

Délibération n° 2019-154 du 16 octobre 2019

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

« *Mise en place d'un dispositif d'alertes professionnelles* »

présenté par EQUIOM S.A.M.,

dénommé Whistleblowing Register

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° 1.362 du 3 août 2009 relative à la lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme et la corruption ;

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

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° 2.318 du 3 août 2009, modifiée, fixant les conditions d'application de la Loi n° 1.362 du 3 août 2009, susvisée ;

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 Equiom S.A.M., le 3 juillet 2019, concernant la mise en œuvre d'un traitement automatisé ayant pour finalité « *Mise en place d'un dispositif d'alertes professionnelles* » ;

Vu la prorogation du délai d'examen de la présente demande d'autorisation notifiée au responsable de traitement le 2 septembre 2019, 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 16 octobre 2019 portant examen du traitement automatisé susvisé.

La Commission de Contrôle des Informations Nominatives,

Préambule

EQUIOM S.A.M. est une société anonyme monégasque, immatriculée au RCI sous le n° 03S04142, qui a pour activité « *la fourniture de services concernant l'assistance à la création, la gestion, l'administration ou le fonctionnement de sociétés étrangères, fondations étrangères ou autres structures étrangères similaires ayant une existence légale, de trusts, ainsi que de sociétés civiles de droit monégasque ne revêtant pas la forme anonyme et en commandite par actions, à l'exclusion des activités soumises à une législation ou à une réglementation particulières (...)* ».

Pour des raisons liées à son activité, elle 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 également mis en œuvre à des fins de surveillance. 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 la « *Mise en place d'un dispositif d'alertes professionnelles* ». Il est dénommé « *Whistleblowing Register* ».

Le responsable de traitement indique qu'il concerne les « *salariés, personnels intérimaires, stagiaires, clients personnes morales et physiques, bénéficiaires économiques effectifs* ».

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) au titre des articles 36 et 37 de l'Arrêté du 03 novembre 2014 relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque, des services de paiement et des services d'investissement soumises au contrôle de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution dans les domaines d'application suivants :*

- *Manquements aux obligations prescrites par la Loi 1.362 modifiée et ses textes d'application ;*
- *Toute activité qui semble constituer un crime ou un délit ;*

- *Toute conduite inappropriée ou comportement contraire à l'éthique ;*
- *Toute activité qui semble compromettre la santé et la sécurité ;*
- *Toute activité susceptible de nuire à l'environnement ;*
- *Toute activité qui semble constituer une faute professionnelle ou une fraude ;*
- *Toute activité qui semble constituer une infraction politique en matière de corruption ; tout manquement dans le respect des obligations légales ou réglementaires ;*
- *Tout manquement aux exigences professionnelles ;*
- *Toute tentative de dissimuler une ou plusieurs de ces activités.*

Il est précisé que « *ceci inclus les faits de harcèlement et violence au travail prévus par la loi 1.457 du 12 décembre 2017. Il permet aux collaborateurs de formuler une alerte et de tenir un registre desdites alertes permettant d'en assurer un suivi jusqu'à son archivage ou destruction* ».

La Commission relève que la saisine des « *Référents* », personnes désignées par le responsable de traitement comme seules capables de traiter une alerte, est effectuée par voie postale ou remise en main propre contre récépissé, et la numérisation des pièces reçues n'est effectuée que si le besoin en est exprimé par le référent en charge du dossier. Les pièces peuvent cependant être remises aux référents directement sur un support physique numérique qui peuvent en effectuer une copie.

Par ailleurs, 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, « *Sont ainsi justifiés les traitements d'alerte professionnelle mis en œuvre dans les domaines :*

- *comptable et d'audit, notamment par les entreprises ou organismes concernés par la section 301(4) de la loi américaine dite « Sarbanes-Oxley » du 31 juillet 2002, ou par la loi japonaise « Financial Instrument and Exchange Act » dite « Japanese SOX » du 6 juin 2006 ;*
- *de lutte contre les pratiques anticoncurrentielles* ».

Elle relève que par délibération n° 2018-166 du 17 octobre 2018 portant autorisation à la mise en œuvre du traitement automatisé d'informations nominatives ayant pour finalité « *Mise en place d'un dispositif d'alertes professionnelles* » présenté par BNP Paribas Wealth Management Monaco, elle a étendu le champ des alertes relativement au harcèlement au travail, prenant acte du cadre légal introduit par la Loi n° 1.457 du 12 décembre 2017.

Elle constate ainsi que le champ d'application demandé par le responsable de traitement dans le cadre du présent traitement est plus étendu que ce que préconise la délibération n° 2011-73. Elle estime donc que ce dispositif est en partie disproportionné par rapport aux objectifs qu'elle estime légitimes en la matière.

Aussi, elle demande que le champ des alertes soit circonscrit, selon les termes définis au point II de la présente délibération.

II. Sur la licéité et la justification du traitement

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, le responsable de traitement se fonde sur l'article 31 de la Loi n° 1.362, modifiée, qui dispose que « *Les organismes et personnes visés à l'article premier mettent en place des procédures*

appropriées permettant à leurs dirigeants et salariés de signaler en interne les manquements aux obligations prescrites par la présente loi et ses textes d'application par une voie spécifique, qui soient proportionnées à la nature et à la taille de l'entité assujettie concernée.

Le signalement des manquements visés à l'alinéa précédent est porté à la connaissance d'une personne de confiance désignée par l'employeur ou, à défaut, du supérieur hiérarchique direct ou de l'employeur, dans des conditions garantissant la confidentialité des auteurs du signalement, des personnes visées par celui-ci et des informations recueillies par les destinataires du signalement.

Les éléments de nature à identifier l'auteur du signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'avec le consentement de celui-ci.

Les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé du signalement.

Si aucune suite n'est donnée au signalement dans un délai raisonnable, celui-ci peut être adressé, par toute personne qui en a connaissance, à l'autorité judiciaire ou au Service d'Information et de Contrôle sur les Circuits Financiers.

La responsabilité pénale de la personne qui procède au signalement ne peut être engagée lorsque les informations qu'elle divulgue portent atteinte à un secret protégé par la loi, dès lors que cette divulgation est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause dans le cadre de la lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme ou la corruption.

La personne qui procède au signalement ne peut, pour ce motif, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, ou faire l'objet d'un licenciement, d'une sanction ou de toute autre mesure professionnelle défavorable.

Elle exerce le signalement sans espoir d'avantage propre ni volonté de nuire à autrui ».

La Commission relève que la Loi n° 1.362, modifiée, impose la mise en place de canaux de signalement.

Toutefois, comme indiqué au point I de la présente délibération, la Commission considère que le champ des alertes envisagé par le responsable de traitement est trop étendu pour être proportionné.

Aussi, la Commission demande à ce qu'il soit restreint aux points suivants :

- lutte contre le non-respect des règles en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme et la corruption ;
- lutte contre actes de corruption et les actes de fraude ;
- lutte contre les actes relatifs au harcèlement et à la violence au travail.

Par ailleurs, il semble ressortir de la procédure jointe au dossier qu'une alerte anonyme n'est pas traitée.

Sous ces réserves, la Commission considère que le traitement est licite et justifié, conformément aux articles 10-1 et 10-2 de la Loi n° 1.165 du 23 décembre 1993.

III. Sur les informations traitées

Les informations nominatives traitées sont :

- identité : nom, nom de jeune fille, prénom ;
- adresses et coordonnées : adresse, téléphone fixe et mobile, adresse email personnelle ;
- infractions, condamnations, mesures de sûreté, soupçon d'activité illicite : faits signalés;
- informations temporelles : horodatages.

Il appert de l'analyse du dossier que sont également collectés, en corolaire des faits signalés, les éléments recueillis lors de l'instruction du dossier et les suites données à l'alerte.

Les informations relatives aux informations temporelles proviennent du système d'habilitations. A l'analyse du dossier, la Commission relève qu'elles ont pour origine la gestion des habilitations issues de la « *Gestion administrative de salariés* ».

Les autres informations ont pour origine l'émetteur de l'alerte.

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 au moyen d'une procédure interne accessible en Intranet, d'un email envoyé à tous les employés avant la mise en place du système, et d'une inscription dans le manuel de procédure distribué à chacun.

Toutefois, aucun de ces documents n'a été joint au dossier.

Aussi, la Commission rappelle que l'information des personnes concernées doit être conforme à l'article 14 de la Loi n° 1.165 du 23 décembre 1993.

➤ ***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 par voie postale auprès du « *référént désigné choisi par le lanceur d'alerte* ». La réponse se fera dans le mois suivant la réception de la demande.

La Commission constate ainsi que les modalités d'exercice des droits des personnes concernées sont conformes aux dispositions des articles 13, 15 et 16 la Loi n° 1.165 du 23 décembre 1993.

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

➤ **Sur les accès :**

Le responsable de traitement indique qu'ont accès aux informations :

- les référents désignés en inscription, modification, consultation ;
- le service IT du groupe EQUIOM (Ile de Man) pour la maintenance et la sécurité.

La Commission considère que ces accès sont justifiés.

Toutefois, il résulte de l'analyse du dossier « *que le référent d'une alerte peut, lorsque cela est justifié et dans le respect des intérêts en présence, en informer la direction de l'entreprise et/ou les personnes appropriées (Responsable RH, Responsable IT, avocat par exemple) pour les besoins du traitement de l'alerte ou pour permettre la prise de mesures conservatoires qui s'imposent dans l'attente de l'issue de la procédure de vérification* ».

Il est précisé que « *cette communication doit se limiter aux éléments d'information strictement nécessaires et viser un nombre limité de personnes, elles-mêmes soumises à une obligation de confidentialité. En outre, l'identité de l'auteur de l'alerte ne pourra être divulguée sans le consentement de ce dernier* ».

Elle en prend acte.

La Commission rappelle de plus que conformément à l'article 17-1 de la Loi n° 1.165 du 23 décembre 1993, le responsable de traitement est tenu de « *déterminer nominativement la liste des personnes qui ont seul accès, pour les stricts besoins de l'accomplissement de leurs missions, aux locaux et aux installations utilisées pour les traitements, de même qu'aux informations traitées* ». Elle rappelle que cette liste doit être tenue à jour et précise qu'elle doit lui être communiquée à première réquisition.

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

Le responsable de traitement indique que les informations sont susceptibles d'être communiquées au SICCFIN ou à la Division de la Police judiciaire de la Direction de la Sûreté Publique.

La Commission en prend acte.

VI. Sur les interconnexions avec d'autres traitements

Le responsable de traitement indique que le présent traitement fait l'objet d'une interconnexion avec le traitement ayant pour finalité « *Gestion administrative des salariés* », également mis en œuvre, relativement à la gestion des habilitations.

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.

De plus, la Commission rappelle que les communications d'informations doivent être sécurisées en tenant compte de la nature des informations transmises.

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 aux personnes concernées sont :

- détruites immédiatement pour les informations considérées dès leur réception comme n'entrant pas dans le champ du dispositif ;
- détruites dans un délai de deux mois à compter de la clôture des opérations de vérification lorsque l'alerte n'est pas suivie d'une procédure disciplinaire ou judiciaire ;
- conservées jusqu'au terme de la procédure lorsqu'une procédure disciplinaire ou judiciaire est engagée à l'encontre de la personne mise en cause ou de l'auteur de l'alerte abusive.

A cet égard, la Commission rappelle que, suivant le point X de sa délibération n° 2011-73 du 26 septembre 2011 relative aux dispositifs d'alerte professionnelle, elle considère que :

- doivent être détruites sans délai les informations relatives à une alerte, considérée dès son recueil comme n'entrant pas dans le champ du dispositif d'alerte professionnelle dont s'agit ;
- les informations relatives à une alerte qui n'est pas suivie d'une procédure disciplinaire ou judiciaire doivent être détruites dans un délai de deux mois à compter de la clôture des opérations de vérification ;
- les informations d'une alerte qui a donné lieu à une procédure judiciaire ou disciplinaire peuvent être conservées jusqu'au terme de la procédure.

Enfin, les données d'horodatage sont conservées 1 an à compter de leur collecte.

En conséquence, la Commission considère que ces durées de conservation sont conformes aux exigences légales.

La Commission relève toutefois que le responsable de traitement se réserve le droit à l'expiration des délais de clôture des opérations de vérification ou de clôture de la procédure disciplinaire ou judiciaire, de procéder à l'archivage des dossiers après anonymisation.

A cet égard, la Commission rappelle qu'une anonymisation est un processus irréversible qui ne doit permettre en aucun cas de pouvoir identifier *a posteriori* la personne concernée ayant en l'espèce émis l'alerte ou ayant fait l'objet d'une alerte.

Aussi, considérant que la description des faits ayant conduit à une alerte peut potentiellement permettre d'identifier les personnes mises en cause, la Commission

demande que cet archivage ne soit effectué que si les éléments archivés ne permettent en aucune manière d'identifier les personnes concernées.

Après en avoir délibéré, la Commission :

Rappelle que :

- l'information des personnes concernées doit être conforme à l'article 14 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 doit 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 ;
- les communications d'informations doivent être sécurisées en tenant compte de la nature des informations transmises.

Demande que :

- le périmètre des alertes professionnelles soit restreint aux conditions de saisine visées au point II de la présente délibération ;
- l'archivage ne soit effectué que si les éléments archivés ne permettent en aucune manière d'identifier les personnes concernées.

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 EQUIOM S.A.M., du traitement automatisé d'informations nominatives ayant pour finalité « *Mise en place d'un dispositif d'alertes professionnelles* ».**

Le Président

Guy MAGNAN