



actance

— société d'avocats —

ACTUTENDANCE

N° 568 — 22 janvier 2021



10 min

- Sanction disciplinaire autre que le licenciement – Absence de règlement intérieur – Annulation de la sanction
- Elections professionnelles – Vote électronique – Absence de DS – Décision unilatérale de l'employeur – Tentative de négociation pas nécessaire
- Accord collectif – Date d'entrée en vigueur rétroactive – Application à un salarié licencié pendant la période où il était encore salarié de l'entreprise
- Congés payés – Prolongation de l'aide exceptionnelle – Décret n° 2021-44 du 20 janvier 2021, JO du 21 janvier 2021
- Activité partielle – Nouveau calendrier de modulation du taux de l'indemnité et de l'allocation – 1 projet d'ordonnance et 3 projets de décret
- Coronavirus – Arrêts de travail – Prescription par le médecin du travail – Décret n° 2021-24 du 13 janvier 2021, JO du 14 janvier 2021

Jurisprudence

Relations individuelles

■ Sanction disciplinaire autre que le licenciement – Absence de règlement intérieur – Annulation de la sanction (OUI)

Rappel : Depuis le 1^{er} janvier 2020, les entreprises ou établissements employant au moins 50 salariés ont l'obligation d'avoir un règlement intérieur (art. L. 1311-2 du Code du travail), le seuil précédent étant fixé à 20 salariés avant cette date.

Le règlement intérieur fixe notamment les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur (art. L. 1321-1 du Code du travail).

L'employeur peut-il prononcer une sanction qui n'est pas prévue par le règlement intérieur ou en l'absence d'un tel règlement ?

Cass. Soc., 2 décembre 2020, n° 19-21.292

Dans cette affaire, en raison de son effectif, l'employeur était tenu d'établir un règlement intérieur. Malgré le non-respect de cette obligation, un salarié avait fait l'objet de 2 sanctions disciplinaires (*une mise à pied en 2014 et un avertissement en 2015*), puis d'un licenciement le 8 septembre 2015.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin notamment de solliciter l'annulation des 2 sanctions, estimant qu'une sanction disciplinaire, autre que le licenciement, ne pouvait être prononcée par un employeur soumis à l'obligation légale d'établir un règlement intérieur que si celle-ci y figurait.

La Cour d'appel a rejeté sa demande estimant que « *ce n'est que lorsque le règlement intérieur fixe la nature et l'échelle des sanctions que l'employeur est privé de la possibilité de prononcer une sanction disciplinaire qui n'est pas prévue par ce règlement* ». Dès lors, selon les juges, en l'absence de règlement intérieur, l'employeur pouvait prononcer une mise à pied disciplinaire.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation a rappelé fort logiquement qu'« *une sanction disciplinaire autre que le licenciement ne peut être prononcée contre un salarié par un employeur employant habituellement au moins 20 salariés (désormais 50 salariés) que si elle est prévue par le règlement intérieur prescrit par l'article L. 1311-2 du Code du travail* ».

En l'absence de règlement intérieur, les Hauts magistrats en déduisent que les 2 sanctions n'étaient évidemment pas prévues et devaient de ce fait être annulées.

Note : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence (*notamment Cass. soc., 26 octobre 2010, n° 09-42.740*).

En l'absence de règlement intérieur, la seule sanction qui peut être prononcée par l'employeur est le licenciement, celui-ci trouvant sa source dans le Code du travail (art. L. 1231-1 et s. du code du travail).

Il est vivement recommandé aux employeurs de s'assurer qu'ils respectent leur obligation d'établir un règlement intérieur (notamment compte tenu de l'évolution des règles de calcul des effectifs) et de vérifier le contenu de leur règlement intérieur en le mettant à jour, le cas échéant.

Jurisprudence

Relations collectives

Elections professionnelles – Vote électronique – Absence de DS – Décision unilatérale de l'employeur – Tentative de négociation pas nécessaire

Rappel : Le recours au vote électronique pour les élections professionnelles du CSE a été facilité par l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 en prévoyant la possibilité d'y recourir par décision de l'employeur « à défaut d'accord » d'entreprise ou de groupe (art. L. 2314-26 et R. 2314-5 du code du travail).

Auparavant, seul un accord collectif permettait le recours au vote électronique.

Que signifie de l'expression « à défaut d'accord » ? L'employeur est-il tenu de tenter de négocier cet accord ou peut-il directement opter pour le vote électronique par décision unilatérale ?

Cass. Soc., 13 janvier 2021, n° 19-23.533

Le 22 août 2018, un employeur a décidé, par décision unilatérale, de recourir au vote électronique pour organiser les élections du CSE.

Contestant cette décision, un syndicat a saisi le Tribunal d'instance (désormais Tribunal judiciaire) pour solliciter l'annulation de cette décision unilatérale au motif que l'employeur aurait dû, au préalable, ouvrir des négociations en vue d'un accord collectif sur le vote électronique.

L'entreprise ne disposant pas de délégué syndical (DS), l'employeur aurait dû, selon le syndicat, négocier cet accord avec les élus, mandatés ou non, ou avec des salariés mandatés en application des modalités dérogatoires de négociation prévues aux articles L. 2232-24, L. 2232-25 et L. 2232-26 du Code du travail.

La Cour de cassation rejette cette demande en affirmant 2 principes :

1. Il résulte des articles L. 2314-26 et R. 2314-5 du Code du travail que *« ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord collectif n'a pu être conclu que l'employeur peut prévoir par décision unilatérale la possibilité et les modalités d'un vote électronique »*.

Autrement dit, la décision unilatérale de l'employeur sur les modalités du vote électronique ne peut intervenir qu'à l'issue d'une tentative loyale de négociation.

Dans sa note explicative, la Cour de cassation rappelle que *« la prévalence accordée par le législateur à la négociation collective pour la détermination du processus électoral conduit à privilégier l'accord collectif à la décision unilatérale lorsque la loi autorise la décision unilatérale à défaut ou en l'absence d'accord »*.

2. Toutefois, la Haute juridiction tempère cette règle en considérant que *« dès lors que le législateur a expressément prévu qu'à défaut d'accord collectif, le recours au vote électronique pouvait résulter d'une décision unilatérale de l'employeur, cette décision unilatérale peut, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou dans le groupe, être prise par l'employeur sans qu'il soit tenu de tenter préalablement une négociation selon les modalités dérogatoires prévues aux articles L. 2232-23 à L. 2232-26 du Code du travail »*.

Ainsi, en l'absence de DS dans l'entreprise, l'employeur peut directement passer par voie unilatérale, sans être tenu d'engager une négociation selon les modalités dérogatoires des articles L. 2232-23 et suivants du Code du travail.

Il en résulte qu'en l'espèce, l'entreprise étant dépourvue de DS, la décision unilatérale prise par l'employeur sur le recours au vote électronique était parfaitement valable.

Note : La règle énoncée dans cet arrêt devrait s'appliquer à toutes les entreprises, mêmes celles de moins de 50 salariés, autorisées à négocier en l'absence de DS avec des salariés mandatés ou avec les élus du CSE (art. L. 2232-23-1 du Code du travail).

Dans sa note explicative, la Cour de cassation rappelle que les juges ont tenu compte de l'objectif du législateur qui était de favoriser le recours au vote électronique. *« Cet objectif ne serait pas rempli si, pour mettre en place un tel vote, l'employeur devait, dans le temps contraint de la préparation des élections professionnelles, franchir toutes les étapes que suppose le recours à la négociation dérogatoire, notamment par des informations préalables nécessitant des délais particuliers et le recours à la consultation des salariés eux-mêmes »*.

Dans le même sens, la Haute juridiction avait eu à se prononcer sur la signification à donner aux termes *« en l'absence de »* à propos de la détermination des établissements distincts. La Cour avait alors jugé que ce n'est qu'après avoir loyalement tenté de négocier un accord sur le nombre et le périmètre des établissements distincts que l'employeur peut les fixer par décision unilatérale. A défaut, la décision unilatérale de l'employeur devait être annulée (Cass. soc., 17 avr. 2019, n° 18-22.948).

■ Accord collectif – Date d’entrée en vigueur rétroactive – Application à un salarié licencié pendant la période où il était encore salarié de l’entreprise

Rappel : Les conventions et accords sont applicables, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent (art. L. 2261-1 du code du travail).

Peuvent-ils néanmoins prévoir une entrée en vigueur rétroactive ? Oui, si les stipulations sont plus favorables au salarié.

Ainsi, les stipulations conventionnelles moins favorables que les dispositions légales ne peuvent s’appliquer pour une période antérieure à leur date d’application, soit le lendemain de la date de dépôt de l’accord (Cass. soc., 24 janvier 2007, n° 04-45.585). En effet, un accord collectif, même dérogatoire, ne peut priver un salarié des droits qu’il tient du principe d’égalité de traitement pour la période antérieure à l’entrée en vigueur de l’accord (Cass. soc., 28 novembre 2018, n° 17-20.007).

Pour autant, se pose la question des avantages conventionnels rétroactifs appliqués à un salarié licencié avant la date d’entrée en vigueur de l’accord qui les a prévus.

Cass. Soc., 13 janvier 2021, n° 19-20.736

Dans cette affaire, un protocole d’accord pour les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) 2015 du 8 octobre 2015 avait prévu la création d’une nouvelle prime pour les samedis travaillés ainsi qu’une augmentation de salaire applicables rétroactivement au 1^{er} janvier 2015.

Licencié pour faute grave le 28 janvier 2015, un salarié a saisi la juridiction prud’homale pour obtenir un rappel de salaires en application rétroactive de l’accord du 8 octobre 2015 applicable dès le 1^{er} janvier 2015.

La Cour d’appel a fait droit à sa demande et a condamné l’entreprise au versement de la prime et de l’augmentation des salaires de base après avoir relevé que les sommes prévues par l’accord collectif présentaient un caractère rétroactif au 1^{er} janvier 2015.

L’entreprise a formé un pourvoi en cassation, au motif que le nouvel accord collectif n’était applicable, selon elle, qu’aux seuls contrats de travail en cours au moment de sa date d’entrée en vigueur, en octobre 2015. Le salarié ayant été licencié en janvier 2015, il ne pouvait revendiquer le bénéfice des dispositions de l’accord collectif.

La Cour de cassation ne suit pas le raisonnement de l’employeur et confirme l’arrêt d’appel considérant :

- ✓ D’une part, sur le fondement de l’article L. 2261-1 du Code du travail que « les conventions et accords sont applicables, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent. Il en résulte qu’un accord collectif peut prévoir l’octroi d’avantages salariaux pour une période antérieure à son entrée en vigueur » ;
- ✓ D’autre part, sur le fondement de l’article 2 du Code civil qu’« une convention ou un accord collectif, même dérogatoire, ne peut priver un salarié des droits qu’il tient du principe d’égalité de traitement pour la période antérieure à l’entrée en vigueur de l’accord ».

La Cour de cassation en déduit, que « *la seule circonstance que le contrat de travail d'un salarié ait été rompu avant la date de signature de l'accord collectif ne saurait justifier que ce salarié ne bénéficie pas, à la différence des salariés placés dans une situation identique ou similaire et dont le contrat de travail n'était pas rompu à la date de signature de l'accord, des avantages salariaux institués par celui-ci, de façon rétroactive, pour la période antérieure à la cessation du contrat de travail* ».

Dans sa note explicative, la Cour de cassation a exclu qu'une différence de traitement puisse être faite entre des salariés occupant le même emploi selon que leur contrat de travail était ou non rompu à la date de signature de l'accord, et ce dès lors que l'accord prévoit qu'il s'applique rétroactivement.

Il en résulte que le salarié licencié le 28 janvier 2015 pouvait bénéficier des avantages salariaux prévus par l'accord conclu en octobre 2015 et applicable rétroactivement depuis le 1^{er} janvier 2015, pour la période pendant laquelle il était encore salarié de l'entreprise, soit du 1^{er} au 28 janvier 2015.

Note : Il est recommandé à l'employeur d'être vigilant dans la négociation d'un accord collectif prévoyant des avantages conventionnels rétroactifs.

En effet, lorsqu'il est conclu un accord à effet rétroactif, il convient d'avoir à l'esprit le cas de salariés qui auraient quitté l'entreprise entre la date d'applicabilité de l'accord et la date de signature dudit accord afin notamment d'évaluer les coûts potentiels de la mise en œuvre de l'accord.

Législation et réglementation

Congés payés – Prolongation de l'aide exceptionnelle – Décret n° 2021-44 du 20 janvier 2021, publié au JO du 21 janvier 2021

Le décret n° 2020-1787 du 30 décembre 2020 relatif à l'aide exceptionnelle accordée aux entreprises accueillant du public au titre des congés payés pris par leurs salariés, a été publié au JO du 31 décembre 2020 (*Cf. actu-tendance n° 566*).

Il s'agit d'une aide exceptionnelle accordée par l'Etat aux entreprises les plus touchées par la crise destinée à prendre en charge financièrement les jours de congés payés pris par leurs salariés.

Pour rappel, sont concernées par ce dispositif, les entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public et qui remplissent **l'une des 2 conditions suivantes** :

- ✓ avoir subi l'interdiction d'accueillir du public dans tout ou partie de l'établissement pendant une durée totale d'au moins 140 jours entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2020 ;

- ✓ avoir subi une perte du chiffre d'affaires réalisé pendant les périodes où l'état d'urgence sanitaire était déclaré d'au moins 90 % par rapport à celui réalisé au cours des mêmes périodes en 2019.

Initialement, cette aide était versée au titre des congés payés pris entre le 1^{er} et le 20 janvier 2021.

Le décret du 20 janvier dernier prolonge cette aide :

- ✓ **jusqu'au 31 janvier 2021 dans les mêmes conditions ;**
- ✓ **du 1^{er} février au 7 mars 2021 à une condition supplémentaire** que les employeurs éligibles aient placé un ou des salariés en position d'activité partielle pendant cette même période.

Cette aide reste limitée à 10 jours de congés payés par salarié et à 70 % de l'indemnité de congés payés, rapportée à un montant horaire et, limitée à 4.5 fois le taux horaire du SMIC.

■ **Activité partielle – Nouveau calendrier de modulation du taux de l'indemnité et de l'allocation – 1 projet d'ordonnance et 3 projets de décret**

Un projet d'ordonnance et 3 projets de décret ont été transmis aux membres de la CNNCEFP vendredi 15 janvier 2021 en fin de journée.

Ces textes établissent le **nouveau calendrier** de mise en œuvre de la modulation des taux d'indemnité et d'allocation d'activité partielle, annoncé par la Ministre du travail lors d'une conférence de presse du 14 janvier 2021.

Compte tenu de la situation sanitaire, le souhait du Gouvernement est de poursuivre le soutien massif aux entreprises via notamment l'activité partielle. Ainsi, les taux actuels de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle **seraient maintenus jusqu'au 28 février 2021.**

Par ailleurs, une nouvelle typologie des entreprises serait créée pour appliquer un taux majoré.

1. Secteurs protégés : taux majoré pour les entreprises subissant une forte baisse de chiffre d'affaires

Le projet d'ordonnance modifie, une nouvelle fois, l'ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020.

Note : Cette ordonnance instaure **jusqu'au 30 juin 2021**, la possibilité de moduler les taux d'allocation versée aux employeurs.

Il introduit la possibilité **de majorer le taux de l'allocation d'activité partielle pour les employeurs relevant des secteurs protégés (Annexes I et II du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020) qui continuent de subir une très forte baisse du chiffre d'affaires.**

Cette disposition entrerait en vigueur à compter du **1^{er} mars 2021.**

En effet, comme l'avait déjà annoncé un projet de décret diffusé le 8 janvier dernier, le taux de l'allocation d'activité partielle pour les entreprises dites protégées resterait fixé à 70% de la rémunération brute dans la limite de 4.5 SMIC **jusqu'au 28 février 2021** (Cf. Actu-tendance n° 567).

Ainsi, à compter du **1^{er} mars 2021**, il y aurait 2 situations à distinguer :

- ✓ soit les entreprises dites protégées continuent de subir une très forte baisse d'activité : taux majoré à 70% de la rémunération brute dans la limite de 4.5 SMIC ;
- ✓ soit les entreprises dites protégées ne subissent plus une très forte baisse d'activité : taux de 60% de la rémunération brute dans la limite de 4.5 SMIC.

Un projet de décret précise que pour bénéficier de cette majoration, l'entreprise dite protégée devrait subir une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 80 %. Cette baisse serait appréciée pour chaque mois :

- ✓ soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2020 ;
- ✓ soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2019 ;
- ✓ soit pour les entreprises créées après le 31 janvier 2020, par rapport au chiffre d'affaires moyen réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 31 janvier 2021.

Note : Il faut bien distinguer la baisse du chiffre d'affaire d'au moins 80% qui permet d'identifier une entreprise appartenant à l'Annexe II du décret du 29 juin précité et cette baisse du chiffre d'affaire d'au moins 80% qui permet de bénéficier d'un taux majoré comparé aux autres entreprises dites protégées, ces 2 taux n'ayant pas la même période de référence.

2. Evolution du taux de l'indemnité et de l'allocation : décalage d'un mois

- Taux de l'indemnité versée aux salariés maintenu à 70% jusqu'au 28 février 2021

Le décret n°2020-1681 du 24 décembre 2020 a maintenu le taux de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés à 70% de la rémunération brute dans la limite de 4.5 SMIC jusqu'au 31 janvier 2021.

Au 1^{er} février 2021, ce taux devait passer à 60% (sauf pour les entreprises dites protégées, les entreprises soit dont l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue soit sont touchées par des restrictions sanitaires soit sont situées dans une zone de chalandise).

Un projet de décret décale d'un mois cette baisse. Ainsi, le taux de l'indemnité resterait maintenu à **70 % de la rémunération brute dans la limite de 4.5 SMIC, pour toutes les entreprises, jusqu'au 28 février 2021.**

La baisse à 60% interviendrait donc à **compter du 1^{er} mars 2021** pour les entreprises de droit commun.

Sauf modification ultérieure, la baisse à 60% reste prévue le :

- ✓ 1^{er} avril 2021 pour les entreprises protégées ;

- ✓ 1^{er} juillet 2021 pour :
 - les entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue ;
 - les entreprises touchées par des restrictions sanitaires ;
 - les entreprises situées dans une zone de chalandise ;
 - les entreprises dites protégées qui subissent une forte baisse du chiffre d'affaire.

| Entreprises concernées | Taux de l'indemnité versée aux salariés | | |
|--|---|---------------------------------------|--|
| | 1 ^{er} mars au 31 mars 2021 | 1 ^{er} avril au 30 juin 2021 | A partir du 1 ^{er} juillet 2021 |
| Toutes les entreprises | 60% | 60% | 60% |
| Entreprises protégées | 70% | 60% | 60% |
| Entreprises soit dont l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue soit sont touchées par des restrictions sanitaires soit sont situées dans une zone de chalandise ainsi que les entreprises dites protégées qui subissent une forte baisse du chiffre d'affaire | 70% | 70% | 60% |

- Taux de l'allocation versée aux employeurs maintenu à 60% ou 70% jusqu'au 28 février 2021

Le décret n°2020-1786 du 30 décembre 2020 a maintenu les taux de l'allocation d'activité partielle jusqu'au 31 janvier 2021 (60% ou 70% selon les entreprises).

Au 1^{er} février 2021, ce taux devait passer à 36% (sauf pour les entreprises protégées, les entreprises soit dont l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue soit sont touchées par des restrictions sanitaires soit sont situées dans une zone de chalandise).

Un projet de décret décale d'un mois l'entrée en vigueur de cette baisse pour les entreprises de droit commun.

Ainsi, les taux actuels seraient maintenus **jusqu'au 28 février 2021**.

Sauf modification ultérieure, la baisse du taux de l'allocation d'activité partielle reste inchangée.

| Entreprises concernées | Taux de l'allocation versée aux employeurs | | |
|--|--|---------------------------------------|--|
| | 1 ^{er} mars au 31 mars 2021 | 1 ^{er} avril au 30 juin 2021 | A partir du 1 ^{er} juillet 2021 |
| Toutes les entreprises | 36% | 36% | 36% |
| Entreprises protégées | 60% | 36% | 36% |
| Entreprises soit dont l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue soit sont touchées par des restrictions sanitaires soit sont situées dans une zone de chalandise ainsi que les entreprises dites protégées qui subissent une forte baisse du chiffre d'affaire. | 70% | 70% | 36% |

- Taux de l'indemnité versée aux salariés et de l'allocation versée aux employeurs s'agissant des salariés vulnérables et ceux contraints de garder leurs enfants : décalage d'un mois

Un projet de décret prévoit le report d'un mois de la date d'entrée en vigueur du taux de l'indemnité et d'allocation d'activité partielle pour ce qui concerne les salariés vulnérables et les salariés contraints de garder leurs enfants.

Ces dispositions, qui devaient entrer en vigueur le 1^{er} février 2021, s'appliqueraient uniquement à partir du **1^{er} mars 2021** (Cf. *Actu-tendance n° 566*).

Ces salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler percevront de la part de leur employeur une indemnité d'activité partielle correspondant à 70% de leur rémunération brute dans la limite de 4.5 SMIC.

L'employeur percevra en retour une allocation d'activité partielle correspondant à 60 % de la rémunération brute dans la limite de 4.5 SMIC (plancher de 7.30€).

- Coronavirus – Arrêts de travail – Prescription par le médecin du travail – Décret n° 2021-24 du 13 janvier 2021, JO du 14 janvier

Pour mémoire, l'ordonnance n°2020-1502 du 2 décembre 2020 a rétabli, en les adaptant, les mesures prévues par l'ordonnance n° 2020-386 du 1^{er} avril 2020 relative aux services de santé au travail (SST).

Un décret du 13 janvier dernier précise notamment les conditions dans lesquelles le médecin du travail peut lui-même, prescrire et renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion de Covid-19.

1. Prescription des arrêts de travail ou certificat pour le placement en activité partielle

– Arrêts de travail pour les malades de la Covid-19

Comme lors du premier état d'urgence sanitaire, l'ordonnance du 2 décembre 2020 autorise le médecin du travail à prescrire et renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection à la Covid-19.

Le décret du 13 janvier 2021 précise les modalités d'application de cette ordonnance autorisant le médecin du travail à réaliser de tels actes dès le 15 janvier 2021.

Le médecin doit établir une lettre d'avis d'interruption de travail selon un modèle fixé par arrêté (art. L. 321-2 du code de la Sécurité sociale) qu'il transmet sans délai à l'employeur et au salarié ainsi, le cas échéant, qu'au SST dont relève ce dernier.

Le salarié doit, dans les 2 jours suivant la date d'interruption de travail, transmettre cet avis à la CPAM dont il relève.

– Certificat pour le placement en activité partielle

L'ordonnance a prévu également que le médecin du travail est habilité à établir un certificat médical pour les salariés vulnérables pour leur placement en activité partielle.

Le médecin du travail établit ce certificat soit sur le modèle de l'avis d'interruption de travail fixé par arrêté, soit sur papier libre en mentionnant son identification, celles du salarié et de l'employeur, ainsi que l'information selon laquelle le salarié remplit les conditions de vulnérabilité permettant son placement en activité partielle.

Le médecin du travail adresse sans délai cet avis au salarié, qui lui-même l'adresse sans délai à l'employeur en vue de son placement en activité partielle.

2. Réalisation des tests de dépistage

Par ailleurs, le médecin du travail est également habilité à prescrire et réaliser des tests de dépistage à la Covid-19.

Le décret précise que le médecin du travail ou le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier de santé au travail peuvent effectuer un :

- ✓ prélèvement dans le cadre d'un examen de détection du génome du SARS-CoV-2 par RT-PCR inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale ;
- ✓ prélèvement et analyse dans le cadre d'un examen de détection du génome du SARS-CoV-2 par détection antigénique inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale.

CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)1 44 94 96 00

societe@actanceavocats.com



actance
— société d'avocats —

actance
société d'avocats

