



GIOVANNI BUTTARELLI
CONTRÔLEUR ADJOINT

Mme Françoise MURILLO
Responsable du Centre de ressources
et de services
EU-OSHA
Agence européenne pour la santé et
la sécurité au travail
Gran Via 33
E-48009 Bilbao
ESPAGNE

Bruxelles, le 9 septembre 2013
GB/MV/sn D(2013)1997 C 2011-1102 et
2013-0236
Veuillez utiliser l'adresse
edps@edps.europa.eu pour toute
correspondance

Objet: Suivi concernant le système Allegro à l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, y compris Flexitime.

Madame,

Le 26 janvier 2011, le CEPD a répondu à une consultation de l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail («EU-OSHA») concernant un nouveau système de gestion des ressources humaines dénommé «EU HR Allegro» (affaire 2011-1102). Ce système permet notamment une gestion électronique du temps, y compris de l'horaire flexible.

Le CEPD a conclu que les traitements envisagés dans le contexte des dossiers personnels Allegro n'étaient normalement pas soumis au contrôle préalable au titre de l'article 27 du règlement et que les traitements dans le contexte de l'horaire flexible ne «présentaient pas de risques suffisants pour relever du champ d'application de l'article 27 du règlement 45/2001». Toutefois, le CEPD a formulé un certain nombre de recommandations dans le contexte de la mise en œuvre d'Allegro et de Flexitime, afin de garantir l'application correcte du règlement 45/2001.

1) L'une de ces recommandations porte sur le **système de l'horaire flexible** existant au sein de l'EU-OSHA. L'article 5 de la politique des horaires de travail Flexitime mise en place à l'EU-OSHA à cette époque stipule: «les gardes continueront à fournir des récapitulatifs horaires hebdomadaires et les transféreront à chaque membre du personnel et à leur chef d'unité respectif à la fin de chaque semaine». Le CEPD a conclu que, à la lumière du «principe du besoin d'en connaître», les gardes ne devraient pas avoir accès aux données relatives aux affaires RH. Par conséquent, le CEPD a recommandé à l'EU-OSHA de veiller à ce que seuls les membres

pertinents du personnel RH traitent ces données. Ceci nécessitait une modification de la procédure existante.

Le 20 décembre 2012, le CEPD a publié des lignes directrices en matière de congés et d'horaire flexible (2012-0158), dans lesquelles il clarifiait l'utilisation de données dans le contexte des systèmes d'horaire flexible.

Le 14 mars 2013, le CEPD a reçu du délégué à la protection des données («DPD») de l'EU-OSHA un courrier relatif à la politique Flexitime de l'EU-OSHA tenant compte des lignes directrices du CEPD en matière de congés et d'horaire flexible (affaire 2013-0236). Ce courrier est considéré comme la suite de la consultation à laquelle une réponse a été fournie le 26 janvier 2011, et comme une mise à jour après l'adoption des lignes directrices susmentionnées. Afin de faciliter l'analyse, les documents sont regroupés sous un dossier unique: 2011-1102.

Dans ce courrier, l'EU-OSHA informe le CEPD du déploiement du système Allegro en juin 2012 et des implications pratiques de ce déploiement (modifications) sur la politique analysée en 2011. Le courrier contient des informations actualisées sur la politique de l'EU-OSHA tenant compte des différents éléments exposés ci-dessus et fournit des informations complémentaires sur la recommandation spécifique du CEPD concernant l'accès des gardes aux données RH.

Plus spécifiquement, l'EU-OSHA précise que les gardes de sécurité collectent les données de pointage du personnel dans le cadre de leurs fonctions et uniquement à des fins de sécurité et de contrôle d'accès. En outre, le paragraphe 4.3 de la politique de l'EU-OSHA relative à l'horaire flexible prévoit que *«lorsqu'il existe des raisons de soupçonner qu'un membre du personnel ne respecte pas les règles de l'horaire flexible, le chef d'unité peut comparer les données saisies sur la feuille de l'horaire flexible et le rapport de pointage Dorlet»*¹. L'EU-OSHA précise dans le courrier d'accompagnement qu'elle n'a actuellement pas d'autre moyen de procéder à des contrôles à des fins de conformité/vérification.

Dans les lignes directrices en matière de congés et d'horaire flexible, le CEPD a réitéré sa position déjà exprimée à l'EU-OSHA dans son courrier du 26 janvier 2011. Le CEPD attire l'attention des institutions et des organes de l'Union européenne sur le fait qu'il n'est pas favorable à des systèmes permettant le traitement de données à caractère personnel aux fins de l'horaire flexible et du contrôle d'accès. En effet, de tels traitements sont mis en place par des institutions et des organes de l'Union européenne à deux fins distinctes (horaire flexible et contrôle d'accès); l'accès aux données est limité aux personnes concernées de l'institution/organe (le plus souvent le personnel RH pour l'horaire flexible et le responsable de la sécurité locale pour les données relatives au contrôle d'accès) et les périodes de conservation applicables à chaque traitement sont différentes.

Comme déjà exposé par le CEPD², la nécessité et la proportionnalité de la vérification des pointages Flexitime par rapport aux données sur l'accès physique font débat. Les données sur l'accès physique ne sont accessibles aux services de l'administration que dans le cadre d'une enquête administrative formelle. La politique actuelle de l'EU-OSHA va au-delà d'une telle procédure puisqu'elle prévoit uniquement l'existence de «motifs de soupçons».

En l'absence de soupçons suffisants, le traitement de données à caractère personnel dans le but de comparer les pointages Flexitime et les données obtenues dans le contexte du contrôle d'accès

¹ Dorlet est le nom du rapport des gardes sur les pointages d'arrivée et de départ.

² Voir avis du 12 novembre 2009 sur la notification d'un contrôle préalable à propos du dossier «Vérification des pointages Flexitime par rapport aux données sur l'accès physique» (affaire 2009-477).

physique des membres du personnel aux fins de dissuader de tels membres du personnel de l'EU-OSHA de ne pas respecter les règles Flexitime serait jugé excessif. Il convient d'éviter de telles «*fishing expeditions*» (situations dans lesquelles des données sont comparées au hasard pour identifier les personnes qui ne respectent pas les règles Flexitime). Selon le CEPD, il existe d'autres méthodes qui pourraient être utilisées pour garantir la conformité auxdites règles, conformément au principe de limitation des finalités.

Le CEPD a conclu de façon similaire dans une autre affaire au sujet de l'utilisation des données de pointage³, en précisant que la vérification des pointages Flexitime par rapport aux données sur l'accès physique peut être jugée nécessaire uniquement dans certains cas particuliers où existent des raisons de suspecter qu'un membre du personnel ne respecte pas les règles Flexitime, et il a précisé qu'une telle vérification devrait alors faire l'objet d'une enquête administrative.

En ligne avec les affaires précédentes, le CEPD conclut que le système actuellement proposé par l'EU-OSHA n'est pas conforme à sa recommandation. À cet égard, le CEPD invite l'EU-OSHA à établir un lien entre la possibilité de vérification par le chef d'unité et la procédure d'enquête administrative, ainsi qu'à limiter l'accès à ces données au seul cadre d'une enquête administrative formelle. Un accès au hasard aux données de pointage n'est pas jugé proportionné.

L'EU-OSHA a également informé le CEPD de la publication d'un avis de prospection visant à trouver de nouveaux locaux à Bilbao et de son objectif de disposer de nouveaux bureaux prêts à être utilisés à compter du 1^{er} janvier 2014. Le CEPD prend note de ce que le DPD de l'EU-OSHA a déjà dûment informé la direction de la nécessité d'anticiper les mesures à prendre pour garantir la conformité du contrôle d'accès et du système de l'horaire flexible, et a proposé d'autres systèmes pour le nouveau bâtiment.

Le CEPD tient à souligner qu'il se tient évidemment à disposition pour fournir de plus amples informations afin de garantir le développement d'un système conforme dans les nouveaux locaux.

2) S'agissant de la **recommandation** concernant la **période de conservation des données**, le CEPD prend note des explications fournies par l'EU-OSHA selon lesquelles les calendriers Flexitime sont conservés pendant la période indiquée dans la déclaration relative à la protection des données (l'année civile en cours) et selon lesquelles, en ce qui concerne les données sauvegardées dans Allegro, l'Agence travaille avec d'autres agences qui ont mis en œuvre l'application et avec le prestataire de services, pour trouver une solution technique à même de satisfaire cette exigence. Le CEPD prend bonne note de ce que l'EU-OSHA le tiendra informé sur ce point.

³ Voir courrier «non soumis au contrôle» du 9 avril 2013 sur la notification de contrôle préalable concernant les traitements relatifs à l'utilisation d'un badge comme outil informant le personnel de sa présence au bureau dans le cadre de l'enregistrement du temps (2013-0171).

Conclusion

Au vu de ce qui précède, le CEPD recommande à l'EU-OSHA de:

- 1 - limiter l'utilisation des données de pointage à la seule vérification dans le cadre d'enquêtes administratives;
- 2 - de tenir le CEPD informé sur la question de la conservation des données.

Le CEPD invite l'EU-OSHA à l'informer de la mise en œuvre de ces recommandations dans les trois mois suivant la réception du présent courrier.

(signé)

Giovanni BUTTARELLI
Contrôleur européen adjoint de la protection des données

Cc: Mme Emmanuelle BRUN, déléguée à la protection des données, EU-OSHA