

**1-Les employeurs sont responsables de la santé et de la sécurité de leurs employés conformément au Code du travail** (particulièrement les articles L. 4121-1 et R. 4422-1 du Code du travail)

À ce titre, il leur appartient de mettre en œuvre des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, ainsi qu'une organisation du travail et des moyens adaptés aux conditions de travail.

Dans ce contexte, **l'employeur est 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.

**2-L'obligation de sécurité des salariés**

Pour sa part, chaque salarié(e) doit veiller à préserver sa propre santé/sécurité mais également celles des personnes avec qui il ou elle, pourrait être en contact à l'occasion de son activité professionnelle (article L.4122-1 du Code du travail).

En temps normal lorsqu'un salarié est malade, il ne doit communiquer à son employeur que l'éventuel arrêt de maladie dont il peut bénéficier, sans qu'aucune autre précision sur son état de santé ou la nature de la pathologie ne soit transmise. Cependant, **dans un contexte de pandémie telle que celle du COVID-19, un salarié qui travaille au contact d'autres personnes (collègues et public) doit, à chaque fois qu'il a pu exposer une partie de ses collègues au virus, informer son employeur en cas de contamination ou de suspicion de contamination au virus.**

En revanche, **un salarié** 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.

**Les employeurs ne sauraient ainsi traiter que les données strictement nécessaires** à la satisfaction de leurs obligations légales et conventionnelles, c'est-à-dire **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.

C'est pourquoi **seuls peuvent être traités par l'employeur les éléments liés à la date, à l'identité**

**de la personne, au fait qu'elle ait indiqué être contaminée ou suspectée de l'être ainsi que les mesures organisationnelles prises.**

En cas de besoin, l'employeur sera en mesure de 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 tout état de cause, l'identité de la personne susceptible d'être infectée ne doit pas être communiquée aux autres employés.**

S'il appartient à chacun de mettre en œuvre des mesures adaptées à la situation telles que la limitation des déplacements et des réunions ou encore le respect des mesures d'hygiène et des « gestes barrières », **les employeurs ne sauraient prendre de mesures susceptibles de porter une atteinte disproportionnée à la vie privée des personnes concernées, notamment par la collecte de données de santé qui iraient au-delà de la gestion des suspicions d'exposition au virus** aux fins de protéger les employés et le public. Ce principe est également rappelé par 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 ».

En raison du caractère sensible qu'elles revêtent, **les données relatives à l'état de santé d'une personne font en effet 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, 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.

**Les exceptions mobilisables dans le contexte du travail sont limitées** et peuvent globalement relever soit de :

- la nécessité pour l'employeur de traiter ces données **pour satisfaire à ses obligations en matière de droit du travail, de la sécurité sociale et de la protection sociale** : c'est le cas du traitement des signalements par les employés ;
- 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.

Pour ces raisons, **les employeurs qui voudraient initier d'éventuelles démarches visant à s'assurer de l'état de santé de leurs employés doivent 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. **Les employeurs ne peuvent eux-mêmes mettre en place des fichiers relatifs à la température corporelle de leurs employés ou à certaines pathologies (les « comorbidités ») susceptibles de constituer des troubles aggravants en cas d'infection au COVID-19.**

La CNIL rappelle par ailleurs que la réglementation sur les traitements de données ne s'applique qu'aux traitements automatisés (notamment informatiques) ou aux traitements non

automatisés qui permettent de constituer des fichiers. Ainsi, **la seule vérification de la température au moyen d'un thermomètre manuel (tel que par exemple de type infrarouge sans contact) à l'entrée d'un site, sans qu'aucune trace ne soit conservée, ni qu'aucune autre opération ne soit effectuée (tels que des relevés de ces températures, des remontées d'informations, etc.), ne relève pas de la réglementation en matière de protection des données.**

Cependant, bien qu'il n'appartienne pas à la CNIL d'apprécier la légalité au regard du droit social de ce qu'un employeur peut imposer à ses employés ni de ce qui relève d'une éventuelle discrimination, elle relève que **l'efficacité et l'opportunité de la prise de température est contestée dans la mesure où elle n'est pas un symptôme systématique du COVID-19, ou peut témoigner d'une autre infection.** Elle constate à cet égard que **le Haut Conseil de la Santé Publique recommande de ne pas mettre en place un dépistage du COVID-19 par prise de température dans la population.**

La CNIL rappelle que, **lorsqu'elle fait l'objet d'un traitement,** la température corporelle d'un individu constitue une donnée sensible relative à sa santé, justifiant qu'elle fasse l'objet d'une protection particulière.

D'autre part, certains employeurs expriment le souhait, dans une logique de protection de leurs salariés, de pouvoir apprécier leur exposition au virus ou leur état de santé au moment de la reprise du travail. La CNIL relève tout d'abord que selon la direction générale du travail, **« les campagnes de dépistage organisées par les entreprises pour leurs salariés ne sont pas autorisées ».**

La CNIL rappelle que **seuls les personnels de santé compétents** (notamment la médecine 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.**

**Il en va de même pour les tests médicaux, sérologiques ou de dépistage du COVID-19 dont les résultats sont soumis au secret médical : 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 le salarié est atteint.

Quel que soit le dispositif utilisé ou le traitement de données mis en œuvre, **la CNIL rappelle l'importance d'assurer une parfaite transparence à l'égard des personnes concernées.** L'information des personnes comme le dialogue social, au-delà d'être une obligation résultant tant de la législation du travail que des textes relatifs à la protection des données, est une composante essentielle de la gestion de la crise sanitaire et participe à rassurer les personnes concernées.