



Collecter les températures des salariés ou des informations sur leur éventuelle exposition au virus : une fausse bonne idée pour l'employeur ?

DEPARTEMENT DE DROIT SOCIAL

La tentation est grande pour l'employeur de soumettre les salariés à des relevés de température, à des questionnaires médicaux ou à des tests médicaux.

L'employeur est en effet tenu à une obligation de sécurité à l'égard des salariés et doit, à ce titre, prendre toutes les mesures visant à assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

En relevant les températures et/ou en soumettant les salariés à des questionnaires ou à des tests médicaux, l'employeur espère ainsi remplir cette obligation, mais aussi rassurer les salariés et faciliter la reprise du travail dans les locaux de l'entreprise.

Si l'intention est louable, l'employeur peut se mettre à risque en procédant de la sorte et s'expose à d'éventuelles sanctions pénales, civiles et administratives.

La position du Gouvernement sur le sujet est assez tranchée : si des relevés de température peuvent être effectués dans des conditions bien précises, en revanche la **pratique des tests est interdite**, ce qui n'a pas manqué de provoquer de vifs débats.

Il peut être intéressant d'examiner cette question du point de la collecte et du traitement des données, la CNIL ayant émis un avis sur ces questions le 7 mai dernier.

En effet, les données relatives à l'état de santé d'une personne sont des données dites sensibles qui font l'objet d'une protection particulière : elles sont en principe interdites de traitement afin de garantir le respect de la vie privée des personnes.

En l'état du droit, en l'absence de texte l'autorisant expressément, **il est donc interdit à l'employeur de collecter les relevés de température des salariés et de les conserver**, que ce soit sous format papier ou informatique.

La CNIL vient également de préciser qu'il est interdit de mettre en place des caméras thermiques qui permettraient de prendre automatiquement la température à l'entrée des locaux.

Un employeur peut donc contrôler la température des personnes entrant dans ses locaux, mais il ne peut pas conserver cette donnée dans un fichier afin, par exemple, de démontrer ultérieurement qu'il n'a laissé personne entrer avec de la fièvre.

La CNIL rappelle également que seuls les personnels de santé compétents peuvent collecter et mettre en œuvre des fichiers qui contiendraient des informations sur l'état de santé du salarié ainsi que sur sa vie personnelle, afin de vérifier que ce dernier ou ses proches n'ont pas eu les symptômes du Covid-19 sur les derniers jours.



STAS & ASSOCIÉS
AVOCATS

Paris, le 18 mai 2020

Les informations relatives à l'état de santé, la situation familiale, les conditions de vie ou les éventuels déplacements du salarié sont des données relevant de sa **vie privée**. Les résultats des tests médicaux sont soumis au **secret médical**. L'employeur ne peut donc pas y avoir accès et à fortiori les conserver dans un fichier.

Mais rassurez-vous : des solutions existent et notre équipe est à votre disposition pour vous les exposer et vous aider à les mettre en place.

Département droit social :

Marion KAHN GUERRA

43, rue de Courcelles, 75008 Paris

T : +33 (0)1 40 70 84 10 - F : +33 (0)1 53 76 26 81

mkahn@stasassocies.com