

Collecter la température d'un salarié et des informations sur son exposition au Covid-19 : une fausse bonne idée et un risque pour l'employeur ?

Par **Marion Kahn-Guerra**, Associée du cabinet **STAS & Associés**, spécialiste en droit du Travail/Sécurité Sociale et Protection Sociale -
2 juin 2020

crédit photo Lucie Sassiati



En ces temps de déconfinement et de retour progressif dans les locaux des entreprises, la tentation est grande pour l'employeur de soumettre ses salariés à des relevés de température, à des questionnaires ou à des tests médicaux.

Obligation de sécurité et risques de sanctions pénales, civiles et administratives pour l'employeur

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 se prémunir contre la mise en œuvre de sa responsabilité, mais aussi rassurer les salariés et faciliter ainsi la reprise du travail dans les locaux de l'entreprise alors que de nombreux salariés manifestent leur souhait de poursuivre le télétravail.

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, certains employeurs souhaitant simplement offrir à leurs salariés une possibilité de faire le point sur le statut sérologique. Mais,

le soupçon sur la finalité de ces tests pratiqués sous l'égide de l'entreprise n'est jamais bien loin, parfois à juste titre.

Collecte et traitement des données, droits et devoirs de l'employeur

Il est 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 précise 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.

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.

Dans la pratique, on constate en outre qu'il est difficile de poser des questions qui soient totalement pertinentes, eu égard notamment au fait que certains porteurs du Covid-19 sont asymptomatiques et peuvent donc répondre en toute bonne foi qu'ils ne présentent aucun symptôme, et d'autre part, car il est difficile de tracer la ligne entre ce qui est acceptable et ce qui relève d'une intrusion dans la vie privée, non seulement du salarié mais également de ses proches.

Inciter les employeurs à s'appuyer sur les acteurs de la santé en entreprise

Dans ces conditions, ces mesures semblent finalement plus relever du miroir aux alouettes que de la véritable protection.

Il faut donc inciter les employeurs à s'appuyer sur les acteurs de la santé en entreprise, au premier rang desquels le Médecin du travail, mais également les représentants du personnel afin de mettre en œuvre au sein de l'entreprise de bonnes pratiques permettant d'éviter la propagation du virus et de former le personnel à cet effet. Le management, et notamment le management intermédiaire, doivent être impliqués afin que la mise en œuvre de ces mesures de protection ne reste pas lettre morte.

Enfin, on rappellera que le salarié est aussi acteur de sa propre santé et sécurité et de celles des autres, comme le prévoit l'article L.4122-1 du Code du travail en fonction de sa formation et selon ses possibilités. A chacun d'être responsable, notamment en cas de symptômes avérés de la maladie.

**Marion Kahn-Guerra, Associée du cabinet STAS & Associés,
spécialiste en droit du Travail/Sécurité Sociale et Protection
Sociale**

<http://www.stasassociés.com>

Avocat au barreau de Paris depuis 1998, elle exerce d'abord au sein des cabinets EY LAW et CLIFFORD CHANCE, avant de créer en 2008 son cabinet dédié au conseil et au contentieux en droit du travail. Elle prend la direction du pôle de droit social du cabinet STAS & Associés en 2017. Elle enseigne à l'École Française du Barreau (EFB) dans le cadre du module dédié au droit du travail.



COVID-19 et RSE... Ne nous serions-nous pas trompés de route depuis trop longtemps ?

Par **Bernard Astruc, psychiatre, Directeur Médical, Eutelmed** - 1 juin 2020

A l'heure ou seulement 8 à 10 % des entreprises françaises ont mis en place un support psychologique pour leurs salariés, la notion de responsabilité ne devrait-elle pas commencer par prendre soin de ceux qui sont au cœur et moteurs de l'entreprise : ses collaborateurs ?

Apparue dans les années 60, l'idée que les entreprises – et surtout les plus importantes d'entre elles – poursuivent des fins qui ne sont pas seulement personnelles et mercantiles mais bien collectives, s'est concrétisée dans les années 90 par la création des agences de notation sociale et environnementale, et dans les années 2000 autour de la notion de Responsabilité Sociétale des Entreprises, portée par les organismes internationaux, dont la Commission Européenne.

La RSE doit prendre une juste part de l'aide à apporter aux salariés

Du Global Compact à la norme ISO 26000, et jusqu'aux lois découlant du processus du Grenelle de l'environnement en 2007, le nombre de référentiels s'est multiplié, parfois au risque d'une certaine illisibilité qui n'a pas manqué d'alimenter les critiques, en particulier celles présentant le rapport RSE comme un outil de légitimation.

La pandémie actuelle pourrait permettre, dans des circonstances exceptionnelles, de couper court à une partie de ces critiques. Le grand retour des États dans la régulation de la sphère économique ne doit pas éclipser la part que revendiquent les entreprises dans le destin collectif. En effet, comment se plaindre d'un trop grand interventionnisme étatique en temps de paix sanitaire, et se défausser en des temps de pandémie ? Considérant les salariés comme l'une des premières parties prenantes des entreprises, la RSE devrait en toute logique permettre aux entreprises d'effectuer un recentrage sur le cœur même de leur fonctionnement, en prenant une juste part de l'aide à apporter aux salariés ;

Se recentrer sur des gestes concrets dédiés véritablement au bien-être des salariés

Alors oui, utilisons enfin le mécanisme et les volontés de la RSE pour se recentrer sur des gestes concrets dédiés véritablement au bien-être des salariés en lieu et place de l'ersatz de bien-être promu par le développement de cours de yoga en usine ou de la présence d'un pressing aux portes des ateliers.

Le « prendre soin » des aspects matériels et immatériels des salariés, mis à mal en cette période doit désormais devenir un leitmotiv central pour répondre à une situation actuelle inédite : nous imposant un paradoxe

continu, entre le confinement subit conduisant à un télétravail bien souvent péniblement compatible avec la vie de famille, et l'exposition au virus dans la poursuite du travail tel qu'il était avant la pandémie.

Alors oui, les salariés sont aujourd'hui soumis à des injonctions paradoxales, des craintes et des peurs qui peuvent toucher tous les niveaux hiérarchiques, du directeur à l'ouvrier, du manager à l'employé de nettoyage.

Prendre soin des salariés en ces temps de pandémie passe bien entendu par des mesures de soutien économique à ceux qui se retrouvent en difficulté – sous-traitants, salariés exposés au « risque COVID » ... – mais c'est aussi, et surtout, assurer un suivi de la santé psychologique, en ayant recours, au besoin, à un tiers extérieur, en lien avec la médecine du travail et les structures déjà en place.

Si cette crise doit aujourd'hui nous remettre sur les rails d'une RSE réellement responsable, c'est en considérant qu'avant d'être des « personnels », les salariés d'une entreprise sont avant tout ... des personnes.

Eutelmed, expert de la qualité de vie au travail et de santé mentale des salariés

Eutelmed (www.eutelmed.com), plateforme web d'accompagnement psychologique et psychiatrique des salariés, propose des solutions 2.0 aux organisations internationales et aux ONG dans plus de 40 langues (du conseil managérial à l'assistance psy 24/7, jusqu'aux soins). Fondée en 2010 à la faculté de médecine de l'hôpital Cochin, au sein de l'incubateur Paris Biotech Santé, pionnière de la santé mentale 2.0 des salariés en France ou expatriés, quel que soit leur problème ou angoisse (mal-être au travail, addictions, troubles anxieux... etc), avec un réseau international de plus de 200 professionnels de santé.

Bernard Astruc, psychiatre, Directeur Médical, Eutelmed

<http://www.eutelmed.com/fr/>

Dr Bernard Astruc, psychiatre et psychothérapeute, exerce à Paris en cabinet libéral, il a exercé à l'étranger, et travaillé dans l'industrie à des postes de recherche clinique puis de pharmaco-épidémiologie, avant de cofonder Eutelmed en 2010. Auteur de plusieurs articles dans des ouvrages et revues scientifiques, et membre du think tank Renaissance Numérique (<https://www.renaissancenumerique.org>)



