

# TRANSFERT DE FICHIERS À L'ÉTRANGER LA CNIL ASSOUPLE SA POSITION



**Hugues  
Bouchetemple**

Avocat à la Cour

En adoptant, le 17 novembre 2005, une délibération permettant aux entreprises de transférer à l'étranger certains fichiers relatifs à la gestion des ressources humaines, la CNIL a, une fois de plus, confirmé sa volonté de proposer aux entreprises des solutions plus pragmatiques de gestion des données relatives au personnel.



**Orianne Morin**

Avocat à la Cour

**Kramer Levin  
Naftalis &  
Frankel LLP**

La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) poursuit son effort d'assouplissement et de simplification des traitements des données nominatives au sein de l'entreprise. Cette construction se fait par avancées symboliques, telle que l'introduction du correspondant informatique et libertés par la loi du 6 août 2004, parachevée par le décret n° 2005-1309 du 20 octobre 2005. Elle se fait également par succession de touches subtiles mais néanmoins importantes, comme l'illustre sa décision du 9 décembre 2004 dispensant les entreprises de déclaration des traitements de gestion des rémunérations.

Plus récemment, la CNIL a adopté une délibération, le 17 novembre 2005 (n° 2005-277), relative au transfert à l'étranger des fichiers de gestion des salariés dont les conséquences pratiques devraient être importantes pour les entreprises. Les filiales françaises de sociétés étrangères, notamment américaines, confrontées aux difficultés récurrentes de la centralisation des données relatives à la gestion des ressources humaines, vont enfin bénéficier d'un cadre plus adapté au fonctionnement des groupes internationaux.

## LA SPÉCIFICITÉ DU RÉGIME DES FICHIERS DE RH

Les fichiers relatifs à la gestion des ressources humaines avaient déjà fait l'objet d'une attention particulière de la part de la CNIL. Par délibération du 13 janvier 2005, cette dernière avait introduit une norme destinée à simplifier l'obligation de déclaration des traitements mis en œuvre par les entreprises pour la gestion de leur personnel. Cette norme, dite "norme simplifiée n° 46" permet aux entreprises de substituer à la fastidieuse déclaration de type "normal" ou "ordinaire" une déclaration en ligne sur le site Internet de la CNIL, pour laquelle les informations requises sont considérablement restreintes.

Le bénéfice de cette déclaration simplifiée est strictement encadré et ne concerne que certains traitements

limitativement énumérés dans la norme n° 46, dès lors qu'ils remplissent une double condition relative à la finalité et à la nature des données traitées. Ces traitements ne peuvent ainsi porter que sur la gestion administrative des personnels, la mise à disposition des personnels d'outils informatiques, l'organisation du travail, la gestion des carrières et de la mobilité ainsi que la formation des personnels. Pour chacune de ces catégories, seul un certain nombre de données pourront être collectées. À titre d'illustration, pour l'identification de l'employé, ne pourront être recueillies que les données relatives notamment au nom, prénom, sexe, date et lieu de naissance, nationalité, coordonnées, matricule interne ou aux références du passeport. A contrario, les autres données relatives à la vie privée du salarié, telle que sa situation familiale, ne sont pas soumises à ce régime simplifié. Les directions des ressources humaines doivent ainsi se montrer particulièrement vigilantes quant à la nature des données qui peuvent être collectées afin de ne pas s'écarter du cadre de la norme simplifiée n° 46.

## LA RIGIDITÉ DE LA PROCÉDURE DE TRANSFERT DES DONNÉES PERSONNELLES À L'ÉTRANGER

Si les sociétés françaises peuvent déclarer plus simplement ces données, elles doivent néanmoins respecter la procédure protectrice de

transfert de données vers des pays étrangers. Le transfert est en effet directement autorisé lorsqu'il reste à l'intérieur de l'Union européenne. En revanche, la loi Informatique et Libertés du 6 janvier 1978, modifiée par la loi du 6 août 2004, organise précisément le transfert de données vers les pays n'appartenant pas à l'Union européenne dans le but d'éviter que les règles communautaires et françaises ne soient contournées et que certaines données confidentielles soient recueillies dans des pays n'assurant pas un même niveau de protection. Cette procédure, imposée à la fois par l'article 25 de la directive 95/46 et l'article 68 de la loi Informatique et Libertés, s'appuie sur un principe fondateur en prévoyant qu'un responsable d'un traitement ne peut transférer des données à caractère personnel vers un État non-membre de l'Union européenne que si cet État assure un "niveau de protection adéquat ou suffisant" de la vie privée.

C'est à la Commission européenne, dans des décisions dites "d'adéquation", qu'appartient la tâche de définir, au cas par cas, les pays assurant "un niveau de protection adéquat". À l'heure actuelle, la Commission a adopté de telles décisions pour l'Argentine, le Canada ou encore la Suisse. En ce qui concerne le cas spécifique des États-Unis, la Commission a estimé que seules les entreprises ayant adhéré au dispositif, dit du *safe harbor* (ou "sphère de sécurité"), sont considérées comme assurant un niveau de protection adéquat. Il s'agit d'une liste tenue par le ministère du Commerce américain recensant les entreprises ayant volontairement adhéré à une série de principes de protection des données personnelles. Comme pour les pays de l'Union européenne, le transfert vers les pays hors de l'Union considérés comme "équivalents" est libre et ne doit faire l'objet d'aucune formalité spécifique auprès de la CNIL. Pour le

grand nombre de pays ne disposant pas de ce niveau de protection, la CNIL impose que le transfert soit établi sur la base de clauses contractuelles types ou qu'il soit encadré par des règles internes à l'entreprise (*binding corporate rules*) élaborées dans les deux cas par la Commission européenne.

### L'ASSOUPLISSEMENT DE LA PROCÉDURE DE TRANSFERT

La décision du 17 novembre 2005 ouvre désormais la possibilité aux entreprises de transférer certaines données relevant de la norme simplifiée n° 46 sans avoir à faire l'objet d'une autorisation spécifique de la CNIL. Auparavant, une annexe spécifique relative au transfert devait être remplie à laquelle devait être joints les justificatifs que le pays d'accueil assure un niveau de protection adéquat ou que le transfert est fondé sur des clauses contractuelles types ou des règles internes de l'entreprise. À cette procédure d'autorisation unique se substitue une simple déclaration, s'effectuant par téléprocédure sur le site de la CNIL. Concrètement, le responsable du traitement aura uniquement, lors de sa déclaration simplifiée, à compléter une section complémentaire.

La CNIL s'est néanmoins montré très prudente dans la mise en œuvre de cet assouplissement qui ne concerne que les traitements de données personnelles de la norme n° 46, ayant pour finalité la réalisation d'états statistiques ou de listes d'employés, la gestion des annuaires internes et des organigrammes et la mise à disposition des personnels d'outils informatiques (notamment le suivi et la maintenance du parc informatique, la gestion des annuaires informatiques ou encore la gestion de l'intranet). Pour toutes les autres catégories de traitements de données de gestion du personnel, la procédure ordinaire de transfert devra s'appliquer.

Le transfert doit en outre satisfaire à trois conditions cumulatives, dont les deux dernières s'appliquent déjà à tout type de traitement de données :  
■ d'une part, le traitement doit garantir un niveau de protection adéquat par la mise en œuvre de clauses contractuelles types ou par l'adoption de règles internes à l'entreprise. En pratique, pour les transferts vers les pays n'assurant pas un "niveau de protection adéquat", la CNIL devrait persister à demander communication des contrats types ou des codes internes d'entreprises encadrant le transfert ;

■ d'autre part, le responsable du traitement doit clairement informer les personnes concernées de l'existence de ce transfert ;

■ enfin, il doit s'engager, sur simple demande de la personne concernée, à apporter une information complète sur la finalité du transfert, les données transférées, leurs destinataires et les moyens mis en œuvre pour encadrer ce transfert.

### UN ESPRIT GÉNÉRAL DE PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Plutôt que d'imposer aux entreprises une procédure lourde d'autorisation et les exposer à d'importantes sanctions pénales, la CNIL tend à assouplir sa position et à proposer aux entreprises des solutions plus pragmatiques de gestion des données relatives au personnel. Il convient néanmoins de noter que la mise en place dans l'entreprise d'un correspondant informatique et libertés, qui permet aux entreprises de se dispenser de l'accomplissement des formalités de déclaration ordinaire et simplifiée, ne les exonère pas du respect de la procédure de transfert de données. Plus que le respect de normes strictes et parfois inadaptées, c'est bien un esprit général de protection des données personnelles que la CNIL cherche à insuffler aux entreprises. ■

**« Un responsable d'un traitement ne peut transférer des données à caractère personnel vers un État non-membre de l'Union européenne que si cet État assure un niveau de protection adéquat ou suffisant de la vie privée. »**