

C B A

COVID-19 : VERS UN TRACKING VOLONTAIRE DES SALARIES MALADES ?

Newsletter CBAvocats



Depuis le début de la crise sanitaire liée au Covid-19, les questions liées au traitement des données de santé de vos salariés deviennent plus pressantes et les entreprises sont d'autant plus tentées de collecter et de conserver ces données afin notamment de remplir leur obligation de sécurité vis-à-vis de l'ensemble de leur personnel. Or, l'urgence sanitaire actuelle ne permet pas (encore) de déroger au régime strict imposé par le RGPD à ce type de données.

Les données personnelles de santé des salariés sont définies à l'article 4 du RGPD comme « *les données à caractère personnel relatives à la santé physique ou mentale d'une personne physique, y compris la prestation de services de soins de santé, qui révèlent des informations sur l'état de santé de cette personne* ».

Le régime strict de ce type de données défini à l'article 9 du RGPD est clair, il est interdit pour l'employeur de collecter et de conserver des données personnelles sur la santé de ses salariés.

En effet, la réglementation actuelle permet, à titre d'exemple, à la médecine du travail de disposer du dossier médical d'un salarié infecté puisque le professionnel de la santé est soumis au secret professionnel. En revanche, il sera interdit à tout employeur de détenir, par le biais d'un quelconque logiciel de ressources humaines, le dossier médical d'un salarié.

Afin de faciliter la compréhension des règles entourant le traitement de ce type de données dans le cadre de la crise sanitaire actuelle, la CNIL a procédé à des recommandations à destination des employeurs.

Parmi elles, on note, à titre d'exemple, qu'elle condamne tout procédé visant à relever la température des salariés ou les obliger à transmettre de telles informations à leur supérieur hiérarchique.

La CNIL condamne également tout traitement de données médicales obtenues par voie de questionnaires médicaux transmis à l'ensemble des salariés.

En effet, ce type de traitement de données contrevient à un ensemble de principes directeurs imposés par le RGPD, dont la nécessité de respecter la confidentialité des données (mise en œuvre par une anonymisation des données) et de les collecter de manière transparente et loyale.

Dès lors, il est faite interdiction à l'employeur de mettre en place de manière unilatérale un processus de collecte des données de santé des salariés, peu importe le support utilisé, faute d'avoir recueilli leur consentement et d'avoir procédé à une anonymisation des données.

Il en sera de même lorsque la collecte n'a pas clairement pour objet la sécurité des salariés et le respect des règles sanitaires actuelles.

Néanmoins, consciente qu'une obligation de sécurité de résultat pèse sur l'employeur (imposée par l'article L.4121-1 du Code du travail), la CNIL met à disposition des employeurs un certain nombre de préconisations leur permettant d'assurer la sécurité de leurs employés sans contrevenir au RGPD et au Code de la santé publique.

Parmi ces recommandations, la CNIL invite tout employeur à :

- « sensibiliser et inviter ses employés à effectuer des remontées individuelles d'information les concernant en lien avec une éventuelle exposition, auprès de lui ou des autorités sanitaires compétentes ;
- faciliter leur transmission par la mise en place, au besoin, de canaux dédiés ;
- favoriser les modes de travail à distance et encourager le recours à la médecine du travail. »

Afin de compléter ces recommandations, la CNIL recommande également que, dans l'hypothèse où un salarié viendrait l'informer de sa potentielle infection au virus, alors l'employeur pourra consigner :

- « la date et l'identité de la personne suspectée d'avoir été exposée ;
- et les mesures organisationnelles prises (confinement, télétravail, orientation et prise de contact avec le médecin du travail, etc.). »

En revanche, bien que la CNIL invite l'employeur à communiquer aux autorités sanitaires une telle information afin de permettre une prise en charge sanitaire, cela vise uniquement l'hypothèse où ces données auraient été sollicitées par les autorités compétentes.

Globalement, il est certain que ces recommandations n'ont pas vocation à assouplir le régime du traitement des données actuellement en place.

En effet, l'article 9, 2-i du RGPD admet d'ores et déjà de déroger à l'interdiction totale du traitement des données personnelles de santé dès lors que ce traitement « est nécessaire pour des motifs d'intérêt public dans le domaine de la santé publique, tels que la protection contre les menaces transfrontalières graves pesant sur la santé, ou aux fins de garantir des normes élevées de qualité et de sécurité des soins de santé et des médicaments ou des dispositifs médicaux, sur la base du droit de l'Union ou du droit de l'État membre qui prévoit des mesures appropriées et spécifiques pour la sauvegarde des droits et libertés de la personne concernée, notamment le secret professionnel ».

Or, malgré l'existence d'une telle dérogation, il est fortement conseillé à l'employeur de favoriser la transmission d'informations aux salariés afin de les sensibiliser sur la crise et de les prévenir de l'importance que revêt l'information d'une potentielle contamination.

En effet, un tel processus d'information devrait permettre d'une part à l'employeur d'assurer le respect de son obligation de sécurité et d'autre part de s'assurer du consentement des salariés quant au traitement de leurs données de santé pour des raisons d'intérêt public, notamment par le biais de la méthode de l'« opt-in actif » (par exemple une case à cocher sur un document transmis par l'employeur et permettant de rendre son consentement non équivoque).

Quoiqu'il en soit, il est impératif que ces données de santé ne soient pas stockées par l'employeur pour une durée supérieure à la crise. C'est pourquoi, une fois la crise terminée, il conviendra de procéder à la suppression de ces données. Pour résumer, le tracking des salariés n'est pas (encore) autorisé !.



Christel Boissel, Avocat
Maxime Lottin, Juriste droit des affaires

CBAvocats - 222 boulevard Saint-Germain
75007 PARIS

Nous contacter :
01 76 24 64 54 - christel.boissel@cbavocat.fr