

**DELIBERATION N° 2016-06 DU 20 JANVIER 2016 DE LA COMMISSION DE CONTROLE DES
INFORMATIONS NOMINATIVES PORTANT AUTORISATION DE TRANSFERT D'INFORMATIONS
NOMINATIVES VERS HSBC HONG KONG (CHINE), AYANT POUR FINALITE
« LA COMMUNICATION D'INFORMATIONS NOMINATIVES A HSBC HONG KONG (CHINE)
DANS UN BUT DE GESTION DU PERSONNEL ET DE REPORTING »
PRESENTE PAR HSBC PRIVATE BANK (MONACO) SA**

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 ;

Vu la Convention n° 108 du Conseil de l'Europe 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, modifiée, relative à la protection des informations nominatives ;

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, susvisée ;

Vu le traitement d'informations nominatives ayant pour finalité la « *Gestion des dossiers des employés de l'établissement* » mis en œuvre le 28 octobre 2008, enregistré sous le n° 2008.01346, et dont la modification a fait l'objet d'un récépissé en date du 30 juin 2015 ;

Vu le traitement d'informations nominatives ayant pour finalité « *Transfert du fichier employé vers HSBC USA* », enregistré sous le n° 2005.00972 et dont il a été délivré récépissé le 4 janvier 2006 ;

Vu le traitement modificatif ayant pour finalité « *Transfert vers HSBC Hong-Kong (Chine) des données des salariés dans le cadre de la gestion du personnel avec pour dénomination « People Soft »* », enregistré sous le numéro 2005.00972 ;

Vu la demande d'autorisation, reçue le 18 novembre 2015, concernant le transfert d'informations nominatives vers HSBC Hong Kong (Chine) présentée par HSBC Private Bank (Monaco) SA, ayant pour finalité « *dans un but de gestion du personnel et de reporting, la base de données dénommé GHRS People Soft qui contient toutes les informations concernant les employés du Groupe HSBC (déclarée sous le numéro 2005.00972), est située à HSBC Hong Kong (Operations Command Centre, Ground Floor, Data Block, HSBC Building Tseug Kwan O, 2 Chun Sing Street O Industrial Estate, Tseug Kwan O, Hong Kong* » ;

Vu le rapport de la Commission de Contrôle des Informations Nominatives en date du 20 janvier 2015 portant analyse de ladite demande de transfert d'informations nominatives.

La Commission de Contrôle des Informations Nominatives,

Préambule

La société HSBC Private Bank (Monaco) SA est un établissement bancaire, immatriculé au répertoire du Commerce et de l'Industrie sous le numéro 97S03269, ayant notamment pour activité « *la réalisation de toutes opérations de banque ou connexes telles que définies par la « loi bancaire » applicable [...] »* ».

Suite à un transfert de ses serveurs des Etats-Unis d'Amérique vers Hong Kong, le responsable de traitement a modifié le traitement dénommé « *People Soft* » et ayant désormais pour finalité « *Transfert vers HSBC Hong-Kong (Chine) des données des salariés dans le cadre de la gestion du personnel avec pour dénomination « People Soft »* ».

La Commission a concomitamment été saisie d'une demande d'autorisation de transfert d'informations nominatives, collectées sur le territoire de la Principauté, vers HSBC Hong Kong (Chine) ayant pour finalité « *dans un but de gestion du personnel et de reporting, la base de données dénommé GHRS People Soft qui contient toutes les informations concernant les employés du Groupe HSBC (déclarée sous le numéro 2005.00972), est située à HSBC Hong Kong (Operations Command Centre, Ground Floor, Data Block, HSBC Building Tseug Kwan O, 2 Chun Sing Street O Industrial Estate, Tseug Kwan O, Hong Kong* ».

Ce Pays ne disposant pas d'un niveau de protection adéquat au sens de la législation monégasque, la présente demande de transfert d'informations nominatives est soumise à l'autorisation de la Commission, conformément aux articles 20 et 20-1 de la Loi n° 1.165, modifiée.

I. Finalité et fonctionnalités du traitement

Le responsable de traitement indique que le traitement a pour finalité « *dans un but de gestion du personnel et de reporting, la base de données dénommé GHRS People Soft qui contient toutes les informations concernant les employés du Groupe HSBC (déclarée sous le numéro 2005.00972), est située à HSBC Hong Kong (Operations Command Centre, Ground Floor, Data Block, HSBC Building Tseug Kwan O, 2 Chun Sing Street O Industrial Estate, Tseug Kwan O, Hong Kong* ».

Les personnes concernées sont les employés de la banque.

A cet égard, il expose que « *dans un but de gestion du personnel et de reporting, les données nominatives des employés sont gérées par la base de donnée dénommée GHRS People Soft et centralisées par le département Technology and Services de HSBC Hong Kong (...) filiale à 100% du Groupe HSBC, dont l'activité est la délivrance de services informatiques et technologiques aux entités du Groupe HSBC* ».

Subsidiairement, il précise que « *les données personnelles des employés du Groupe HSBC, notamment celles relatives aux objectifs de formation, de gestion des talents, de performance et de suivi de la paie sont conservées sur un serveur du Groupe SAP aux Pays-Bas avec un serveur de secours en Allemagne* ».

Aussi, la Commission rappelle que tout traitement d'informations nominatives doit avoir une finalité « *déterminée, explicite et légitime* », conformément à l'article 10-1 de la Loi n° 1.165, susmentionnée.

En ce sens, elle observe que le traitement dont s'agit a pour finalité de transférer des informations nominatives à HSBC Hong Kong (Chine) à des fins de gestion du personnel et de reporting.

Aussi, elle considère, à l'examen de ce qui précède, que le traitement a pour finalité « *la communication d'informations nominatives à HSBC Hong Kong (Chine) dans un but de gestion du personnel et de reporting* ».

II. Les informations collectées concernées par le transfert

Le responsable de traitement indique que les informations transférées à HSBC Hong Kong (Chine) « *aux personnels [et entités] HSBC habilités* », sont :

- identité : identifiants salariés, matricule, type d'employé, nom de famille, nom de jeune fille, prénoms, civilité, nom d'usage, prénom d'usage, pseudonyme, numéro de carte d'identité, sexe, date de naissance, code postal de naissance, pays de naissance, nationalité d'origine, nationalité, date de décès, domiciliation fiscale étrangère, adresse électronique, complément d'adresse, nature et numéro de voie, code numéro de voie, code postal, pays, numéro de sécurité sociale, autre régime sécurité sociale, numéro autre régime de sécurité sociale ;
- situation de famille : lien de parenté, personne à charge, personne handicapée, mutuelle, allocataire, conjoint HSBC, matricule conjoint, nombre d'enfants, nombre d'enfants à charge, nombre d'enfants allocataires, nombre d'enfants bénéficiaires mutuelle, nom de famille de l'enfant, prénom de l'enfant, date de naissance de l'enfant, date de décès de l'enfant, sexe de l'enfant, enfant à charge (oui/non) ;
- adresses et coordonnées : numéro et nom de rue, code postal, nom de ville, complément d'adresse, pays ;
- formations-diplômes-vie professionnelle : catégorie d'école, diplôme, filière d'enseignement, niveau de diplôme, date d'obtention, historique de formation interne à l'entreprise, année du stage, domaine du stage, thème du stage, code du stage, nom du stage, numéro de session, organisation stage, date début stage, date fin stage, heures rémunérées, heures non rémunérées, code CSP, classification interne, établissement, centre de coût, objectif formation, type de demande, organisme, code organisme, raison sociale, numéro déclaration d'existence du formateur, adresse, téléphone, fax, responsable de l'organisme, coût pédagogique externe de l'organisme, coût transport, hébergement et coût divers de l'organisme et intervenant, type d'intervenant : permanent, temporaire ou vacataire, stage imputable ou non imputable, stage prévu au plan de formation, prise en charge, plan, CIF, DIF ou alternance, objectif de la formation (adaptation, plan de formation ou contrat de qualification), employeur précédent, date début/fin, branche d'activité, lieux et pays de travail, catégorie du contrat, date de 1^{ère} entrée dans la profession, durée et date de la période d'essai ou de contrats pour les CDD, stagiaires, intérimaires et prestataires, date de changement de contrats, changements de statut, statut horaire du salarié, type de contrat, convention collective appliquée, niveau et échelon de convention collective appliquée, niveau et échelon de convention, objet de la détention de biens de société, code INSEE, rémunération, type des avantages en nature, type et montant des primes, montant et motif changement de salaire, date de début emploi, catégorie de cotisant, maintien assurance vieillesse, qualification, titre, évaluation du salarié (outil de suivi des objectifs) ;

- caractéristiques financières : coordonnées bancaires complètes, toutes informations liées au versement du salaire (opposition etc.).

La Commission considère que les informations nominatives transférées sont « *adéquates, pertinentes et non excessives* », conformément à l'article 10-1 de la Loi n°1.165, modifiée.

III. Sur le transfert des données vers les Etats-Unis d'Amérique

1- Sur les aspects juridiques

La Commission rappelle que lors d'une réunion plénière du 15 avril 2015, elle a déterminé une position de principe aux termes de laquelle les transferts d'informations nominatives vers un Pays ou un organisme n'assurant pas un niveau de protection adéquat doivent, en toutes hypothèses, lui être soumis en la forme d'une demande d'autorisation de transfert, indépendamment du fait qu'ils relèvent de l'alinéa 1er ou 2ème de l'article 20-1 de la Loi n° 1.165, modifiée.

Elle précise que cette prise de position a notamment été motivée par le rapport établi par la Commission de Législation sur le projet de Loi n° 804, modifiant la Loi n° 1.165 du 23 décembre 1993, laquelle avait considéré qu' « *en tout état de cause, tout transfert vers un Pays ou un organisme n'assurant pas un niveau de protection adéquat devra être autorisé par la CCIN, qui se prononcera sur la base d'une demande motivée, le responsable de traitement devant bien évidemment se conformer à la décision de la Commission sans pouvoir y passer outre* ».

Aussi, la Commission estime que le transfert dont s'agit peut être considéré comme nécessaire « *à l'exécution d'un contrat entre le responsable de traitement ou son représentant et l'intéressé* », comme mentionné à l'alinéa 1er de l'article 20-1 de la Loi n°1.165, modifiée.

Par ailleurs, le responsable de traitement a joint au dossier une « *note au personnel* » et un document intitulé « *Intra-Group service standards* », qui constitue un contrat « *de flux transfrontières (...) [incluant] les clauses types de la Commission européenne du 27 décembre 2001* ».

Concernant le document intitulé « *Intra-Group service standards* », la Commission observe qu'il prévoit des règles et procédures afférentes à la sécurité, la confidentialité des données et à l'audit entre les entités concernées du groupe HSBC.

S'agissant de la « *note au personnel* », la Commission relève qu'elle prévoit un droit d'accès et d'opposition des employés à leurs informations nominatives et que les droits de modification et de rectification des informations s'effectuent auprès du Département Legal par demande écrite et motivée.

Le responsable de traitement indique qu'il notifie « *la rectification dans le délai d'un mois à compter de la réception de [la] requête* ».

Ledit document informe également les salariés que « *dans un but de gestion du personnel et de reporting, les données nominatives des employés sont gérées par la base de donnée dénommée GHRs People Soft et centralisées par le département Technology and Services de HSBC Hong Kong (...) filiale à 100% du Groupe HSBC, dont l'activité est la délivrance de services informatiques et technologiques aux entités du Groupe HSBC* » et

que « *la gestion des données concernant [l'établissement] restera strictement assurée par HSBC Private Bank (Monaco) SA* ».

Aussi, la Commission demande, conformément à l'article 14 de la Loi n° 1.165, modifiée, que la note d'information à l'attention des salariés soit complétée de sorte à les informer de la finalité exacte du traitement dont s'agit.

2- Sur les mesures de sécurité

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

La Commission rappelle cependant 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 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.

Après en avoir délibéré, la Commission :

Considère que la finalité du transfert d'informations nominatives est « *la communication d'informations nominatives à HSBC Hong Kong (Chine) dans un but de gestion du personnel et de reporting* » ;

Demande que la note d'information à l'attention des salariés soit complétée de sorte à les informer de la finalité exacte du traitement dont s'agit.

A la condition de la prise en compte des éléments qui précèdent,

la Commission de Contrôle des Informations Nominatives **autorise HSBC Private Bank Monaco SA, à procéder au transfert d'informations nominatives à destination de HSBC Hong Kong (Chine) ayant pour finalité « *la communication d'informations nominatives à HSBC Hong Kong (Chine) dans un but de gestion du personnel et de reporting* ».**

Le Vice-Président

Rainier BOISSON