

Avis sur la notification d'un contrôle préalable reçue du délégué à la protection des données de l'Agence européenne pour la sécurité maritime concernant le "recrutement d'agents permanents, temporaires et contractuels"

Bruxelles, le 7 janvier 2008 (dossier 2007-566)

1. Procédure

Le 17 septembre 2007, le Contrôleur européen de la protection des données (**CEPD**) a reçu du délégué à la protection des données (**DPD**) de l'Agence européenne pour la sécurité maritime (**AESM**) une notification d'un contrôle préalable concernant le traitement de données à caractère personnel aux fins de recrutement d'agents permanents, temporaires et contractuels.

Les deux documents suivants étaient annexés à la notification:

- lignes directrices sur le recrutement d'agents temporaires - procédures externes;
- décision du conseil d'administration de l'Agence européenne pour la sécurité maritime du 24 novembre 2006 sur les dispositions générales de mise en œuvre de la procédure régissant le recrutement et l'utilisation d'agents contractuels à l'Agence européenne pour la sécurité maritime.

Le 24 octobre 2007, le CEPD a demandé des informations complémentaires au DPD, que celui-ci lui a transmises les 5 et 11 décembre 2007, en y joignant les deux documents suivants:

- contrat de niveau de service entre l'Office européen de sélection du personnel et les agences de régulation, signé le 14 mai 2007;
- note, datée du 22 octobre 2007, du directeur exécutif de l'AESM concernant la signature du contrat de niveau de service de l'EPSO.

Le projet d'avis a été transmis au DPD le 20 décembre 2007 afin de lui permettre de formuler ses observations, qu'il a fait parvenir le 3 janvier 2008.

2. Les faits

2.1. Contexte

L'objectif du traitement en question est l'organisation de la procédure de sélection à l'AESM, et notamment la gestion des candidatures à des postes permanents, temporaires et contractuels aux différents stades de la sélection, ainsi que la gestion des "listes de réserve de l'AESM pour des postes à pourvoir similaires".

Les **agents temporaires** sont exclusivement sélectionnés par l'AESM, qui peut publier un appel à candidatures (externe), à condition que le poste ne puisse pas être pourvu au sein de l'agence et qu'il n'existe pas de liste de réserve pour un poste à pourvoir similaire.

Les **agents permanents et contractuels** peuvent être sélectionnés soit par l'AESM (commençant par la publication d'un avis de vacance) soit au moyen de la base de données de l'EPSO. Celle-ci est utilisée pour le recrutement de nouveaux fonctionnaires et agents contractuels qui ont réussi les épreuves de la procédure de sélection organisée par l'EPSO¹. L'accès aux bases de données de l'EPSO - Liste de réserve électronique (eRL) et base de données des agents contractuels (CARL) - est accordé dans le contrat de niveau de service de l'EPSO qui a été signé récemment. Toutefois, d'après les informations disponibles, l'AESM n'a pas encore eu recours à ce service pour le recrutement de nouveaux fonctionnaires.

Le responsable du traitement est le chef de l'unité A "Administration" au sein de l'AESM. Son adjoint, le chef de le secteur "Ressources humaines" de l'unité A (secteur "**Ressources humaines**") assume le rôle du responsable adjoint du traitement.

2.2. Description des différentes procédures de sélection

Sélection d'agents permanents et temporaires: D'après les informations disponibles, la sélection d'agents permanents (titularisés) et temporaires se fait selon les mêmes principes et commence par la publication d'un appel à candidatures par l'AESM. Les candidatures soumises à la suite de cet appel sont enregistrées par le secteur "Ressources humaines" qui envoie également un accusé de réception à tous les candidats.

Au plus tard trois semaines après la date limite de soumission, le secteur "Ressources humaines" fournit aux membres du comité de sélection une liste de candidats, un premier tableau de sélection ainsi que les candidatures. Le **tableau de sélection** contient les éléments en fonction desquels sont évaluées les candidatures (nationalité, diplôme, durée de l'expérience professionnelle dans le cas des agents temporaires; catégorie et grade dans le cas des agents permanents; respect de la date d'échéance pour la présentation de la candidature).

Le **comité de sélection** est nommé par l'autorité investie du pouvoir de nomination pour chaque nouvelle procédure de sélection et il se compose, en principe, de membres du personnel de l'AESM (le chef de l'unité concernée et au moins deux autres membres ayant au minimum un grade équivalent à celui du poste à pourvoir). Des "assesseurs externes" (personnel d'autres institutions ou agences européennes) peuvent être invités à siéger au sein du comité de sélection (en particulier en cas de sélection de hauts fonctionnaires ou de sélection exigeant des connaissances spécifiques). Tous les membres du comité de sélection respectent la confidentialité de la procédure.

Le comité de sélection est convoqué à une réunion de coordination au cours de laquelle il dresse une **liste des candidats les plus qualifiés pour un entretien** et il établit une grille d'évaluation, la structure de l'entretien, ainsi que la structure et, en cas de recrutement d'agents temporaires, le contenu de l'éventuelle épreuve écrite.

Après les entretiens et les éventuelles épreuves écrites, le comité de sélection établit une **liste d'aptitude définitive** qu'il soumet à l'autorité investie du pouvoir de nomination. Celle-ci peut décider d'organiser un nouvel entretien auquel elle peut même convier des candidats qui ne figurent pas sur la liste d'aptitude dressée par le comité de sélection.

¹ Ces procédures de sélection ont déjà fait l'objet d'un contrôle préalable - cf. avis du CEPD **2004-236**, daté du 24 février 2006, (fonctionnaires) et avis du CEPD **2005-366**, daté du 14 novembre 2006 (agents contractuels).

Enfin, l'autorité investie du pouvoir de nomination décide soit de nommer un candidat soit de clore la procédure sans pourvoir le poste. Une fois que la décision finale est prise, tous les candidats sont informés sur l'issue de leur candidature.

La liste d'aptitude définitive établie par le comité de sélection pour un poste temporaire spécifique est utilisée comme **liste de réserve pour des postes à pourvoir similaires**. Elle reste valable pendant deux ans après la date limite de dépôt des candidatures et sa validité peut être étendue par une décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination. Elle est utilisée par un chef d'unité qui doit pourvoir un poste similaire pour convier les candidats qui satisfont aux conditions requises à un entretien. À cette fin, le CV et les résultats de l'évaluation des candidats inscrits sur les différentes listes de réserve pour des postes à pourvoir similaires sont communiqués au chef et/ou au responsable de projet de l'unité qui recrute. Si le résultat de l'entretien avec le chef d'unité est positif, le candidat est recruté sur la base de la liste de réserve.

Sélection d'agents contractuels: Comme indiqué précédemment, il existe, pour la sélection d'agents contractuels, deux procédures qui font appel à un **comité de sélection** qui se compose de trois à quatre membres (un membre de l'unité "Ressources humaines", deux membres de l'unité concernée et un quatrième membre éventuel faisant partie d'une autre unité ou étant une personne extérieure à l'AESM). Le comité du personnel est informé sur chaque procédure de sélection et peut désigner une personne à titre d'observateur.

En cas de procédure de sélection **recourant à la base de données de l'EPSO**, les candidats les plus qualifiés qui figurent sur la liste déjà validée par l'EPSO² sont présélectionnés par le comité de sélection et conviés à un **entretien**.

En cas de procédure de sélection qui commence par la publication d'un **avis de vacance** par l'AESM, les candidatures sont évaluées par le comité de sélection le but étant d'admettre les candidats aux **épreuves écrites** organisées par l'agence (ou par l'EPSO³), ainsi qu'à l'**entretien**.

Il existe deux procédures exceptionnelles qui ne prévoient pas d'épreuves écrites obligatoires (article 5, paragraphes 4 et 5, de la décision du conseil d'administration de l'AESM du 24 novembre 2006):

- pour le recrutement d'un agent contractuel du groupe de fonctions IV⁴ dans l'intérêt du service lorsqu'il n'y a pas de candidats appropriés dans la base de données de l'EPSO;
- pour un "remplacement rapide" lorsqu'il n'y a pas de liste d'aptitude ou "lorsque l'évaluation des candidats inscrits sur une liste d'aptitude est insatisfaisante". Pour les groupes de fonctions I et II⁵, il convient d'organiser des épreuves pratiques pour tester des aptitudes ou des compétences générales, telles que la dactylographie.

² Cf. article 5, paragraphe 1, point g), de la décision de la Commission C(2004) 1313, du 7 avril 2004, fixant les dispositions générales d'exécution relatives aux procédures régissant l'engagement et l'emploi des agents contractuels à la Commission.

³ Cf. article 82, paragraphe 2, du régime applicable aux autres agents des Communautés européennes.

⁴ Cf. article 2, paragraphe 1, point d), de la décision du conseil d'administration de l'AESM du 24 novembre 2006: niveau de qualification minimal: cycle complet d'études universitaires de trois ans au moins sanctionné par un diplôme et expérience professionnelle appropriée d'au moins un an.

⁵ Cf. article 2, paragraphe 1, points a) et b), de la décision du conseil d'administration de l'AESM du 24 novembre 2006: niveau de qualification minimal pour le groupe de fonctions I: achèvement de la scolarité obligatoire et pour le groupe de fonctions II: niveau d'enseignement

Sur la base des résultats de la procédure de sélection décrite ci-dessus, l'AESM établit une **liste de lauréats** valable jusqu'à douze mois à compter de son établissement, aux termes de laquelle l'autorité autorisée à conclure les contrats peut en étendre la validité.

2.3. Catégories de données traitées

D'après les informations fournies dans la notification, les données suivantes sont traitées dans le présent dossier:

- données d'identification (notamment les données permettant l'organisation de la procédure de sélection): nom (à la naissance et utilisé actuellement), prénom, date de naissance, sexe, adresse électronique, adresse postale (rue, code postal, ville, pays), numéro de téléphone, numéro de télécopieur; ainsi que toute autre information sur le handicap du candidat nécessaire pour l'organisation de la procédure de sélection;
- données permettant de vérifier que les critères d'admissibilité sont respectés: nationalité, langues, études (titre du diplôme, année où il a été délivré, nom de l'organisme qui l'a délivré), expérience professionnelle;
- résultats des tests de présélection ou des tests écrits et oraux (le cas échéant);
- autres informations figurant dans le CV européen (photographie, ainsi que aptitudes et compétences "sociales, organisationnelles et autres");
- déclaration sur l'honneur selon laquelle le candidat "*jouit pleinement de ses droits civiques*";
- lettre de motivation;
- copies des diplômes et des attestations de travail (pour ceux qui participent aux entretiens);
- les formulaires "entité légale" et signalétique financier (pour les personnes qui participent aux entretiens et ont droit à un remboursement).

2.4. Informations fournies aux personnes concernées

Selon les informations fournies le 5 décembre 2007⁶, une **clause de protection des données** a été diffusée sur le site web de l'AESM, dans la rubrique "Career Opportunity", à l'adresse suivante: www.emsa.europa.eu/end179d006.html. Cette clause est libellée comme suit:

"Toutes les données à caractère personnel fournies par le candidat sont traitées conformément au règlement (CE) n° 45/2001 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions et organes communautaires et à la libre circulation de ces données. Elles sont traitées exclusivement aux fins de l'exercice de recrutement. Le candidat dispose du droit d'accès à ses données à caractère personnel et du droit de rectifier les données inexactes ou incomplètes. Si le candidat a des questions concernant le traitement de ses données à caractère personnel, il les adresse au responsable adjoint du traitement des données, chef de la section "Ressources humaines". Le candidat dispose à tout moment d'un droit de recours auprès du Contrôleur européen de la protection des données."

Par ailleurs, une autre page web sur la protection des données à caractère personnel a été créée sur le site web de l'AESM à l'adresse suivante: www.emsa.europa.eu/end179d008.html. On y trouve les définitions du champ d'application du règlement (CE) n° 45/2001, des données à caractère

supérieur sanctionné par un diplôme ou certificat sanctionnant une formation professionnelle pertinente et expérience professionnelle appropriée de trois ans ou diplôme d'études secondaires plus formation spécialisée supplémentaire de deux ans et expérience professionnelle pertinente de cinq ans.

⁶ Cette modification a été apportée à la suite de l'avis **2005-567** rendu par le CEPD le 20 novembre 2007 à propos du recrutement d'experts nationaux détachés auprès de l'AESM.

personnel, du traitement des données à caractère personnel, des catégories spéciales de données, de la personne concernée, du responsable (adjoint) du traitement des données, ainsi que des informations sur les principes de la protection des données énoncés à l'article 4 du règlement, les droits de la personne concernée, le DPD (y compris, boîte aux lettres fonctionnelle) et le CEPD.

Cette page web sur la protection des données à caractère personnel contient en outre un lien vers un document intitulé "**Protection des données à caractère personnel concernant le recrutement d'agents permanents, d'agents temporaires, d'agents contractuels et d'experts nationaux détachés**" (www.emsa.europa.eu/Docs/legis/dpo_recruitment.pdf). Ce document fournit les informations suivantes:

- identité du responsable (adjoint) du traitement (y compris son adresse postale),
- objectif du traitement (y compris la possibilité d'un traitement ultérieur du CV et des résultats de l'évaluation en vue d'un recrutement sur la base des différentes listes de réserve pour un poste à pourvoir similaire),
- catégories de données traitées,
- base juridique (ainsi que informations sur la licéité du traitement aux termes de l'article 5, point a), du règlement (CE) n° 45/2001),
- quelques destinataires des données traitées,
- existence des droits d'accès et de rectification, ainsi que leur limitation,
- droit de saisir le CEPD (y compris un lien vers sa page web).

2.5. Droits d'accès et de rectification

D'après les informations disponibles sur les pages web précitées de l'AESM, les demandes d'accès ou de rectification des données personnelles traitées dans le cadre de la procédure de sélection sont adressées au responsables adjoint du traitement des données (chef du secteur "Ressources humaines").

Dans le document intitulé "Protection des données à caractère personnel concernant le recrutement d'agents permanents, d'agents temporaires, d'agents contractuels et d'experts nationaux détachés", il est néanmoins précisé que "pour des raisons pratiques, les données ne peuvent pas être actualisées ou rectifiées après la date de clôture de la procédure de sélection". Dans les observations du DPD sur le projet d'avis daté du 3 janvier 2008, il est clairement indiqué que cette restriction ne devrait concerner que les données correspondantes aux **critères d'admissibilité**. Il devrait être possible de corriger les **données d'identification** même après la date de clôture des différentes procédures de sélection.

2.6. Transferts de données

Les données peuvent être divulguées aux destinataires suivants:

- secteur "Ressources humaines" (personne(s) chargée(s) d'assister le comité de sélection),
- membres du comité de sélection,
- autorité investie du pouvoir de nomination (directeur exécutif),
- chef et/ou responsable de projet d'une unité ayant un poste à pourvoir similaire (CV et résultats de l'évaluation des candidats inscrits sur la "liste de réserve de l'AESM pour des postes à pourvoir similaires")
- médiateur européen,
- tribunal de la fonction publique de l'Union européenne,
- SAI
- CEPD.

2.7. Conservation des données

Pour l'heure, les documents provenant de tous les exercices de recrutement qui ont eu lieu depuis 2003 sont conservés. L'AESM a l'intention de limiter la durée de conservation. Elle est consciente que la question doit être examinée conformément aux conclusions du groupe de travail sur les délais et le verrouillage.

2.8. Mesures de sécurité

(...)

3. Aspects juridiques

3.1. Contrôle préalable

Applicabilité du règlement (CE) n° 45/2001: La gestion des données qui figurent dans les candidatures à des postes d'agents permanents, temporaires et contractuels constitue un traitement de données à caractère personnel ("*toute information concernant une personne physique identifiée ou identifiable*" - article 2, point a), dudit règlement). Le traitement des données est réalisé par un organe communautaire dans l'exercice de ses activités, qui relèvent du champ d'application du droit communautaire (article 3, paragraphe 1, du règlement). Les données qui figurent dans les candidatures sont traitées manuellement, mais elles sont contenues dans un fichier (article 3, paragraphe 2, du règlement). Par conséquent, le règlement (CE) n° 45/2001 est applicable.

Justification du contrôle préalable: Conformément à l'article 27, paragraphe 1, du règlement, "*les traitements susceptibles de présenter des risques particuliers au regard des droits et libertés des personnes concernées du fait de leur nature, de leur portée ou de leurs finalités sont soumis au contrôle préalable du contrôleur européen de la protection des données*". L'article 27, paragraphe 2, du règlement énumère les traitements susceptibles de présenter de tels risques. Cette énumération comprend l'article 27, paragraphe 2, point b), "*les traitements destinés à évaluer des aspects de la personnalité des personnes concernées, tels que leur compétence, leur rendement ou leur comportement*".

La procédure de recrutement constitue à l'évidence une opération de traitement de données à caractère personnel dans le but d'évaluer des aspects de la personnalité des candidats. Elle est dès lors soumise au contrôle préalable du CEPD.

Contrôle préalable effectué a posteriori: Le contrôle préalable ayant pour objectif d'examiner des situations susceptibles de présenter certains risques, le CEPD devrait rendre un avis avant le début du traitement. Or, en l'espèce, le traitement a déjà eu lieu. En tout cas, il ne s'agit pas d'un problème grave dans la mesure où toute recommandation formulée par le CEPD peut encore être adoptée.

Échéances: Le CEPD a reçu la notification du DPD le 17 septembre 2007. Conformément à l'article 27, paragraphe 4, du règlement (CE) n° 45/2001, le CEPD doit rendre un avis dans un délai de deux mois. La procédure a été suspendue pour une période de 61 (47 + 14) jours. En conséquence, le présent avis doit être rendu le 18 janvier 2008 au plus tard.

3.2. Licéité du traitement

L'article 5 du règlement (CE) n° 45/2001 énonce les critères à respecter pour garantir la licéité du traitement de données à caractère personnel. Selon l'article 5, point a), "*le traitement doit être 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 ou relevant de l'exercice légitime de l'autorité publique dont est investi l'institution ou l'organe communautaire*". Le traitement des données à caractère personnel effectué pour l'exécution de missions d'intérêt public comprend "*le traitement de données à caractère personnel nécessaires pour la gestion et le fonctionnement de ces institutions et organes*" (considérant 27).

La procédure de sélection est nécessaire pour la gestion et le fonctionnement de l'AESM. Conformément à l'article 6, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 1406/2002 instituant une Agence européenne pour la sécurité maritime⁷, le statut des fonctionnaires des Communautés européennes, le régime applicable aux autres agents des Communautés européennes et les réglementations prises d'un commun accord par les institutions des Communautés européennes aux fins de l'application de ce statut et de ce régime s'appliquent au personnel de l'agence.

En conséquence, la base juridique pour la sélection du personnel de l'AESM se trouve dans les dispositions suivantes:

- articles 27 à 34 du statut,
- articles 12 à 15 du régime applicable aux autres agents, tel qu'il est mis en oeuvre par la décision de la Commission C(2004)1313, du 7 avril 2004, fixant les dispositions générales d'exécution relatives aux procédures régissant l'engagement et l'emploi des agents contractuels à la Commission, telle que modifiée par les décisions de la Commission C(2004)2862 du 27 juillet 2004, C(2004)4952 du 17 décembre 2004 et C(2005)5411 du 16 décembre 2005, ainsi que les lignes directrices sur le recrutement d'agents temporaires - procédures externes,
- articles 82 à 84 du régime applicable aux autres agents, tel qu'il est mis en oeuvre par la décision du conseil d'administration de l'AESM du 24 novembre 2006 sur les dispositions générales de mise en oeuvre de la procédure régissant le recrutement et l'utilisation d'agents contractuels à l'Agence européenne pour la sécurité maritime. Cette base juridique confirme la licéité du traitement.

3.3. Traitement de catégories spéciales de données

La procédure de recrutement peut nécessiter le traitement des catégories spéciales de données suivantes:

- données relatives à la santé (informations sur le handicap du candidat nécessaires à l'organisation de la sélection),
- données qui révèlent l'origine raciale ou ethnique (communication spontanée d'une photographie),
- données qui révèlent les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques ou l'appartenance syndicale (communication spontanée de données classées dans le CV européen dans la rubrique "aptitudes et compétences sociales, organisationnelles et autres"),
- données relatives à des infractions et à des condamnations pénales (déclaration selon laquelle le candidat jouit pleinement de ses droits civiques).

Conformément à l'article 10, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 45/2001, "*le traitement des données à caractère personnel qui révèlent l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, l'appartenance syndicale, ainsi que le traitement des données relatives à la santé ou à la vie sexuelle sont interdits*" sauf dans des circonstances spécifiques prédéfinies. En particulier, ces catégories spéciales de données peuvent être traitées si la "*personne concernée a donné son consentement explicite à un tel traitement*" (article 10, paragraphe 2, point a), du règlement) ou si "*le traitement est nécessaire afin de respecter les obligations et les droits spécifiques du responsable du traitement en matière de droit du travail, dans la mesure où il est autorisé par les traités instituant les Communautés européennes ou d'autres actes législatifs adoptés sur la base de ces traités*" (article 10, paragraphe 2, point b), du règlement).

⁷ Règlement (CE) n° 1406/2002 du Parlement européen et du Conseil du 27 juin 2002 instituant une Agence européenne pour la sécurité maritime, tel que modifié en dernier lieu par le règlement (CE) n° 1644/2003 du Parlement européen et du Conseil du 22 juillet 2003.

Pour ce qui est du traitement de données concernant le handicap du candidat, il faut considérer que la personne concernée, en communiquant cette information, consent au traitement de ce type de données aux termes de l'article 10, paragraphe 2, point a), du règlement. Par ailleurs, cette information est fournie afin de permettre au responsable du traitement de respecter l'obligation particulière qui lui est faite dans le domaine du droit du travail, qui est d'adapter la procédure de sélection aux besoins particuliers de chaque candidat (délais plus longs, équipement informatique spécifique pour les épreuves écrites, etc.), conformément à l'article 10, paragraphe 2, point b), du règlement.

La communication spontanée de données qui révèlent l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques ou l'appartenance syndicale devrait également être considérée comme étant autorisée aux termes de l'article 10, paragraphe 2, point a), du règlement. En fait, en communiquant des données qui ne lui sont pas demandées, la personne concernée consent au traitement de ces catégories spéciales de données.

En outre, conformément à l'article 10, paragraphe 5, du règlement, "*le traitement de données relatives aux infractions ou aux condamnations pénales ne peut être effectué que s'il est autorisé par les traités instituant les Communautés européennes ou d'autres actes législatifs adoptés sur la base de ces traités*". La base juridique pour le traitement de ces données se trouve à l'article 28, point a), du statut, ainsi qu'à l'article 12, paragraphe 2, point a), et à l'article 82, paragraphe 3, point a), du régime applicable aux autres agents. Le traitement de la déclaration sur l'honneur selon laquelle le candidat "*jouit pleinement de ses droits civiques*" est dès lors pleinement conforme à l'article 10, paragraphe 5, du règlement.

3.4. Qualité des données

Loyauté et licéité: Les données à caractère personnel doivent "*être traitées loyalement et licitement*" (article 4, paragraphe 1, point a), du règlement). La licéité a déjà été examinée (voir point 3.2.) et la loyauté le sera dans le point "Information de la personne concernée" (voir point 3.9.).

Pertinence et proportionnalité: Conformément à l'article 4, paragraphe 1, point c), du règlement, les données à caractère personnel doivent être "*adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées et pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement*".

Le traitement de données administratives ou de données relatives à l'évaluation est nécessaire pour évaluer les candidats pendant une procédure de sélection typique. Il est dès lors conforme à l'article 4, paragraphe 1, point c), du règlement.

En ce qui concerne le traitement ultérieur de données collectées dans le cadre de la procédure de sélection ordinaire aux fins d'un recrutement éventuel sur la base d'une liste de réserve de l'AESM pour des postes à pourvoir similaires, le CEPD note que les données relatives à l'évaluation fournies par un comité de sélection institué pour un poste à pourvoir donné sont communiquées au chef et/ou au responsable de projet d'une unité ayant un autre poste similaire à pourvoir afin de leur permettre d'organiser un entretien avec les candidats appropriés et, en cas d'issue positive, de recruter directement sur la base de cette liste de réserve. Cette utilisation de données relatives à l'évaluation est conforme aux principes de qualité des données énoncés à l'article 4, paragraphe 1, point c), du règlement (voir également points 3.6., 3.7. et 3.9.).

Exactitude: En vertu de l'article 4, paragraphe 1, point d), du règlement, les données à caractère personnel doivent être "*exactes et, si nécessaire, mises à jour*". Par ailleurs, "*toutes les mesures raisonnables sont prises pour que les données inexactes ou incomplètes, au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées ou pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement, soient effacées ou rectifiées*".

La procédure de sélection proprement dite offre la garantie que les données sont exactes et mises à jour dès lors qu'un grand nombre de données à caractère personnel fournies pendant la procédure de recrutement le sont par la personne concernée et que la section "Ressources humaines" demande aux candidats d'informer l'AESM de toute modification concernant ces données. Par ailleurs, l'utilisation d'un tableau de sélection rend les données aussi exactes et objectives que possible. En outre, l'invitation à recourir aux droits d'accès et de rectification contribue à l'exactitude et à la mise à jour des données (voir point 3.8.).

3.5. Conservation des données

En vertu de l'article 4, paragraphe 1, point e), du règlement, les données à caractère personnel doivent être "*conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles elles sont collectées ou pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement*".

Comme indiqué précédemment, aucune limite n'a été fixée jusqu'à présent pour la conservation des fichiers de données à caractère personnel. Cela signifie que les fichiers de recrutement les plus anciens peuvent être conservés depuis environ quatre ans (l'AESM ayant été instituée en 2003).

L'AESM est consciente qu'il est nécessaire de limiter la durée de conservation des données à caractère personnel après la cessation des fonctions et que la période de conservation devrait être fixée conformément aux conclusions du groupe de travail sur les délais et le verrouillage.

Le CEPD souhaiterait souligner qu'il est nécessaire d'établir une distinction entre les trois différentes catégories de personnes concernées, à savoir les candidats recrutés, les candidats non recrutés et les candidats non recrutés dont les noms ont été inscrits sur les "listes de réserve de l'AESM pour des postes à pourvoir similaires".

En ce qui concerne les candidats recrutés, dont les données sont conservées dans un fichier personnel, le CEPD souhaiterait rappeler que, dans pareil cas, une période de conservation des données de dix ans à compter de la cessation de l'emploi ou du dernier versement de la pension a été jugée raisonnable⁸.

⁸ cf. les avis suivants concernant la notation du personnel statutaire: CEPD **2007-406** du 3 août 2007 (Médiateur européen), CEPD **2006-297** du 19 octobre 2006 (Conseil économique et social), CEPD **2005-218** du 15 décembre 2005 (Commission), CEPD **2004-293** du 28 juillet 2005 (OHMI), CEPD **2004-281** du 4 juillet 2005 (Cour de justice des Communautés européennes).

Pour ce qui est des candidats non recrutés, le CEPD constate que la période de conservation des données les concernant est fixée par rapport aux délais prévus pour l'éventuel réexamen de la décision prise au cours de la procédure de sélection (plainte auprès du Médiateur européen, recours devant le Tribunal de la fonction publique), ainsi que dans le respect de l'article 49 des modalités d'exécution du règlement financier (audit). Par ailleurs, la validité des différentes listes (de réserve) (deux ans pour les agents temporaires, un an pour les agents contractuels - avec possibilité de prolongation pour les deux) doit être dûment prise en considération.

3.6. Utilisation compatible / changement de finalité

Selon l'article 4, paragraphe 1, point b), du règlement (CE) n° 45/2001, les données à caractère personnel doivent être "*collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes, et ne pas être traitées ultérieurement de manière incompatible avec ces finalités*".

Comme indiqué précédemment, les données collectées dans le cadre d'une procédure de sélection d'agents temporaires peuvent être traitées ultérieurement au cours de procédures de sélection pour des postes à pourvoir similaires, et la personne concernée est clairement informée d'une telle utilisation éventuelle (voir points 2.4. et 3.9.). Le CEPD estime que ce traitement ultérieur n'est pas incompatible avec le traitement initial et que l'article 4, paragraphe 1, point b), est dès lors dûment respecté.

3.7. Transfert de données

Comme indiqué précédemment, les données à caractère personnel traitées dans le cadre de la procédure de sélection peuvent être transférées aux destinataires suivants:

- secteur "Ressources humaines" (personne(s) chargée(s) d'assister le comité de sélection),
- membres du comité de sélection (y compris personnes provenant d'autres institutions et agences communautaires),
- autorité investie du pouvoir de nomination (directeur exécutif),
- chef et/ou responsable de projet d'une unité ayant un poste à pourvoir similaire (CV et résultats de l'évaluation des candidats inscrits sur la "liste de réserve de l'AESM pour des postes à pourvoir"),
- médiateur européen, tribunal de la fonction publique de l'Union européenne, SAI et CEPD.

Conformément à l'article 7 du règlement (CE) n° 45/2001, "*les données à caractère personnel ne peuvent faire l'objet de transferts entre institutions ou organes communautaires ou en leur sein que si elles sont nécessaires à l'exécution légitime de missions relevant de la compétence du destinataire*" (paragraphe 1) et "*le destinataire traite les données à caractère personnel uniquement aux fins qui ont motivé leur transmission*" (paragraphe 3).

Le CEPD note que les transferts internes susvisés s'inscrivent dans le cadre de l'exécution légitime des missions relevant de la compétence du destinataire. En effet, ces données sont nécessaires à la gestion des deux types de procédures de sélection à l'AESM (typique et "sur la base des listes de réserve"), ainsi qu'à l'exécution de la mission de surveillance de chacune d'elles, y compris l'audit interne. En conséquence, l'article 7, paragraphe 1, du règlement est respecté.

Toutefois, afin de veiller au plein respect de l'article 7, paragraphe 3, du règlement, le CEPD recommande de rappeler à tous les destinataires qu'ils sont tenus de ne pas utiliser les données collectées à d'autres fins que celle qui a motivé leur transmission.

3.8. Droits d'accès et de rectification

Conformément à l'article 13, point c), du règlement, la personne concernée a "*le droit d'obtenir, sans contrainte, la communication, sous une forme intelligible, des données faisant l'objet des traitements, ainsi que de toute information disponible sur l'origine de ces données*". En vertu de l'article 14 du règlement, la personne concernée a "*le droit d'obtenir la rectification de données inexactes ou incomplètes*".

Les droits d'accès et de rectification peuvent être limités conformément à l'article 20, paragraphe 1, du règlement, en particulier, "*pour autant qu'une telle limitation constitue une mesure nécessaire pour (...) garantir la protection des droits et libertés d'autrui*".

D'après les informations fournies dans les clauses susvisées portant sur la protection des données, les demandes d'accès ou de rectification de données à caractère personnel traitées dans le cadre de la procédure de sélection doivent être adressées au responsable adjoint du traitement des données (chef du secteur "Ressources humaines"). Toutefois, pour des raisons pratiques, les données ne peuvent pas être actualisées ou rectifiées après la date de clôture de la procédure de sélection.

Droit d'accès: Le CEPD souhaiterait souligner que, en principe, la personne concernée se voit accorder un droit d'accès à l'ensemble de ses données à caractère personnel traitées dans le cadre de la procédure de sélection considérée. En particulier, les personnes concernées se voient accorder un droit d'accès aux **résultats de leur évaluation** à tous les stades de la procédure de sélection (épreuves de présélection, écrites et orales), sauf si l'exception visée à l'article 20, paragraphe 1, point c), du règlement peut être appliquée en l'espèce (résultats comparatifs, avis de chaque membre du comité de sélection et du chef d'unité ayant à poste à pourvoir similaire). En tout cas, les personnes concernées se voient communiquer leurs résultats globaux.

Droit de rectification: Le CEPD constate que le droit de rectification peut s'appliquer uniquement aux données factuelles traitées dans le cadre des différentes procédures de sélection.

Par ailleurs, le CEPD note que la limitation de ce droit après la date de clôture devrait s'appliquer uniquement aux données qui sont conformes aux **critères d'admissibilité** (et pas aux données d'identification qui peuvent être rectifiées à tout moment au cours de la procédure de sélection). Le CEPD convient que cette restriction est nécessaire pour garantir à tous les candidats des conditions objectives, sûres et cohérentes (loyauté de la procédure de sélection) conformément à l'article 20, paragraphe 1, point c), du règlement. En tout cas, les candidats sont clairement informés de la portée de cette restriction (voir point 3.9.).

3.9. Information de la personne concernée

Afin de garantir la transparence et la loyauté du traitement des données à caractère personnel, les articles 11 et 12 du règlement (CE) n° 45/2001 énumèrent les informations qu'il y a lieu de fournir aux personnes concernées. L'article 11 est applicable lorsque "*les données sont collectées auprès de la personne concernée*" et l'article 12, lorsque les données ne sont pas collectées auprès de la personne concernée. Les données traitées dans le cadre de la procédure de sélection sont fournies par la personne concernée (données figurant dans l'acte de candidature), ainsi que par d'autres personnes (données relatives à l'évaluation fournies par le comité de sélection). Par conséquent, les articles 11 et 12 sont tous les deux applicables.

Comme indiqué précédemment, les informations concernant le recrutement liées au traitement de données sont fournies dans les deux documents suivants:

- clause de protection des données diffusée sur le site web de l'AESM, dans la rubrique "Career Opportunity", à l'adresse suivante: www.emsa.europa.eu/end179d006.html,
- document intitulé "Protection des données à caractère personnel concernant le recrutement d'agents permanents, d'agents temporaires, d'agents contractuels et d'experts nationaux détachés", accessible sur le site web de l'AESM à l'adresse suivante: www.emsa.europa.eu/end179d008.html.

Ces deux documents contiennent les informations suivantes:

- identité du responsable (adjoint) du traitement (y compris son adresse postale),
- objectif du traitement (y compris la possibilité d'un traitement ultérieur du CV et des résultats d'évaluation en vue d'un recrutement sur la base des différentes listes de réserve pour un poste à pourvoir similaire),
- catégories de données traitées,
- base juridique,
- quelques destinataires des données traitées (personnes responsables au sein du secteur "Ressources humaines", membres du comité de sélection, directeur exécutif),
- existence des droits d'accès et de rectification, ainsi que leur limitation,
- droit de saisir le CEPD (y compris un lien vers sa page web).

Afin de garantir le respect intégral des articles 11 et 12 du règlement, le CEPD recommande que les informations sur d'éventuels destinataires soient complétées (afin d'y inclure une référence au Médiateur européen, au Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne, au SAI et au CEPD), et que les informations sur les délais applicables à la conservation des données soient ajoutées (une fois que ces délais auront été fixés conformément aux recommandations visées au point 3.5.).

Par ailleurs, il convient de clarifier les informations concernant la limitation du droit de rectification après la date de clôture des différentes procédures de sélection, qui sont fournies dans le document intitulé "Protection des données à caractère personnel en rapport avec le recrutement d'agents permanents, d'agents temporaires, d'agents contractuels et d'experts nationaux détachés", afin qu'elles se réfèrent uniquement aux données correspondantes aux critères d'admissibilité.

Enfin, la clause de protection des données diffusée sur le site web de l'AESM, dans la rubrique "Career Opportunity", doit directement se référer (par un lien direct) au document plus détaillé intitulé "Protection des données à caractère personnel concernant le recrutement d'agents permanents, d'agents temporaires, d'agents contractuels et d'experts nationaux détachés" (actuellement accessible uniquement via le site web de l'AESM dédié à la protection des données).

3.10. Mesures de sécurité

Conformément à l'article 22 du règlement (CE) n° 45/2001, le "*responsable du traitement met en oeuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour assurer un niveau de sécurité approprié au regard des risques présentés par le traitement et de la nature des données à caractère personnel à protéger*". Ces mesures de sécurité sont prises "*notamment afin d'empêcher toute diffusion ou tout accès non autorisés, toute destruction accidentelle ou illicite, toute perte accidentelle ou toute altération, ainsi que toute autre forme de traitement illicite*".

Le CEPD estime que les mesures de sécurité adoptées en l'espèce sont adéquates au regard de l'article 22 du règlement.

4. Conclusion

Rien ne permet de conclure à un manquement aux dispositions du règlement (CE) n° 45/2001, sous réserve que les considérations qui précèdent soient pleinement prises en compte. Il est à noter en particulier que l'AESM devrait:

- prévoir une durée appropriée de conservation des données des candidats recrutés et des candidats non recrutés (article 4, paragraphe 1, point e), du règlement);
- rappeler aux destinataires de données qu'ils sont tenus de ne pas utiliser les données collectées à des fins autres que celle qui a motivé leur transmission (article 7, paragraphe 3, du règlement);
- veiller à ce que la personne concernée ait accès aux résultats de son évaluation à tous les stades de la procédure de sélection, sauf si l'exception prévue à l'article 20, paragraphe 1, point c), du règlement peut être appliquée en l'espèce (article 13 du règlement);
- revoir les informations fournies aux personnes concernées afin d'y inclure des informations sur tous les destinataires, les délais de conservation applicables (une fois qu'ils auront été fixés), et de clarifier la portée de la restriction du droit de rectification (articles 11 et 12 du règlement);
- modifier la clause de protection des données diffusée sur le site web de l'AESM, dans la rubrique "Career Opportunity", afin d'y inclure une référence directe (un lien direct) au document plus détaillé intitulé "Protection des données à caractère personnel concernant le recrutement d'agents permanents, d'agents temporaires, d'agents contractuels et d'experts nationaux détachés" (articles 11 et 12 du règlement).

Fait à Bruxelles, le 7 janvier 2008

(signé)

Peter HUSTINX