Thèmes : Gestion RH, Accès aux données
Métiers: Direction des ressources humaines (DRH), Employé-e
Types de données: Médicales

La prise de température du personnel à l'entrée de l'organisation en période de pandémie est-elle légale ?

A la direction de l'entreprise X, on est proactif. Lors de la pandémie, X a donc su réorganiser le travail rapidement. Il s'agit maintenant de gérer le déconfinement, et la direction entend bien interdire l'entrée du virus dans l'entreprise.
Lorsque Y et Z reviennent au travail ce lundi, ils sont surpris de voir que le vigile à l'entrée du bâtiment, qui vérifie la légitimité des personnes qui se présentent à l'entrée du personnel, prend désormais leur température.
Curieux, ils demandent le résultat au vigile, qui leur indique « ne pas pouvoir donner ce type d'information ». Qu'à cela ne tienne, X et Y s'adressent aux RH, et font valoir leur droit d'accès.
Le service RH répond tout d'abord qu'il ne s'agit pas de données personnelles puisque seule la température est relevée et non l'identité de la personne. Toutefois, il s'avère que cette analyse est erronée puisqu'en l'occurrence le vigile dispose du trombinoscope pour gérer les accès, et qu'il y a donc bien corrélation entre la prise de température et la personne concernée.
Instruction est alors donnée au vigile d'indiquer le résultat de la prise de température lorsqu'il en est requis, étant précisé que ces données ne sont pas enregistrées.

Recommandations
Toute mesure de sécurité et santé au travail doit respecter la loi fédérale sur la protection des données lorsque de telles données sont traitées. La seule prise de température sans lien avec l'identité de la personne ne constitue pas une donnée personnelle, mais tel est bien le cas lorsque cette mesure est prise simultanément à la vérification de l'identité à l'accès d'un bâtiment. La proportionnalité sens stricte de cette mesure est admise lorsque l'employeur n'impose pas en sus que le personnel remplisse un questionnaire de santé. Reste la question de l'adéquation d'une telle mesure dont l'efficacité est discutée, en particulier vu la possibilité que le virus se transmette aussi par des personnes asymptomatiques. En tous les cas, le résultat de la prise de température dans le cas décrit ici doit être communiquée sur demande à la personne concernée.

Principes de base
art. 4 LPD, licéité et proportionnalité (aptitude), art. 8 LPD, droit d'accès, Respect des droits de la personnalité (art. 328 CO)

Ressources
Voir l'article du journal Le Temps :

https://www.letemps.ch/opinions/entreprises-peuventelles-obliger-leurs-employes-un-depistage-remettre-travail?utm_source=twitter&utm_medium=share&utm_campaign=article