



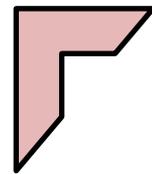
VERDIER MOUCHABAC & ASSOCIÉS

Avocats

BP 133 - 13 bis rue au Coq
27401 LOUVIERS CEDEX

☎ 02.32.40.48.01 - 📠 02.32.25.09.83

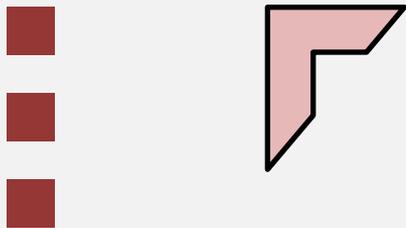
louviers@avocatsvma.fr



Pandémie de coronavirus et droit du travail

COVID 19 ET
TRAITEMENT DES DONNÉES DE SANTÉ

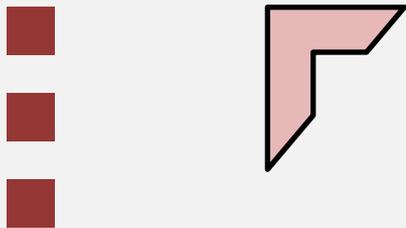
Semaine 22



COVID-19 ET COLLECTE DES DONNÉES DE SANTÉ PAR L'EMPLOYEUR

Dans le contexte de crise sanitaire liée au coronavirus, les employeurs s'interrogent sur les mesures à mettre en œuvre aux fins de limiter la propagation du virus et d'assurer en toute sécurité la reprise de l'activité, ainsi que sur les conditions dans lesquelles les données personnelles, notamment de santé, peuvent être utilisées.

Le 07 mai 2020, la CNIL est venue rappeler certains principes dans une fiche d'information portant sur les conditions dans lesquelles les données personnelles, notamment de santé, peuvent être utilisées.

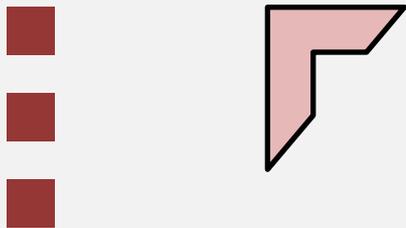


COVID-19 ET COLLECTE DES DONNÉES DE SANTÉ PAR L'EMPLOYEUR

L'employeur est tenu au respect de règles ayant trait d'une part à la santé et la sécurité de ses travailleurs (C. trav., art. L. 4121-1 et s., R. 4422-1) et d'autre part, au respect de la vie privée de ces derniers.

A ce titre, l'article L. 1121-1 du Code du travail qui dispose que « *nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ».

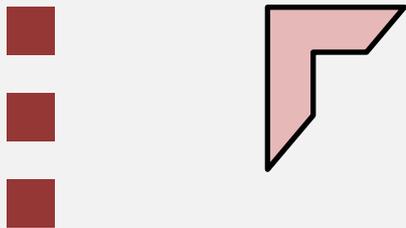
Ainsi, si l'employeur doit mettre en œuvre des mesures adaptées à la situation de crise sanitaire telles que la limitation des déplacements et des réunions ou encore le respect des mesures d'hygiène et des « gestes barrières », il ne peut prendre mesures susceptibles de porter une atteinte disproportionnée à la vie privée des personnes concernées.



COVID-19 ET COLLECTE DES DONNÉES DE SANTÉ PAR L'EMPLOYEUR

Parallèlement, la CNIL recommande en se fondant sur l'article L. 4122-1 du code du travail (chaque salarié devant veiller à préserver sa santé et celle des personnes avec lesquelles il est en contact), dans le contexte de pandémie du COVID-19, que les salariés qui travaillent au contact d'autres personnes (collègues et public), **informent leur employeur à chaque fois qu'ils ont pu exposer une partie de leurs collègues au virus en cas de contamination ou de suspicion de contamination au virus.**

En revanche, un employé qui serait **par exemple placé en télétravail ou qui travaillerait de manière isolée sans contact avec ses collègues ou du public n'a pas à faire remonter cette information** à son employeur. En effet, en l'absence de mise en danger d'autres personnes, les événements en lien avec une éventuelle exposition, particulièrement un arrêt de travail qui en découlerait, devront être traités conformément à la procédure normale des arrêts de travail.

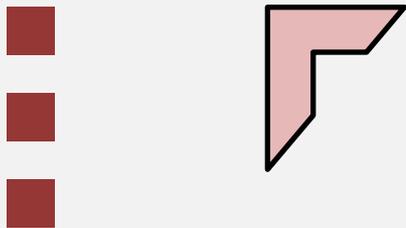


COVID-19 ET COLLECTE DES DONNÉES DE SANTÉ PAR L'EMPLOYEUR

En raison du caractère sensible qu'elles revêtent, les données relatives à l'état de santé d'une personne font l'objet d'une protection juridique toute particulière : elles sont en principe interdites de traitement.

Pour pouvoir être traitées, leur utilisation doit nécessairement s'inscrire dans l'une des exceptions prévues par le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données personnelles), garantissant ainsi l'équilibre entre la volonté d'assurer la sécurité des personnes, et le respect de leurs droits et libertés fondamentales.

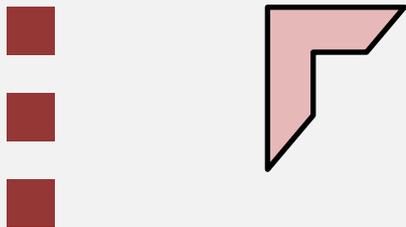
De plus, leur sensibilité justifie qu'elles soient traitées dans des conditions très fortes de sécurité et de confidentialité et uniquement par ceux qui sont habilités à le faire.



COVID-19 ET COLLECTE DES DONNÉES DE SANTÉ PAR L'EMPLOYEUR

Conformément au RGPD, les employeurs sont autorisés à traiter les données de santé lorsqu'elles sont strictement nécessaires au respect de leurs obligations légales et conventionnelles. Il s'agit de la première exception à l'interdiction de traiter les données de santé.

Pour la CNIL, il s'agit des données nécessaires pour prendre des mesures organisationnelles (mise en télétravail, orientation vers le médecin du travail, etc.), de formation et d'information, ainsi que certaines actions de prévention des risques professionnels.

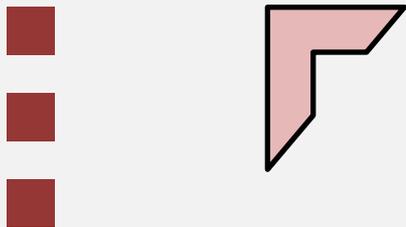


COVID-19 ET COLLECTE DES DONNÉES DE SANTÉ PAR L'EMPLOYEUR

Ainsi, dans sa fiche d'information, la CNIL invite les employeurs à consulter régulièrement les informations mises en ligne par le ministère du Travail afin de connaître leurs obligations en cette période de crise.

Puis, elle précise que, dans ce contexte, l'employeur serait notamment légitime :

- à rappeler à ses employés, travaillant au contact d'autres personnes, leur obligation d'effectuer des remontées individuelles d'information en cas de contamination ou suspicion de contamination, auprès de lui ou des autorités sanitaires compétentes, aux seules fins de lui permettre d'adapter les conditions de travail ;
- à faciliter leur transmission par la mise en place, au besoin, de canaux dédiés et sécurisés ;
- à favoriser les modes de travail à distance et encourager le recours à la médecine du travail.

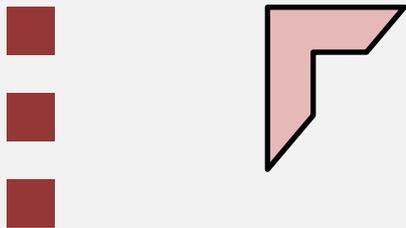


COVID-19 ET COLLECTE DES DONNÉES DE SANTÉ PAR L'EMPLOYEUR

Les signalements émis par un ou des salariés ne peuvent donner lieu au traitement, par l'employeur, des données liées « *à la date, à l'identité de la personne, au fait qu'elle ait indiqué être contaminée ou suspecter de l'être ainsi que les mesures organisationnelles prises* ».

La CNIL précise que l'employeur pourra, en cas de besoin, communiquer aux autorités sanitaires qui en ont la compétence, les éléments nécessaires à une éventuelle prise en charge sanitaire ou médicale de la personne exposée. En d'autres termes, l'employeur pourrait transmettre l'identité de la personne susceptibles d'être infectée aux autorités sanitaires.

En revanche, l'identité de la personne susceptible d'être infectée ne doit jamais pas être communiquée à ses collègues.

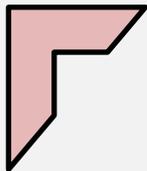


COVID-19 ET COLLECTE DES DONNÉES DE SANTÉ PAR L'EMPLOYEUR

Seconde exception à l'interdiction de collecter les données de santé des salariés : la nécessité, pour un professionnel de santé, de traiter ces données aux fins de la médecine préventive ou de la médecine du travail, de l'appréciation (sanitaire) de la capacité de travail du travailleur, de diagnostics médicaux etc.

Ainsi, la CNIL invite les employeurs qui souhaiteraient mettre en place des démarches visant à s'assurer de l'état de santé de leurs salariés à s'appuyer sur les services de santé au travail dont c'est la compétence et qui sont au cœur de la gestion de la crise sanitaire.

NB : la troisième exception concerne les autorités sanitaires : des données de santé peuvent en effet être collectées par les autorités sanitaires, qualifiées pour prendre les mesures adaptées à la situation, dans les limites de leurs compétences respectives.

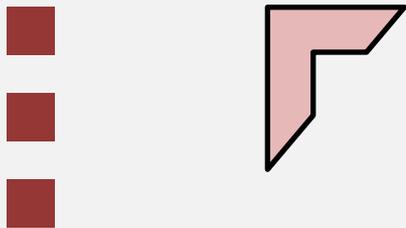


COVID-19 ET COLLECTE DES DONNÉES DE SANTÉ PAR L'EMPLOYEUR

➔ ***Quelles sont les mesures préventives qu'un employeur peut mettre en place ?***

Après avoir rappelé ces principes, la CNIL fait un point sur trois pratiques :

- Les relevés de température à l'entrée des locaux ;
- La réalisation de tests sérologiques et de questionnaires sur l'état de santé ;
- Les plans de continuité de l'activité ou « PCA ».



COVID-19 ET COLLECTE DES DONNÉES DE SANTÉ PAR L'EMPLOYEUR

1) Les relevés de température à l'entrée des locaux :

Sur ce point, la CNIL rappelle que « *En l'état du droit, et sauf à ce qu'un texte en prévoit expressément la possibilité, il est interdit aux employeurs de constituer des fichiers conservant des données de températures de leurs salariés. Il leur est de même interdit de mettre en place des outils de captation automatique de température (telles que des caméras thermiques) ».*

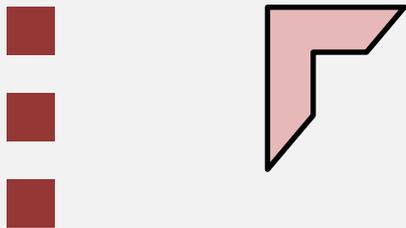
En revanche, les prises manuelles de température à l'entrée d'un site et sans constitution d'un fichier ni remontée d'information ne sont pas soumises à la réglementation sur la protection des données personnelles. Ces prises manuelles de température sont toutefois déconseillées par la direction générale du travail.



COVID-19 ET COLLECTE DES DONNÉES DE SANTÉ PAR L'EMPLOYEUR

1) Les relevés de température à l'entrée des locaux (suite) :

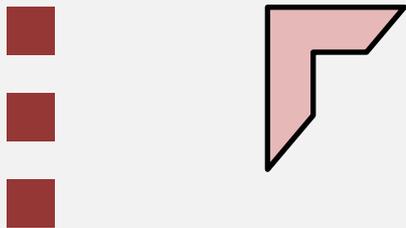
Une note de la **Direction générale du travail (DGT)** du 16 mars, explique que la prise de température quotidienne de tous les individus à l'entrée de l'entreprise, quelle que soit leur activité et sans considération des missions et conditions de travail, serait manifestement excessive au regard de sa fréquence et de sa généralité. Toutefois, la DGT précise qu'il n'est pas exclu que certaines situations très particulières (activités sensibles, activité absolument indispensable au fonctionnement du pays, opérateur d'importance vitale, EHPAD, risque majeur en cas de contamination...) puissent justifier la mise en place d'un dispositif visant à s'assurer que les individus ne présentent pas de signe de fièvre et que dans ce cas précis un employeur serait en droit de refuser l'accès à l'entreprise d'un salarié qui refuserait de prendre sa température (si toutes les conditions de bonne pratique en la matière étaient respectées, dont l'information préalable des salariés et de conservation des données)



COVID-19 ET COLLECTE DES DONNÉES DE SANTÉ PAR L'EMPLOYEUR

1) Les relevés de température à l'entrée des locaux (suite) :

Le ministère du Travail, dans ses questions-réponses en ligne sur son site internet à la date du 16 avril, explique que dans le cadre d'un dispositif d'ensemble de mesures de précaution, les entreprises peuvent mettre en œuvre un contrôle systématique de la température des personnes entrant sur le site. Ces mesures doivent être proportionnées à l'objectif recherché, offrir toutes les garanties requises (information préalable, norme de température admis, conditions préservant la dignité, conservation des données, suites données au dépassement, conséquences sur la rémunération, conséquences en cas de refus c'est-à-dire droit pour l'employeur de refuser l'accès).



COVID-19 ET COLLECTE DES DONNÉES DE SANTÉ PAR L'EMPLOYEUR

En conclusion, si une mesure de la température était décidée parce que la situation est considérée comme très particulière et que l'enjeu était jugé proportionné, il conviendrait :

De consulter les représentants du CSE et les organisations syndicales

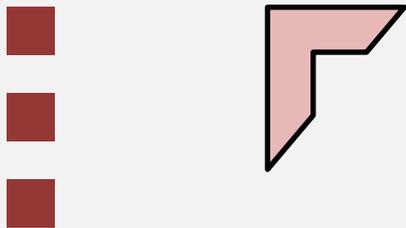
De mettre à jour le DUERP sur ce point

D'insérer ces contrôles dans le **règlement intérieur** ou dans une **note de service**

D'informer les salariés par tout moyen, notamment sur la finalité

De les informer notamment sur la durée de conservation (normalement prohibée) ou de l'absence de conservation du résultat de mesure

De respecter les principes suivants pour la prise de température : **Respect de la dignité du salarié**, adopter une technique de prise de température non susceptible de contaminer le salarié, fixer au préalable la norme de température admise, informer au préalable sur les suites à donner au dépassement de cette norme : éviction de l'entreprise, porter immédiatement un masque chirurgical, se laver les mains, rentrer au domicile et consulter son médecin, conséquences sur la rémunération, etc... Informer sur les conséquences du refus par le salarié



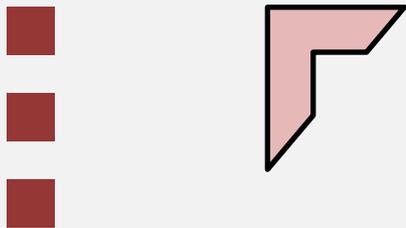
COVID-19 ET COLLECTE DES DONNÉES DE SANTÉ PAR L'EMPLOYEUR

2) Les tests sérologiques et les questionnaires sur l'état de santé :

Selon la direction générale du travail, « *les campagnes de dépistage organisées par les entreprises pour leurs salariés ne sont pas autorisées* ».

Seuls les personnels de santé compétents (notamment le médecin du travail) peuvent collecter, mettre en œuvre et accéder à d'éventuels fiches ou questionnaires médicaux auprès des employés/agents contenant des données relatives à leur état de santé ou des informations relatives notamment à leur situation familiale, leurs conditions de vie ou encore, leurs éventuels déplacements.

Dans le même sens, seuls les personnels de santé peuvent procéder à des tests médicaux, sérologiques ou de dépistage du COVID-19.

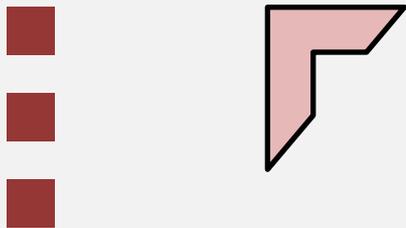


COVID-19 ET COLLECTE DES DONNÉES DE SANTÉ PAR L'EMPLOYEUR

2) Les tests sérologiques et les questionnaires sur l'état de santé (suite) :

Les résultats de ces tests sont soumis au secret médical.

Ainsi, la CNIL précise que « *l'employeur ne pourra recevoir que l'éventuel avis d'aptitude ou d'inaptitude à reprendre le travail émis par le professionnel de santé. Il ne pourra alors traiter que cette seule information, sans autre précision relative à l'état de santé de l'employé, d'une façon analogue au traitement des arrêts de maladie qui n'indiquent pas la pathologie dont l'employé est atteint* ».



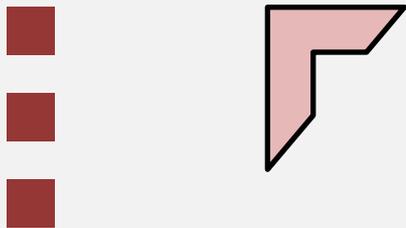
COVID-19 ET COLLECTE DES DONNÉES DE SANTÉ PAR L'EMPLOYEUR

3) Les plans de continuité de l'activité ou « PCA » :

Un « plan de continuité de l'activité » a pour objectif de maintenir l'activité essentielle de l'organisation de l'entreprise en période de crise.

La CNIL précise qu'un tel plan « *doit notamment prévoir toutes les mesures pour protéger la sécurité des employés, identifier les activités essentielles devant être maintenues et également les personnes nécessaires à la continuité du service* ».

En pareil cas, un fichier nominatif pour l'élaboration et la tenue du plan peut être créé. Toutefois, ce fichier ne doit contenir que les données nécessaires au maintien de l'activité essentielle de l'organisation de l'entreprise.



COVID-19 ET COLLECTE DES DONNÉES DE SANTÉ PAR L'EMPLOYEUR

3) Les plans de continuité de l'activité ou « PCA » :

La CNIL rappelle enfin que « *l'employeur doit veiller à assurer en toute hypothèse la sécurité et la confidentialité des données qu'il traite : tel est par exemple le cas, lors de l'envoi des justificatifs de déplacement professionnel qui contiennent des données personnelles et ne doivent être communiquées qu'aux seules personnes individuellement concernées* ».