre tous les travailleurs ou une partie des travailleurs (à déterminer par lui) à des moments réguliers (par exemple 2x/semaine) à un test (rapide) durant une période à déterminer par ce médecin (par exemple 3 semaines), qui peut être prolongée en fonction des contaminations constatées.

Des tests rapides peuvent en tout cas dans ce cadre légal, être mis en œuvre auprès des contacts à faible risque, mais aussi, plus largement, pour suivre un cluster de contaminations dans la population globale de l'entreprise dans laquelle le cluster s'est présenté.

Les partenaires sociaux signalent que la procédure de Sciensano n'est pas encore adaptée à cette possibilité légale déjà prévue. Sciensano adaptera donc au mieux la procédure « Utilisation de tests antigènes rapides sur le lieu de travail » (protocole rédigé par le RAG et validé par le RMG) afin de permettre l'utilisation élargie des tests également dans la pratique.

¹ Cette position ne couvre pas les autotests, mais porte uniquement sur les tests qui, au niveau de l'entreprise, doivent être réalisés par les services de prévention.

2. Tests (tests rapides, tests salivaires, ...) ne découlant pas de contaminations connues

Les mesures et principes tels que formulés dans le guide générique « Au travail en toute sécurité » restent le point de référence afin de contrer la propagation du virus sur le lieu de travail. La mise en œuvre des tests peut dans certaines conditions s'intégrer parfaitement à ces mesures et principes.

Sur base des éléments d'évaluation du risque ci-dessous, des tests répétitifs qui ne découlent pas de contaminations connues (donc pas dans le cadre de la gestion d'un cluster et sans indications d'une réelle épidémie) devraient pouvoir être mis en œuvre et cela exclusivement afin de limiter la propagation du virus et afin de protéger la santé des travailleurs.

Cela peut être inséré dans le cadre légal existant via l'art. 3, 3°, e) de l'AR du 5 janvier 2021, qui prévoit un éventuel élargissement des tâches du médecin du travail en lien avec le testing des travailleurs. Cet élargissement peut uniquement avoir lieu avec l'accord du SPF ETCS et donc également de préférence après concertation avec les partenaires sociaux du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail, ce qui est une pratique courante au sein du SPF ETCS et contribue au large soutien aux mesures.

Un test répétitif est dans ce cas uniquement possible **sous les conditions suivantes et dans le respect des dispositions légales concernant la médecine du travail** :

- une décision du médecin du travail, autant que possible en concertation avec l'inspecteur de santé et/ou le médecin inspecteur social de la DG Contrôle du Bien-être au travail, sur base :

- du profil de l'entreprise ;
- de la nature des activités pour lesquelles une incidence élevée a été constaté pendant la période précédente ;
- d'une circulation élevée du virus dans la région ;

- en concertation avec l'employeur et dans le respect de la concertation sociale ;

- uniquement à l'égard des personnes qui doivent être présentes sur le lieu de travail ;

- durant une période déterminée, limitée (par exemple, un mois), prolongeable par le médecin du travail moyennant une motivation ;

- uniquement pour certaines catégories de travailleurs, telles que déterminées par le médecin du travail sur base des éléments suivants qui, en combinaison, peuvent indiquer un risque élevé de transmission du virus :

1) le nombre de contacts sur une journée ;

2) la variation dans les contacts ;

3) la durée des contacts ;

4) la proximité des contacts pour l'exercice normal de la fonction (le 1,5m peut-il, en raison de la nature de la fonction, être généralement respecté ou non) ;

5) les aspects de ventilation : les contacts se passent-ils principalement à l'intérieur ou principalement à l'extérieur ; qu'en est-il de la ventilation de l'espace dans des conditions normales d'exercice de la fonction ; est-ce une grande pièce ou plutôt un espace fermé ; y a-t-il une alimentation en air frais importante ;

6) la charge de travail physique (une charge plus intense amène plus d'exhalation et donc à une diffusion plus large de salive et d'aérosol) ;

- 7) les risques découlant des déplacements en commun ;
- 8) la mesure dans laquelle des mesures conformément au guide générique ou aux éventuels guides sectoriels sont prises et sont respectées ;
- 9) lorsque travailler ensemble est combiné avec vivre ensemble ;
- 10) la stratégie de vaccination et le taux de vaccination (pour les travailleurs déjà vaccinés, un test rapide donnera probablement très peu de cas positifs, en raison de la charge virale faible et donc détectable moins rapidement).

3. Tests imposés pas le médecin inspecteur social

Le médecin inspecteur social de la Direction générale Contrôle du Bien-être au travail du SPF ETCS peut, en réponse à un très grave manquement en lien avec la lutte de la transmission du virus par l'entreprise, en plus d'imposer les mesures correctives nécessaires, inviter le médecin du travail à prévoir des tests répétitifs à des moments déterminés durant une période fixée par cet inspecteur pour des personnes présentes sur le lieu de travail.

4. Tests des métiers de contact qui sont employés dans les très petites entreprises

Pour les métiers de contact qui n'ont pas été déterminés comme groupe prioritaire dans la stratégie de vaccination, il est proposé de leur accorder un accès prioritaire aux tests (par exemple, les tests rapides, les tests salivaires) en vue de tester à intervalles réguliers (par exemple, 2x/semaine). Dans la mesure du possible, les tests doivent être réalisés par les médecins du travail, du moins pour les travailleurs. Si ce n'est pas possible pour des raisons logistiques ou parce que les services de prévention ne disposent pas de suffisamment de personnel à cette fin, et pour d'autres personnes que les travailleurs (par exemple, les indépendants), un autre **canal facilement accessible** doit être cherché. Il pourrait s'agir par exemple, des centres de test ou des pharmacies. Les tests doivent, dans ce cas, se faire en dehors du cadre de l'entreprise. Dans cette catégorie de métier, il s'agit souvent d'indépendants ou de très petites entreprises, ce qui rend d'autant plus difficile pour les médecins du travail d'agir de manière appropriée. Un monitoring de ces métiers de contact est néanmoins très important, étant donné que de nombreux contacts étroits et changeants y sont inévitables, ceux-ci ont souvent lieu dans des espaces fermés, et c'est donc globalement une très grande source de potentielle propagation du virus dans la population.

Encadrement nécessaire pour la réalisation de tests par le médecin du travail.

Le guide générique et les guides sectoriels restent les points de référence pour les employeurs et les travailleurs pour la prise et l'application des mesures de prévention. La mise en oeuvre de tests rapides ou d'autres tests ne dispense pas les parties de l'obligation de respecter les mesures de prévention telles que déterminées dans ce guide générique/ces guides sectoriels et n'est pas un moyen pour obtenir une dérogation à la quarantaine obligatoire. La mise en oeuvre des tests doit aller de pair avec un contrôle des mesures de prévention et, si nécessaire, une correction de celles-ci.

Pour permettre aux médecins du travail de pouvoir tester répétitivement sur le lieu de travail, il est très important qu'il y ait de la clarté et de l'uniformité sur toutes **les conditions logistiques et financières** (par exemple qu'en est-il du coût de la détermination de la stratégie concrète de test dans

l'entreprise, de l'éventuelle compensation des coûts, de l'exécution du test par le médecin du travail/l'infirmier, de l'enregistrement des données, des équipements de protection, ... ?). Une **organisation logistique solide**, ainsi qu'un **seuil financier faible** (jusqu'à la gratuité dans les petites entreprises) forment des conditions très importantes pour que cela soit un succès.

Un **résultat négatif de test ne veut pas forcément dire que l'on n'est pas contagieux**. Des personnes avec une charge virale relativement faible ne sont pas détectées. **Un commentaire explicatif et une communication claire** à ce sujet sont nécessaires.

Les partenaires sociaux partent du principe que les tests utilisés dans les justes circonstances contribuent à atteindre l'objectif.

Les kits de tests destinés à tester les travailleurs doivent être **directement livrés aux médecins du travail**. Ils ne peuvent en aucun cas être transmis directement aux employeurs.

Il faut mener une concertation sur **l'enregistrement des tests rapides** avec un résultat négatif ou non (il semble important que les tests avec un résultat négatif soient aussi enregistrés afin, entre autres, de pouvoir évaluer l'efficacité de la mesure).

La **conséquence d'un résultat positif** à un test rapide doit être **claire**. Cela doit, dans tous les cas, mener à une quarantaine et à un dépistage des contacts (= enregistrement dans la base de données).

Il s'agit d'un **traitement des données de santé**, pour lequel la vie privée doit être assurée lors de chaque étape de la stratégie de tests. Les résultats des tests ne peuvent en aucun cas être communiqués à l'employeur.

Les médecins du travail doivent **avoir un accès facile aux données de contaminations** et aux données en lien avec **les vaccinations déjà dispensées**. C'est surtout important pour pouvoir décider pour qui un test peut être utile.

Les tests rapides ne peuvent pas uniquement être réservés aux grandes entreprises, mais doivent **aussi profiter aux plus petites entreprises et aux indépendants**.

La mise en œuvre de tests rapides ne fait pas partie de la surveillance de la santé périodique : les tests rapides ne peuvent pas être considérés comme le résultat d'une évaluation de la santé périodique ou d'un acte médical supplémentaire. Le résultat d'un test rapide ne **dit** en effet in se **rien sur l'aptitude au travail** en fonction des risques liés à l'exercice du travail.

Les travailleurs doivent donner leur **consentement** pour se faire tester et celui-ci doit être donné **librement**. C'est pourquoi, il est très important de clarifier de façon adéquate l'objectif des tests.