

## **Avis sur une notification en vue d'un contrôle préalable adressée par le délégué à la protection des données de la Banque européenne d'investissement concernant la modification du traitement de données relatives à la "gestion du temps" et aux "dossiers médicaux"**

Bruxelles, le 3 août 2007 (Dossier 2007-373)

### **1. Procédure**

Le 17 janvier 2007, le délégué à la protection des données (DPD) de la Banque européenne d'investissement (BEI) a consulté le contrôleur européen de la protection des données (CEPD) au sujet de la demande formulée par le médecin du travail de la BEI en vue d'avoir accès aux données relatives aux "absences sans certificat médical". Cette consultation est liée à une notification qui a déjà conduit à un contrôle préalable (dossiers médicaux et gestion des services, dossier 2005-396) ainsi qu'à une autre notification (gestion du temps, dossier 2004-306).

Après plusieurs échanges, le CEPD a donné sa réponse au DPD le 26 avril 2007. Il a demandé une modification des notifications relatives aux "dossiers médicaux" et au système de "gestion du temps" (indiquant les changements qui seraient apportés à ce dernier système compte tenu des modifications du traitement relatif aux "dossiers médicaux").

Le 4 juin 2007, le DPD a soumis les deux formulaires de notification modifiée en vue d'un contrôle préalable. Le 17 juillet 2007, le CEPD a transmis son projet d'avis au DPD en lui demandant de formuler des observations à ce sujet, ce que la BEI a fait le 2 août 2007.

### **2. Faits**

Le traitement relève d'un véritable contrôle préalable. Afin de surveiller l'état de santé du personnel, l'accent étant mis sur la prévention précoce des risques pour la santé, il est prévu que le médecin du Centre de médecine du travail de la BEI ait accès à toutes les données relatives aux absences pour maladie sans certificat. Ces absences peuvent durer au maximum trois jours consécutifs, et, à l'heure actuelle, aucune donnée en la matière n'est accessible au médecin.

Pour justifier que les médecins ont besoin d'avoir accès aux données, la BEI a avancé les arguments suivants: une série de courtes absences répétées sans certificat pourrait être le signe de l'apparition d'une maladie que le membre du personnel n'interprète pas correctement ou ignore. Par conséquent, dans le cadre de l'adoption de mesures préventives et de la responsabilité de l'employeur à l'égard de l'état de santé actuel et futur de ses employés, le médecin doit avoir accès aux indicateurs d'absence. Les absences sans certificat médical viendront compléter le dossier contenant un relevé personnel des absences, ces données étant utiles dans le cadre des antécédents médicaux des membres du personnel et soumises au secret médical. Si le médecin n'a pas accès à ce type de données sensibles, la prévention au niveau de la personne concernée ne pourrait être mise en place que lorsque les symptômes d'une maladie réelle se manifestent clairement. Il est

toutefois possible d'empêcher le développement de certaines maladies en utilisant les données relatives aux absences sans certificat médical.

Ces données recueillies dans l'application "gestion du temps" sont accessibles via un outil informatisé sécurisé. L'accès supplémentaire qui devrait être accordé au titre de la présente notification serait limité au Centre de médecine du travail.

### **3. Aspects juridiques**

#### **3.1. Motifs justifiant le contrôle préalable**

Le présent dossier concerne l'accès du médecin de la BEI aux données à caractère personnel figurant dans le système de "gestion du temps" relatives aux absences pour maladie sans certificat médical. Les données doivent être traitées dans le cadre des activités de l'institution communautaire qu'est la BEI, dont l'exercice relève du champ d'application du droit communautaire. Par conséquent, le dossier relève de l'article 3, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 45/2001. Il porte sur les données relatives aux absences saisies manuellement mais traitées de façon automatisée dans le système de "gestion du temps". Les données sont ensuite ajoutées par le médecin aux dossiers médicaux des personnes concernées. Le présent dossier relève donc de l'article 3, paragraphe 2 du règlement.

La notification porte sur des données relatives à la santé, et par conséquent, le dossier devrait faire l'objet d'un contrôle préalable conformément à l'article 27, paragraphe 2, point a), du règlement.

Le CEPD a reçu la notification du DPD le 4 juin 2007. Conformément à l'article 27, paragraphe 4, du règlement, l'avis doit être rendu dans un délai de deux mois, à savoir, le 5 août 2007. La procédure ayant été suspendue pendant 16 jours pour permettre à la BEI de formuler des observations sur le projet d'avis du CEPD, l'avis devait être rendu le 21 août 2007 au plus tard.

#### **3.2. Licéité du traitement**

L'article 5 du règlement n'autorise le traitement de données à caractère personnel que pour des motifs précis. L'article 5, point a), du règlement autorise le traitement des données à caractère personnel s'il "est nécessaire à l'exécution d'une mission effectuée dans l'intérêt public sur la base des traités instituant les Communautés européennes ou d'autres actes législatifs adoptés sur la base de ces traités".

Le CEPD estime que le **caractère nécessaire et proportionnel** de l'accès du médecin de la BEI aux données relatives aux absences pour maladie sans certificat médical est contestable.

Au cours de la phase de consultation de la procédure dont a été saisi le CEPD, il a été indiqué au contrôleur que cet accès était justifié car il servait de mesure de prévention des maladies au niveau individuel. Le CEPD reconnaît que la prévention est une préoccupation légitime et que les professionnels de la santé disposent d'une marge d'appréciation considérable lorsqu'ils déterminent les données qui peuvent être utiles à des fins de prévention. Le CEPD admet également volontiers que donner accès aux données relatives au nombre de jours d'absences pour maladie sans certificat au médecin du Centre de médecine du travail peut être d'une certaine utilité bien qu'il exprime des doutes quant à l'exactitude et à l'utilité réelle des données obtenues, comme indiqué ci-après au point 3.5.

Cela étant, il convient de trouver un juste équilibre entre le souci de prévention d'une part et le droit au respect de la vie privée et le droit du patient à disposer de sa santé d'autre part. Le

règlement du personnel de la BEI autorise un maximum de douze jours d'absence par an sans certificat médical; la BEI renonce ainsi à ce que son médecin contrôle si l'état de santé du membre du personnel justifiait son absence. Tant que le système et le règlement du personnel de la BEI prévoient cette possibilité sans autre restriction, la BEI ne peut limiter ce droit en demandant régulièrement aux membres du personnel de fournir de plus amples explications sur l'utilisation des jours d'absence pour maladie sans certificat, que ce soit à des fins de gestion des ressources humaines ou à des fins de prévention médicale<sup>1</sup>.

Pour répondre au souci de prévention au niveau individuel, qui, selon ce que croit comprendre le CEPD, constitue l'unique raison de la demande d'accès du médecin du Centre de médecine du travail aux données, tout en préservant le droit au respect de la vie privée des membres du personnel, le CEPD recommande que la BEI permette à chaque membre du personnel de décider librement s'il autorise ou non le médecin du Centre de médecine du travail à accéder aux données concernant ses absences pour maladie sans certificat. Le consentement doit être "indubitable" conformément à l'article 5, point d) et "explicite" conformément à l'article 10, paragraphe 2, point a), du règlement.

Enfin, aucune règle interne n'autorise spécifiquement le médecin du Centre de médecine du travail à avoir accès aux données relatives aux absences pour maladie sans certificat médical. L'article 27 du règlement du personnel de la BEI prévoit de "faire procéder à une visite médicale de contrôle" "à tout moment de la maladie". Toutefois, cet examen ne s'applique qu'aux absences avec certificat médical. Nous vous invitons à vous reporter également au point 3.4 ci-après pour plus d'informations sur les règles internes.

### **3.3 Traitement portant sur des catégories particulières de données**

Le traitement des données à caractère personnel qui révèlent des données relatives à la santé est interdit, à moins qu'il ne soit justifié par des motifs visés à l'article 10, paragraphe 2 ou 3, du règlement. En raison du caractère sensible des données en question, les exceptions doivent être interprétées au sens strict.

L'article 10, paragraphe 3, du règlement autorise le traitement des données relatives à la santé lorsque cela est nécessaire "aux fins de la médecine préventive, des diagnostics médicaux, [...] et que le traitement de ces données est effectué par un praticien de la santé soumis au secret professionnel ou par une autre personne également soumise à une obligation de secret équivalente".

Cet article énonce deux conditions: 1) le traitement doit être *nécessaire* pour un diagnostic médical, et 2) il doit être effectué par un médecin tenu au secret médical. La première condition a été abordée au point 3.2 (licéité). La seconde condition est remplie dans le cadre du traitement proposé, étant donné que c'est le médecin qui a accès aux données relatives aux absences sans certificat médical.

En ce qui concerne le consentement des personnes concernées prévu par l'article 5, point d) et l'article 10, paragraphe 2, point a) du règlement, l'accord peut être donné, par exemple, par une déclaration faite au moment de la première visite médicale préventive annuelle que passera le membre du personnel après la date du présent avis. Elle peut se présenter sous la même forme que la demande de consentement aux tests de dépistage du sida. Néanmoins, la BEI est libre de choisir le calendrier et le mode d'obtention du consentement. Le CEPD ne voit, par exemple, aucune

---

<sup>1</sup> Cet avis n'aborde pas la question de savoir si et dans quelle mesure il peut être demandé aux membres du personnel de rendre compte de l'utilisation des jours sans certificat médical en cas de suspicion ou de preuve d'abus (par ex. les membres du personnel qui utilisent leurs jours de congés de maladie pour faire des courses en ville ou partir en vacances).

objection à ce que la BEI décide de diffuser un courrier électronique demandant un consentement par écrit, ou que les employés donnent leur consentement par d'autres moyens électroniques, en introduisant, par exemple, personnellement une mention dans une base de données utilisée par la BEI. Quoi qu'il en soit, lors de la demande de consentement, il faut s'assurer que le membre du personnel comprend bien qu'il peut refuser de donner son consentement ou qu'il peut le retirer à tout moment ultérieur, sans la moindre justification et sans être pénalisé. Il faut également indiquer clairement que ces informations ne seront utilisées qu'à des fins de prévention.

Au moment de la visite médicale annuelle, le médecin du Centre de médecine du travail (ou le médecin choisi par le membre du personnel) peut aussi s'enquérir, si le membre du personnel y a librement consenti, de la fréquence de ces courtes absences, et poser d'autres questions sur les motifs de ces absences, sous réserve que le membre du personnel accepte d'en parler.

Pour les raisons exposées ci-dessus, le CEPD estime que le seul fait de recueillir le consentement indubitable et explicite du membre du personnel peut rendre le traitement licite en vertu de l'article 5, point d) et de l'article 10, paragraphe 2, du règlement.

### **3.4. Changement de finalité / utilisation incompatible**

Aux termes de l'article 4, paragraphe 1, point b), du règlement, les données à caractère personnel doivent être collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes, et ne peuvent pas être traitées ultérieurement de manière incompatible avec ces finalités. L'article 6, paragraphe 1, du règlement prévoit que les données à caractère personnel ne peuvent être traitées pour des finalités autres que celles pour lesquelles elles ont été collectées que si le changement de finalité est expressément autorisé par les règles internes de l'institution ou de l'organe communautaire.

Les données relatives aux absences pour maladie sans certificat médical sont collectées et traitées par le système de "gestion du temps" aux fins de la gestion des absences. Si le médecin du Centre de médecine du travail doit avoir accès à ces données et doit les utiliser à des fins médicales, en particulier pour la prévention de maladies au niveau individuel des membres du personnel, il s'agit manifestement d'un changement de finalité car ces données sont collectées dans le cadre de la gestion du temps. Par conséquent, les règles internes de la BEI devraient autoriser expressément un tel changement de finalité, ce qui n'est pas le cas actuellement.

### **3.5 Qualité des données**

Aux termes de l'article 4, paragraphe 1, point d), du règlement, les données à caractère personnel doivent être exactes et, si nécessaire, mises à jour.

Le CEPD ne voit pas comment l'exactitude des données relatives à la santé est garantie pour ce traitement. Le système de "gestion du temps" ne comportera que le nombre de jours qu'un membre du personnel a saisi concernant les absences pour maladie sans certificat médical. Il s'agit d'informations générales très vagues. Le CEPD ne conteste pas que, comme l'affirme le médecin, les courtes absences répétées peuvent être le signe d'une maladie plus grave. Il incombe aux professionnels de la santé d'en tirer les conclusions qui s'imposent. Le CEPD fait cependant remarquer qu'en tout état de cause, les données introduites dans le système de "gestion du temps" ne peuvent révéler un quelconque problème médical dont un membre du personnel pourrait souffrir que de manière très lointaine, peu probante et peu fiable. Par conséquent, il peut être trompeur de tirer des conclusions générales du nombre de jours de congés de maladie sans certificat pris par un agent, et il peut être risqué d'élaborer un programme de prévention fondé sur ces statistiques potentiellement trompeuses.

#### 4. Conclusions

Sur la base de ce qui précède, le CEPD estime que la BEI violerait les dispositions précitées du règlement, si elle ne veillait pas à demander aux membres du personnel de consentir librement et indubitablement à l'accès du médecin du Centre de médecine du travail aux données concernant leurs absences pour maladie sans certificat. Lorsqu'on recueille ce consentement, il faut s'assurer que le membre du personnel comprend bien qu'il peut refuser son consentement ou le retirer à tout moment ultérieur, sans la moindre justification et sans être pénalisé. Il faut également indiquer clairement que ces informations ne seront utilisées qu'à des fins de prévention.

Les informations fournies aux personnes concernées ainsi que les règles internes et les documents établis en ce qui concerne tant le système de "gestion du temps" que le système relatif aux "dossiers médicaux" doivent également être modifiés en conséquence.

Fait à Bruxelles, le 3 août 2007

Joaquín BAYO DELGADO

Contrôleur européen adjoint de la protection des données

#### RESUME (pour le site Internet)

Afin de surveiller l'état de santé du personnel, l'accent étant mis sur la prévention précoce des risques pour la santé, il est prévu que le médecin du Centre de médecine du travail de la BEI ait accès à toutes les données relatives aux absences pour maladie sans certificat conservées dans l'application "gestion du temps". Ces absences peuvent durer au maximum trois jours consécutifs, et, à l'heure actuelle, aucune donnée en la matière n'est accessible au médecin.

Dans son avis, le CEPD a indiqué qu'il estimait que la BEI violerait certaines dispositions du règlement (licéité du traitement des données, principe de la qualité des données, traitement portant sur des catégories particulières de données), si elle ne veillait pas à demander aux membres du personnel de consentir librement et indubitablement à l'accès du médecin du Centre de médecine du travail aux données concernant leurs absences pour maladie sans certificat. Lorsqu'on recueille ce consentement, il faut s'assurer que le membre du personnel comprend bien qu'il peut refuser son consentement ou le retirer à tout moment ultérieur, sans la moindre justification, et sans être pénalisé. Il faut également indiquer clairement que ces informations ne seront utilisées qu'à des fins de prévention.