

DELIBERATION N° 2010-17 DU 26 MAI 2010
PORTANT AVIS FAVORABLE SUR LA DEMANDE PRESENTEE
PAR LA COMPAGNIE DES AUTOBUS DE MONACO
RELATIVE AU TRAITEMENT AUTOMATISE D'INFORMATIONS NOMINATIVES
AYANT POUR FINALITE
« GESTION DU PERSONNEL »

Vu la Constitution du 17 décembre 1962 ;

Vu la Convention de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales du Conseil de l'Europe ;

Vu la Convention n° 108 du Conseil de l'Europe pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel et son protocole additionnel ;

Vu la loi n°619 du 26 juillet 1956 fixant le régime des congés payés annuels ;

Vu la loi n°638 du 11 janvier 1958 tendant à instaurer le contrôle du paiement et de la déclaration des salaires ;

Vu la loi n°729 du 16 mars 1963 sur le contrat de travail ;

Vu la loi n°739 du 16 mars 1963 sur le salaire ;

Vu la loi n° 1.165 du 23 décembre 1993, modifiée, relative à la protection des informations nominatives ;

Vu l'ordonnance souveraine n° 2.230 du 19 juin 2009 fixant les modalités d'application de la loi n°1.165 du 23 décembre 1993, susvisée ;

Vu l'Ordonnance Souveraine n°992 du 16 février 2007 approuvant la convention, le cahier des charges et leurs annexes de la concession du service public pour l'exploitation du réseau de transport public urbain de voyageurs par autobus ;

Vu l'arrêté ministériel du 11 mai 1933 concernant la Compagnie des Autobus de Monaco ;

Vu l'arrêté ministériel n°57.134 du 27 mai 1957 relatif au bulletin de congés payés ;

Vu l'arrêté ministériel n° 58.072 du 19 février 1958 relatif aux transports en commun de personnes ;

Vu l'arrêté ministériel n° 58.150 du 24 avril 1958 fixant les mentions à porter sur les bulletins de paye ;

Vu l'arrêté ministériel n° 2009-382 du 31 juillet 2009 portant application de l'article 7 de la loi n° 1.165 du 23 décembre 1993 relative à la protection des informations nominatives, modifiée ;

Vu le protocole d'accord du 25 mars 2009 entre la Compagnie des Autobus de Monaco et le syndicat du personnel de la CAM ;

Vu le traitement automatisé d'informations nominatives ayant pour finalité « *gestion des éléments variables de la paie* » mis en œuvre le 29 août 2002 à la suite du récépissé n°2002.00497, et le traitement automatisé ayant pour finalité « *la gestion de la paie du personnel* » mis en œuvre le 25 juillet 2002 à la suite du récépissé n°2002.00357 ;

Vu le Code civil ;

Vu le Code Pénal et le Code de Procédure Pénal ;

Vu la demande d'avis, reçue le 1^{er} avril 2010, concernant la mise en œuvre par la Compagnie des Autobus de Monaco relative au traitement automatisé d'informations nominatives ayant pour finalité « *gestion du personnel* » ;

Vu le rapport de la Commission de Contrôle des Informations Nominatives en date du 26 mai 2010 portant analyse dudit traitement automatisé ;

La Commission de Contrôle des Informations Nominatives

I. Sur la finalité et les fonctionnalités du traitement

Le traitement automatisé soumis à l'avis de la CCIN par la Compagnie des Autobus de Monaco (CAM) a pour finalité « *gestion du personnel* ».

Il concerne les salariés de la CAM, les personnes ayant fait une observation sur les agents ou la qualité des services de la CAM ou toute personne ayant eu un accident ou incident avec ses services.

Ce traitement a deux types de fonctionnalités.

- des fonctionnalités générales applicables à l'ensemble des salariés :
 - ✓ établissement de la fiche agent ;
 - ✓ établissement des ordres de route ;
 - ✓ établissement des bulletins de paie ;
 - ✓ établissement du journal de paie ;
 - ✓ établissement des déclarations sociales (CCSS, caisses de retraites) et des documents sociaux ;
 - ✓ établissement des déclarations fiscales ;

- ✓ états des congés payés et heures de récupération.
- des fonctionnalités spécifiques applicables aux conducteurs-receveurs :
 - ✓ élaboration de la main courante, suivi des manquements légers dans l'exécution de leur travail ayant suscité des remarques verbales d'un supérieur hiérarchique et les comportements positifs, conformément au protocole d'accord annexé ;
 - ✓ évaluation en continu des qualités et aptitudes professionnelles des conducteurs-receveurs ;
 - ✓ gestion des accidents : édition d'un état mensuel lors de la période des salaires pour la suspension des primes de non accident ;
 - ✓ contrôle périodique de la validité des permis de conduire.

La Commission observe que les nouvelles recrues font l'objet d'un suivi et qu'un livret professionnel est établi au sein de la CAM. A ce titre, elle précise que si ces opérations font l'objet d'un traitement automatisé, celles-ci doivent être intégrées dans une demande d'avis spécifique ou modificative à soumettre à la CCIN.

La Commission relève que le protocole d'accord permet d'utiliser le système d'aide à l'exploitation et à l'information afin de permettre aux conducteurs-receveurs d'expliquer la cause d'un retard. Elle rappelle à ce sujet que ce système, dit SAEI, devra faire l'objet de formalités auprès de la CCIN afin d'assurer une exploitation licite de ces fonctions.

II. Sur la légitimité du traitement

La CAM justifie ce traitement par le respect d'obligations légales auxquelles il est soumis en tant qu'employeur aux termes de la réglementation monégasque relative au travail et par l'exécution d'un contrat, à savoir, le contrat de travail avec les personnels de la CAM, en considération, notamment du protocole d'accord avec le personnel du 25 mars 2009.

La Commission relève que les fonctionnalités du présent traitement sont également étroitement liées aux obligations du responsable de traitement en tant que concessionnaire du service public pour l'exploitation du réseau de transport public urbain de voyageurs par autobus.

Dans ce sens, elle relève que l'arrêté ministériel du 11 mai 1933 concernant la Compagnie des Autobus impose la mise à disposition du public d'un registre des réclamations qui correspond à la tenue de la « *main courante* » par les services de la CAM. Cet arrêté ministériel envisage également la tenue d'un registre notamment, auprès de « *chaque commissariat de police* ». Sur ce point, elle observe que cette pratique n'existant plus au sein des services de police, il conviendrait que le cadre légal des activités de la Compagnie des Autobus de Monaco soit modifié afin de veiller à la régularité des pratiques avec les règles de droit applicables.

La Commission note que les fonctionnalités du traitement spécifiques aux conducteurs-receveurs trouvent, en partie, leurs justifications dans le cadre du protocole d'accord entre le responsable du traitement et le syndicat du personnel y rattaché. En conséquence, elle précise que si ces fonctionnalités évoluaient en fonction du contenu des accords qui pourront être signés dans le temps une demande d'avis modificative devra être soumise à la CCIN.

III. Sur les mesures prises pour faciliter l'exercice du droit d'accès et du droit de rectification

Les personnes concernées par ce traitement peuvent exercer leur droit d'accès en s'adressant à la Direction ou aux services administratifs et financiers de la CAM par voie postale, par téléphone, sur place ou par courrier électronique.

Il sera répondu aux demandes de la même manière sous 30 jours.

Les personnes sont informées de leurs droits par un affichage et par une mention sur un document de collecte intitulé « *fiche de renseignement* » que les personnes remplissent à l'embauche.

La Commission rappelle que les personnes qui exposent une observation ou réclamation à la CAM ou qui sont parties dans un accident ou incident avec la CAM doivent également pouvoir exercer leur droit d'accès. Aussi, la Commission estime que l'affichage mis en place par la CAM à l'attention des usagers devra lister les traitements automatisés exploités par le responsable de traitement afin d'assurer cette information, conformément à l'article 14 de la loi n°1.165 susvisée.

IV. Sur la sécurité du traitement et des informations

La Commission prend acte des mesures techniques et organisationnelles présentées afin de garantir la sécurité et la confidentialité du traitement et des informations.

Elle demande que les accès au traitement soient personnels et qu'une politique d'attribution des droits soit rédigée, que des procédures permettant de formaliser les modes opératoires soient mises en place et qu'une sensibilisation des personnels de la CAM à la protection des informations nominatives soit instaurée.

V. Sur les informations traitées

Les informations traitées sur les agents de la CAM sont fournies par l'agent lui-même ou par le système d'information (pour le numéro de l'agent).

Les informations collectées sont :

- l'identité
 - du salarié : nom, prénom, date de naissance et lieu de naissance, nationalité, numéro d'agent ;
 - de l'époux : nom, prénom ;
 - des enfants : nom, prénom, date de naissance ;
- les situations de famille : marié, célibataire, divorcé, veuf ;
- les adresses et coordonnées : domicile officiel à déclarer au bureau de l'emploi, téléphone et e-mails ;
- les informations relatives aux formations, aux diplômes, à la vie professionnelle : qualification des salariés, permis de conduire des salariés conducteurs, date d'entrée, type de contrat ; services, convention collective de référence ;
- les caractéristiques économiques et financières : RIB ;

- les renseignements CCSS, bureau de l'emploi, services fiscaux : numéro CCSS, numéro de permis de travail, tableau à fournir à l'administration fiscale pour les personnes de nationalité française.

La Commission relève que si l'extrait du casier judiciaire est demandé, il ne fait l'objet d'aucun traitement automatisé.

Elle observe que les informations traitées sur des tiers à la CAM lors d'un sinistre ou d'une réclamation sont saisies au titre de la main courante ou de la gestion des accidents. Il s'agit de la civilité et du nom de famille du requérant ou du plaignant. Ces informations sont recueillies auprès des personnes elles-mêmes.

Les personnes pouvant avoir accès au traitement de gestion du personnel sont des agents de la CAM, selon leurs fonctions, au sein de la direction, des services administratifs et financiers, du service du mouvement et des services techniques.

VI. Les durées de conservation

La durée de conservation des informations est globalisée à cinq ans après la fin du contrat de travail.

La Commission relève que cette durée est longue mais que s'agissant d'une possibilité pour les salariés de la CAM de reconstituer un historique de carrière, une telle conservation peut être admise d'autant qu'elle paraît validée par le protocole d'accord signé par une catégorie de salariés.

Toutefois, concernant l'identité des plaignants auprès de la CAM, la Commission estime que la conservation de leurs informations nominatives en lien avec la fiche de l'agent ne paraît ni proportionnelle ni adéquate par rapport au but recherché par le traitement

Aussi, elle considère que leurs informations nominatives devront être anonymisées (par exemple, remplacées par un X) dans les meilleurs délais si l'observation n'a pas d'incidence sur l'évaluation de l'agent.

Néanmoins, leur identité devra être anonymisée 5 ans à compter de la fin de l'année civile au cours de laquelle le bulletin de paie aura été établi, en considération de l'article 2092 bis du Code civil, si la réclamation a un effet sur l'évaluation ou le calcul du salaire ou des primes de l'agent en cause.

Quant à l'identité des personnes impliquées dans un accident, qui fait l'objet d'une gestion particulière, la Commission relève que ces informations n'ont pas à être conservées en lien avec un contrat de travail ou la fiche de l'agent mais avec les impératifs de responsabilités qu'impliquent l'activité du responsable de traitement. Elles devront être supprimées ou anonymisées 5 ans après la clôture du litige.

VII. Sur les destinataires des informations

Les destinataires des informations mentionnés dans la demande d'avis sont :

- la CCSS pour les déclarations sociales relatives aux droits sociaux des salariés ;
- les caisses de retraites et de prévoyance obligatoires pour la gestion des droits sociaux des salariés ;

- la Direction des Services Fiscaux de Monaco, pour la déclaration des revenus imposables des salariés ayant leur domicile fiscal en France ;
- la Direction de la Prospective, de l'Urbanisme et de la Mobilité, pour la déclaration (papier) annuelle du personnel, conformément au contrat de concession.

Après en avoir délibéré

Relève que le traitement est, pour partie, fondé sur le protocole d'accord entre le responsable de traitement et le syndicat du personnel de la Compagnie des Autobus de Monaco (CAM) et que si des modifications devaient intervenir avec des incidences sur le présent traitement, une demande d'avis modificative devra être soumise à la CCIN.

Recommande que :

- si le suivi des nouvelles recrues et l'établissement d'un livret professionnel par la CAM font l'objet d'un traitement automatisé, alors ils soient intégrés dans une demande d'avis spécifique ou modificative soumise à son avis ;

Demande que :

- le système d'aide à l'exploitation et à l'information permettant de prouver un retard ou d'expliquer sa raison soit soumis aux formalités préalables auprès de la CCIN afin d'assurer une exploitation licite de ses fonctions ;
- les personnes qui exposent une observation ou réclamation à la CAM, ou qui sont parties dans un accident ou incident avec la CAM soient informées de leur droit notamment, par le biais d'un affichage mis en place par la CAM à l'attention des usagers ;
- les accès au traitement soient personnels et qu'une politique d'attribution des droits soit rédigée dans les meilleurs délais ;
- des procédures permettant de formaliser les modes opératoires soient mises en place et qu'une sensibilisation des personnels de la CAM à la protection des informations nominatives soit instaurée ;
- que la durée de conservation des informations se rapportant aux plaignants ou requérants soit modifiée comme exposé ci-avant.

A la condition de la prise en compte des demandes qui précèdent,

la Commission de Contrôle des Informations Nominatives **émet un avis favorable à la mise en œuvre par la Compagnie des Autobus de Monaco du traitement automatisé d'informations nominatives ayant pour finalité « *gestion du personnel* ».**

Le Président,

Michel Sosso