

# RGPD et collecte de données liées au Covid-19 concernant les agents

## Le cadre juridique de la collecte des données relatives au Covid-19 par l'employeur

### Table des matières

|   |   |
|---|---|
| 1 Le contexte .....   | 2 |
| 1.1 Le fondement de la collecte de données relatives au Covid-19 : obligation de sécurité ..... | 2 |
| 1.2 Les cas de collectes de données personnelles et de santé .....                              | 2 |
| 2 Le cadre légal de la collecte de données de santé .....                                       | 3 |
| 2.1 Le secret médical .....   | 3 |
| 2.2 Le principe d'interdiction de traitement des données de santé .....                         | 3 |
| 2.3 Les exceptions à ce principe d'interdiction .....   | 3 |
| 3 Le respect des principes du RGPD .....  | 3 |
| 3.1 Le principe essentiel : le principe de minimisation .....                                   | 3 |
| 3.2 La finalité déterminée .....  | 5 |
| 3.3 Le fondement / base légale .....  | 5 |
| 3.4 Durée de conservation déterminée .....  | 5 |
| 3.5 Le droit à l'information des agents .....   | 5 |
| 3.6 La transmission des données .....   | 6 |

## 1 LE CONTEXTE

Dans le cadre de l'obligation de l'employeur de prendre des mesures pour assurer la sécurité de ses agents, les employeurs sont susceptibles de collecter des données personnelles des agents relatives au Covid-19.

Certaines informations relatives aux agents et au Covid-19 sont considérées comme des données de santé. Par exemple, sont des données de santé le fait de savoir qu'une personne est atteinte du Covid-19 ou qu'une personne est considérée comme personne à haut risque de développer une forme grave du Covid-19.

Afin de s'assurer du respect de la vie privée et du secret médical pour les données de santé, il est nécessaire de respecter le cadre légal donné par le code de la sécurité publique et le RGPD.

### 1.1 Le fondement de la collecte de données relatives au Covid-19 : obligation de sécurité

#### L'obligation de sécurité de l'employeur

L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des agents. Il doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs » (article L. 4121-1 du code du travail).

Ainsi, afin d'assurer le respect de son obligation légale, il est **amené à traiter des informations relatives au Covid-19 concernant ses agents.**

Par ailleurs, la CNIL rappelle que **l'employeur peut inviter les agents à effectuer des remontées individuelles d'information les concernant en cas d'éventuelle exposition.**

#### L'obligation de sécurité de l'employé

Conformément à l'article L. 4122-1 du code du travail, chaque travailleur doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que celle de ses collaborateurs.

Dans ce cadre, la CNIL rappelle que **chaque agent doit informer son employeur en cas de suspicion de contact avec le virus.**

### 1.2 Les cas de collectes de données personnelles et de santé

Il existe plusieurs cas où des données personnelles relatives aux agents et au Covid-19 sont traitées par l'employeur :

- En cas de remontée individuelle d'information concernant le Covid-19 par l'agent lui-même : courrier ou courriel à l'employeur signalant que la personne est atteinte du Covid-19 ou qu'elle a été en contact avec une personne atteinte ou susceptible d'être atteinte du Covid-19 ou qu'elle est une personne à haut risque.
- En cas d'enquête réalisée par les autorités sanitaires afin de prévenir les personnes qui ont pu être en contact avec une personne contaminée

## 2 LE CADRE LEGAL DE LA COLLECTE DE DONNEES DE SANTE

### 2.1 Le secret médical

L'article L. 1110-4 du code de la santé publique énonce que toute personne prise en charge par un professionnel de santé a le droit au secret des informations le concernant.

En principe, un employeur n'est pas autorisé à recevoir communication de données concernant la santé de ses agents. Ainsi, en cas de placement en congés maladie d'un agent, l'employeur n'est destinataire que du volet 3 ne contenant aucune information médicale.

### 2.2 Le principe d'interdiction de traitement des données de santé

Selon l'article 9 du RGPD et article 5 de la loi informatique et libertés, les données de santé sont des données considérées comme sensibles et dont le principe est l'interdiction de traitement.

### 2.3 Les exceptions à ce principe d'interdiction

Le même article 9 du RGPD donne plusieurs cas d'exception où le responsable de traitement est autorisé à collecter des données de santé.

Ainsi, comme le rappelle le CEPD<sup>1</sup>, la collecte de données de santé relatives aux employés est possible sans le consentement de ces derniers, sur le fondement d'un traitement nécessaire pour des raisons d'intérêt public dans le domaine de la santé publique ( i) de l'article 9 du RGPD) ou d'un traitement nécessaire pour se conformer à une obligation légale de l'employeur ( b) de l'article 9 du RGPD).

## 3 LE RESPECT DES PRINCIPES DU RGPD

### 3.1 Le principe essentiel : le principe de minimisation

**Les données personnelles doivent être « adéquates, pertinentes et, au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées, limitées à ce qui est nécessaire ou, pour les traitements relevant des titres III et IV, non excessives »** (article 4 de la loi informatique et libertés).

C'est ce que l'on appelle le principe de minimisation des données collectées. Ce principe implique que chaque traitement de données personnelles soit limité à ce qui est nécessaire, aussi en bien au niveau des données qui sont collectées, que dans leurs conditions d'accès et au niveau de leurs durées de conservation.

---

<sup>1</sup> CEPD = Comité Européen de la Protection des Données, il s'agit d'un nouvel organe européen indépendant composé des autorités nationales de protection des données personnelles des différents pays de l'UE (dans le cadre de l'entrée en vigueur du RGPD)

### 3.1.1 MINIMISATION DES DONNEES COLLECTEES

Les données collectées doivent **se limiter à ce qui est strictement nécessaire pour accomplir la finalité déterminée au moment de la collecte**. L'employeur doit se limiter aux informations nécessaires pour la gestion des cas d'exposition au virus afin d'assurer la sécurité de ses employés et la gestion de l'activité.

La CNIL rappelle que « les employeurs doivent s'abstenir de **collecter de manière systématique et généralisée, ou au travers d'enquêtes et demandes individuelles, des informations relatives à la recherche d'éventuels symptômes présentés par un employé/agent et ses proches.** »

Exemples de traitements ne pouvant pas être mis en place :

- Des relevés obligatoires des températures corporelles de chaque employé/agent/visiteur à adresser quotidiennement à sa hiérarchie
- La collecte de fiches ou questionnaires médicaux auprès de l'ensemble des employés/agents

Ainsi, par exemple, l'employeur **n'a pas besoin de connaître la maladie chronique d'un salarié qui fait de celui-ci une personne considérée à haut risque** pouvant demander à télétravailler ou être placée en congés maladie.

Par ailleurs, l'employeur n'a **pas besoin de connaître spécifiquement les symptômes dont sont atteints ses salariés ou ses proches**, la simple information que le salarié est malade ou en contact avec une personne malade est suffisante pour assurer ses missions et obligations.

La CNIL indique que les seules données qui doivent être collectées par l'employeur sont :

- La **date et l'identité de la personne concernée**
- Les **mesures spécifiques qui ont été prises concernant cette personne** pour des raisons sanitaires

### 3.1.2 MINIMISATION DES DROITS D'ACCES AUX DONNEES

**Seules les personnes ayant besoin**, dans le cadre de leurs activités, d'avoir accès aux données concernant les agents et le Covid-19 doivent avoir accès à ces informations. Ainsi, l'employeur, responsable de traitement, doit s'assurer de mettre en place des mesures de sécurité organisationnelles et techniques afin de s'assurer de l'accès restreint à ces données.

Par ailleurs, en principe et en vertu du principe de respect de la vie privée, **l'employeur ne doit pas révéler à l'ensemble des agents l'identité d'un agent qui a ou aurait été contaminé**, sauf s'il existe un risque pour l'ensemble des agents (généralement une information ne précisant pas le nom de l'agent est suffisante).

Par contre, les **autorités sanitaires peuvent recevoir communication des données** relatives aux agents et au Covid-19 à leurs demandes à des fins de gestion de la crise sanitaire.

### 3.1.3 MINIMISATION DE LA DUREE DE CONSERVATION

En principe, une fois la finalité du traitement atteinte, les données personnelles doivent être éliminées, sauf cas d'archivage intermédiaire (pour des recours contentieux par exemple) ou cas d'archivage définitif conformément au code du patrimoine (conservation à des fins de recherches historiques, sanitaires, statistiques etc.)

Ainsi, **tous les fichiers, créés par les employeurs dans le cadre de cette crise sanitaire, devraient être éliminés à la fin de cette crise.**

### 3.2 La finalité déterminée

Les traitements de données personnelles et de santé liées au Covid-19 relatives aux agents sont réalisés par l'employeur afin **d'assurer la gestion de l'exposition au virus dans le cadre de son obligation d'assurer la santé et la sécurité de ses agents.**

### 3.3 Le fondement / base légale

Les fondements qui autorisent l'employeur à traiter les données personnelles de ses agents autres que données de santé, dans le cadre de la gestion du Covid-19, sont l'exécution d'une obligation légale par l'employeur ainsi que la sauvegarde des intérêts vitaux de ses agents (article 6 du RGPD).

Ensuite, concernant le traitement de données de santé par l'employeur, celui-ci est autorisé au titre de l'exception du b) et i) de l'article 9 du RGPD, c'est-à-dire dans le cadre d'une obligation légale imposée à l'employeur ou pour la poursuite de motifs d'intérêt public dans la santé publique par l'employeur.

### 3.4 Durée de conservation déterminée

Les données collectées doivent être éliminées une fois la finalité du traitement atteint. Ainsi, en principe, **les données concernant le Covid-19 devront être éliminées dès la fin de cette gestion de crise sanitaire.**

Par exception, les données pourraient être conservées s'il existe des contentieux possibles. Ainsi ces données seraient conservées à des fins de preuves et durant le délai des voies de recours, mais avec des accès restreints aux seules personnes chargées de la gestion des contentieux.

### 3.5 Le droit à l'information des agents

Les agents dont les données personnelles et/ou de santé sont traitées, doivent être informés des modalités de ce ou ces traitements (finalité(s), fondement(s), durée de conservation, destinataires et droits des personnes).

Cette information doit être faite au moment de la collecte en cas de collecte directe, ou dès la première communication avec la personne en cas de collecte indirecte (en précisant l'origine des données).

### 3.6 La transmission des données

L'employeur peut être amené à communiquer des données de santé relatives au Covid-19 concernant ses agents en cas de demande émanant du ministère de la santé, du ministère de l'intérieur ou d'une autorité administrative compétente en matière sanitaire telle que l'ARS.

Ainsi ces autorités peuvent devenir destinataires des données de santé liées au Covid-19 et les agents doivent en être informés, conformément au principe de transparence du RGPD.

#### EN RESUME :

- **L'employeur ne doit pas collecter de manière généralisée et systématique des données de santé** concernant ses agents liées au Covid-19.
- **L'employé doit aviser son employeur en cas de suspicion d'exposition au virus** afin de protéger les autres agents.
- Ainsi, **l'employeur peut être amené à traiter des données de santé** concernant ses agents liées au Covid-19 **MAIS** l'employeur ne doit collecter **que les données strictement nécessaires à la gestion des suspicions d'exposition au virus** dans le cadre de son obligation d'assurer la sécurité et la santé de ses agents.