



DELIBERATION N°2015-00165/CDP DU 06 NOVEMBRE 2015 DE LA COMMISSION DE PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES PORTANT MISE EN DEMEURE PUBLIQUE DE LA SOCIETE AFRIQUE PETROLE POUR MANQUEMENT A LA LEGISLATION SUR LA PROTECTION DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL

LA COMMISSION DE PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES DU SENEGAL (CDP), réunie en session plénière, le 06 novembre 2015, sous la présidence du **Dr Mouhamadou LO**, Président ;

Vu la Constitution ;

Vu la loi n°65-60 du 21 juillet 1965 portant Code pénal ;

Vu la loi n° 2008-12 du 25 janvier 2008 sur les données à caractère personnel ;

Vu le décret n° 2008-721 du 30 juin 2008 portant application de la loi n° 2008-12 du 25 janvier 2008 précitée ;

Vu la délibération n° 2014-001/CDP du 31 janvier 2014 portant règlement intérieur de la Commission de protection des données personnelles (CDP) ;

Vu la plainte de Madame W. et les pièces jointes reçues le 07 août 2015 ;

Vu la demande d'explication adressée à la société Afrique Pétrole par lettre n°002351/CDP du 11 août 2015 ;

Vu la réponse à la demande d'explication de la société Afrique Pétrole reçue le 17 août 2015 ;

Vu la Note de service n°11/14 de la société Afrique Pétrole du 17 octobre 2014 ;

Vu la lettre de licenciement adressée le 06 août 2015 par Afrique Pétrole à Madame W. ;

Vu les explications de Monsieur A. D. fournies lors de son audition par la Session plénière des Commissaires de la CDP réunie le 06 novembre 2015 ;

Vu le procès-verbal de la session plénière du 06 novembre 2015 de la Commission de protection des données personnelles.

EMET, APRES DELIBERATION, LA DECISION SUIVANTE :

I – FAITS ET PROCEDURE

Le 07 août 2015, Mme W. a transmis à la CDP une plainte, contre Monsieur A. D., Directeur général d'Afrique Pétrole, pour violation de la loi sur les données personnelles.

Il ressort de la plainte que son employeur Monsieur A. D. lui a adressée une demande d'explication sur l'usage « *des réseaux sociaux pendant les heures de travail* » suivi d'un licenciement pour « *utilisation de l'ordinateur de travail à des fins étrangères à l'activité de la société* », entre autres.

L'employeur a annexé à ladite demande d'explication adressée à son salarié plus de cent (100) messages privés extraits directement des comptes Facebook et Skype de la plaignante. C'est pourquoi, celle-ci s'est rapprochée de la CDP pour faire considérer que l'accès et la copie de ces messages, à son insu, « *constitue une atteinte à sa vie privée* » et que ces derniers « *étaient intimes et ne concernaient personne d'autre qu'elle* ».

Aux termes des articles 1^{er} alinéa 3, 16-2- b de la loi n°2008-12 du 25 janvier 2008 susvisée, la CDP « *veille à ce que les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) ne portent pas atteinte aux libertés individuelles ou publiques, notamment à la vie privée* » et « *reçoit...les plaintes relatives à la mise en œuvre des traitements des données à caractère personnel et informe leurs auteurs des suites données à celles-ci* ».

La CDP est dès lors compétente et la plainte est recevable.

Ainsi, suite à la plainte de Mme W., la CDP a adressé par lettre n°002351/CDP du 11 août 2015 une demande d'explication à Monsieur A. D, Directeur général d'Afrique Pétrole.

En guise de réponse, Monsieur A. D. estime qu' « *aucun élément relatif à la vie privée de la plaignante ne devait se trouver dans le stock de données de l'ordinateur central de l'entreprise* ». Il rajoute, qu'une « *note de service, qu'elle ne peut ignorer interdit formellement et sans aucune dérogation l'utilisation de l'ordinateur de l'entreprise pendant les heures de travail à des fins personnelles* ».

Par ailleurs, Monsieur A.D. affirme que « *dans le cadre de ses prérogatives d'employeur, dans une procédure disciplinaire, il a utilisé les messages privés pour lui demander des explications relatives à la note de service. En conséquence le consentement de Mme W n'a pas*

à être requis, lorsque le seul objectif de l'entreprise se rapporte au contrôle de l'utilisation rationnelle des outils de travail, propriété de l'entreprise ».

Dans la note de service susmentionnée ayant pour objet « Sécurité », il est mentionné ce qui suit : « *Pour des raisons de performances, il est formellement interdit durant les heures de services de lire des journaux, des magazines, de s'adonner à des jeux électroniques au niveau des ordinateurs comme au niveau des téléphones portables ».*

Lors de l'audition de Monsieur A. D., à la session plénière du 6 novembre 2015, il a affirmé que, contrairement à ce qu'il a mentionné dans la lettre réponse à la demande d'explication de la CDP, il a installé, sans en informer les concernés, un logiciel espion (un proxy) sur toutes les machines de ses employés afin de pouvoir visualiser l'historiques de toutes leurs activités sur les ordinateurs mis à leur disposition.

II – MANQUEMENTS CONSTATES AU REGARD DE LA LOI N°2008-12 DU 25 JANVIER 2008 PORTANT SUR LA PROTECTION DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL

1. Manquement au principe de licéité et de loyauté :

En application de l'article 34 de la loi n°2008-12 du 25 janvier 2008 sur les données personnelles, « *la collecte, l'enregistrement, le traitement, le stockage et la transmission des données à caractère doivent se faire de manière licite, loyale et non frauduleuse ».*

Or, Monsieur A. D a eu connaissance et copié plus de cent messages privés de Mme W. à l'insu de cette dernière. En sus, au regard du dossier, l'employeur n'a collecté que des messages à caractère intime du salarié sans aucun élément relatif aux journaux et magazines consultés.

Par conséquent, la CDP considère que la collecte des messages purement privés constitue un manquement grave et constant au principe de licéité et loyauté des traitements de données personnelles en application de l'article 34 précité.

2. Manquement au principe de consentement et de ses dérogations :

Conformément à l'article 33 de la loi 2008-12 précitée, le principe du consentement voudrait que la personne concernée puisse donner son accord préalablement au traitement de ses données personnelles. Il n'est fait dérogation à ce principe que dans le cadre de la « *sauvegarde de l'intérêt ou des droits et libertés fondamentaux de la personne concernée »*, entre autres.

Cette dérogation voudrait que l'employeur n'accède à la messagerie privée de Mme W que dans le cadre de la protection d'un intérêt supérieur et en la présence d'un

huissier ou de l'intéressée. Au regard du dossier, cette formalité a été purement méconnue par le mis en cause.

Par conséquent, Monsieur A. D. a violé le principe du consentement posé par l'article 33 précité.

3. Manquement au principe de la proportionnalité

En application de l'article 35 de la loi susmentionnée, les données à caractère personnel collectées « *doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées et traitées ultérieurement* ».

Pour démontrer l'exercice d'activités personnelles aux heures de travail, l'employeur a commencé en 2013 à collecter les messages privés du salarié. Et c'est seulement en 2015, après avoir eu en sa possession plus de 100 messages à caractère purement intime qu'il a demandé des explications à la plaignante avant de la licencier.

La CDP estime dès lors, que cette collecte dans sa durée et dans son contenu, est excessive pour justifier l'usage par Mme W des réseaux sociaux et de la messagerie privée aux heures de travail et pour sauvegarder l'intérêt de l'entreprise. La Commission en déduit que l'employeur a violé le principe de la proportionnalité.

4. Manquement au droit à l'information préalable de l'employée

En application des articles 37 et 58 de la loi précitée, « *le responsable du traitement doit obligatoirement informer les personnes concernées sur le traitement mis en œuvre sur les données* ».

L'employeur n'a pas informé de l'interdiction d'utiliser la messagerie privée et les réseaux sociaux aux heures de travail dans la note de service susvisée. Par ailleurs, M. A. D., de façon intentionnelle, n'a pas informé la plaignante de l'installation du proxy sur la machine mise à sa disposition.

Aussi, la CDP rappelle que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité et de sa vie privée. Celle-ci implique en particulier le secret des correspondances, que l'employeur ne peut dès lors, sans violation de cette liberté fondamentale (article 13 de la Constitution) prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçu par lui grâce à un logiciel d'espionnage mis sur un outil de travail et ceci même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur.

Par conséquent, l'employeur a violé, en toute connaissance de cause, le droit à l'information préalable de ses salariés. En effet, ces derniers doivent notamment être

informés, de l'existence du dispositif, de sa finalité, de la durée pendant laquelle les données de connexion sont conservées ou sauvegardées et des modalités d'exercice de leurs droits (accès, suppression ou opposition).

Enfin, lorsqu'un responsable de traitement met en place un dispositif de contrôle individuel des salariés destiné à produire un relevé des connexions ou des sites visités, poste par poste, le traitement ainsi mis en œuvre doit être déclaré au préalable à la CDP en application de l'article 18 de la loi sur les données à caractère personnel.

EN APPLICATION DES ARTICLES 18, 29.2 ET 31.3 DE LA LOI N°2008-12 DU 25 JANVIER 2008 SUR LES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL, LA CDP MET EN DEMEURE LA SOCIETE AFRIQUE PETROLE DE :

- **DESINSTALLER SUR TOUS LES POSTES DE TRAVAIL LE LOGICIEL D'ESPIONNAGE DES RECEPTION DE LA PRESENTE DELIBERATION ;**
- **SUPPRIMER TOUTES LES DONNEES COLLECTEES A PARTIR DUDIT LOGICIEL ;**
- **PROCEDER A LA DECLARATION DEVANT LA CDP DES FICHIERS ET DES SYSTEMES D'INFORMATION CONTENANT DES DONNEES PERSONNELLES DETENUS PAR L'ENTREPRISE DANS UN DELAI D'UN (01) MOIS A COMPTER DE LA RECEPTION DE LA PRESENTE MISE EN DEMEURE.**

PAR AILLEURS, EN APPLICATION DE L'ARTICLE 25 DE LA LOI SUR LES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL, LA CDP, APRES AVOIR INFORME LE PROCUREUR DE LA REPUBLIQUE, PROCEDERA A UN CONTROLE SUR PLACE EN VUE DE VERIFIER LE RESPECT DE LA PRESENTE MISE EN DEMEURE.