



PASSE SANITAIRE ET OBLIGATION VACCINALE : LES PRECISIONS DE LA CNIL

Depuis la mise en place du passe sanitaire et de l'obligation vaccinale l'été dernier, plusieurs documents « questions-réponses » ont été diffusés afin d'aider les employeurs concernés à la mise en oeuvre de ces obligations. C'est au tour de la Cnil (commission nationale informatique et libertés) de diffuser le sien. Certains points intéressent les employeurs et les salariés soumis à obligation de présenter un passe sanitaire et/ou à obligation de vaccination.

Quels sont les documents et informations que l'employeur peut exiger des salariés ?

Les salariés des établissements concernés par le passe sanitaire doivent, durant les horaires d'ouverture au public, présenter leur passe sanitaire pour se rendre sur leur lieu de travail, au format papier ou au format numérique (notamment sur l'application TousAntiCovid). Seule la présentation de ce document peut être demandée. L'employeur ne peut donc pas demander à un salarié des informations sur son statut vaccinal ou sur le schéma vaccinal réalisé (par exemple, le nombre de doses, les dates d'injection ou le type de vaccin réalisé), des informations relatives à son intention de se faire vacciner ou non, ou encore un certificat de vaccination ou le résultat d'un test de dépistage.

Les salariés soumis à obligation vaccinale doivent justifier avoir satisfait à cette obligation en présentant un certificat de statut vaccinal auprès de leur employeur.

Un salarié doit-il présenter systématiquement son passe sanitaire ?

Les salariés concernés doivent en principe systématiquement présenter leur passe sanitaire pour se rendre sur leur lieu de travail, durant les horaires d'ouverture au public. Néanmoins, pour faciliter cette démarche, si un salarié le souhaite et à son initiative, il peut présenter un justificatif de statut vaccinal à son employeur. La Cnil rappelle que le salarié doit prendre soin de ne dévoiler que la nature du document (attestation de vaccination) et l'information selon laquelle son schéma vaccinal est complet, à l'exclusion de toute autre donnée présente sur le justificatif. Cette dérogation doit ainsi permettre au salarié de disposer d'un titre simplifié l'autorisant à se rendre sur son lieu de travail sans avoir à présenter son passe sanitaire.

La Cnil rappelle que cette démarche doit rester volontaire : l'employeur ne peut donc pas l'imposer, ni conditionner le retour au travail des salariés à la présentation de ce justificatif. Le contrôle du passe sanitaire devra toujours rester possible pour les salariés qui ne souhaitent pas bénéficier de titre simplifié.

La Cnil souligne les conséquences que pourrait avoir le port de signes visibles tel qu'un bracelet. En effet, la possibilité d'identifier visuellement les personnes vaccinées ou non vaccinées au sein d'un même lieu de travail serait susceptible de constituer une pratique discriminatoire. La présentation d'un badge semblerait plus adaptée.

Si un salarié souhaite obtenir un titre simplifié, quelles informations peuvent être traitées par l'employeur ?

L'employeur ne doit pas demander un justificatif qui comporte d'autres données que l'information selon laquelle la personne concernée a bien été vaccinée et que le schéma de vaccination est complet (par exemple, en occultant les autres données sur une photocopie de l'attestation de vaccination). Aussi, ne devront pas figurer sur ce justificatif des informations relatives aux dates d'injection, à d'éventuelles pathologies ou comorbidité, au type de vaccin pratiqué, etc.

L'employeur ne doit pas conserver le justificatif présenté. Seul peut être consigné le résultat de la vérification opérée, par exemple sous la forme « Oui/Non ». Cette information peut être inscrite dans un fichier dédié ou encore dans le dossier personnel du salarié et conservée jusqu'à la fin de l'application du dispositif conformément au calendrier fixé par le gouvernement ou, si elle est antérieure, jusqu'à la date de fin du contrat du salarié.

La Cnil relève que l'accès à cette information doit être réservé aux seules personnes habilitées (par exemple le service des ressources humaines). Ainsi, ni le supérieur hiérarchique du salarié, ni les autres salariés ne doivent y avoir accès. Par exemple, l'employeur ne doit pas demander à l'ensemble de ses employés de consigner cette information dans un document en accès partagé.

Par ailleurs, cette information devra être conservée de manière sécurisée, et en veillant à éviter le recours à des outils susceptibles d'entraîner des transferts de données vers des pays en dehors de l'Union européenne.

Un employeur peut-il demander aux salariés d'envoyer leur passe sanitaire ou leur certificat de vaccination par courriel ou SMS ?

Compte tenu de l'interdiction de conserver le passe sanitaire ou le justificatif de statut vaccinal, l'utilisation de ce type de services ne doit pas être demandée, y compris par l'utilisation d'une adresse email professionnelle.

Si un document vient à être transmis selon cette voie, l'employeur doit le traiter puis le supprimer.

Le passe sanitaire peut-il être demandé au stade du recrutement ? Les candidats à un processus de recrutement doivent-ils justifier du respect de l'obligation vaccinale ?

Le salarié ne doit présenter son passe sanitaire ou son justificatif de vaccination qu'à partir de son entrée en fonction, au moment de se rendre sur son lieu de travail. Ce document ne peut donc pas lui être demandé au stade du recrutement.

Toutefois, l'employeur doit informer le candidat de ces obligations et l'alerter sur les conséquences qui peuvent être tirées de la poursuite de la relation contractuelle pour tout salarié qui ne serait pas en mesure de remplir cette obligation au jour de sa prise de poste.

L'employeur peut-il demander la présentation du passe sanitaire ou des informations relatives au statut vaccinal pour accéder au restaurant d'entreprise ?

Les restaurants d'entreprise ne sont pas concernés par l'obligation de présentation du passe sanitaire. Le passe sanitaire ne peut donc pas être demandé aux salariés qui s'y rendent pour déjeuner ni à ceux qui y travaillent.

L'employeur peut-il demander la présentation du passe sanitaire avant un évènement, un déplacement ou pour aller à l'étranger ?

L'employeur n'a pas à contrôler l'aptitude d'un salarié pour se rendre dans un établissement, un lieu ou un pays dont l'entrée serait conditionnée par la présentation d'un passe sanitaire. En effet, seul le personnel et les services habilités des lieux concernés peuvent effectuer ce contrôle.

L'employeur peut toutefois alerter le salarié sur l'exigence de présentation d'un passe sanitaire pour accéder au lieu concerné ou sur les conditions d'entrée sur le territoire du pays dans lequel il doit se déplacer. Le fait de consciemment s'engager dans une démarche professionnelle soumise à la détention du passe sanitaire tout en sachant ne pas en remplir les conditions peut constituer une faute vis-à-vis de l'employeur.

Dans les établissements non concernés par une obligation de présentation du passe sanitaire, l'employeur peut-il demander à ses salariés des informations relatives à leur statut vaccinal ?

La réponse est négative. Lorsque les salariés ne sont concernés ni par une obligation de présentation de passe sanitaire ni par une obligation vaccinale, l'employeur ne peut être destinataire d'aucune information sur le statut vaccinal de ses salariés. Il n'a donc pas à connaître d'information sur son acceptation ou son refus de la vaccination, ni sur le taux de couverture vaccinale de ses salariés même sous une forme statistique.

À défaut de certificat de statut vaccinal, les salariés peuvent-ils adresser un certificat de rétablissement ou un certificat de contre-indication ?

Les salariés peuvent, à défaut de certificat de statut vaccinal, présenter un certificat de rétablissement à la Covid-19 ou un certificat médical de contre-indication à leur employeur ou adresser ces documents au médecin du travail compétent.

Ces documents n'ont pas à être conservés. Seul peut être consigné le résultat de l'opération de vérification du statut vaccinal, par exemple sous la forme « Oui/Non ».

Lorsqu'un salarié choisit de transmettre son certificat de rétablissement à la Covid-19 ou son certificat médical de contre-indication au médecin du travail compétent, plutôt que de le présenter à son employeur, les services habilités seront chargés d'informer celui-ci de la satisfaction à l'obligation vaccinale du salarié concerné en lui indiquant le terme de validité du certificat transmis, sans apporter d'autres précisions.

Sous quelle forme l'employeur peut-il conserver les informations relatives à la vérification du statut vaccinal du salarié ?

Lorsqu'un salarié présente son certificat de statut vaccinal à son employeur, celui-ci ne doit pas le conserver. Seul peut être consigné le résultat de la vérification opérée, par exemple sous la forme « Oui/Non ».

Cependant, entre le 15 septembre et le 15 octobre inclus, une période transitoire est prévue par la loi permettant à un salarié ayant justifié d'une première dose de vaccin de pouvoir continuer à exercer son activité à condition de présenter le résultat négatif d'un test virologique. Durant cette période uniquement, l'employeur pourra distinguer les personnes ayant un schéma de vaccination complet de celles ayant un statut temporaire et devant donc être recontrôlées sous un délai déterminé (les personnes n'ayant reçu qu'une seule dose et bénéficiant d'un délai de tolérance conformément à la loi).

Cette information peut être inscrite dans un fichier dédié ou encore dans le dossier personnel du salarié concerné. Par ailleurs, cette information devra être conservée de manière sécurisée, en veillant à éviter le recours à des outils susceptibles d'entraîner des transferts de données vers des pays en dehors de l'Union européenne.

Combien de temps les informations relatives à la vérification du statut vaccinal du salarié peuvent-elles être conservées ?

Le résultat de la vérification pourra être conservé jusqu'à la fin de l'obligation vaccinale ou à la fin du contrat de travail de la personne concernée.

Qui peut accéder aux informations relatives à la vérification du statut vaccinal du salarié ?

L'accès aux informations relatives à la vérification du statut vaccinal du salarié doit être réservé aux seules personnes habilitées, par exemple le service des ressources humaines.

Ainsi, ni le supérieur hiérarchique du salarié, ni les autres employés ne doivent y avoir accès. Par exemple, l'employeur ne doit pas demander à l'ensemble de ses salariés de consigner cette information dans un document en accès partagé.

La Rédaction sociale des EFL

Documents joints

- [Questions-réponses de la Cnil](#)

<https://www.actuel-hse.fr/content/passe-sanitaire-et-obligation-vaccinale-les-precisions-de-la-cnil-2>