

COVID 19 : L'employeur peut-il m'imposer de remplir un questionnaire santé ?

Au motif de maintenir l'activité économique ou de préparer la reprise de cette activité, de plus en plus d'employeurs demandent aux salariés de remplir individuellement un questionnaire « santé ».

Dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, cette pratique est illicite.

Rappel du cadre légal

L'employeur est garant de la protection de la santé et sécurité des salariés (cf. la fiche CFE-CGC). Il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de vos travailleurs en mettant en place :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- une organisation et des moyens adaptés¹.

Cependant la façon de remplir cette obligation doit respecter le cadre légal qui protège les données personnelles de santé.

Les données de santé sont des données à caractère personnel particulières car considérées comme sensibles. Afin de garantir le respect de la vie privée des personnes, elles font à ce titre l'objet d'une protection particulière par les textes : règlement européen sur la protection des données personnelles (RGPD) traduit dans la loi Informatique et Libertés², code de la santé publique et code du travail pour le salarié³.

Si chacun doit mettre en œuvre des mesures adaptées à la situation telles que la limitation des déplacements et réunions ou encore le respect de mesures d'hygiène, les employeurs ne peuvent pas prendre des mesures susceptibles de porter atteinte au respect de la vie privée des personnes concernées, notamment par la collecte de données de santé qui iraient au-delà de la gestion des suspicions d'exposition au virus. D'autres moyens doivent être mis en place.

Une fiche de la CNIL récapitule ce qui est interdit et ce qui peut être fait :

<https://www.cnil.fr/fr/coronavirus-covid-19-les-rappels-de-la-cnil-sur-la-collecte-de-donnees-personnelles>

Que faire en cas d'une telle pratique ?

Plusieurs actions peuvent être menées :

- Ne pas remplir un tel questionnaire. Si une pression est faite sur le salarié, il faut adresser au service RH la fiche de la CNIL mentionnée ci-dessus ;
- Faire en sorte de débattre lors d'une réunion du CSE de ce sujet pour rappeler le cadre légal qui interdit cette pratique (RGPD, code du travail et code de la santé publique) et pour défendre la mise en place des mesures alternatives ;
- Signaler la pratique au Délégué à la protection des données de l'entreprise, lorsqu'il a été désigné, pour qu'il soit au courant de la situation et lui demander une réponse écrite des mesures qu'il a conseillées à l'employeur ;

¹ [Article L. 4121-1 du Code du travail](#)

² [Article 6 et suivants de la Loi Informatique et Liberté](#)

³ [Article L. 1121-1 du Code du travail](#) ; [Article 1222-2 du Code du travail](#) ; [Article L1222-3 du Code du travail](#)

- Si la situation persiste, faire un signalement à la CNIL :
<https://www.cnil.fr/fr/plaintes/travail>