

Droit Social / Données personnelles

Employeurs : Comment utiliser les données personnelles de santé : les rappels de la CNIL

Communiqué de la CNIL du 07 mai 2020 : : <https://www.cnil.fr/fr/coronavirus-covid-19-les-rappels-de-la-cnil-sur-la-collecte-de-donnees-personnelles-par-les>

A l'heure d'une reprise de plus en plus concrète de l'activité, les interrogations quant à l'utilisation des données personnelles, plus particulièrement de santé, se font nombreuses.

Afin d'y voir plus clair la CNIL (*Commission Nationale de l'informatique et des Libertés*) rappelle quelques principes applicables à la collecte de ces données par les employeurs et à leur utilisation.

Pour rappel, tout employeur doit respecter son obligation de sécurité envers ses salariés. Il est donc responsable de leur santé et sécurité.

Pour remplir cette obligation, il est offert aux employeurs le droit de traiter des données personnelles lorsqu'elles sont **strictement nécessaires** au respect de leurs obligations légales.

Or, comment s'y prendre dans le contexte actuel ?

Pour y répondre, la CNIL précise que l'employeur est 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.**

Ces remontées se feront auprès de l'employeur lui-même ou auprès des autorités sanitaires compétentes, l'objectif étant d'adapter au mieux les conditions de travail.

Le salarié doit lui aussi veiller à protéger sa propre santé ainsi que celle des personnes avec qui il est en contact.

A ce titre le salarié qui travaille au contact d'autres personnes (collègue, clients, 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.**

Quid du salarié en télétravail ou travaillant de manière isolée ?

Par principe, ces salariés sont sans contact avec d'autres personnes. La CNIL précise donc **qu'ils n'ont pas à faire remonter cette information à leur employeur.** La procédure

normale des arrêts de travail s'appliquera donc pour les événements en lien avec une éventuelle exposition.

NB : si l'état de santé du salarié placé en télétravail ne lui permet pas d'exercer ses fonctions, l'employeur devra en être informé.

Ainsi la CNIL rappelle que seules ces informations, soit celles nécessaires pour prendre des mesures organisationnelles, pourront faire l'objet de traitement par les employeurs. Plus précisément les éléments liés :

- - A la date
- - A l'identité de la personne
- - Au fait qu'elle ait indiqué être contaminé ou suspecté de l'être

ATTENTION : si l'employeur pourra communiquer des éléments nécessaires à une prise en charge aux autorités sanitaires, l'identité de la personne susceptible d'être infectée ne pourra en aucun cas être communiquée aux autres employés.

Quid des employeurs qui voudraient initier d'éventuelles démarches visant à s'assurer de l'état de santé de leurs employés ?

Les données relatives à l'état de santé d'une personne font l'objet d'une protection juridique particulière.

Pour pouvoir faire l'objet de traitement, l'utilisation de ces données doit être inscrit dans les exceptions prévues par le RGPD.

Dans le contexte actuel, la CNIL précise que les employeurs souhaitant initier d'éventuelles démarches visant à s'assurer de l'état de santé de leurs employés devront 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.

Bon à savoir : cette réglementation stricte sur le traitement des données **ne s'applique pas à la seule vérification de la température au moyen d'un thermomètre manuel** (ex : 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).

Sur ce point la CNIL renvoie aux instructions données par la DGT, déconseillant ces vérifications, lesquelles doivent être réservées à des cas particuliers. Néanmoins, bien qu'elles soient déconseillées, ces pratiques ne sont pas pour autant interdites !

Quid des employeurs souhaitant organiser des campagnes de dépistage ?

Pour y répondre la CNIL rappelle les propos de la DGT : « **les campagnes de dépistage organisées par les entreprises pour leurs salariés ne sont pas autorisées** ».

Ces propos font référence aux dépistages virologiques. En effet, si à l'heure actuelle, seuls les tests virologiques RT-PCR sur prélèvement naso-pharyngés sont fiables pour confirmer le diagnostic de COVID-19, la réalisation de ces prélèvements reste complexe logistiquement et

doit être réalisée par des professionnels formés. C'est pourquoi aucune organisation par les employeurs de prélèvements en vue d'un dépistage virologique ne saurait s'inscrire dans la stratégie nationale de dépistage mise en place depuis le 11 mai dernier.

Aussi, la CNIL indique que seuls les personnels de santé compétent sont admis à collecter, mettre en œuvre et accéder à d'éventuels fiches/questionnaires médicaux auprès des salariés contenant des données relatives à leur état de santé, leur situation familiale, leurs conditions de vie ou, leurs éventuels déplacements.

Cette règle vaut également pour les tests médicaux, sérologiques ou de dépistage du COVID-19 dont les résultats restent **soumis au secret médical**.

L'employeur ne pourra alors traiter que le seul éventuel avis d'aptitude ou d'inaptitude à reprendre le travail émis par le professionnel de santé, sans autre précision relative à l'état de santé de l'employé.