Dernière mise à jour le 12 mai 2020

Coronavirus : un salarié peut refuser le contrôle de sa température par l'employeur

Le Ministère du Travail vient de préciser sa position sur le contrôle de température des salariés, publiée il y a quelques semaines. Il indique notamment que le salarié peut refuser ce contrôle.

Sommaire

- Position du Ministère du Travail
- Procédure de mise en place du contrôle de température
- Référence

L'employeur peut contrôler la température des salariés à l'entrée de l'entreprise sous certaines conditions. Le Ministère du Travail vient de préciser sa position sur la question publiée il y a quelques semaines. Il indique notamment que le salarié peut refuser le contrôle de température.

Position du Ministère du Travail

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 de surveiller sa température 2 fois par jour et l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (toux, difficultés à respirer...).

La prise de température quotidienne de tous les individus à l'entrée d'une entreprise ne correspond toutefois 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.

Le Haut Conseil de la santé publique rappelle, dans son avis du 28 avril 2020, que l'infection à SARS-CoV-2 peut être asymptomatique ou pauci symptomatique, et que la fièvre n'est pas toujours présente chez les malades. De plus, le portage viral peut débuter jusqu'à 2 jours avant le début des signes cliniques. La prise de température pour repérer une personne possiblement infectée serait donc faussement rassurante, le risque non négligeable étant de ne pas repérer des personnes infectées. Par ailleurs, des stratégies de contournement à ce contrôle sont possibles par la prise d'antipyrétiques.

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.

Procédure de mise en place du contrôle de température

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 le code du travail qui autorise une application immédiate des obligations relatives à la santé et à la sécurité avec communication simultanée au secrétaire du CSE, 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 ;
- Offrir toutes les garanties requises aux salariés concernés tant en matière d'information préalable, de préservation de la dignité, de conséquences à tirer pour l'accès au site, que d'absence de conservation des données.

En outre, des garanties doivent être apportées :

- 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 ma rémunération, absence de collecte de mes données de température par l'employeur ;
- Une information sur les conséquences d'un refus.

Ces contrôles doivent être destinés à la seule vérification de la température à l'entrée d'un site au moyen d'un thermomètre (par exemple de type infrarouge sans contact), sans qu'aucune trace ne soit conservée, ni qu'aucune autre opération ne soit effectuée (relevés de ces températures, remontées d'informations, etc...).

Doivent être exclus :

- Les relevés obligatoires de températures de chaque employé ou visiteur dès lors qu'ils seraient enregistrés dans un traitement automatisé ou dans un registre papier ;
- Les opérations de captation automatisées de température au moyen d'outils tels que des caméras thermiques.

En tout état de cause, en l'état des prescriptions sanitaires des autorités publiques, le contrôle de température n'est pas recommandé et a fortiori n'a pas un caractère obligatoire et le salarié est en droit de le refuser.

Si l'employeur, devant ce refus, ne laisse pas le salarié accéder à son poste, il peut être tenu de lui verser le salaire correspondant à la journée de travail perdue.

Référence

Questions-réponses « Covid-19 » du Ministère du Travail du 6 mai 2020

Nos dossiers et livrets pour vous aider à gérer la crise sanitaire et ses conséquences en RH :

Retrouvez l'ensemble des mesures sociales prises depuis le début du Coronavirus dans tous les domaines : CSE, durées de travail, risques professionnels et DUERP, mesures de prévention, obligation de sécurité et responsabilité de l'employeur, indemnisation des salariés, négociation d'entreprise, report de délais sociaux, visites médicales, apprentissage, droit de retrait, entretiens professionnels, droit d'alerte, etc... :

https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/dossier-complet-coronavirus-rh-et-droit-social.html »

Actualisez votre DUERP et mettez en place les mesures de prévention nécessaires à la poursuite ou à la reprise d'activité : recommandations sanitaires, préconisations par secteurs d'activités et métiers, PCA, protocole national de déconfinement, etc... :

https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/document-unique-evaluation-risques-professionnels-duerp.html »

Préparez le lancement des élections du CSE ou reprenez les processus électoraux suspendus, aux échéances fixées par le Gouvernement. Ce dossier contient une fiche spécifique aux mesures d'urgence relatives aux élections du CSE prises dans le cadre de la crise sanitaire :

https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/elections-comite-social-economique-cse.html »

Informez vos salariés sur le CSE dès sa mise en place dans l'entreprise :

https://www.legisocial.fr/livrets-et-depliants/livret-cse-distribuer-salaries.html »

Informez vous sur les attributions, consultations, règles de fonctionnement du CSE nouvellement élu. Ce dossier contient une fiche spécifique aux mesures d'urgence relatives aux règles de fonctionnement du CSE prises dans le cadre de la crise sanitaire : consultations, réunions, visioconférence, etc... :

https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/attributions-fonctionnement-comite-social-economique-cse.html »

N'oubliez pas que le télétravail reste la règle pour les postes le permettant. Respectez les droits des télétravailleurs, informez les, intégrez les risques spécifiques au télétravail dans le DUERP, consultez le CSE :

https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/teletravail.html »

Respectez le droit à la déconnexion de vos salariés :

https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/droit-deconnexion-salaries.html »

N'hésitez pas à avoir recours au prêt de main d'oeuvre et à palier ainsi à une baisse d'activité ou au contraire à un manque de personnel :

https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/pret-main-oeuvre.html »

Vérifiez la conformité de votre règlement intérieur aux dispositions légales et rédigez une note relative aux obligations hygiène et santé à respecter lors de la reprise d'activité :

https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/reglement-interieur.html »

Vérifiez votre conformité aux règles du RGPD et aux recommandations de la CNIL en matière de traitement de données personnelles de vos salariés. Attention, en ce contexte de crise, au traitement des données de santé ! :

https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/protection-donnees-rgpd.html »

Informez vos salariés sur le traitement de leurs données personnelles, leurs droits et leurs devoirs :

https://www.legisocial.fr/livrets-et-depliants/livret-rgpd-destination-salaries.html »

Informez vos salariés sur les risques psycho-sociaux plus que jamais existants dans le contexte de télétravail, confinement et isolement actuel, ainsi que sur leur droit à la déconnexion et les risques liés aux conduites addictives, en augmentation depuis le confinement :

https://www.legisocial.fr/livrets-et-depliants/livret-risques-psycho-sociaux-distribuer-salaries.html »
https://www.legisocial.fr/livrets-et-depliants/livret-droit-deconnexion-distribuer-salaries.html »
https://www.legisocial.fr/livrets-et-depliants/livret-alcool-travail.html »
https://www.legisocial.fr/livrets-et-depliants/livret-drogue-travail.html »