

Délibération n° 2024-159 du 11 septembre 2024

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

« *Dématérialisation des bulletins de paie* »

présenté par le Centre Hospitalier Princesse Grace

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° 127 du 15 janvier 1930 constituant l'hôpital en établissement public autonome ;

Vu la Loi n° 918 du 27 décembre 1971 sur les établissements publics ;

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

Vu l'Ordonnance Souveraine n° 5.095 du 14 février 1973 sur l'organisation et le fonctionnement du Centre Hospitalier Princesse Grace, 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 l'Arrêté Ministériel n° 2019-1088 du 20 décembre 2019 relatif au bulletin de paie électronique ;

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'avis déposée par le Centre Hospitalier Princesse Grace, le 5 juin 2024, portant sur la mise en œuvre du traitement automatisé d'informations nominatives ayant pour finalité « *Dématérialisation des bulletins de paie* » ;

Vu la prorogation du délai d'examen de la présente demande d'autorisation notifiée au responsable de traitement le 2 août 2024, conformément à l'article 19 de l'Ordonnance Souveraine n° 2.230 du 19 juin 2009, susvisée ;

Vu le rapport de la Commission de Contrôle des Informations Nominatives en date du 11 septembre 2024 portant examen du traitement automatisé susvisé.

La Commission de Contrôle des Informations Nominatives,

Préambule

Aux termes de la Loi n° 127 du 15 janvier 1930, le Centre Hospitalier Princesse Grace (CHPG) est un établissement public autonome.

Afin de faciliter et fluidifier l'envoi des bulletins de paie, le CHPH souhaite dématérialiser ces derniers et a conclu auprès d'un prestataire de services d'archivage à valeur probante avec signature électronique, également à valeur probante, un contrat pour la mise à disposition de coffres- forts numériques.

Le traitement d'informations nominatives objet de la présente délibération est donc soumis à l'avis de la Commission conformément à l'article 7 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 « *Dématérialisation des bulletins de paie* ».

Les personnes concernées sont les salariés ne s'étant pas opposés à la dématérialisation de leurs bulletins de paie.

Enfin, le responsable de traitement indique que les fonctionnalités sont les suivantes :

- transmission des bulletins de paie de manière dématérialisée ;
- dépôt des bulletins de paie sur la plateforme de dématérialisation ;
- conservation de documents à valeur probante ;
- déploiement de coffres-forts à destination des salariés.

A la lecture du dossier, la Commission considère toutefois que le traitement a également pour fonctionnalité la signature des bulletins de paie électronique via une signature électronique à valeur probante.

Au vu de ce qui précède, elle considère que la finalité du traitement est déterminée et explicite, conformément aux dispositions de l'article 10-1 de la Loi n° 1.165 du 23 décembre 1993.

II. Sur la licéité et la justification du traitement

Ce 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 « *est mis en œuvre afin de faciliter et fluidifier l'envoi des bulletins de paie aux salariés, conformément à l'Arrêté Ministériel n° 2019-1088 du 20 décembre 2019 relatif au bulletin de paie électronique* ».

Il précise à cet effet qu'« *afin de limiter l'émission de documents papiers et ainsi s'inscrire dans une démarche éco-responsable vertueuse, le CHPG a choisi de transmettre les bulletins de paie de ses salariés via des coffres-forts numériques* ».

La Commission note par ailleurs qu'en vertu de l'article 2 de l'Arrêté Ministériel précité, le salarié peut s'opposer au bulletin de paie électronique et demander à recevoir à la place un bulletin de paie papier.

Elle considère ainsi 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 traitées

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

- identité : nom, prénom, matricule ;
- adresses et coordonnées : adresse e-mail ;
- données d'identification électronique : login et connexion (mot de passe) des personnes habilitées, logs de connexion ;
- bulletins de salaire : bulletins de salaire et signature électronique associée ;
- données administratives des administrateurs : nom, prénom et adresses e-mail professionnelle des administrateurs ;
- données d'identification des salariés : nom d'utilisateur, mot de passe.

Les informations relatives à l'identité, les adresses et coordonnées et les bulletins de paie ont pour origine le traitement ayant pour finalité « *Gestion des ressources humaines et paie* ».

Les données d'identification électronique ont pour origine le système.

Les données nominatives des administrateurs ont pour origine le système après enrôlement par l'administrateur et le traitement ayant pour finalité « *Gestion des ressources humaines et paie* ».

Enfin, les données d'identification des salariés ont pour origine le système pour le nom d'utilisateur et la personne concernée pour le mot de passe.

La Commission constate que les informations collectées au sein dudit traitement sont « *adéquates, pertinentes et non excessives* » au regard de la finalité du traitement, conformément à 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*

L'information préalable des personnes concernées est réalisée par le biais de l'Intranet (« *Politique de protection des données à caractère personnel du CHPG* »).

Cette politique n'ayant pas été jointe à la demande, la Commission rappelle que l'information des personnes concernées doit impérativement être conforme aux dispositions de 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 des personnes concernées par le traitement s'exerce par courrier électronique auprès du Délégué à la protection des données.

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

Par ailleurs, s'agissant de l'exercice du droit d'accès par voie électronique, la Commission considère qu'une procédure devra être mise en place afin que le responsable de traitement puisse s'assurer en cas de doute que l'expéditeur du courriel est effectivement la personne concernée par les informations. A ce titre, elle précise que si une copie d'un document d'identité était demandée, la transmission et le traitement de ce document devront faire l'objet de mesures de protection particulières comme rappelé dans sa délibération n° 2015-113 du 18 novembre 2015 portant recommandation sur la collecte et la conservation de la copie de documents d'identité officiels.

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

V. Sur les personnes ayant accès au traitement

Les personnes pouvant avoir accès aux informations sont :

- les salariés : tout accès sur leur coffre-fort personnel ;
- les administrateurs (personnes dûment habilitées par la Direction des Ressources Humaines) : accès à des fins de maintenance, sans accès au contenu des coffres-forts numériques du CHPG et/ou des salariés ;
- le Service des Ressources Humaines : tout accès sur le coffre-fort employeur afin de stocker globalement tous les bulletins de paie des salariés et à la plateforme de dématérialisation pour l'envoi des bulletins de paie dans les coffres-forts des salariés ;
- le prestataire : accès à des fins de maintenance, sans accès au contenu des coffres-forts numériques du CHPG et/ou des salariés.

Au vu des missions et attributions de chacune des personnes ayant accès au traitement, la Commission considère que les accès au traitement sont justifiés, et donc conformes aux dispositions de la Loi n°1.165 du 23 décembre 1993.

En ce qui concerne le prestataire, la Commission rappelle que conformément aux dispositions de l'article 17 de la Loi n° 1.165 du 23 décembre 1993, les droits d'accès doivent être limités à ce qui est strictement nécessaire à l'exécution de son contrat de prestation de service. De plus, ledit prestataire est soumis aux mêmes obligations de sécurité et de confidentialité que celles imposées au responsable de traitement, en application de ce même article.

VI. Sur les rapprochements et interconnexions

Le responsable de traitement indique que le présent traitement fait l'objet d'un rapprochement avec le traitement ayant pour finalité « *Gestion des ressources humaines et paie* ».

Cependant à la lecture du dossier, il appert un autre rapprochement avec le traitement ayant pour finalité « *Gestion de la messagerie électronique professionnelle du CHPG* ».

La Commission constate que ces traitements ont été légalement mis en œuvre.

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'observations.

La Commission rappelle toutefois que, conformément à l'article 17 de la loi n° 1.165, modifiée, les mesures techniques et organisationnelles mises en place afin d'assurer la sécurité et la confidentialité du traitement au regard des risques présentés par ce traitement 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.

VIII. Sur les durées de conservation

Le responsable de traitement indique que les informations relatives à l'identité ainsi que les adresses et coordonnées, les données d'identification des salariés et les bulletins de salaire sont conservés 5 ans à compter du départ de salarié.

A cet égard, la Commission relève qu'aux termes de l'article 6 de l'Arrêté Ministériel n° 2019-160 du 20 décembre 2019 relatif au bulletin de paie par voie électronique « *L'employeur garantit la disponibilité du bulletin de paie électronique pendant une durée de cinq ans à compter de son émission* ».

Les logs de connexion sont conservés 1 an.

Enfin, les logins et mots de passe des personnes habilitées ainsi que les données nominatives des administrateurs sont conservés le temps de l'habilitation.

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

Après en avoir délibéré, la Commission :

Considère qu'une procédure relative au droit d'accès par voie électronique devra être mise en place afin que le responsable de traitement puisse s'assurer en cas de doute que l'expéditeur du courriel est effectivement la personne concernée par les informations.

Rappelle que :

- l'information préalable des personnes concernées doit impérativement être conforme
- aux dispositions de l'article 14 de la Loi n° 1.165 du 23 décembre 1993 ;

- la réponse à un droit d'accès doit intervenir dans le mois suivant la réception de la demande.

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

la Commission de Contrôle des Informations Nominatives **émet un avis favorable à la mise en œuvre, par le Centre Hospitalier Princesse Grace, du traitement automatisé d'informations nominatives ayant pour finalité « *Dématérialisation des bulletins de paie* ».**

Le Président,

Robert CHANAS