

Flash infos



Chers abonnés,

Ce flash infos revient sur le déploiement des tests antigéniques en entreprise et sur le rôle du médecin du travail pendant la crise sanitaire.

Cette édition aborde également le report de la baisse de l'indemnisation de l'activité partielle. Et pour terminer, nous revenons sur une récente décision de la Cour de cassation portant sur l'annulation de la rupture conventionnelle en cas de PSE dissimulé.



COVID 19 : des précisions sur le déploiement des tests antigéniques en entreprise

Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise permet aux entreprises de proposer à leurs salariés **volontaires** un dépistage de la Covid-19. Une circulaire interministérielle du 14 décembre vient compléter le cadre fixé par le gouvernement pour le déploiement de ces tests en entreprise. <https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/45093>

Ce déploiement vise évidemment à rassurer les salariés mais plus généralement, contribue à la stratégie de lutte contre l'épidémie en réduisant au maximum les délais entre l'apparition des symptômes, la confirmation du diagnostic et la mise en place des mesures de prévention (comme l'isolement des personnes testées positives).

Qui sont concernés par le dépistage ?

- Prioritairement les **salariés symptomatiques** dont les symptômes sont apparus pendant leur présence en entreprise (et dans un délai inférieur ou égal à 4 jours)
- Les **salariés asymptomatiques lorsqu'ils sont personnes contacts**, identifiées isolément ou au sein d'un cluster.

L'employeur peut également organiser un **dépistage collectif** par des tests antigéniques en cas de cluster ou de circulation particulièrement active du virus dans le département où est située l'entreprise.

Quels sont les formalités à respecter ? L'employeur devra procéder à la déclaration administrative de cette action de dépistage (préfet et ARS) et se conformer à certaines règles : respect de la sécurité sanitaire, aménagement des locaux garantissant la salubrité et la confidentialité des tests, procédures d'élimination des déchets...

La circulaire **recommande également d'informer les représentants du personnel et salariés** sur la mise en place du dispositif, les mesures de prévention retenues, le respect du volontariat et du secret médical...

Qui réalise le test ? Le dépistage est réalisé par un **professionnel de santé** (un médecin, un chirurgien-dentiste, un pharmacien, un infirmier, etc.) ou par tout professionnel autorisé et formé à cet effet, placé sous la responsabilité d'un professionnel de santé. A ce titre, le service de santé au travail sera prioritairement sollicité par l'employeur pour l'accompagner dans cette démarche.

Comment assurer le respect du volontariat et du secret médical ? L'employeur ne peut rendre obligatoire le dépistage. La circulaire rappelle qu'aucune sanction, aucune pénalité financière ne peut être retenue à l'égard d'un salarié qui refuserait de passer par la case test ! L'employeur ne peut empêcher un salarié de rejoindre son poste de travail (même si son salaire est maintenu).

Le **secret médical s'impose à l'employeur**, qui ne peut réclamer les résultats ou le recensement des salariés dépistés. Il ne peut non plus accéder à des informations statistiques dès lors que celles-ci sont de nature à permettre d'identifier, directement ou indirectement, les salariés contaminés. Seul le salarié peut décider de révéler le résultat du test à son employeur.

Le professionnel de santé en charge du prélèvement est le garant du respect du **secret médical**. Il doit recueillir l'accord libre et éclairé du salarié après une information claire, loyale et appropriée. C'est lui qui procédera à l'enregistrement du résultat (positif ou négatif) sur internet. En cas de résultat positif, le professionnel de santé invite simplement le salarié à informer l'employeur de sa situation et à lui communiquer le nom des personnes avec qui il a été en contact rapproché et aider les autorités sanitaires pour le contact tracing.



Le rôle du médecin du travail pendant la crise sanitaire

Le médecin du travail a un rôle de prévention et d'accompagnement de l'entreprise dans la lutte contre la propagation du covid-19.

Dans ce contexte, vous trouverez ci-dessous les nouvelles prérogatives du médecin du travail :

- Comme lors de la première vague de l'épidémie de Covid 19, le médecin du travail est, à nouveau, autorisé, depuis le 15 janvier 2021, à prescrire des arrêts de travail pour les salariés atteints ou suspectés d'infection au Covid 19 ;
- De plus, le médecin du travail peut établir un certificat médical pour les salariés vulnérables en vue de leur placement en activité partielle ;
- Le médecin du travail et, sous sa supervision, d'autres professionnels de santé des services de santé au travail peuvent prescrire et réaliser, des tests de détection du SARS-CoV-2.

Source :

Décret n° 2021-24 du 13 janvier 2021 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail prescrits par le médecin du travail pendant l'épidémie de covid-19 et les modalités de dépistage du virus SARS-CoV-2 par les services de santé au travail : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042963237>



La baisse de l'indemnisation de l'activité partielle reportée

La baisse de l'indemnisation de l'activité partielle de 70 à 60% de la rémunération antérieure brute est différée au 1er mars 2021.

Ainsi, en février 2021 ce taux horaire reste donc fixé à 70 % de la rémunération horaire antérieure brute limitée à 4,5 Smic.

Décret n° 2021-88 du 29 janvier 2021 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043080460>



La question du jour



Votre question : La validité d'une rupture conventionnelle peut-elle être remise en cause si l'employeur n'a pas informé le salarié de l'existence d'un projet de PSE et des droits qui en découleraient ?

Notre réponse :

La Cour de Cassation a récemment répondu à cette question par l'affirmative. Cette réponse est inscrite au sein d'un arrêt de la chambre sociale de la Cour, en date du 6 janvier 2020.

En l'espèce, un salarié avait pour projet de créer sa propre entreprise. Pour pouvoir poursuivre ce projet, il a conclu une rupture conventionnelle. Au moment de la conclusion, l'entreprise faisait face à des difficultés économiques. Ainsi pour pallier à ses difficultés, la direction avait annoncé qu'un plan d'action était en cours d'élaboration. Ce plan d'action prenait la forme d'un PSE en cours de préparation. Ce dernier prévoyait ainsi des suppressions de poste, et notamment celui du salarié ayant conclu la rupture.

Cependant l'employeur n'a pas mentionné au salarié, l'existence d'un tel plan, ni même les droits qui s'y rattachaient, à savoir l'aide à la création d'entreprise.

Le salarié a donc saisi le juge prud'homal d'une demande d'annulation de cette rupture pour vice de consentement, en affirmant que s'il avait été informé de ce PSE et des mesures qu'il prévoyait, il n'aurait pas signé la rupture conventionnelle. Dès lors, il s'estime victime d'un dol.

Pour répondre à cette demande la Cour de Cassation s'est avant tout fondée sur le pouvoir d'appréciation des juges du fond. Ces derniers ont relevé que l'employeur avait dissimulé au salarié l'existence d'un PSE en cours de préparation, et que celui-ci prévoyait la suppression de son poste. De même les juges de fond avaient relevé que cette dissimulation avait été déterminante dans le consentement du salarié.

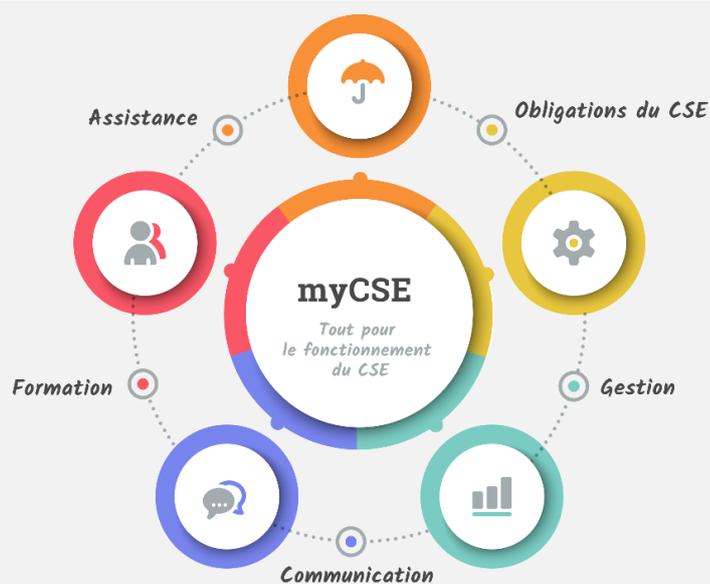
A partir de ce constat, la Cour a fait droit à la demande du salarié en procédant à l'annulation de la rupture conventionnelle.

Par cet arrêt, la Cour de Cassation s'inscrit dans une continuité jurisprudentielle. Elle réitère la place fondamentale du consentement et ses caractéristiques en matière de rupture conventionnelle. Dans la mesure où ce type de rupture, prend la forme d'une convention entre l'employeur et le salarié, sa conclusion relève d'un échange de consentement qui doit être libre, mais aussi éclairé. Il est donc indispensable que l'employeur fasse preuve de loyauté et de transparence.

Dans la mesure où l'individu souhaitait rompre son contrat pour poursuivre son projet de création d'entreprise, et que parallèlement, il existait un PSE en préparation prévoyant une aide à la création d'entreprise ; il est logique de considérer que cette information été déterminante dans le consentement du salarié. Dès lors l'employeur aurait dû l'en informer.

Ainsi la Cour de Cassation considère qu'il y a bien ici un vice de consentement, constitué par l'existence d'un dol.

Cass Soc 6 janvier 2021 n°19-18.549



Formation

Organisme agréé, nous organisons des stages personnalisés sur simple demande dans vos locaux sur la France entière.

Retrouvez nos programmes sur mycse.fr notamment formations CSE & SSCT. Pour les demandes de formations intra et personnalisées, contactez-nous par [mail](mailto:info@mycse.fr) ou appelez-nous au 04 72 75 08 42



MYCSE à LILLE, LYON et PARIS,
www.mycse.fr – info@mycse.fr - myCSE / Orseu – 3 rue Bayard 59000 LILLE