



## **Avis sur la notification d'un contrôle préalable reçue du Délégué à la protection des données de la Commission européenne concernant la procédure de sélection des intérimaires**

Bruxelles, le 4 juin 2010 (Dossier 2008-704)

### **1. Procédure**

Par courrier électronique en date du 24 novembre 2008, le Délégué à la protection des données (DPD) de la Commission européenne (Commission) a soumis au Contrôleur européen de la protection des données (CEPD) une notification dans le sens de l'article 27.3 du règlement (CE) n° 45/2001 (le règlement), concernant le dossier "Gestion des intérimaires - procédure de sélection".

Une demande d'informations complémentaires a été faite le 14 janvier 2009 avec un rappel le 6 août 2009. Des réponses ont été apportées le 22 avril 2010. Le 28 avril 2010, le projet d'avis du CEPD a été envoyé au DPD afin de lui permettre d'apporter ses commentaires. Ces derniers ont été reçus le 1 juin 2010.

### **2. Les faits**

Un traitement de données relatif à la sélection et à la gestion des intérimaires est **mis en place** par la DG HR B2 (responsable du traitement).

Le traitement a pour **finalité** de permettre à la Commission de sélectionner les personnes susceptibles de pourvoir un poste en intérim pour faire face à des besoins temporaires de personnel.

Les **personnes concernées** sont les personnes candidats à une position d'intérimaire à la Commission. Les postes à pourvoir en intérim sont limitativement les suivants: assistant, secrétariat, commis et huissier. En cas de sélection d'un candidat par le biais d'une agence d'intérim, la Commission conclut un contrat de prestation de services avec l'agence; les intérimaires étant dans ce cas employés par l'agence d'intérim et soumis au droit national applicable à leur contrat de travail.

Le **traitement de données** est à la fois automatisé et manuel. Les candidatures sont collectées sur format papier et électronique. Les données relatives aux intérimaires sélectionnés sont par la suite encodées dans les applications informatiques SIRE et SysPer2. Le processus de recrutement des intérimaires peut être résumé comme suit:

- Réception régulière d'un set de CV par la DG HR B2 de la part des agences d'intérim. Les CV des secrétaires sont classés par ordre alphabétique,

- Vérification de chaque CV par la DG HR B2: vérification si l'intérimaire a eu une précédente expérience à la Commission, temps restant pour chaque intérimaire<sup>1</sup> et résultats des tests (lorsque la personne est nouvelle ou n'a pas travaillé à la Commission depuis plus de 5 ans, des tests sont réalisés par l'agence).
- Les responsables RH de chaque DG demandent des CV de DG HR B2 soit par e-mail, soit par téléphone. HR B2 fait une recherche des meilleurs CV sur base du profil souhaité (critères exemplaires: expérience professionnelle dans le domaine et à la Commission, formation, connaissances des langues de travail).
- Envoi par DG HR B2 par e-mail à la DG du fichier EXCEL et des CV des candidats potentiels.
- Une demande de recrutement est alors adressée par les DG à DG HR B2. La demande de recrutement de la DG contient le budget, le nom de l'intérimaire sélectionné, la fonction, les dates de début et de fin de la mission, le régime de l'intérimaire (mi-temps, temps plein), la raison du recrutement d'un intérimaire et la signature du RRH. La DG n'est pas limitée aux CV envoyés par la DG HR B2 et peut se servir également d'autres voies (candidatures spontanées, recommandations,...). En cas d'urgence, les DG envoient un formulaire de recrutement non nominatif. Dans ce cas, la DG HR B2 procède au choix du candidat et établit un contact direct avec le candidat concernant sa disponibilité.
- Encodage par la DG HR B2 des prestations relatives aux intérimaires sélectionnés dans les applications SIRE et SysPer2.
- Commande d'intérimaires aux agences d'intérim par la DG HR B2, qui envoie par fax le bon de commande aux agences d'intérim avec les données suivantes: DG demandeuse, nom de l'intérimaire, fonction, début de la prestation et date de fin, le cas échéant temps partiel, heure de convocation à DG HR.
- Accueil des intérimaires par la DG HR B2, qui vérifie le contrat établi par l'agence et les données enregistrées dans SIRE, et qui délivre un laissez-passer.
- Facturation des prestations aux agences d'intérim: réception électronique, relecture, envoi au paiement et archivage des factures par DG HR B2.

La gestion des intérimaires donne lieu au traitement **des données** suivantes:

- pour la sélection des candidats: données d'identification, données indiquées dans le CV concernant les qualifications et expériences professionnelles,

---

<sup>1</sup> En vertu de la décision de la Commission C(2004) 1597 du 28 avril 2004, la durée maximale pour un contrat d'intérim est de six ans.

résultats des tests réalisés par l'agence lorsque la personne est nouvelle ou n'a pas travaillé à la Commission depuis plus de 5 ans, raison de la demande par la DG.

- pour l'établissement de la demande de recrutement: budget, nom de l'intérimaire sélectionné, la fonction, les dates de début et de fin de la mission, le régime de l'intérimaire (mi-temps, temps plein), la raison du recrutement d'un intérimaire et la signature du RRH.

Le contrat-cadre conclu entre la Commission et les agences d'intérim prévoit la collecte de l'extrait de casier judiciaire/certificat de bonnes vies et mœurs par cette dernière, qui le tient à la disposition de la Commission à sa demande. Il peut arriver (cas extrêmement rare) que, si le casier judiciaire n'est pas vierge, l'agence l'indique à la Commission, qui soumettra ce casier pour avis à l'IDOC avant d'autoriser la candidature.

Les données relatives aux candidats à une position d'intérimaire sont principalement **collectées** de façon indirecte par la Commission par le biais des agences d'intérim; elles peuvent également être parvenues par d'autres voies telles que directement par candidatures spontanées des personnes concernées ou indirectement sur recommandations.

Les données sont accessibles au sein de l'institution aux gestionnaires de la DG HR, aux responsables des ressources humaines dans les DG, et aux gestionnaires du PMO ayant besoin de ces données pour traiter le dossier des intérimaires avant ou durant l'exécution de leurs prestations. Certaines données sont transmises en dehors de l'institution à l'agence d'intérim en vue de l'établissement du contrat de prestations de services, tel que décrit ci-dessus.

La notification précise que les CV des intérimaires sont **conservés** pendant deux ans dans les archives de la DG HR B2 aux fins de bonne gestion. La note sur la protection des données indique que les données des intérimaires sont conservées dans SIRE pour une durée maximale de 40 ans afin de garantir à toute personne la possibilité de reconstituer l'historique de sa carrière pour tous les types de contrats gérés par SIRE.

**Une note d'information** concernant la procédure applicable au personnel externe en intérim et une note concernant la protection des données sont mises en ligne sur l'Intranet de la Commission sur la page d'accueil réservée au personnel non permanent, dont une copie est remise par les gestionnaires de la DG HR B2 aux intérimaires durant la procédure de recrutement. La note sur la protection des données informe notamment les personnes concernées de leur **droit d'accès et de rectification**, qu'elles peuvent exercer en prenant contact avec le gestionnaire chargé du dossier de la personne concernée (personne de contact de la DG HR lors de l'entrée de l'intérimaire à la Commission).

La mise à disposition d'intérimaires fait l'objet d'un contrat-cadre entre la Commission et la société intérimaire, auquel est annexé un cahier des charges. Ce contrat contient notamment une clause sur la protection des données personnelles qui prévoit que: "Les données à caractère personnel mentionnées ou afférentes au Contrat, y compris celles relatives à son exécution, 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 ne peuvent être traitées qu'aux fins de l'exécution, de la gestion et du suivi du Contrat par l'Unité ADMIN.A.1 (coordonnées dans l'article I.7 ci-dessus), sans préjudice de leur éventuelle transmission aux organes chargés d'une mission de contrôle ou d'inspection en application du droit communautaire. Le Contractant dispose d'un droit d'accès aux données à caractère personnel le concernant, de même que d'un droit de rectification de ces données si celles-ci sont inexactes ou incomplètes. Pour toute question concernant ces dernières, le Contractant s'adresse à l'Unité ADMIN.A.1. Le Contractant a le droit de saisir à tout moment le contrôleur européen de la protection des données."

En ce qui concerne les **mesures de sécurité**, [...].

### **3. Les aspects légaux**

#### **3.1. Contrôle préalable**

Le contrôle préalable porte sur le traitement de données à caractère personnel au sens de l'article 2.a du règlement (CE) n° 45/2001 (ci-après "le règlement") par la Commission européenne dans le contexte de la sélection des intérimaires. Le CEPD tient à souligner que cet avis ne porte pas sur les traitements de données effectués par les agences d'intérim, qui sont quant à eux soumis aux dispositions nationales d'application de la Directive 95/46/CE relative à la protection des données personnelles.

Le traitement de données objet du présent contrôle préalable est effectué par une institution, la Commission européenne, et est mis en œuvre pour l'exercice d'activités relevant du champ d'application de ce qui fût le "droit communautaire" (article 3.1 du règlement)<sup>2</sup>. Le traitement des données relatives aux intérimaires est à la fois manuel et automatisé. L'article 3.2 du règlement est donc applicable en l'espèce.

Dès lors, ce traitement tombe dans le champ d'application du règlement (CE) n° 45/2001.

L'article 27.1 du règlement soumet au contrôle préalable du CEPD tous "*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*". L'article 27.2 du règlement comporte une liste des traitements susceptibles de présenter de tels risques. En particulier, l'article 27.2.b du règlement soumet au contrôle préalable du CEPD les traitements de données destinés à évaluer des aspects de la personnalité des personnes concernées, tels que leur compétence, leur rendement ou leur comportement, ce qui est le cas en l'espèce puisque le traitement vise à sélectionner, sur la base d'informations relatives à leur compétence et leur expérience, les personnes qui présentent les meilleurs profils pour des postes pour lesquels il y a besoin temporaire de personnel.

En principe, le contrôle effectué par le CEPD est préalable à la mise en place du traitement. A défaut, le contrôle devient par la force des choses "a posteriori". Ceci

---

<sup>2</sup> Les concepts d' "institutions et organes communautaires" et de "droit communautaire" ont été abolis lors de l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne le 1 décembre 2009. L'article 3 du règlement 45/2001 doit dès lors être lu à la lumière du traité de Lisbonne.

n'enlève rien à la mise en place souhaitable des recommandations présentées par le CEPD.

La notification du DPD a été reçue le 24 novembre 2008. Conformément à l'article 27, paragraphe 4, le présent avis doit être rendu dans les deux mois qui suivent la réception de la notification. En raison des 497 jours de suspension pour informations supplémentaires et pour commentaires, le CEPD rendra son avis pour le 5 juin 2010 au plus tard.

### **3.2. Base légale et licéité du traitement**

La licéité du traitement doit être examinée à la lumière de l'article 5.a du règlement. Cet article prévoit que le traitement ne peut être effectué que si "*le traitement est nécessaire à l'exécution d'une mission effectuée dans l'intérêt public sur la base des traités instituant les Communautés européennes...ou relevant de l'exercice légitime de l'autorité publique dont est investi l'institution*". Le traitement de 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).

Ce traitement est effectué sur base de la décision de la Commission C(2004) 1597 du 28 avril 2004 relative à la durée maximale du recours au personnel non permanent dans les services de la Commission (règle des 6 ans) et des contrats conclus entre la Commission et les agences d'intérim (régis par le droit privé belge) qui en découlent. Le traitement en l'espèce est nécessaire en vue de sélectionner les candidats susceptibles de pourvoir un poste en intérim pour faire face à des besoins temporaires de personnel.

En cas de recrutement d'intérimaires sur base de candidatures spontanées le traitement peut se fonder sur l'article 5.c du règlement dans la mesure où "*le traitement est nécessaire à l'exécution d'un contrat auquel la personne concernée est partie ou à l'exécution de mesures précontractuelles prises à la demande de celle-ci*".

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

Aux termes de 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". Cette interdiction ne peut être levée que sur la base des fondements juridiques visés à l'article 10, paragraphes 2 et 3, du règlement. Ces fondements comprennent, entre autres, le consentement de la personne concernée conformément à l'article 10, paragraphe 2, point a).

La notification n'évoque pas la collecte de données relevant des catégories visées à l'article 10, paragraphe 1. Compte tenu de l'objectif global poursuivi par la Commission lorsqu'elle procède à des traitements de données pour sélectionner du personnel intérimaire, le CEPD croit savoir que, dans le cadre d'une telle sélection, il n'entre pas dans l'intention de cette institution de collecter des catégories particulières de données. En effet, la collecte de telles données ne semble pas utile pour

sélectionner des candidats puisque ces données ne sont pas pertinentes aux fins de sélectionner le candidat le mieux qualifié. Cependant, le CEPD estime que, dans le cadre de la sélection des candidats, ces derniers peuvent néanmoins révéler des informations sur leur handicap ou d'autres types de données relevant de catégories particulières. Dans ce cas, il conviendrait de considérer que les candidats ont donné leur consentement au traitement de ces données et que, par conséquent, la condition prévue à l'article 10, paragraphe 2, point a), est respectée. En outre, pour autant que les données soient pertinentes, le traitement est licite dans le cadre de la gestion du personnel (recrutement) afin de permettre à la Commission de se conformer aux obligations spécifiques qui lui incombent dans le domaine du droit du travail en vertu de l'article 10, paragraphe 2, point b), du règlement, qui dispose que l'interdiction ne s'applique pas lorsque 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".

Aux termes de l'article 10, paragraphe 5, du règlement (CE) n° 45/2001, "le traitement de données relatives aux infractions, aux condamnations pénales ou aux mesures de sûreté 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 ou, si cela s'avère nécessaire, par le contrôleur européen de la protection des données". Comme mentionné dans les faits, le contrat-cadre conclu entre la Commission et les agences d'intérim prévoit la collecte de l'extrait de casier judiciaire/certificat de bonnes vies et mœurs par cette dernière, qui le tient à la disposition de la Commission à sa demande. La collecte de cette information est dès lors effectuée pour le compte de la Commission qui est considérée comme le responsable du traitement.

En ce qui concerne la collecte du casier judiciaire, ce point fait l'objet d'un suivi particulier dans un dossier auprès de la Commission (avis du CEPD du 5 juin 2009 sur le traitement des données dans le cadre du recrutement - 2008-755). Il conviendra de s'assurer que les recommandations adoptées dans ce cadre soient suivies.

Des mesures adéquates de sécurité devront également être mises en place à ce sujet (voir infra 3.10 Sécurité).

### **3.4. Qualité des données**

L'article 4 du règlement énonce certaines obligations en ce qui concerne la qualité des données à caractère personnel. "*Les données doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées et pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement*" (article 4.1.c).

Le CEPD considère que les données traitées qui sont décrites au début du présent avis doivent être considérées comme satisfaisant à ces conditions en liaison avec les finalités du traitement expliquées ci-dessus. Le CEPD estime que l'article 4.1.c du règlement est respecté à cet égard.

De plus, les données doivent être traitées "*loyalement et licitement*" (article 4.1.a du règlement). La licéité du traitement a déjà fait l'objet d'une analyse (voir supra, point

3.2). Quant à la loyauté du traitement, elle est notamment en relation avec l'information donnée aux personnes concernées (voir infra point 3.7).

Enfin, les données doivent être "*exactes et, si nécessaire, mises à jour: 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*" (article 4.1.d du règlement). Les données sont principalement collectées indirectement par le biais des agences d'intérim, il est donc particulièrement important que soient garantis à la personne concernée ses droits d'accès et de rectification des données qui la concerne (Voir infra, point 3.7. concernant les droits d'accès et de rectification).

### **3.5. Conservation des données**

L'article 4.1.e du règlement pose le principe que les données 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*".

Les CV des candidats recrutés sont conservés pendant deux ans dans les archives de la DG HR B2 aux fins de bonne gestion. Les CV des candidats non recrutés sont uniquement conservés pendant la phase de sélection pour une durée maximale de six mois. Le CEPD est satisfait que des durées de conservation spécifiques aient été adoptées concernant les données de candidatures selon que les candidatures aient été validées ou non. Le CEPD considère les périodes de conservation des CV des intérimaires raisonnables et non excessives eu égard aux finalités pour lesquelles elles sont collectées.

La note sur la protection des données indique, par ailleurs, que les données des personnes mises à disposition de la Commission sont conservées dans SIRE et Sysper 2 pour une durée maximale de 40 ans afin de garantir à toute personne la possibilité de reconstituer l'historique de sa carrière pour tous les types de contrats gérés par SIRE. Le CEPD rappelle que seules devraient être conservées les données nécessaires à cette fin (par exemple pour la délivrance d'une copie du certificat d'intérim) et non l'ensemble des données concernant le contrat d'intérim. Le CEPD pourrait considérer la période de conservation de 40 ans comme satisfaisante pour autant que seules soient conservées les données nécessaires pour la ou les finalités de conservation déterminées.

### **3.6. Transfert des données**

Les données à caractère personnel traitées dans le cadre du traitement examiné font l'objet de transferts (i) entre institutions ou organes communautaires ou en leur sein (article 7.1 du règlement), et (ii) à des destinataires autres que les institutions et organes communautaires et relevant de la directive 95/46/CE (article 8 du règlement).

Il ressort de la notification que les données personnelles, notamment celles contenues dans l'acte de candidature, sont transmises au sein de l'institution: aux RRH de la Commission, aux chefs d'unité concernés par la sélection, aux services de la DG HR B2 en charge de gérer les dossiers des intérimaires. En outre, la DG HR B2 transmet

certaines données d'identification (nom/prénom, nationalité, dates de la prestation, DG d'affectation, agence d'intérim concernée) à la Direction de la sécurité de la Commission. Enfin, en cas de casier judiciaire non vierge, ce casier sera soumis pour avis à l'IDOC avant d'autoriser la candidature. Il faut donc s'assurer que les conditions de l'article 7.1 du règlement sont respectées.

En l'occurrence, en ce qui concerne les transferts au sein de l'institution, cette mission relève de la compétence des différents services de la Commission (RRH, chefs d'unité, personnel de la DG HR B2) qui ont besoin d'avoir accès à ces données pour procéder à la sélection des intérimaires, puis à la gestion de leur dossier. La communication des données d'identification des personnes à la Direction de la sécurité de la Commission est également nécessaire afin d'établir le badge d'accès aux bâtiments. Enfin la communication du casier judiciaire à l'IDOC pour avis en cas de casier non vierge entre également dans les compétences de l'IDOC et est conforme à l'article 7. Ces transferts sont donc bien licites dans la mesure où leur finalité est couverte par les compétences des destinataires. L'article 7.1 est donc bien respecté.

L'article 7.3 du règlement dispose en outre que "*le destinataire traite les données à caractère personnel uniquement aux fins qui ont motivé leur transmission*". Il doit être prévu que toute personne qui prend part à la procédure de sélection des intérimaires recevant et traitant des données au sein de la Commission soit informée qu'elle ne pourra pas les utiliser à d'autres fins.

Les données relatives aux intérimaires sont également transférées en dehors des institutions européennes à l'agence d'intérim de la personne concernée, en vue de l'établissement du contrat de prestation de services entre la Commission et ladite agence d'intérim. Ces agences d'intérim sont situées en Belgique et soumises au droit belge. Il faut donc vérifier que les dispositions de l'article 8 du règlement sont bien respectées.

En l'espèce, l'agence d'intérim a la nécessité de recevoir les données concernant la personne concernée du fait que ladite agence est l'employeur de la personne concernée. En outre, le transfert ne préjudicie pas les intérêts légitimes de la personne concernée dans la mesure où ce transfert vise à permettre la bonne exécution du contrat de travail entre l'agence d'intérim et la personne concernée dans le cadre de l'exécution de sa mission en travail temporaire au sein de la Commission. L'article 8.b du règlement est par conséquent respecté.

### **3.7. Droit d'accès et de rectification**

L'article 13 du règlement prévoit un droit d'accès - et ses modalités - à la demande de la personne concernée par le traitement. En application de l'article 13 du règlement, la personne concernée a notamment le droit d'obtenir, sans contrainte, du responsable du traitement, 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.

La note concernant la protection des données personnelles mise en ligne sur l'intranet, mentionne le droit de la personne concernée d'avoir accès à ses données, de les rectifier, et le point de contact auprès duquel ces droits peuvent être exercés. Ceci respecte les articles 13 et 14 du règlement.



Le CEPD rappelle que la personne concernée devrait avoir accès aux résultats de son évaluation à toutes les étapes de la procédure de sélection, sauf si l'exception de l'article 20, paragraphe 1, point c), du règlement (précisée davantage à l'article 6 de l'annexe III du statut) peut être appliquée en l'espèce. Le CEPD souligne que, une fois la procédure de sélection terminée, l'intérimaire doit pouvoir exercer son droit d'accès et de rectification à toute donnée le concernant (que ce soient les données encodées sur les bases de données SIRE et SYSPER 2) y compris celles traitées par l'agence intérimaire pour le compte de la Commission.

### **3.8. Information des personnes concernées**

Les articles 11 et 12 du règlement portent sur les informations à fournir à la personne concernée afin de garantir un traitement transparent de ses données à caractère personnel. Ces articles énumèrent une série de mentions obligatoires et facultatives. Ces dernières sont applicables dans la mesure où, compte tenu des circonstances particulières du traitement en l'espèce, elles sont nécessaires afin d'assurer un traitement loyal des données à l'égard de la personne concernée.

Dans le cas présent, les données sont collectées principalement indirectement, par le biais des agences d'intérim, l'article 12 du règlement étant par conséquent applicable. Il se peut également que les données soient collectées directement auprès de la personne concernée, notamment en cas de candidature spontanée, l'article 11 du règlement étant dès lors applicable (*Informations à fournir lorsque les données sont collectées auprès de la personne concernée*).

Une notice d'information a été postée sur l'intranet de la Commission et est remise aux personnes concernées lors du recrutement. Cette notice d'information contient des informations relatives au responsable du traitement, les finalités du traitement, les destinataires des données, la période de conservation des données, le droit d'accès et de rectification et le droit de saisir à tout moment le Contrôleur européen de la protection des données. Cette notice doit cependant être modifiée pour prendre en compte les périodes de conservation réévaluées à la lumière de la section 3.5 ci-dessus.

Par ailleurs, la notice d'information n'est accessible qu'aux personnes postulant pour un poste d'intérimaire et qui sont effectivement sélectionnées par la Commission. Elles ne sont dès lors pas accessibles aux personnes dont les CV sont collectés par la Commission mais qui ne sont pas sélectionnées. Le CEPD rappelle que le devoir d'informer les personnes concernées s'applique également lorsque les données ne sont pas collectées directement auprès de la personne concernée. La Commission devrait dès lors s'assurer que les personnes sélectionnées mais non recrutées disposent également d'une notice d'information.

### **3.9. Gestion d'une opération de traitement pour le compte du responsable du traitement**

Les agences d'intérim collectent et traitent des données pour le compte de la Commission en ce qui concerne la sélection des personnes susceptibles de convenir pour un contrat d'intérimaire.

Lorsqu'une opération de traitement est effectuée pour le compte d'un responsable du traitement, l'article 23 du règlement stipule que celui-ci choisit un sous-traitant qui apporte des garanties suffisantes au regard des mesures de sécurité technique et d'organisation prévues par le règlement. La réalisation de traitements en sous-traitance doit être régie par un contrat ou un acte juridique qui lie le sous-traitant au responsable du traitement, prévoyant notamment que le sous-traitant n'agit que sur instruction du responsable du traitement.

Un contrat cadre a été prévu entre la Commission et l'agence intérimaire comme mentionné dans les faits ci-dessus. Ce contrat contient une clause relative à la protection des données personnelles. Le CEPD est satisfait de l'inclusion d'une telle clause mais porte toutefois quelques réserves relatives au contenu de cette clause. En effet, la référence au droit d'accès et au droit de recours au CEPD mentionnent le contractant comme bénéficiaire de ce droit alors que doit pouvoir en bénéficier toute personne concernée par les données. Par ailleurs cette clause devrait préciser qu'en matière de traitement de données à caractère personnel, le sous-traitant n'agit que sur instruction du responsable du traitement, à savoir la Commission. Le CEPD invite dès lors la Commission à revoir la clause relative à la protection des données personnelles.

Selon l'article 23.2.b, les obligations de confidentialité et de sécurité concernant le traitement des données à caractère personnel incombent également au sous-traitant à moins que ce dernier ne soit déjà soumis à des obligations de confidentialité et de sécurité en vertu de la législation d'un Etat membre. Dans le cas sous examen, les sociétés d'intérimaires sont soumises à la législation belge et dès lors les obligations de sécurité et de confidentialité établies en vertu de la législation belge leur incombent.

### **3.10. Sécurité**

Conformément à l'article 22 du règlement (CE) 45/2001 relatif à la sécurité des traitements, *"le responsable du traitement met en œuvre 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"*.

[...]

### **Conclusion**

Le traitement proposé ne paraît pas entraîner de violations des dispositions du règlement (CE) n° 45/2001 pour autant qu'il soit tenu compte des observations faites ci-dessus. Cela implique, en particulier, que:

- toute personne qui prend part à la procédure de sélection des intérimaires recevant et traitant des données soit informée qu'elle ne pourra pas les utiliser à d'autres fins;
- que la collecte du casier judiciaire se fasse en respectant les prescrits établis au point 3.3;
- la conservation pendant 40 ans des données concernant les intérimaires sélectionnés ne porte que sur les données qui sont nécessaires à la reconstitution de la carrière de ces personnes;
- l'accès du candidat aux données traitées au cours de la procédure de sélection soit garanti, ainsi que pendant sa prestation lorsque celui-ci est sélectionné pour pourvoir un poste en intérim au sein de l'institution;
- la note concernant la protection des données personnelles soit modifiée conformément aux recommandations émises dans cet avis;
- les personnes sélectionnées mais non recrutées disposent également d'une notice d'information;
- la Commission revoit la clause relative à la protection des données personnelles à la lumière des considérations ci-dessus.

Fait à Bruxelles, le 4 juin 2010

(signé)

Giovanni BUTTARELLI  
Le Contrôleur Européen adjoint de la Protection des Données