

Bien gérer le retour des salariés

Fiche n°6 – Les règles en matière de protection des données personnelles

Afin d'accompagner les entreprises dans le cadre de la gestion des données personnelles de leurs salariés, la CNIL a récemment publié deux documents importants :

- Le 15 avril 2020, un référentiel du 21 novembre 2019 a été publié au Journal Officiel ;
- Le 7 mai 2020, un rappel relatif à la collecte de données personnelles par les employeurs en période de Covid-19 a été publié sur le site de la CNIL.

Ces deux publications interviennent à un moment clé.

Dans le contexte actuel, l'employeur peut en effet avoir accès à de nombreuses informations relatives à l'état de santé de ses collaborateurs. Ces données méritent une attention particulière.

Associer les représentants du personnel à vos démarches de mise en conformité

Quelles que soient les mesures prises en matière de données personnelles, l'employeur peut avoir un intérêt à associer les représentants du personnel le plus en amont possible. Il s'agit d'une recommandation de la CNIL et également d'une obligation légale lorsque certains dispositifs¹ particuliers sont mis en place (vidéosurveillance / méthodes ou outils de recrutement, etc. lesquels impliquent le traitement de données personnelles).

Objectifs du référentiel du 21 novembre 2019 publié le 15 avril 2020

La CNIL a adopté ce nouveau référentiel pour aider les employeurs à réaliser leurs démarches de conformité.

Ce document recense et applique les principes clés du RGPD aux traitements de données couramment mis en œuvre dans le cadre de la gestion du personnel tels que le recrutement, la gestion administrative du personnel, la rémunération ou encore la mise à disposition aux salariés d'outils de travail.

Le référentiel a vocation à remplacer les précédents textes produits par la CNIL précédemment à l'entrée en vigueur du RGPD le 25 mai 2018 (notamment les dispenses de déclaration en matière de la gestion de paie, ainsi que la norme simplifiée NS 46 relative aux traitements de données dans le domaine RH).

A noter : le référentiel n'est pas contraignant et donne des préconisations en matière de traitements de données RH. Les employeurs peuvent s'en écarter à condition de prendre des mesures cohérentes avec les types de données traitées et conformes au RGPD.

Rappel des règles en matière de RGPD

Dans son référentiel, la CNIL rappelle le souci de minimisation des données personnelles traitées et par conséquent le principe selon lequel l'employeur doit veiller à ne collecter et n'utiliser que **les données pertinentes et strictement nécessaires** au regard de ses propres besoins de gestion du personnel.

¹ Pour complète information, ce type de dispositif n'est pas visé par le référentiel.

De manière générale, l'employeur ne doit collecter que les données dont il a réellement besoin et ne doit le faire qu'à partir du moment où ce besoin se concrétise. Le traitement de la donnée collectée doit par ailleurs être justifié pour **une finalité déterminée** et être fondé sur **une base légale particulière**².

✗ Quelles sont les restrictions applicables aux données de santé ?

La CNIL rappelle que certaines catégories de données appellent une vigilance renforcée en raison de leur caractère particulièrement sensible. Bénéficiant d'une protection particulière, elles ne peuvent être collectées et traitées que dans des conditions strictement définies par les textes.

Parmi ces données figurent **les données sensibles et particulièrement les données concernant la santé d'une personne**, telles que visées à l'article 9 du RGPD.

Leur traitement est en principe interdit sauf exceptions :

- Lorsque le traitement (par l'employeur par exemple) est nécessaire aux fins de l'exécution des obligations et de l'exercice des droits propres au responsable du traitement ou à la personne concernée en matière de droit du travail, de la sécurité sociale et de la protection sociale ;
- Lorsque le traitement est nécessaire pour le professionnel de santé (médecine du travail) en vue de l'appréciation de la capacité de travail du travailleur, de diagnostics médicaux, etc.

En particulier, la CNIL considère que la collecte et le traitement de données relatives à la santé pourront être réalisés en vue de respecter **l'obligation légale incombant à l'employeur de prévention et de protection de la santé et de la sécurité de ses salariés**.

✗ Limitation de la collecte et du traitement des informations relatives à la santé des collaborateurs

Tout n'est pas permis. La CNIL vient limiter les possibilités de collecter et traiter les données de santé des salariés.

Objectifs / finalités autorisés

Elle précise qu'en application des principes rappelés ci-dessus, en période de Covid-19 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 La base légale autorisant la collecte et le traitement de la donnée peut correspondre au respect d'une obligation légale incombant à l'employeur, à l'exécution d'un contrat, à la réalisation d'un intérêt légitime ou à l'exécution d'une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique.

Par exemple, un collaborateur qui aurait été contaminé et suspecté de l'être n'aurait pas à remonter l'information s'il est resté en télétravail pendant la période en question et qu'il n'a été en contact d'aucun autre collaborateur ou du public. La CNIL précise bien que l'arrêt de travail de cette période doit être traité comme habituellement : l'information relative à la pathologie à l'origine de l'arrêt n'a pas à être connue de l'employeur.

Ainsi, les employeurs ne peuvent traiter que les **données strictement nécessaires pour prendre des mesures organisationnelles, de formation et d'information, ainsi que certaines actions de prévention des risques professionnels.**

Type de données traitées

Selon la CNIL, seuls peuvent être traités par l'employeur les éléments liés à :

- À la date,
- A l'identité de la personne,
- Au fait qu'elle ait indiqué être contaminée ou qu'elle ait été suspectée de l'être,
- Ainsi que les mesures organisationnelles prises.

Attention : En tout état de cause, selon la CNIL, **l'identité de la personne susceptible d'être infectée ne doit pas être communiquée** aux autres employés.

Point sur certaines pratiques en période de Covid-19

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. Il conviendra de **rédiger des notes d'information appropriées** avec l'ensemble des modalités prévues concernant la collecte et le traitement des informations visées.

Qu'en est-il de la prise de température à l'entrée des locaux ?

Il est interdit aux employeurs de constituer des fichiers conservant des données de températures de leurs salariés ou de mettre en place des outils de captation automatique de température (*portiques thermiques*).

La CNIL autorise simplement la prise manuelle de température par thermomètre infrarouge si aucune collecte ni traitement n'est réalisé par la suite (aucune trace n'est conservée, aucun relevé n'est réalisé ni remontée d'information).

La réalisation de tests sérologiques et de questionnaires sur l'état de santé

Les campagnes de dépistage organisées par les entreprises pour leurs salariés ne sont pas autorisées.

Seuls les personnels de santé compétents (notamment la médecine du travail) peuvent collecter, mettre en œuvre et accéder aux éléments d'ordre médical relatifs aux questionnaires ou 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 et ne pourra traiter que cette seule information.

Et concernant la mise en place d'un plan de continuité de l'activité (PCA) ?

Un fichier nominatif pour l'élaboration et la tenue du plan est envisageable si celui-ci ne contient que les données strictement nécessaires à la réalisation de l'objectif du plan qui est de continuer l'activité. Le plan de reprise de l'activité sera également concerné par cette recommandation.

...un dernier conseil...

Quelles que soient les données concernées, il conviendra de ne pas oublier de mettre en place un process clair et précis relatif à la transmission des données, à leur confidentialité et aux détenteurs de ces données. N'hésitez pas à nous contacter si vous avez un doute sur la conformité de vos traitements.