

**DELIBERATION N° 2011-38 DU 18 AVRIL 2011 DE LA COMMISSION DE CONTROLE DES  
INFORMATIONS NOMINATIVES PORTANT AUTORISATION SUR LA DEMANDE PRESENTEE PAR  
LA HSBC PRIVATE BANK (MONACO) S.A. RELATIVE A LA MISE EN ŒUVRE D'UN  
TRAITEMENT AUTOMATISE D'INFORMATIONS NOMINATIVES AYANT POUR FINALITE  
« SYSTEME DE GESTION DU TEMPS HORAIRE, POINTAGE »**

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 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 la Délibération n° 2010-43 de la Commission du 15 novembre 2010 portant recommandation sur les dispositifs de contrôle d'accès sur le lieu de travail, mis en œuvre par les personnes physiques ou morales de droit privé ;

Vu la Délibération n° 2011-33 de la Commission du 11 avril 2011 portant recommandation sur les dispositifs biométriques reposant sur la reconnaissance de l'empreinte digitale, exclusivement enregistrée sur un support individuel détenu par la personne concernée, ayant pour finalité le contrôle d'accès à des zones limitativement identifiées sur le lieu de travail, mis en œuvre par les personnes physiques ou morales de droit privé ;

Vu la Délibération n° 2011-32 de la Commission du 11 avril 2011 portant recommandation sur les dispositifs reposant sur la reconnaissance du réseau veineux des doigts de la main, ayant pour finalité le contrôle de l'accès aux locaux sur le lieu de travail, mis en œuvre par les personnes physiques ou morales de droit privé ;

Vu la demande d'autorisation déposée par HSBC PRIVATE BANK (MONACO) S.A. le 4 mars 2011 concernant la mise en œuvre d'un traitement automatisé ayant pour finalité « *Système de gestion du temps horaire, pointage* » ;

Vu le rapport de la Commission de Contrôle des Informations Nominatives en date du 18 avril 2011 portant examen du traitement automatisé susvisé ;



# **La Commission de Contrôle des Informations Nominatives,**

## **Préambule**

HSBC PRIVATE BANK (MONACO) S.A. est une société de droit privé exerçant à titre principal des activités bancaires et de gestion du patrimoine pour une clientèle locale et internationale.

Afin de permettre la gestion globale des temps de travail et des congés de ses collaborateurs, HSBC souhaite mettre en place un dispositif de pointage à l'entrée de ses locaux, répartis sur trois sites distincts de la Principauté (le Sporting, la Villa Le Dôme et l'immeuble Belle Epoque).

A ce titre, en application de l'article 11-1 de la loi n° 1.165, modifiée, du 23 décembre 1993, concernant la mise en œuvre de traitements automatisés d'informations nominatives à des fins de surveillance, HSBC PRIVATE BANK (MONACO) S.A. soumet à la Commission la présente demande d'autorisation relative au traitement ayant pour finalité « *Système de gestion du temps horaire, pointage* ».

## **I - Sur la finalité et les fonctionnalités du traitement**

Le présent traitement a pour finalité « *Système de gestion du temps horaire, pointage* ».

Les personnes concernées sont l'ensemble des collaborateurs de HSBC à Monaco, ce qui inclut les collaborateurs salariés, les intérimaires, et les stagiaires de la banque.

Enfin, les fonctionnalités du traitement sont les suivantes :

- permettre l'exécution d'un contrat ou de mesures précontractuelles définies dans le Manuel du Personnel édition janvier 201, paragraphes 1.2, 1.4 et 1.7 (horaires et durée du travail, absences et vacances) ;
- permettre la réalisation d'un intérêt légitime en ce qu'il permet de faire état et de justifier des absences pour chaque type de congés (vacances, maladie, maternité) dans les traitements des salaires ou déclarations auprès des organismes de santé monégasques CCSS.

Au vu de ces éléments, 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, modifiée.

Toutefois, elle relève l'existence d'une fonctionnalité supplémentaire, à savoir l'ouverture des sessions sur les postes de travail des personnes concernées.

En effet, lorsqu'un collaborateur manifeste sa présence dans les locaux par le biais du pointage, une autorisation d'ouverture de session est automatiquement générée, ce qui permet audit collaborateur d'accéder à sa session informatique sur son poste de travail.

Elle prend acte de cette fonctionnalité supplémentaire.

## **II - Sur la licéité du traitement**

La Commission constate que HSBC souhaite mettre en place un système de pointage et de gestion des absences sur les trois sites de HSBC situés en Principauté.

Un tel traitement, mis en œuvre « à des fins de surveillance » au sens de l'article 11-1 de la loi n°1.165, modifiée, impose au responsable de traitement de démontrer qu'il est « nécessaire à la poursuite d'un objectif légitime essentiel », sans pour autant méconnaître les droits et libertés des personnes concernées.

A ce titre, la Commission prend acte des déclarations du responsable de traitement, selon lesquelles la banque « est en droit légitime de s'assurer que l'ensemble de ses collaborateurs s'acquitte bien des engagements qu'ils ont signés lors de leur embauche faisant référence, entre autre, aux obligations décrites dans le Manuel du Personnel édition janvier 2011.

*L'employé, l'intérimaire ou le stagiaire apposant sa signature sur le précédent document est donc clairement averti que le non respect de ces exigences peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi (stagiaire/ intérimaire) ou à la résiliation du contrat de travail (collaborateurs) ».*

HSBC fait plus particulièrement référence aux paragraphes 1.2, 1.4 et 1.7 du Manuel du Personnel, respectivement relatifs aux horaires et à la durée du travail, aux absences, ainsi qu'aux vacances.

A ce titre, la Commission relève que ledit Manuel est remis à tous les collaborateurs de la banque, lesquels signent un accusé de réception.

Au vu de ces éléments, la Commission considère que le traitement est licite, conformément aux dispositions de l'article 10-1 de la loi n°1.165, modifiée.

## **III – Sur la justification du traitement**

Le responsable de traitement indique que le traitement est justifié par :

- le consentement des personnes concernées ;
- l'exécution d'un contrat avec les personnes concernées ;
- la réalisation d'un intérêt légitime poursuivi par le responsable de traitement, sans que soient méconnus les libertés et droits fondamentaux des personnes concernées.

A cet égard, la Commission observe que si les collaborateurs de HSBC se sont engagés à respecter les règles imposés par leur employeur en matière d'horaires de travail et de gestion des absences, cela ne signifie pas pour autant qu'ils aient consenti à l'exploitation de leurs informations nominatives à des fins de pointage.

Par conséquent, la Commission considère que le consentement des personnes concernées ne constitue pas, en l'espèce, une justification du traitement.

Toutefois, elle relève que le traitement des informations nominatives afférentes au pointage des collaborateurs permet effectivement le contrôle de la bonne exécution des engagements contractuels pris par les personnes concernées en matière de temps de travail et de congés.

A ce titre, la Commission constate que le traitement est donc justifié par l'exécution de mesures contractuelles avec les personnes concernées.

Enfin, le responsable de traitement indique que le traitement est justifié par la réalisation d'un intérêt légitime, sans que soient méconnus les libertés et droits fondamentaux des personnes concernées.

En effet, considérant le nombre de collaborateurs de HSBC et leur répartition sur trois sites distincts de la Principauté, HSBC explique qu'une solution automatisée de gestion du temps de travail s'est avérée nécessaire aux fins « *de garantir la juste conciliation des absences journalières des collaborateurs à leur planning de congés* » via « *la remontée des pointages individuels au quotidien en 'Entrée' et 'Sortie' des bâtiments* ».

Au vu de ces éléments, la Commission estime que le présent traitement est justifié par l'exécution des engagements contractuels des collaborateurs, ainsi que par la réalisation d'un intérêt légitime de HSBC, conformément aux dispositions de l'article 10-2 de la loi n° 1.165, modifiée.

#### **IV - Sur les informations traitées**

Les informations nominatives objets du présent traitement sont :

- identité : nom, prénom, photographie ;
- vie professionnelle : service, fonction, plages horaires habituellement autorisées, zones d'accès autorisées ;
- données d'identification électronique : numéro de poste téléphonique ;
- horodatage des accès : date et heure de passage aux points d'entrée et de sortie des bâtiments.

Les informations relatives à l'identité des personnes concernées, à la vie professionnelle et au numéro de poste téléphonique sont issues d'une liste interne des employés, stagiaires et intérimaires gérée par les Ressources Humaines.

Enfin, en ce qui concerne les informations relatives à l'horodatage des accès, la Commission constate qu'elles sont générées par le système de contrôle d'accès par badge non biométrique, avec lequel il est interconnecté. A ce titre, il convient de constater que ce dernier traitement fait l'objet d'une demande d'autorisation concomitante à la présente.

Au vu de ces éléments, la Commission considère que les informations collectées sont « *adéquates, pertinentes et non excessives* », conformément aux dispositions de l'article 10-1 de la loi n° 1.165, modifiée.

#### **V - Sur les droits des personnes concernées**

➤ Sur l'exercice du droit d'accès :

La Commission observe que le droit d'accès est exercé par courrier électronique, par voie postale, ou sur place en se rendant au siège de la banque.

Le délai de réponse est de quinze jours.

Les droits de modification, mise à jour des données et suppression sont exercés selon les mêmes modalités.

La Commission constate ainsi que les modalités d'exercice des droits des personnes concernées sont conformes aux dispositions de la loi n° 1.165, modifiée.

➤ Sur l'information des personnes concernées :

Le responsable de traitement indique que l'information préalable des personnes concernées est effectuée suivant plusieurs modalités différentes.

En premier lieu, une procédure interne accessible sur l'Intranet permet aux personnes concernées d'être averties de l'exploitation du présent traitement. Copie de cette mention n'ayant pas été jointe au dossier, la Commission rappelle que celle-ci doit comprendre l'ensemble des éléments requis par l'article 14 de la loi n° 1.165, modifiée.

En second lieu, en ce qui concerne les stagiaires et intérimaires, un document spécifique leur est remis, relatif aux règles de sécurité et de surveillance de HSBC. A la réception dudit document, ceux-ci s'engagent par leur signature à en prendre connaissance et à respecter ces règles.

A la lecture de ce document, la Commission relève l'existence d'une clause d'ordre général relative à la protection des données nominatives. Toutefois, cette clause ne précise pas la finalité du présent traitement, ni les destinataires des données.

Ces informations sont en revanche précisées dans le cadre de paragraphes distincts au sein du même document, respectivement intitulés « *Accès aux locaux de la banque par le système de pointage* » et « *Destinataires des données recueillies* ».

Ainsi, bien que la dispersion des mentions obligatoires de l'article 14 de la loi n° 1.165, modifiée ne soit pas usuelle, la Commission considère que le document (3 pages) dans sa globalité permet de porter à la connaissance des personnes concernées l'ensemble des éléments que la loi impose. Par conséquent, elle constate que l'information des intérimaire et stagiaires de HSBC est effectuée conformément aux exigences de l'article 14 susvisé.

En troisième et dernier lieu, l'information des collaborateurs est également opérée par le biais du Manuel du Personnel, remis contre signature à chacun d'entre eux. Ce Manuel comprend une clause 2.6 relative à la « *protection des données personnelles* ». Toutefois, la Commission estime que celle-ci n'est pas conforme aux dispositions de l'article 14 susvisé.

En effet, il est tout d'abord fait mention de la loi n° 1.240 du 2 juillet 2001 qui n'est plus en vigueur. La Commission demande donc que soit modifiée cette référence par celle de la loi n° 1.165, modifiée, du 23 décembre 1993 relative à la protection des informations nominatives.

Ensuite, la Commission constate qu'il est prévu un droit d'accès et de rectification des personnes concernées, mais pas le droit d'opposition, qu'il conviendrait donc d'ajouter.

Enfin, en ce qui concerne les destinataires des données, la Commission relève que ces informations sont inscrites dans le paragraphe 1.3 relatif à « l'Accès », sous-paragraphe 5 « Destinataires des données recueillies ».

En revanche, il n'est pas fait expressément référence à la finalité du traitement - la formulation du paragraphe ne permettant pas de mettre clairement en évidence l'exploitation d'informations nominatives des collaborateurs à de telles fins.

Par conséquent, la Commission demande que la finalité soit expressément ajoutée. A ce titre, dans un souci de concision, elle recommande qu'elle soit précisée dans le cadre de la clause 2.6 relative à la protection des données personnelles.

Au vu de ces éléments, la Commission considère que les modalités d'information préalable des collaborateurs ne sont pas conformes aux dispositions de l'article 14 de la loi n°1.165, modifiée.

A ce titre, elle demande que le Manuel du Personnel soit complété, conformément aux exigences dudit article 14.

## **VI – Sur les transferts d'informations**

La Commission constate que les informations collectées dans le cadre du présent traitement sont susceptibles de faire l'objet de transferts vers plusieurs services de HSBC, situés à Monaco, à savoir :

- la Direction: elle « *reçoit communication de rapports automatiques ou personnalisés ayant trait aux pointages, absences ou retards éventuels des collaborateurs* » ;
- les Ressources Humaines : ce département « *reçoit communication, lance des rapports automatiques ou personnalisés des pointages horaires, des absences ou retards éventuels des collaborateurs* » ;
- les Huissiers : ce département « *reçoit communication, lance des rapports automatiques ou personnalisés des pointages horaires, des absences ou retards éventuels des collaborateurs* » ;
- le Standard/ Accueil : il « *reçoit communication des rapports des absences journalières planifiées et exceptionnelles afin de répondre et transférer au plus juste les appels téléphoniques émanant de l'extérieur* ».

Au vu de ces éléments, la Commission constate que les transferts envisagés sont nécessaires à l'accomplissement de missions légitimes des services destinataires des données.

Ces missions sont compatibles avec la finalité et les fonctionnalités du traitement, en application des dispositions de l'article 10-1 de la loi n° 1.165, modifiée.

Au vu de ces éléments, la Commission considère donc que les transferts d'informations objets du traitement sont conformes aux exigences légales.

## **VII – Sur les personnes habilitées à avoir accès au traitement**

La Commission observe que les personnes habilitées à avoir accès au traitement sont le personnel des entités suivantes :

- Département Ressources Humaines (5 collaborateurs) ;
- Département Huissiers (4 collaborateurs) ;
- Département Informatique (7 collaborateurs) ;
- Département Services Généraux (3 personnes) ;
- Société de maintenance : fabricant et installateur (maintenance logiciel et périphérique).

A ce titre, la Commission rappelle que conformément à l'article 17-1 de la loi n°1.165, modifiée, les accès précités devront être limités à ce qui est nécessaire aux personnes susvisées « *pour les stricts besoins de l'accomplissement de leurs missions* ».

Ainsi, la Commission a pris acte des explications données par le responsable de traitement.

Elle relève également que HSBC déclare détenir une liste des personnes autorisées à avoir accès aux informations exploitées pour ces besoins, administrée par le Département Sécurité Informatique, qui est en charge de gérer les droits des personnes autorisés à avoir accès aux informations.

A cet égard, elle demande que le traitement relatif à la gestion et la traçabilité des accès et logs au Système d'Information soit soumis à l'autorisation de la Commission conformément aux dispositions de l'article 11-1 de la loi n°1.165, modifiée.

Sous cette réserve, la Commission considère que les accès sont conformes aux dispositions des articles 17 et 17-1 de la loi n°1.165, modifiée.

## **VIII - Sur la sécurité du traitement et des informations**

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

La Commission rappelle néanmoins 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 ce traitement 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.

En outre, la Commission relève que le responsable de traitement fait référence à la prochaine « *implémentation d'une solution d'authentification biométrique* » des postes de travail.

Une telle application constitue un traitement automatisé d'informations nominatives mis en œuvre « *à des fins de surveillance* » au sens de l'article 11-1 de la loi n°1.165, modifiée. A ce titre, il conviendra de le soumettre à l'autorisation préalable de la Commission dans les plus brefs délais.

## **IX – Sur la durée de conservation**

La Commission constate que HSBC déclare conserver l'ensemble des informations objets du traitement pour une durée de 5 ans après le départ du collaborateur de la banque.

Or, cette durée de conservation n'est pas conforme aux recommandations que la Commission a formulées dans le cadre de la délibération n°2010-43 du 15 novembre 2010 relative aux dispositifs de contrôle d'accès sur le lieu de travail mis en œuvre par les personnes physiques ou morales de droit privé.



En effet, dans le cadre de ladite délibération, la Commission a considéré que les données relatives à l'identité du salarié et à la vie professionnelle pouvaient être conservées 5 ans, dès lors qu'elles étaient exploitées à des fins de contrôle du temps de présence des employés dans l'entreprise, conformément au délai de prescription légale en matière de traitements et salaires prévu par l'article 2092 bis du Code civil.

Toutefois, pour ce qui est des données relatives aux accès, y compris les informations temporelles et d'horodatage, la Commission a considéré que la durée de conservation était de 5 ans à compter de leur enregistrement, à savoir la date de passage ou de l'accès, et non à compter du départ de la personne concernée de l'entreprise.

En l'espèce, la Commission demande donc que l'ensemble des informations relatives aux accès (catégorie intitulée « horodatage des accès » au point IV de la présente délibération) soit restreinte à une durée de 5 ans à compter de leur enregistrement, et non pas à compter du départ du collaborateur de la banque.

### **Après en avoir délibéré :**

#### **Rappelle que :**

- en ce qui concerne l'horodatage des accès, seules les données issues du traitement ayant pour finalité « *contrôle d'accès par badge non biométrique* » pourront être exploitées dans le cadre du traitement objet de la présente délibération ;
- le traitement relatif à la gestion et la traçabilité des accès et logs au Système d'Information devra être soumis à l'autorisation de la Commission dans les plus brefs délais, conformément aux dispositions de l'article 11-1 de la loi n°1.165, modifiée ;
- le traitement relatif à l'« *implémentation d'une solution d'authentification biométrique* » des postes de travail devra être soumis à l'autorisation de la Commission dans les plus brefs délais, conformément aux dispositions de l'article 11-1 de la loi n°1.165, modifiée ;

#### **Demande que :**

- les mentions d'information des personnes concernées inscrites dans le cadre du Manuel du Personnel soient complétées, conformément aux dispositions de l'article 14 de la loi n°1.165, modifiée ;
- la durée de conservation des données relatives aux horodatage des accès soit restreinte à 5 ans à compter de la date desdits accès, conformément aux termes de la délibération n°2010-43 du 15 novembre 2010 relative aux dispositifs de contrôle d'accès sur le lieu de travail mis en œuvre par les personnes physiques ou morales de droit privé ;
- la liste nominative des personnes ayant accès au traitement, visée à l'article 17-1 de la loi n°1.165, modifiée, soit tenue à jour, et puisse être communiquée à la Commission à première réquisition ;

**A la condition de la prise en compte de ce qui précède,**

**La Commission de Contrôle des Informations Nominatives autorise la mise en œuvre par la HSBC PRIVATE BANK (MONACO) S.A. du traitement automatisé d'informations nominatives ayant pour finalité « *Système de gestion du temps horaire, pointage* ».**

Le Président,

Michel Sosso