

Note relative à la prise de température des salariés

Le ministère des Solidarités et de la Santé recommande, à ce stade de l'épidémie, aux personnes se trouvant ou revenant d'une zone où circule le virus, de surveiller leur température 2 fois par jour et de surveiller l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (toux, difficultés à respirer...) (https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/recommandations_suivi_temperature.pdf).

Une personne asymptomatique peut néanmoins être contagieuse. Seuls les tests diagnostic permettent d'établir une contamination au COVID-19. Il s'agit d'un test de biologie spécifique du Coronavirus COVID-19.

Dans le cadre de la diffusion des mesures de préventions, l'employeur a la possibilité de rappeler à ses salariés qui reviennent ou qui se trouvent dans une zone où circule le virus de prendre leur température deux fois par jour et de surveiller l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (toux, difficulté à respirer...). En l'absence de symptômes, les salariés peuvent continuer à travailler normalement.

Au-delà de ce rappel, la prise de température quotidienne de tous les individus à l'entrée d'une entreprise, quelle que soit son activité et sans considération des missions et conditions de travail des salariés, est manifestement excessive au regard de sa fréquence et de sa généralité. Elle ne correspond pas aux recommandations du gouvernement.

Le code du travail interdit, en effet, d'apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions, qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché¹.

Cette protection fondamentale doit cependant être articulée avec les principes généraux de prévention également posés par le code du travail². Il n'est donc pas exclu que certaines situations très particulières (opérateur d'importance vitale, Ehpad...) puissent justifier la mise en place d'un dispositif visant à s'assurer que les individus ne présentent pas de signe de fièvre. Pour ces activités sensibles, et en cas de suspicion fondée sur des éléments objectifs, l'employeur face à un salarié qui refuse de prendre sa température alors que les conditions préservant sa dignité sont réunies est en droit de lui refuser l'accès de l'entreprise.

Dans ce cas, la mise en œuvre de telles mesures relève des dispositions du règlement intérieur (articles L. 1321-1 du code du travail) de sorte qu'elles doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, être proportionnées au but recherché et respecter la procédure d'élaboration du règlement intérieur.

Toutefois, dans le contexte actuel et au regard de l'urgence à les mettre en place, elles 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.

S'agissant de la pertinence d'un tel dispositif, il peut être relevé que :

¹ Articles L. 1121-1 et L. 1321-3 du code du travail

² Articles L. 4121-1 et suivants relatif aux obligations de l'employeur et L. 4122-1 relatif aux obligations de travailleurs.

- cette mesure n'atteint 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;
- sa mise en œuvre doit être appréciée en fonction de la nature de l'activité de l'entreprise et de la tâche à accomplir par les salariés concernés.
Ainsi, en raison des tâches confiées aux salariés et des conditions d'exécution du travail, la contamination doit présenter un risque particulièrement grave pour les personnes. Tel est par exemple le cas du personnel soignant dans les EHPAD qui se trouve en contact rapproché avec les personnes âgées qui constituent une population particulièrement fragiles face au Covid-19 ;
- la prise de température doit s'intégrer dans un arsenal cohérent de mesures de précaution. Les autres mesures de prévention telles que le rappel des mesures « barrières », la limitation des réunions, le respect des distances entre les individus, le cas échéant la fourniture de matériels de protection, de gel hydro alcoolique, la mise en place de télétravail lorsque cela est possible etc., doivent avoir été mises en œuvre et il doit être démontré qu'elles ne suffisent pas à écarter le risque.
- Que des garanties doivent être données aux salariés, notamment :
 - o La prise de mesure dans des conditions préservant la dignité des salariés,
 - o Une information préalable sur la norme de température admise,
 - o Une information préalable sur les suites données au dépassement de cette norme : éviction de l'entreprise, précisions sur les démarches à accomplir par le salarié conséquences sur sa rémunération, absence de collecte des données de température par l'employeur,
 - o Les conséquences d'un refus pour le salarié.
- De la bonne information du salarié (RI, note de service, affichage, diffusion internet).

Dans tous les cas, conformément aux recommandations de la CNIL (<https://www.cnil.fr/fr/coronavirus-covid-19-les-rappels-de-la-cnil-sur-la-collecte-de-donnees-personnelles>), les employeurs doivent s'abstenir de collecter de manière systématique et généralisée, 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. Il n'est donc pas possible de mettre en œuvre, par exemple des relevés obligatoires des températures corporelles de chaque employé/agent/visiteur à adresser quotidiennement à sa hiérarchie.

Proposition de QR

Puis-je imposer la prise de température à mes salariés à l'entrée de l'entreprise (voire à toute personne entrant dans 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.

Le ministère des Solidarités et de la Santé recommande à ce stade de l'épidémie, pour les personnes se trouvant ou revenant d'une zone où circule le virus, de surveiller leur température 2 fois par jour et l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (toux, difficultés à respirer...) (https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/recommandations_suivi_temperature.pdf).

Dans le cadre de la diffusion des mesures de préventions, l'employeur peut rappeler à ses salariés qui reviennent, qui se trouvent dans une zone de circulation active du virus ou qui ont fréquenté des personnes contaminées de prendre leur température deux fois par jour et de surveiller l'apparition

de symptômes d'infection respiratoire (toux, difficulté à respirer...). En l'absence de symptômes, les salariés peuvent continuer à travailler normalement.

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.

Ce n'est que par exception que certaines entreprises justifiant d'un intérêt particulier (activité absolument indispensable au fonctionnement du pays par exemple, risque majeur en cas de contamination) – et 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 et au regard de l'urgence à les mettre en place, 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, 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 aux salariés, notamment :

- o la prise de mesure dans des conditions préservant la dignité des salariés,
- o 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 par le salarié, conséquences sur sa rémunération, absence de collecte des données de température par l'employeur,
- o les conséquences d'un refus pour le salarié.

Sous ces conditions, l'employeur face à un salarié qui refuse la prise de sa température est en droit de lui refuser l'accès de l'entreprise.