



LawellMcMiller

News.

Covid-19 : conformité au RGPD des mesures de prévention mises en place par l'entreprise dans le cadre de la sortie du confinement

Tout employeur a l'obligation légale de "veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travail" (art. 20, 2° de la loi belge du 3 juillet 1978).

Si dans le cadre des mesures de prévention mises en place pour lutter contre la propagation du virus (horaires flexibles, télétravail, sensibilisation à la distanciation sociale, hygiène sur les lieux du travail, etc), l'employeur traite des données à caractère personnel, notamment des données relatives à la santé des travailleurs, il se doit alors de respecter également le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Or, le RGPD interdit en son article 9.1 le traitement de données personnelles relatives à la santé.

Un tel traitement est toutefois possible si l'on se trouve dans l'une des exceptions prévues par le REGLEMENT et que les entreprises et/ou employeurs agissent en exécution de directives explicites imposées par les autorités.

Ainsi l'employeur ne pourra réaliser ce traitement qu'avec **le consentement explicite de la personne concernée**. Compte tenu du lien de subordination existant entre un travailleur et son employeur, se pose alors la question délicate du consentement valable. Il est donc important d'expliquer au travailleur comment ses données seront traitées, d'indiquer que ce traitement vise à le protéger, de souligner le caractère confidentiel du traitement et, enfin, de l'informer des droits qui lui sont offerts par le RGPD. A défaut de consentement, il faudra alors que le traitement soit nécessaire à la sauvegarde des intérêts vitaux de la personne concernée ou justifié par des motifs d'intérêt public relatif à la santé publique.

Même si ce traitement est mis en place dans le cadre de mesures sanitaires préventives, le traitement doit en outre répondre aux autres conditions prévues par le RGPD. Il doit dès lors :

- être licite, loyal et transparent ;
- être réalisé à des fins déterminées, explicites et légitimes (principe de limitation des finalités) ;

- être adéquat, pertinent et nécessaire au regard des finalités du traitement (principe de minimisation des données) ;
- reprendre des données exactes ;
- être limité dans le temps (principe de limitation de la conservation) ;
- et respecter le principe d'intégrité et de confidentialité.

Relevons en outre que l'évaluation des risques pour la santé ne doit pas être effectuée par les entreprises et employeurs mais par le **médecin du travail** qui est compétent pour détecter les infections et pour informer l'employeur et les personnes qui ont été en contact avec la personne infectée.

Pouvez-vous dans ce cadre pratiquer des contrôles généralisés et systématiques de la température corporelle de vos travailleurs ou de vos visiteurs ?

L'autorité belge de protection des données (APD) ne considère pas la simple prise de température comme un traitement de données personnelles.

Si ces prises de températures ne s'accompagnent pas d'un enregistrement et d'un traitement de données personnelles, le RGPD n'est en effet pas applicable.

Mais, si dans certains cas, une simple prise de température sans traitement des données peut être envisageable (par exemple, lorsque l'on veut simplement contrôler l'accès à un magasin), il n'en va pas de même lorsque l'on souhaite protéger ses travailleurs et écarter par exemple un employé sur cette base.

Dans ce cas, il convient selon nous de considérer, comme l'a fait la CNIL (Commission nationale de l'Informatique et des Libertés) en France, que *" les employeurs doivent s'abstenir de collecter de manière systématique et généralisées, 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 "*.

Qu'est-ce que l'entreprise ou l'employeur peut alors mettre en place ?

Dans la mesure où vous ne pouvez obliger (cela peut cependant se faire sur une base volontaire) vos travailleurs à remplir un questionnaire médical ou un questionnaire relatif à leurs récents voyages, vous ne pouvez que **sensibiliser et inviter vos employés à communiquer de manière individuelle des informations les concernant en lien avec une éventuelle exposition** (symptômes, contacts avec des personnes contaminées, voyage à l'étranger, etc).

Il est dans ce cadre bon de rappeler que les travailleurs ont, en vertu de l'article 17, 4° de la loi belge sur les contrats de travail, l'obligation *" de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, de l'employeur ou de tiers "*. Ils ont donc l'obligation de remonter ce type d'information afin de vous permettre de prendre les mesures nécessaires pour protéger les tiers.

Attention toutefois à ne pas librement révéler aux autres employés l'identité de la (des) personnes(s) concernées car cela porterait préjudice aux principes de confidentialité et de minimisation des données. Vous pouvez cependant révéler cette information au médecin du travail ou encore aux autorités compétentes.

N'hésitez pas à nous contacter si vous vous posez l'une ou l'autre question de compatibilité avec le RGPD d'une mesure de prévention au sein de votre entreprise.

JULIE LODOMEZ
Avocate - Associée



Brussels - Paris
28, avenue Marnix, 1000 Bruxelles
Belgique
Tél : 00 32 2 736 40 90
www.lawellmcm.com

6/05/2020