

Prise de température :

Concernant la prise de température des salariés en France et en Europe :

Attention à l'aspect de collecte des données personnelles (règlement RGPD), l'employeur n'a pas le droit de collecter systématiquement les données personnelles de ses employés. Par conséquent, il n'est pas possible de mettre en œuvre des relevés des températures corporelles obligatoires de chaque employé/agent/visiteur à adresser quotidiennement à sa hiérarchie. Prise de température possible mais sans enregistrement des données.

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

La question de la prise de température des salariés est évoquée dans le FAQ Covid-19 sur le site web du ministère du travail (voir extrait ci-dessous) : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

« Mon employeur peut-il m'imposer le contrôle de ma température à l'entrée de l'entreprise ? »

La prise de température est une mesure préventive qui vise à écarter du milieu de travail des salariés qui auraient de la fièvre, dans la crainte d'une contamination.

La prise de température quotidienne de tous les individus à l'entrée d'une entreprise ne correspond pas aux recommandations du gouvernement. En effet, cette mesure n'atteint, prise seule, que partiellement l'objectif visé, puisque la température n'est pas systématiquement observée pour le Covid-19, d'une part, et qu'elle peut témoigner d'une autre infection, d'autre part.

Toutefois, les entreprises, dans le cadre d'un dispositif d'ensemble de mesures de précaution, peuvent mettre en œuvre un contrôle systématique de la température des personnes entrant sur leur site.

Dans le contexte actuel, ces mesures peuvent faire l'objet de la procédure relative à l'élaboration des notes de service valant adjonction au règlement intérieur prévue à l'[article L. 1321-5](#) du code du travail qui autorise une application immédiate des obligations relatives à la santé et à la sécurité avec communication simultanée au secrétaire du comité social et économique, ainsi qu'à l'inspection du travail.

Elles doivent alors respecter les dispositions du code du travail, en particulier celles relatives au règlement intérieur, être proportionnées à l'objectif recherché et offrir toutes les garanties requises aux salariés concernés tant en matière d'information préalable, de conservation des données que des conséquences à tirer pour l'accès au site.

En outre, des garanties doivent être données, notamment :

- ▶ la prise de mesure dans des conditions préservant la dignité ;
- ▶ une information préalable sur ce dispositif (RI, note de service, affichage, diffusion internet) en particulier sur la norme de température admise et sur les suites données au dépassement de cette norme : éviction de l'entreprise, précisions sur les démarches à accomplir, conséquences sur la rémunération, absence de collecte des données de température par l'employeur ;
- ▶ une information sur les conséquences d'un refus.

Sous ces conditions, si le salarié refuse la prise de sa température, son employeur est en droit de lui refuser l'accès de l'entreprise.