

COVID-19

Comment gérer la collecte des données des salariés de retour au travail ? Points d'attention pour l'employeur

Rappel des règles relatives à la détection et à la gestion des cas de Covid-19 au sein de l'entreprise : droits et obligations de l'employeur en termes de collecte de données, notamment de santé.

Par Nicolas Moreau et Juliette Goutorbe - Avocats IP, IT, protection des données de santé

1

GESTION DES SIGNALEMENTS

Chaque employé qui travaille au contact d'autres personnes (collaborateurs, public) doit informer son employeur en cas de contamination ou de suspicion de contamination.

L'employeur est légitime à rappeler à ses employés leur obligation d'effectuer des remontées individuelles d'information en cas de contamination ou suspicion de contamination. L'employeur peut également, en cas de besoin, mettre en place des canaux de communication spécifiques et sécurisés afin de recueillir ces informations.

Attention : un employé en télétravail n'a pas l'obligation de déclarer une contamination à son employeur dans la mesure où il n'existe pas de risque de transmission au sein de l'entreprise. L'employé est seulement tenu de transmettre un arrêt maladie qui sera traité de la même manière qu'en dehors de la situation sanitaire actuelle.

2

GESTION DES CAS DÉCLARÉS

Lorsqu'un cas de Covid-19 est déclaré au sein de l'entreprise, le salarié doit immédiatement être isolé et l'employeur doit s'assurer qu'il fasse l'objet d'une prise en charge médicale.

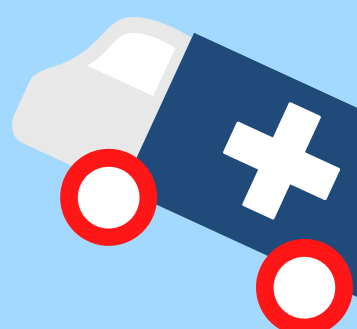
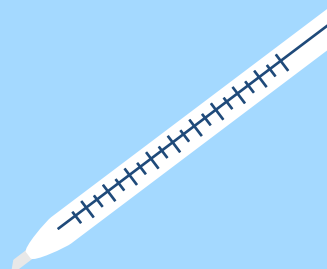
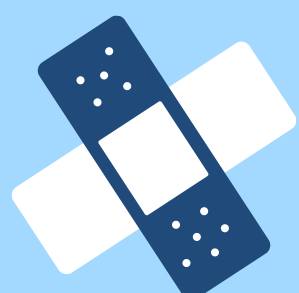
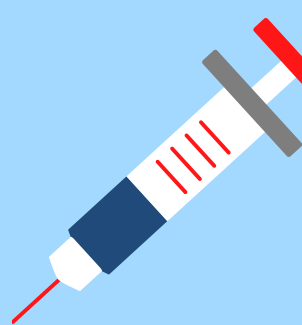
L'employeur peut collecter certaines informations auprès du salarié : seuls les éléments liés à la date, à l'identité de la personne, au fait qu'elle ait indiqué être contaminée ou suspecte de l'être peuvent être traités par l'employeur, ainsi que les mesures organisationnelles prises le cas échéant.

La CNIL indique qu'en cas de besoin, l'employeur peut communiquer aux autorités sanitaires qui en ont la compétence, les éléments nécessaires à une éventuelle prise en charge sanitaire ou médicale de la personne, notamment via le dispositif du contact-tracing.

Ainsi, si le cas est confirmé, l'identification et la prise en charge des personnes ayant été en contact avec la personne infectée seront organisées par les acteurs du contact-tracing (en premier lieu l'Assurance Maladie).

Attention : L'identité de la personne susceptible d'être infectée ne doit pas être communiquée aux autres employés. L'employeur veillera cependant à encourager plus spécialement les employés ayant été en contact à surveiller leur état de santé.

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



3 RELEVÉS DE TEMPÉRATURE

Il est interdit à l'employeur de constituer des fichiers conservant des données de température de ses salariés ou de mettre en place des outils de captation automatique de température comme des caméras thermiques. Ces données sont des données de santé, donc particulièrement sensibles et protégées par l'article 9 du RGPD.

En revanche, les prises de température à l'entrée d'un site grâce à un thermomètre manuel sans contact (type infrarouge), sans constitution d'un fichier ni remontée d'information, ne sont pas soumises à la réglementation sur la protection des données personnelles.

Si une telle mesure est mise en place, elle doit alors respecter les dispositions du Code du travail et peut faire l'objet de la procédure relative à l'élaboration des notes de service valant adjonction au règlement intérieur prévue à l'article L. 1321-5 du Code du travail. Cette disposition autorise une application immédiate des obligations relatives à la santé et à la sécurité avec communication simultanée au CSE, ainsi qu'à l'inspection du travail.

Attention : En l'état des prescriptions sanitaires des autorités publiques, le contrôle de température n'est pas recommandé et a fortiori n'a pas un caractère obligatoire. Le salarié est en droit de le refuser. Si l'employeur, devant ce refus, ne laisse pas le salarié accéder à son poste, il peut être tenu de lui verser le salaire correspondant à la journée de travail perdue.

4 TESTS ET DÉPISTAGE

Selon le Protocole national de déconfinement de la Direction Générale du Travail, « *les campagnes de dépistage organisées par les entreprises pour leurs salariés ne sont pas autorisées* ».

En cas de suspicion de contamination ou risque d'infection, l'employeur doit orienter ses salariés vers la médecine du travail ou un professionnel de santé, seuls compétents pour collecter, mettre en œuvre et accéder à d'éventuels fiches ou questionnaires médicaux ou tests des employés.

Le résultat d'un test de dépistage du Covid-19 est soumis au secret médical. Le résultat du test ne peut être communiqué à l'employeur qui ne peut recevoir que l'information selon laquelle l'employé est apte ou inapte à poursuivre son travail.

5 RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR

Du point de vue de la protection des données personnelles des salariés, l'employeur doit limiter la collecte aux seules données strictement nécessaires à la satisfaction de ses obligations légales et conventionnelles, c'est-à-dire nécessaires pour prendre des mesures organisationnelles (mise en télétravail, orientation vers la médecine du travail, etc.), de formation et d'information, ainsi que certaines actions de prévention des risques professionnels.

L'employeur doit également veiller à assurer la sécurité et la confidentialité des données qu'il traite, comme il le fait en principe tout au long de l'année.

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

