

Délibération n° 2022-173 du 21 décembre 2022

de la Commission de Contrôle des Informations Nominatives portant autorisation à la mise en œuvre du traitement automatisé d'informations nominatives ayant pour finalité

« *Gestion des horaires du personnel sur le lieu de travail par le biais d'un système de pointage par badge* »

présenté par GEG MANAGEMENT SAM

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 du 4 novembre 1950 ;

Vu la Convention n° 108 du Conseil de l'Europe du 28 janvier 1981 pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel et son Protocole additionnel ;

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

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, modifiée, susvisée ;

Vu la délibération n° 2010-43 du 15 novembre 2010 de la Commission de Contrôle des Informations Nominatives portant recommandation sur les dispositifs de contrôle d'accès sur le lieu de travail mis en œuvre par les personnes physiques ou morales de droit privé ;

Vu la délibération n° 2011-82 du 21 octobre 2011 de la Commission de Contrôle des Informations Nominatives portant recommandation sur les principes européens applicables aux traitements automatisés ou non automatisés d'informations nominatives ;

Vu la demande d'autorisation déposée par GEG MANAGEMENT SAM le 3 octobre 2022 concernant la mise en œuvre d'un traitement automatisé d'informations nominatives ayant pour finalité « *Gestion des horaires du personnel sur le lieu de travail* » ;

Vu la prorogation du délai d'examen de la présente demande d'autorisation notifiée au responsable de traitement le 1<sup>er</sup> décembre 2022, conformément à l'article 11-1 de la Loi n° 1.165 du 23 décembre 1993 ;

Vu le rapport de la Commission de Contrôle des Informations Nominatives en date du 21 décembre 2022 portant examen du traitement automatisé susvisé.

# **La Commission de Contrôle des Informations Nominatives,**

## **Préambule**

GEG MANAGEMENT SAM est une société monégasque, immatriculée au Répertoire du Commerce et de l'industrie sous le numéro 95S03135, ayant pour objet « *Pour son compte ou pour le compte du Groupe GALAXY ENERGY GROUP LTD, directement ou en participation : L'importation, l'exportation, la commission, le courtage de produits pétroliers bruts ou raffinés, ses dérivés pétrochimiques ainsi que tous produits ferreux et toutes matières premières minérales. Le transport par location, affrètement de tous navires de transport de marchandises desdits produits. La gestion desdits navires et généralement la prestation de tous services relatifs à l'activité principale. Eventuellement, l'acceptation du paiement des produits revendus par compensation avec des marchandises civiles non réglementées. Et généralement, toutes opérations financières ou commerciales, mobilières ou immobilières pouvant se rattacher directement à cet objet ou susceptible d'en faciliter l'extension ou le développement* ».

Afin de gérer les horaires de travail et le temps de présence de ses salariés, cette société souhaite mettre en place un système de pointeuse.

Le traitement objet de la présente demande est mis en œuvre à des fins de surveillance, il relève donc du régime de l'autorisation préalable visé à l'article 11-1 de la Loi n° 1.165 du 23 décembre 1993.

### **I. Sur la finalité et les fonctionnalités du traitement**

Le responsable de traitement indique que le traitement a pour finalité « *Gestion des horaires du personnel sur le lieu de travail* ».

Il indique que les personnes concernées sont les salariés.

Enfin, les fonctionnalités sont les suivantes :

- enregistrer les entrées/sorties de chaque salarié ;
- vérifier les horaires de travail et calcul de l'amplitude horaire ;
- gérer les horaires et les temps de présence des salariés ;
- désactiver les badges perdus/volés.

La Commission rappelle toutefois que tout traitement d'informations nominatives doit avoir une finalité « *déterminée, explicite et légitime* » aux termes de l'article 10-1 de la Loi n° 1.165 du 23 décembre 1993.

En l'espèce, la finalité du présent traitement doit être plus explicite c'est-à-dire être claire et précise pour les personnes concernées en indiquant que cette gestion des horaires s'effectuera par un système de pointage par badges.

Par conséquent, elle modifie la finalité comme suit : « *Gestion des horaires du personnel sur le lieu de travail par le biais d'un système de pointage par badge* ».

### **II. Sur la licéité et la justification du traitement**

Le traitement est justifié par la réalisation d'un intérêt légitime poursuivi par le responsable de traitement, sans que ne soient méconnus ni l'intérêt, ni les droits et libertés fondamentaux de la personne concernée.

Le responsable de traitement indique que le traitement dont s'agit permet de gérer les horaires et le temps de présence du personnel par un système de pointeuse qui lui « *paraît être un outil indispensable et fiable* ».

La Commission prend acte à cet égard que le dispositif dont s'agit a pour objectif de contrôler les entrées et sorties des salariés mais pas leur travail.

Au vu de ce qui précède, elle considère donc que le traitement est licite et justifié, conformément aux dispositions des articles 10-1 et 10-2 de la Loi n° 1.165 du 23 décembre 1993.

### **III. Sur les informations nominatives traitées**

Le responsable de traitement indique que les informations nominatives traitées sont :

- identité : nom, prénom ;
- données d'identification électronique : logs de connexion des personnes habilitées à avoir accès aux informations collectées ;
- informations temporelles : date et heure d'entrée et de sortie ;
- badge : numéro.

Le responsable de traitement indique que les informations relatives à l'identité ont pour origine le fichier RH.

Les autres informations ont pour origine le système.

La Commission considère ainsi que les informations collectées sont « *adéquates, pertinentes et non excessives* » au regard de la finalité du traitement, conformément aux dispositions de l'article 10-1 de la Loi n° 1.165 du 23 décembre 1993.

### **IV. Sur les droits des personnes concernées**

#### **➤ *Sur l'information préalable des personnes concernées***

Le responsable de traitement indique que l'information préalable s'effectue par le biais d'un email envoyé à chaque nouvel employé ainsi que par le biais du règlement intérieur.

Ces documents n'ayant pas été joints à la demande d'autorisation, la Commission rappelle, conformément à sa délibération n° 2010-43 du 15 novembre 2010 que l'information préalable des personnes concernées doit impérativement comporter l'ensemble des mentions prévues à l'article 14 de la Loi n° 1.165 du 23 décembre 1993.

#### **➤ *Sur l'exercice du droit d'accès, de modification et de mise à jour***

Le droit d'accès s'exerce sur place auprès du DRH/Directeur.

A cet égard, la Commission rappelle que la réponse à ce droit d'accès doit intervenir dans le mois suivant la réception de la demande.

Sous cette condition, la Commission estime que les modalités d'exercice des droits des personnes concernées sont conformes aux dispositions des articles 13, 15 et 16 de la Loi n° 1.165 du 23 décembre 1993.

## **V. Sur les personnes ayant accès au traitement**

Les personnes habilitées à avoir accès au traitement sont :

- le Directeur des Ressources Humaines : inscription, consultation et modification ;
- les réceptionnistes : consultation ;
- les salariés : consultation de leur horodatage personnel ;
- le département IT : tous droits, y compris maintenance.

Considérant les attributions de chacune de ces personnes, et eu égard à la finalité du traitement, les accès susvisés sont justifiés.

La Commission rappelle toutefois qu'en application de l'article 17-1 de la Loi n° 1.165 du 23 décembre 1993 la liste nominative des personnes ayant accès au traitement doit être tenue à jour, et précise que cette liste doit lui être communiquée à première réquisition.

## **VI. Sur les interconnexions et rapprochements**

Le responsable de traitement indique que le présent traitement ne fait l'objet d'aucun rapprochement.

Il appert toutefois à l'étude du dossier un rapprochement avec le fichier RH.

Celui-ci n'ayant fait l'objet d'aucune formalité auprès de la CCIN, la Commission demande au responsable de traitement de le lui soumettre dans les plus brefs délais.

## **VII. Sur la sécurité du traitement et des informations**

Les mesures prises pour assurer la sécurité et la confidentialité du traitement et des informations qu'il contient n'appellent pas d'observation particulière.

La Commission rappelle néanmoins que les ports non utilisés doivent être désactivés et les serveurs, périphériques, équipements de raccordements (switchs, routeurs, pare-feux) ainsi que chaque compte utilisateur et administrateur doivent être protégés individuellement par un identifiant et par un mot de passe réputé fort, régulièrement renouvelé.

Elle rappelle également que, conformément à l'article 17 de la Loi n° 1.165 du 23 décembre 1993, les mesures techniques et organisationnelles mises en place afin d'assurer la sécurité et la confidentialité du traitement au regard des risques présentés par celui-ci et de la nature des données à protéger devront être maintenues et mises à jour en tenant compte de l'état de l'art, afin de permettre de conserver le haut niveau de fiabilité attendu tout au long de la période d'exploitation du présent traitement.

La Commission rappelle en outre que toute copie ou extraction d'informations issues de ce traitement devra être chiffrée sur son support de réception.

## **VIII. Sur les durées de conservation**

Le responsable de traitement indique que les informations relatives à l'identité et aux badges sont conservées tant que la personne est en poste.

Les logs de connexion sont conservés 12 mois, de même que les informations temporelles afin de calculer les congés payés annuels.

A cet égard la Commission rappelle que si les informations temporelles sont utilisées à des fins de calcul d'éléments de rémunération (heures supplémentaires, ...) elles doivent être conservées 5 ans.

La Commission considère que ces durées sont conformes aux exigences légales.

**Après en avoir délibéré, la Commission :**

**Modifie** la finalité du traitement par « *Gestion des horaires du personnel sur le lieu de travail par le biais d'un système de pointage par badge* ».

**Rappelle que :**

- l'information préalable des salariés doit impérativement contenir toutes les dispositions de l'article 14 de la Loi n° 1.165 du 23 décembre 1993 ;
- la réponse à ce droit d'accès doit intervenir dans le mois suivant la réception de la demande ;
- la liste nominative des personnes ayant accès au traitement doit être tenue à jour et doit lui être communiquée à première réquisition ;
- les ports non utilisés doivent être désactivés et les serveurs, périphériques, équipements de raccordements (switchs, routeurs, pare-feux) ainsi que chaque compte utilisateur et administrateur doivent être protégés individuellement par un identifiant et par un mot de passe réputé fort, régulièrement renouvelé ;
- toute copie ou extraction d'informations issues de ce traitement devra être chiffrée sur son support de réception ;
- si les informations temporelles sont utilisées à des fins de calcul d'éléments de rémunération (heures supplémentaires, ...) elles doivent être conservées 5 ans.

**Demande** au responsable de traitement de lui soumettre dans les plus brefs délais le traitement lié au fichier RH.

**A la condition de la prise en compte de ce qui précède,**

la Commission de Contrôle des Informations Nominatives **autorise la mise en œuvre par GEG MANAGEMENT SAM du traitement automatisé d'informations nominatives ayant pour finalité** « *Gestion des horaires du personnel sur le lieu de travail par le biais d'un système de pointage par badge* ».

Le Président

Guy MAGNAN