

Délibération n° 2021-072 du 21 avril 2021

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

« *Gestion du dispositif d'alerte professionnelle mis en œuvre sur le lieu de travail* »

présenté par Citigroup Inc., représentée en Principauté par Citi Global Wealth Management S.A.M.

Vu la Constitution du 17 décembre 1962 ;

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

Vu la Loi n° 1.338 du 7 septembre 2007 sur les activités financières ;

Vu la Loi n° 1.457 du 12 décembre 2017 relative au harcèlement et à la violence au travail ;

Vu la loi n° 1.462 du 28 juin 2018 renforçant le dispositif de lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme et la corruption ;

Vu l'Ordonnance Souveraine n° 1.284 du 10 septembre 2007 portant application de la Loi n° 1.338 du 7 septembre 2007 sur les activités financières, susvisée ;

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'Ordonnance Souveraine n° 7.065 du 26 juillet 2018 portant modification de l'Ordonnance Souveraine n° 20.318 du 3 août 2009 fixant les conditions d'application de la Loi n° 1.362 du 3 août 2009, modifiée, relative à la lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme et la corruption ;

Vu la Recommandation CM/Rec(2015)5 du Conseil de l'Europe du 1^{er} avril 2015 sur le traitement des données à caractère personnel dans le cadre de l'emploi ;

Vu la Délibération n° 2011-73 du 26 septembre 2011 portant recommandation sur les dispositifs d'alerte professionnelle mis en œuvre sur le lieu de travail ;

Vu la demande d'autorisation déposée par Citigroup, Inc. représentée à Monaco par Citi Global Wealth Management S.A.M., le 9 février 2021, concernant la mise en œuvre d'un traitement automatisé ayant pour finalité « *Gestion d'un dispositif d'alerte professionnelle mis en œuvre sur le lieu de travail* » ;

Vu la prorogation du délai d'examen de la présente demande d'autorisation notifiée au responsable de traitement le 7 avril 2021, conformément à l'article 11-1 de la Loi n° 1.165 du 23 décembre 1993 ;

Vu le rapport de la Commission de Contrôle des Informations Nominatives en date du 21 avril 2021 portant examen du traitement automatisé susvisé.

La Commission de Contrôle des Informations Nominatives,

Préambule

Citigroup Inc. est une entreprise financière américaine basée aux Etats-Unis. Celle-ci est représentée à Monaco par le biais de Citi Global Wealth Management S.A.M., enregistrée au RCI sous le numéro 08S04740, et ayant pour activité « *la réception et la transmission d'ordres sur les marchés financiers portant sur des valeurs mobilières ou des instruments financiers à terme, pour le compte de tiers ; l'activité de conseil et d'assistance dans la gestion de portefeuilles ainsi que la transmission d'ordres pour le compte de tiers* ».

Pour des raisons liées à son activité, ce responsable de traitement souhaite mettre en place un dispositif d'alertes professionnelles.

Aussi, le traitement objet de la présente demande porte sur des soupçons d'activités illicites, des infractions, des mesures de sûreté. Il est donc soumis au régime de l'autorisation de l'article 11-1 de la Loi n° 1.165 du 23 décembre 1993.

I. Sur la finalité et les fonctionnalités du traitement

Le traitement a pour finalité « *Gestion du dispositif d'alerte professionnelle mis en œuvre sur le lieu de travail* ».

Il concerne les salariés et les collaborateurs de Citi Global Wealth Management S.A.M (CGWM).

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

« *Le dispositif d'alerte en vigueur au sein de l'Entité a pour objet de permettre à tout collaborateur de faire part d'un manquement avéré (ou de soupçons d'un tel manquement) dans leur domaine d'application :*

- *actes de corruption (articles 113-2 et suivants du Code Pénal monégasque) ;*
- *actes de fraudes (articles 331 et suivants du Code Pénal monégasque) ;*
- *actes relatifs au harcèlement et à la violence au travail (Loi n° 1.457 du 12 décembre 2017) ;*

- *actes relatifs au non-respect de règles d'éthiques professionnelles – protection des clients, régularité des opérations et conflits d'intérêts (Ordonnance Souveraine n° 1.284 du 10 septembre 2007) ;*
- *actes relatifs au non-respect des règles en matière de lutte anti-blanchiment de capitaux, du financement du terrorisme et de la corruption (Loi n° 1.462 du 28 juin 2018 et Ordonnance Souveraine n° 7.065 du 26 juillet 2018) ;*
- *actes relatifs au non-respect des règles en matière de sanctions et d'embargos ;*
- *actes relatifs au non-respect de l'intégrité de marché (Loi n° 1.338 du 7 septembre 2007 sur les activités financières) ;*
- *actes relatifs au non-respect des règles relatives à la protection des données nominatives (Loi n° 1.165 du 23 décembre 1993, modifiée).*

Le dispositif permet :

- *aux collaborateurs de formuler une alerte ;*
- *d'enregistrer les alertes communiquées par les moyens de communications dédiés (téléphone, email, courrier, fax, intranet) ;*
- *d'établir l'analyse des faits, des comptes-rendus relatifs à l'alerte et son suivi ;*
- *d'archiver et de détruire les données ».*

La Commission constate 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

La Commission rappelle qu'aux termes de sa délibération n° 2011-73 du 26 septembre 2011 relative aux dispositifs d'alerte professionnelle mis en œuvre sur le lieu de travail, le champ du dispositif d'alerte professionnelle doit être clairement défini afin que la pertinence de l'alerte puisse être étudiée de manière objective.

Elle relève qu'en l'espèce tel est le cas et considère donc que le traitement est licite, conformément à l'article 10-1 de la Loi n° 1.165 du 23 décembre 1993.

Le responsable de traitement indique que le traitement est justifié par le respect d'une obligation légale et la réalisation d'un intérêt légitime, sans que ne soient méconnus ni les intérêts, ni les droits et libertés fondamentaux des personnes concernées.

Concernant la justification fondée sur le respect d'une obligation légale, les textes concernés sont :

- la Loi n° 1.457 du 12 décembre 2017 relative au harcèlement et à la violence au travail ;
- la Loi n° 1.462 du 28 juin 2018 renforçant le dispositif de lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme et la corruption ;
- la Loi n° 1.338 du 7 septembre 2007 sur les activités financières ;
- la Loi n° 1.165 du 23 décembre 1993 relative à la protection des informations nominatives, modifiée ;
- l'Ordonnance Souveraine n° 1.284 du 10 septembre 2007 ;
- l'Ordonnance Souveraine n° 7.065 du 26 juillet 2018.

La Commission relève que ces textes n'imposent pas en eux-mêmes la mise en œuvre à Monaco du dispositif dont s'agit, qui permet de laisser aux collaborateurs la faculté de signaler par un canal dédié la non-conformité aux Lois précédemment citées.

Elle considère toutefois que la justification est conforme au point « *II. Légitimité et finalités du traitement relatif à un dispositif d'alerte professionnelle* ».

Le responsable de traitement indique par ailleurs que le dispositif d'alerte « *permet à un individu de signaler tout problème survenant sur son lieu de travail, susceptible de mettre en jeu les intérêts ou la responsabilité de l'entreprise ou de l'organisme au sein duquel il travaille, et qui serait contraire à une législation, une réglementation ou aux règles internes de ladite entreprise ou organisme, dans un ou plusieurs domaine(s) déterminé(s)* ».

Il précise en outre que « *Le champ du dispositif d'alerte professionnelle est défini afin que la pertinence de l'alerte puisse être étudiée de manière objective et ce à partir des différents canaux de communication mis à la disposition des collaborateurs* ».

Enfin, la Commission prend acte qu'« *il est possible d'effectuer un signalement de manière anonyme par fax ou par lettre manuscrite au bureau Ethique du Groupe* ».

A cet égard, elle rappelle qu'il convient de prendre des mesures de précautions sur le traitement d'une alerte anonyme, qui doit être une modalité de signalement exceptionnelle, et être conforme au point IV « *traitement de l'identité de l'émetteur* » de la délibération n° 2011-73 du 26 septembre 2011 portant recommandation sur les dispositifs d'alerte professionnelle mis en œuvre sur le lieu de travail.

Au vu de ce qui précède, la Commission considère que le traitement est justifié, conformément à l'article 10-2 de la Loi n° 1.165 du 23 décembre 1993.

III. Sur les informations traitées

Les informations nominatives traitées sont :

- identité : nom, prénom et fonctions du lanceur d'alerte, du/des personne(s) faisant l'objet de l'alerte/des personnes intervenant dans le recueil ;
- adresses et coordonnées : numéros de téléphone, adresses électroniques, lieu de travail ;
- infractions, condamnations, mesures de sûreté, soupçon d'activité illicite : faits signalés/ éléments recueillis dans le cadre de la vérification des faits signalés/ compte-rendu des opérations de vérification ;
- informations temporelles: logs de connexion de l'outil, mot de passe, identifiant, horodatage.

La Commission relève toutefois à l'analyse du dossier que les suites données à l'alerte sont également collectées et que celles-ci ont pour origine les services qui analysent cette alerte.

Les informations relatives à l'identité, les adresses et coordonnées ainsi que les informations liées aux infractions, condamnations, mesures de sûreté, soupçon d'activité illicite ont pour la personne concernée ou le système.

Enfin, les informations temporelles son uniquement générées par le système.

La Commission considère que les informations collectées sont « *adéquates, pertinentes et non excessives* » au regard de la finalité du traitement, conformément aux dispositions de 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*

Le responsable de traitement indique que l'information préalable des personnes concernées est assurée par un document spécifique.

A la lecture du document intitulé « *Note d'information concernant la protection des données personnelles* » à l'attention des salariés de Citi Global Wealth Management Monaco, joint à la demande, la Commission constate que celui-ci ne contient pas l'ensemble des mentions de l'article 14 de la Loi n° 1.165 du 23 décembre 1993, notamment les informations concernant l'exercice du droit d'accès.

Elle demande donc que celui-ci soit complété.

➤ *Sur l'exercice du droit d'accès, de modification et de mise à jour*

Le responsable de traitement indique que le droit d'accès s'effectue sur place auprès du service de conformité (compliance).

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

Sous cette condition, elle considère que les modalités d'information préalable des personnes concernées sont conformes aux dispositions de l'article 14 de la Loi n° 1.165 du 23 décembre 1993.

V. Sur les personnes ayant accès au traitement et les communications d'informations

➤ *Sur les personnes ayant accès aux informations*

Le responsable de traitement indique que les personnes habilitées à avoir accès au traitement sont :

- Citi Ethic Office (Pologne) : saisie, analyse et consultation des alertes émises ;
- le service de conformité (Monaco) : collecte d'informations relatives au signalement ;
- le service des Ressources Humaines (Suisse) : collecte d'informations relatives au signalement.

La Commission prend acte des précisions du responsable de traitement selon lesquelles tout employé peut envoyer des alertes soit directement (téléphone, courrier électronique, intranet, télécopie ou courrier postal) auprès du bureau d'éthique du Groupe aux Etats-Unis, soit par le biais du service de conformité basé à Monaco ou du service des Ressources Humaines basé en Suisse qui enverront ensuite les informations pour saisie par le bureau d'éthique du Groupe aux Etats-Unis.

A cet égard, la Commission précise que la licéité de ces communications vers les Etats-Unis sera analysée dans la demande d'autorisation de transfert concomitamment soumise.

Une fois le signalement enregistré, l'alerte est affectée et étudiée par une personne dédiée à l'étude des cas pour l'Europe, basée chez Citi Ethic Office en Pologne.

Considérant les attributions de chacune de ces personnes, et eu égard à la finalité du traitement, les accès susvisés sont justifiés.

La Commission rappelle toutefois qu'en application de l'article 17-1 de la Loi n° 1.165 du 23 décembre 1993, la liste nominative des personnes ayant accès au traitement doit être tenue à jour et précise que cette liste doit lui être communiquée à première réquisition

➤ ***Sur les communications d'informations***

Le responsable de traitement indique que les informations peuvent être communiquées aux autorités administratives et judiciaires dans le cadre de leurs missions.

La Commission en prend acte.

VI. Sur les rapprochements et interconnexions avec d'autres traitements

Le responsable de traitement indique des interconnexions avec les traitements ayant respectivement pour finalité « *Gestion, stockage et supervision de la messagerie électronique de l'entreprise* », « *Enregistrement et conservation sous format audio des appels téléphoniques à des fins de solutions de conflits avec les clients ou tout appelant* » et « *Gestion et supervision des habilitations informatiques, des applications et de l'utilisation des moyens informatiques* », 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'observation.

Cependant les ports non utilisés doivent être désactivés et les serveurs, périphériques, équipements de raccordements (switchs, routeurs, pare-feux) ainsi que chaque compte utilisateur et administrateur doivent être protégés individuellement par un identifiant et par un mot de passe réputé fort, régulièrement renouvelé.

La Commission rappelle enfin que, conformément à l'article 17 de la Loi n° 1.165 du 23 décembre 1993, 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.

VIII. Sur la durée de conservation

Le responsable de traitement indique que les informations relatives à l'identité, les adresses et coordonnées, les données d'identification électronique et les données liées aux infractions, condamnations, mesures de sûreté, soupçon d'activités illicites sont :

- détruites immédiatement pour les informations considérées dès leur réception comme n'entrant pas dans le champ du dispositif d'alerte dont s'agit ;
- détruites dans un délai de deux mois à compter de la clôture de la vérification des faits si ceux-ci sont avérés ;
- conservées jusqu'au terme de la décision d'action disciplinaire lorsqu'il doit y avoir une action disciplinaire à la suite du signalement.

Le responsable indique par ailleurs que l'horodatage est conservé 1 an, le mot de passe 3 mois et l'identifiant le temps de la relation contractuelle.

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

Après en avoir délibéré, la Commission :

Rappelle que :

- la réponse au droit d'accès doit s'exercer dans le mois suivant la réception de la demande ;
- la liste nominative des personnes ayant accès au traitement doit être tenue à jour et lui être communiquée à première réquisition ;
- les ports non utilisés doivent être désactivés et les serveurs, périphériques, équipements de raccordements (switchs, routeurs, pare-feux) ainsi que chaque compte utilisateur et administrateur doivent être protégés individuellement par un identifiant et par un mot de passe réputé fort, régulièrement renouvelé ;
- l'alerte signalée de manière anonyme doit être une modalité exceptionnelle et être accompagnées de mesures de précaution, conformément au point IV « *traitement de l'identité de l'émetteur* » de la délibération n° 2011-73 du 26 septembre 2011 portant recommandation sur les dispositifs d'alerte professionnelle mis en œuvre sur le lieu de travail.

Demande que l'information des personnes concernées soit effectuée de manière conforme aux dispositions de l'article 14 de la Loi n° 1.165 du 23 décembre 1993.

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

la Commission de Contrôle des Informations Nominatives **autorise la mise en œuvre, par Citigroup Inc, représentée à Monaco par Citi Global Wealth Management S.A.M., du traitement automatisé d'informations nominatives ayant pour finalité « *Gestion du dispositif d'alerte professionnelle mis en œuvre sur le lieu de travail* ».**

Le Président

Guy MAGNAN