

## Tests antigéniques en entreprise, mode d'emploi

20/01/2021



Chaque mois, Avosial publie une chronique pour actuEL-RH. Ce mois-ci, Stéphane Bloch et Fabien Crosnier du cabinet Flichy Grangé Avocats, reviennent sur la circulaire relative aux tests antigéniques en entreprise. Ces tests virologiques aux résultats plus rapides mais aussi moins sensibles peuvent désormais être proposés aux salariés par les employeurs dans le cadre de dépistages collectifs.

Les tests rapides dits antigéniques gagnent peu à peu du terrain. Autorisés par un

arrêté du 15 septembre 2020, ils ne pouvaient d'abord s'inscrire que dans le cadre d'opérations de dépistage collectif à large échelle. Un arrêté du 16 octobre 2020 a consacré la possibilité d'y recourir dans une démarche individuelle. Puis un arrêté du 16 novembre 2020 a permis aux employeurs d'organiser des dépistages collectifs, au sein de populations ciblées, en cas de suspicion de foyer de contamination ou de circulation particulièrement active du virus dans le département. Plus récemment, une mise à jour du protocole sanitaire en entreprise intervenue le 29 octobre 2020 a autorisé plus largement les entreprises à proposer à leurs salariés volontaires des tests antigéniques. En dernier lieu, une circulaire du 14 décembre 2020 est venue en préciser les modalités d'organisation.

Le protocole et la circulaire s'efforcent de concilier plusieurs exigences. D'un côté, obligation de sécurité et de prévention des risques professionnels, qui tendent à encourager le recours à ces tests ; de l'autre, principes de justification et de proportionnalité des atteintes aux libertés individuelles, mais aussi interdiction des discriminations liées à l'état de santé, droits à la vie privée et au secret médical, et réglementation sur les données personnelles, qui incitent à les encadrer strictement pour éviter les dérives.

## **Un cahier des charges strict**

A cette fin, le protocole et la circulaire fixent un "cahier des charges" strict pour les employeurs qui décideraient de recourir à ces tests.

Tout d'abord, ils "recommandent" de ne mettre en œuvre d'actions de dépistage qu'après information des IRP et des salariés sur la situation, les mesures de prévention retenues, les conditions des tests, etc., dans le cadre d'un dialogue social efficient. L'employeur est aussi invité à informer son SST de l'organisation d'une campagne de tests.

Surtout, les tests sont organisés sur la base du volontariat. Le salarié a donc le droit de refuser de se faire tester, ce refus ne pouvant ni être sanctionné ni permettre à l'employeur de l'empêcher de rejoindre son poste. Autrement dit, pas de "drive" tests aux portes de l'entreprise ou de dépistage obligatoire pour tous les salariés : le dispositif consiste ainsi "simplement" à permettre à l'employeur d'acheter des tests pour les mettre à disposition de professionnels de santé et les proposer à ceux de ses salariés qui le veulent. La circulaire s'oppose encore à ce que l'employeur impose un test négatif aux salariés de retour à leur travail après une période d'isolement ou un arrêt de travail. Les mêmes causes produisant les mêmes effets, un employeur ne devrait pas pouvoir conditionner le retour à son poste d'un salarié parti en congés dans une zone à risques, à un test négatif. Le praticien chargé de réaliser le test a ici un rôle à jouer puisque c'est à lui qu'il revient de s'assurer du caractère libre et éclairé du consentement au test.

Les tests ne s'adressent pas à n'importe quel salarié mais à des populations précises.

En effet, sont prioritairement éligibles les salariés qui soit présentent depuis quatre jours au plus des symptômes apparus pendant leur présence en entreprise, soit sont asymptomatiques mais cas contacts. Subsidiairement, sont éligibles les personnes asymptomatiques si les professionnels de santé l'estiment nécessaire.

Des tests peuvent encore être pratiqués dans le cadre d'un dépistage collectif en cas d'inclusion dans un foyer de contamination ou de circulation particulièrement active du virus dans le département de l'entreprise, mais il convient alors de respecter une procédure précise organisée par un arrêté du 10 juillet 2020 (notamment : déclaration au moins deux jours avant au préfet et à l'ARS via un portail en ligne, sauf foyer de contamination).

### **La pratique des tests limitée à certains professionnels de santé**

Les tests ne peuvent être pratiqués que par certains professionnels de santé (médecin, chirurgien-dentiste, sage-femme, pharmacien, kinésithérapeute, infirmier, ou certains professionnels sous leur responsabilité). Un décret du 13 janvier 2021 élargit la liste au médecin du travail ou, sous sa supervision, à certains autres professionnels. Ceux-ci doivent être dûment formés et dotés en équipements de protection (masques FFP2, gants, visière/lunettes de protection, charlotte, surblouse). Les tests sont réalisés dans des locaux de nature à garantir la salubrité et la confidentialité des tests. Hors de question, par exemple, de tester "en public" dans les espaces communs. L'évacuation des déchets est règlementée avec précision.

Le résultat est communiqué au salarié par écrit. Ici, le secret médical et la réglementation sur les données personnelles s'appliquent pleinement : l'employeur ne peut donc ni s'enquérir du résultat du test, le salarié étant libre de le lui révéler ou pas, ni recenser les salariés testés ou encore enregistrer des données sur leur état de santé. Le résultat est ensuite saisi par le praticien dans l'application "SI-DEP" qui permet notamment de déclencher le "contact tracing" pour les cas positifs et d'établir des statistiques consolidées au niveau national. En cas de résultat positif, le praticien invite le salarié à s'isoler et à respecter les consignes sanitaires ; le salarié est alors également "invité" à en informer son employeur et à lui transmettre les noms des personnes avec qui il a été en contact rapproché dans l'entreprise les sept derniers jours, afin de permettre à l'employeur de prendre les mesures sanitaires préventives appropriées et de faciliter le "contact tracing". Si la campagne de tests met en évidence un foyer de contamination dans l'entreprise, l'employeur et/ou le professionnel de santé doivent en informer l'ARS qui va ensuite confirmer les résultats par un test RT-PCR.

Au-delà, la circulaire incite l'employeur à élaborer un protocole, soumis pour information aux IRP, sur la conduite à tenir en cas de résultat positif (isolement des cas et des contacts à risques, etc.).

Enfin, les tests doivent être intégralement financés par l'employeur, sans refacturation possible à l'assurance-maladie. C'est aussi lui qui se charge de s'approvisionner en

tests auprès des fabricants/distributeurs référencés par le gouvernement. Ici, la circulaire déconseille aux entreprises d'acquiescer des tests dont le coût unitaire excéderait 8,05 euros.

On le voit, les exigences sont nombreuses. Entre sécurité (sanitaire) et libertés individuelles, le curseur est parfois difficile à placer pour les employeurs, encore plus en ces temps inédits. Les pouvoirs publics ne l'ignorent pas, qui invitent dans leur circulaire les entreprises à se mettre en rapport avec un point de contact unique mis à disposition par l'Etat dans chaque département, chargé de conseiller les employeurs dans l'organisation de leurs dépistages.



Stéphane Bloch et Fabien Crosnier

---

**Source URL:** <https://www.actuel-rh.fr/content/tests-antigeniques-en-entreprise-mode-demploi>