

COVID-19

Comment gérer le suivi des personnes dites « contact d'un cas confirmé » ? Données personnelles et points d'attention pour l'employeur

Rappel des règles relatives à la protection des données personnelles dans le cadre de la gestion et du suivi des « cas contact »

Par Nicolas Moreau et Cécile Haupt - Avocats IP, IT, protection des données personnelles

Avec la levée du confinement, les acteurs du monde de la santé mettent en place une stratégie forte : en plus de repérer, isoler et soigner toutes les personnes infectées par le COVID-19, ils repèrent, testent et soignent les « contacts rapprochés » des personnes infectées.

Les autorités de santé peuvent traiter les données de cas contact dans le cadre de leur mission d'intérêt public (article 6 (1) (c) du RGPD). Ces traitements sont fondés sur les articles L. 1413-7, 1413-8 et L. 1413-12-1 du Code de la Santé Publique.

Ces dispositions ne s'appliquant pas à l'employeur, celui-ci peut légitimement se demander s'il est impliqué dans cette stratégie, et si oui, à quel titre ?

1 « CAS CONTACT », DE QUI PARLE-T-ON ?

Selon le Haut Conseil de la Santé Publique, il s'agit de : la « *personne qui, à partir de 24h précédant l'apparition des symptômes d'un cas confirmé, a partagé le même lieu de vie (par exemple : famille, même chambre) ou a eu un contact direct avec lui, en face à face, à moins d'1 mètre du cas ou pendant plus de 15 minutes, lors d'une discussion : flirt, amis intimes, voisins de classe ou de bureau, voisins du cas dans un moyen de transport de manière prolongée, personne prodiguant des soins à un cas confirmé ou personnel de laboratoire manipulant des prélèvements biologiques d'un cas confirmé, en l'absence de moyens de protection adéquats* ».

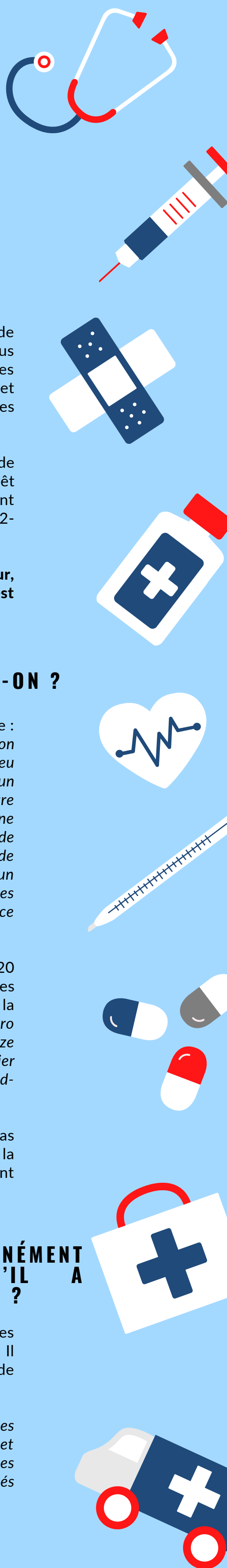
L'article 1 du Décret n° 2020-551 du 12 mai 2020 régissant le traitement de données personnelles des « cas contact » définit ces derniers comme la « *personne qui a eu un contact avec le patient zéro durant la période, qui ne peut être supérieure à quatorze jours avant le diagnostic, pendant laquelle ce dernier était susceptible d'être contagieux au virus du Covid-19* ».

En pratique, l'Assurance Maladie considère qu'un cas contact est identifiable par un contact avec la personne infectée dans un délai de 48h précédant l'apparition des symptômes.

2 UN EMPLOYEUR DOIT-IL SPONTANÉMENT AVERTIR LES AUTORITÉS S'IL A CONNAISSANCE D'UN CAS CONTACT ?

Non, l'employeur ne doit pas avertir spontanément les autorités en cas de connaissance d'un cas contact. Il n'est pas en charge des investigations et de l'identification des cas contact.

La CNIL rappelle à ce titre que « *la collecte des informations relatives aux symptômes du coronavirus et des informations sur les mouvements récents de certaines personnes relèvent de la responsabilité de ces autorités publiques* ».



Exemple : un salarié présente une infection au COVID-19. Il en informe immédiatement son employeur. Si l'employeur a connaissance des personnes en contact avec le salarié infecté, doit-il contacter l'ARS, l'organisme de protection sociale ou Santé publique France ?

La réponse est non, car l'employeur n'est pas chargé d'une mission de contact tracing au sens du Décret n° 2020-551 du 12 mai 2020.

3

L'EMPLOYEUR DOIT-IL RÉPONDRE AUX DEMANDES DES AUTORITÉS POUR DÉTERMINER OU RETROUVER DES « CAS CONTACT » ?

Sur la base des informations fournies par le « patient zéro », c'est-à-dire la « *personne testée comme positive ou confirmée positive par l'établissement de santé qui a posé le diagnostic* » (article 1 II 1° du Décret n° 2020-551 du 12 mai 2020), les autorités peuvent effectuer des investigations afin d'identifier des personnes présentant un risque d'infection.

Ces investigations comportent nécessairement la collecte des informations relatives aux contacts des personnes infectées et, le cas échéant, par la réalisation d'enquêtes sanitaires, en présence notamment de cas groupés (article 11 de la Loi n° 2020-546 du 11 mai 2020).

Dans le cadre de ses enquêtes, une autorité peut être amenée à contacter un employeur afin d'identifier les cas contacts auxquels le patient zéro a fait référence lors de son rendez-vous médical, mais pour lesquels ils ne disposent pas de données permettant de les contacter directement.

Dans cette hypothèse, **l'employeur doit communiquer les données personnelles de ses salariés aux autorités qui en font la demande.**

La CNIL précise à ce titre que « *des données de santé peuvent être collectées [auprès des employeurs] par les autorités sanitaires, qualifiées pour prendre les mesures adaptées à la situation, dans les limites de leurs compétences respectives* ».

NB : ont compétence l'ARS, les organismes de protection sociale (Assurance Maladie) et Santé publique France : l'employeur ne doit donc pas répondre aux demandes d'autres autorités (article 3 du Décret n° 2020-551 du 12 mai 2020).

4

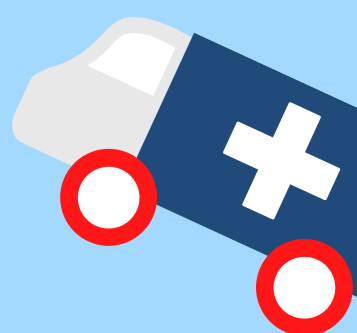
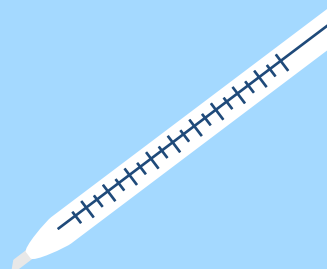
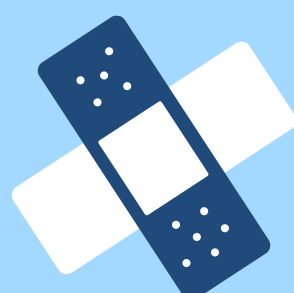
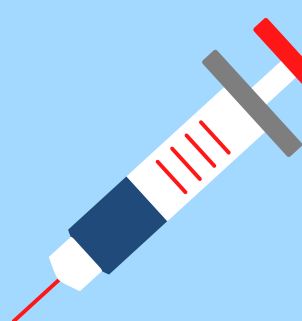
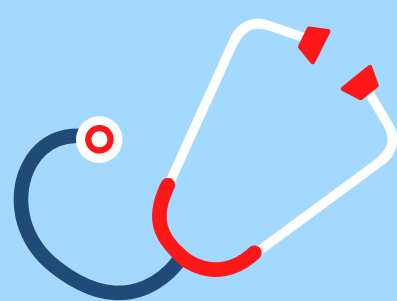
QUELLES DONNÉES PERSONNELLES DES « CAS CONTACT » L'EMPLOYEUR PEUT-IL TRANSMETTRE AUX AUTORITÉS ?

Dans le cadre du traitement « Contact Covid », les autorités peuvent être amenées à collecter les données personnelles des cas contact.

L'ensemble de ces données est défini à l'article 2 II 2° du Décret n° 2020-551 du 12 mai 2020.

Il s'agit notamment des nom, prénom, date de naissance et sexe du cas contact, de son NIR, de ses coordonnées de contact (adresse, numéro de téléphone et adresse email), ou encore, la date du dernier contact avec le patient zéro.

Conformément à l'article 6 du Décret n° 2020-551 du 12 mai 2020, les autorités informeront les cas contact de la source de la collecte, c'est-à-dire l'employeur.



5

L'EMPLOYEUR PEUT-IL COLLECTER LES DONNÉES PRIVÉES (NUMÉRO DE TÉLÉPHONE PERSONNEL, ETC.) DES EMPLOYÉS POUR LES AVERTIR QU'ILS SONT UN « CAS CONTACT » ?

Dans le cadre du traitement « Contact Covid » prévu par le Décret n° 2020-551 du 12 mai 2020, l'employeur n'est pas chargé d'une collecte des données personnelles de ses employés. Il peut néanmoins être amené à fournir aux autorités les données dont il dispose. Il n'est pas non plus chargé d'informer ses employés de la possibilité qu'ils soient des « cas contact ». Cette évaluation médicale ne lui revient pas et il n'est d'ailleurs pas autorisé à divulguer le nom d'une personne infectée.

La CNIL rappelle que « *en tout état de cause, l'identité de la personne susceptible d'être infectée ne doit pas être communiquée aux autres employés* ».

L'employeur peut cependant inviter ses salariés à être vigilants quant à d'éventuels symptômes en présence d'un cas de contamination au sein de son entreprise.

L'employeur peut toutefois collecter les données personnelles « privées » de ses salariés, s'il ne l'a pas déjà fait et si cela a pour finalité de les avertir des mesures organisationnelles prises pour répondre à son obligation de sécurité ou pour la mise en œuvre d'un plan de continuité de l'activité.

A ce titre, il peut effectuer cette collecte dans les conditions de droit commun, c'est-à-dire, si cette collecte est nécessaire « *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* ».

En l'absence de disposition spécifique, il ne peut en revanche pas collecter les données privées de ses salariés uniquement dans le but de répondre à une demande potentielle des autorités dans le cadre du déploiement du traitement « Contact Covid ».



6

L'EMPLOYEUR PEUT-IL DRESSER UN LISTING DES SALARIÉS PRÉSENTS SUR SITE / EN TÉLÉTRAVAIL ?

SI OUI, SELON QUELLES MODALITÉS ?

L'employeur n'est pas responsable du suivi des cas contacts, même si un membre de son personnel venait à être infecté.

Le Ministère du Travail précise à ce titre que l'employeur doit informer les autres salariés « *d'un cas possible d'infection afin qu'ils soient vigilants à l'apparition éventuelle de symptômes et qu'ils restent à domicile si c'est le cas. [Mais] Il n'y a pas lieu de faire un suivi particulier des cas contacts* ».

S'il souhaite néanmoins conserver une trace des employés présents sur site ou non, cela peut être effectué sur la base de son obligation de sécurité. Il ne devra pas collecter le consentement du salarié et devra, en revanche, se limiter à collecter le minimum d'information possible : nom du salarié, date/heure de présence. Cela peut notamment être effectué à l'aide d'une fiche de présence.

Il devra informer les salariés que leurs données personnelles peuvent être transmises aux autorités qui en feraient la demande dans le cadre de l'identification et du suivi des cas contact.

Pour en savoir plus sur la gestion juridique du Covid-19 : [Consulter notre dossier dédié.](#)