

Paris, le 27 avril 2020

## Covid-19 et tests de salariés : est-ce légal ?

NG Biotech a lancé le 31 mars 2020 son premier test de diagnostic rapide du Covid-19. A la fin du même mois, une usine rennaise a invité ses 4 000 salariés à prendre leur température et à renoncer à se rendre au travail si la température mesurée dépassait 38°. Dépistage, masques, etc. Quelles mesures peut ou ne peut prendre l'employeur dans le contexte sanitaire actuel ? Stéphane Bloch, membre d'AvoSial et avocat en droit social associé chez Flichy Grangé Avocat, décrypte la question.

### 3 QUESTIONS À...



**Stéphane Bloch**  
**Membre d'AvoSial**  
**et avocat en droit social**  
**chez Flichy Grangé Avocat**

### **Existait-il avant le confinement une réglementation indiquant aux employeurs comment préserver la santé de leurs salariés ?**

La jurisprudence a en effet traité de tels cas par le passé, il est intéressant de les rappeler. Dans son arrêt Corona (!) du 1er février 1980, le Conseil d'Etat avait énoncé qu'il était possible de justifier un contrôle de l'alcoolémie des salariés avec éthylotest si les salariés testés étaient affectés à des tâches requérant une parfaite maîtrise d'eux-mêmes.

Dix ans plus tard, le 9 juillet 1990, une Circulaire était édictée par le ministère du Travail, selon laquelle rien ne justifiait la mise en place d'un dépistage systématique de la toxicomanie sur le lieu de travail. Tout dépistage devait être entouré par ailleurs de garanties pour le salarié.

Garant des libertés publiques, le Conseil d'Etat rappelait plus récemment, le 5 décembre 2016, qu'un règlement intérieur pouvait imposer un test salivaire à des collaborateurs affectés à des postes « hypersensibles drogue et alcool » et sanctionner les contrôles positifs si cette contrainte, pesant sur une population « à risque » uniquement, n'était pas disproportionnée.

## En cette période de pandémie, quelles directives existent sur le sujet pour les salariés « sur le terrain » ?

Le monde du travail et son organisation sont entièrement bouleversés par l'état d'urgence sanitaire, chacun peut le constater depuis le début du confinement. Dans un premier temps, le Gouvernement a déployé un arsenal destiné à éviter les licenciements économiques, comme l'activité partielle.

Dans le même temps, il s'est attaché à garantir le maintien des services essentiels à la population et a encouragé les entreprises dont la fermeture n'est pas requise administrativement, à retrouver une activité sur site lorsqu'il n'était pas possible de recourir au télétravail. Dans ces circonstances, se pose pour les employeurs que nous accompagnons la question des mesures qu'ils peuvent prendre pour assurer la sécurité de leurs salariés. Le droit à la vie privée et à l'intégrité physique des intéressés vient ici percuter l'obligation pour tout employeur de préserver la santé de son personnel. Si elle n'est pas inédite, cette question revêt aujourd'hui une ampleur inégalée.

L'enjeu de la protection des salariés revêt donc en cette période une tout autre dimension : l'enjeu est par exemple de déterminer si un employeur peut demander à ses salariés de prendre leur température à domicile et de renoncer à venir sur leur lieu de travail au-delà d'une certaine température et/ou instituer un contrôle aléatoire sur l'ensemble des salariés avant leur prise de fonction. Cette mesure a été mise en œuvre par PSA sur un de ses sites. Cela semble admissible, sous réserve bien entendu de l'accord du CSE comme ce fut le cas de PSA.

## Ce procédé est-il réellement respectueux des libertés des salariés ?

Dans une communication du 6 mars dernier, la CNIL a cependant d'abord souligné que les données de santé sont protégées tant par le RGPD que par le Code de la santé publique. Elle a rappelé qu'il n'était pas possible selon elle de mettre en œuvre des relevés obligatoires de la température corporelle de chaque employé puis de les adresser à leur hiérarchie chaque jour.

Mais en l'occurrence, le but à atteindre est extra-ordinaire : l'enjeu est de protéger la population française contre une pandémie. C'est précisément pour cela que la mesure envisagée ici est vraisemblablement justifiée et proportionnée au sens où l'entend la jurisprudence précitée. D'autre part, en veillant à ne pas conserver les données recueillies, il devrait être possible d'échapper aux foudres de la CNIL.

Malgré cela, en l'état des textes, il n'est pas envisageable d'aller plus loin, par exemple en imposant un test de dépistage capillaire. Une ordonnance du 1er avril 2020 prévoit que le médecin du travail peut procéder à des tests de dépistage du covid-19 selon un protocole défini par arrêté. Aussi, dans l'entreprise, ce test est donc, pour le moment, réservé à ce seul professionnel de santé.

Retrouvez-nous :

[www.avosial.fr](http://www.avosial.fr)

[@AvoSial](https://www.instagram.com/avosial)

[LinkedIn](https://www.linkedin.com/company/avosial)

Contact presse :

Cécile de Bentzmann, Agence Droit Devant

Tel.: 06 03 18 97 73

[bentzmann@droitdevant.fr](mailto:bentzmann@droitdevant.fr)

### À propos d'AvoSial

Fondé en 2004, AvoSial est un syndicat d'avocats d'entreprises en droit social qui rassemble plus de 500 membres à travers la France.

AvoSial met au cœur de ses travaux et de ses priorités la simplification et la sécurisation du droit du travail. Le syndicat se donne pour mission de valoriser le savoir-faire de ses adhérents sur l'évolution du droit social et d'élaborer une doctrine de référence. Réunis en commissions thématiques, les adhérents d'AvoSial travaillent sur des sujets d'actualité afin d'émettre des propositions concrètes, issues de leur pratique professionnelle au service des entreprises.