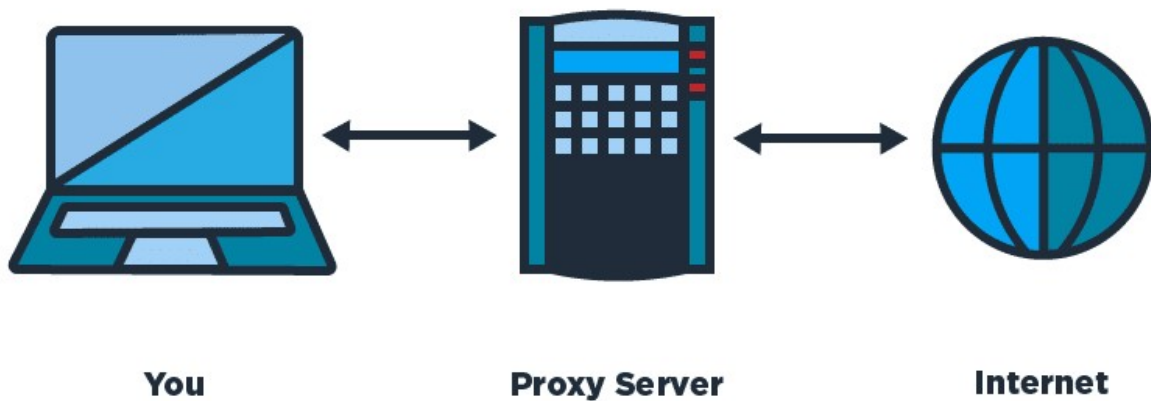


Status Juridique Proxy



1. Qu'est ce qu'un Proxy

Un proxy est un élément réseau qui se met entre le routeur internet et les hôtes du réseau local. Un proxy est une machines/système qui permet de surveiller les échanges qui se font sur le réseau ou à destination d'internet.

2. Réglementation des entreprise d'un proxy

Un proxy permet de voir ce qui transit sur les réseaux et à destination d'internet. Il est très utile dans les entreprise ou les administration, au quelle des utilisateur on accès à internet. Il permet de mettre en place des logs, afin de pouvoir savoir en cas de besoin, qui à accéder a quelle site. Il est identifier comme étant un gendarme. Il permet de d'avoir toutes les informations qui le traverse.

3. Les réglés du Filtrage

Le choix de la solution:

Elle doit être conforme à la législation du pays

Elle doit permettre un filtrage non discriminatoire dans le traitement des données à caractère personnel

Elle doit collecter les logs nominatifs en cas de réquisition judiciaire

La déclaration CNIL :

A partir du moment où l'outil collecte des données nominatives, il est nécessaire de déclarer cet outil à la Cnil. Il suffit pour cela de remplir la déclaration et la transmettre à la Cnil.

Ce n'est pas une obligation dans trois cas :

- Les employés sont anonymisés dans la solution, il n'y a pas de déclaration à effectuer.

- L'entreprise dispose d'un Correspondant Informatique et libertés (Cil), il n'y a pas de déclaration à effectuer. Voir la note de bas de page dans le cas

du CNRS

- Le dispositif de filtrage ne permet pas un contrôle individuel du salarié, une déclaration dite « simplifiée » à la norme simplifiée n° 46 peut être effectuée.

L'outil de filtrage peut être déployé dès la réception du récépissé de la Cnil.

La charte Internet n'a pas à être déclarée à la Cnil

La consultation des institutions représentatives du personnel :

Lors de l'introduction d'une nouvelle technologie les institutions représentatives du personnel doivent être consultées préalablement. L'introduction de cette nouvelle technologie est soumise à l'avis du comité d'entreprise ou comité technique pour les administrations. Un avis positif ou négatif sur la dite technologie n'est en aucun cas un obstacle au déploiement. Ce qui peut constituer un obstacle est l'absence d'avis.

L'information aux salariés :

Dès lors que l'entreprise collecte des données à caractère personnel, les salariés doivent être informés individuellement. Dans une démarche simplifiée, un simple document d'information peut suffire si il présente la nouvelle technologie, les objectifs, les règles d'utilisations et la durée de conservation des données collectées. Cette démarche simplifiée permet de prendre le temps de rédiger une charte plus précise au vu de l'utilisation réelle d'Internet dans l'entreprise.

L'opposabilité juridique d'une charte :

- Une charte est juridiquement opposable aux salariés si :
- Elle est soumise à l'avis des du comité d'entreprise ou technique
- Elle est soumise à l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- Elle est diffusée individuellement et collectivement.
- Elle est déposée au greffe du conseil de prud'hommes, pour les

personnes soumises au Code du travail. Elle est transmise à l'inspection du travail en deux exemplaires, pour les personnes soumises au Code du travail

La preuve : En cas de litige il convient de conserver la preuve en trois exemplaires : une pour l'huissier (copie non manipulée), une pour l'entreprise, une pour l'accusé. Les logs : La conservation des données de connexion des salariés par l'entreprise permet à l'entreprise de se préconstituer une preuve en cas de litige avec les salariés.