

GIOVANNI BUTTARELLI
LE CONTROLEUR ADJOINT

Ms Francesca PAVESI
Data Protection Officer
Agence européenne de la sécurité
aérienne (AESA)
PO BOX 101253
DE - 50452 KÖLN
ALLEMAGNE

Bruxelles, le 19 octobre 2010
GB/IC/kd D(2010)1590 C 2010-0466

Objet: notification d'un contrôle préalable, dossier 2010-0466

Madame,

Nous avons examiné les documents que vous avez transmis au CEPD concernant la notification en vue d'un contrôle préalable au titre de l'article 27, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 45/2001 (le règlement) concernant le traitement intitulé «procédure de recrutement et outil de candidature électronique de l'AESA» effectué à l'Agence européenne de la sécurité aérienne (AESA). L'opération de traitement examinée est soumise à un contrôle préalable, conformément à l'article 27, paragraphe 2, point b), du règlement, car elle nécessite une évaluation des capacités des candidats à remplir les fonctions du poste pour lequel la procédure de sélection et de recrutement a été organisée. L'opération de traitement est également susceptible, dans le cas présent, de porter sur des données relatives à la santé (certificat médical ou handicap) et sur des infractions pénales (extrait du casier judiciaire), ce qui constitue un motif supplémentaire de contrôle préalable au titre de l'article 27, paragraphe 2, point a), du règlement.

La procédure de sélection et de recrutement du personnel ainsi que les pratiques de protection des données telles que présentées dans la notification présentent certaines similarités avec d'autres opérations de traitement concernant la sélection et le recrutement effectuées par des institutions, des organes ou des agences de l'UE. À cet égard, le CEPD a émis des orientations concernant le recrutement de personnel¹ (les orientations) ainsi qu'un avis conjoint sur les «*procédures de recrutement de personnel effectuées par certaines agences de la Communauté*»². Le 29 octobre 2009, le CEPD a demandé aux organes et institutions de l'Union qui n'avaient pas encore notifié leur opération de traitement concernant le recrutement de le faire à la lumière des orientations, en indiquant toute différence par rapport à celles-ci. Dans le cas présent, la

¹ Les orientations du CEPD se trouvent sur le site web du CEPD sous la rubrique «Lignes directrices».

² Avis du CEPD du 7 mai 2009 (dossier 2009-0287).

notification ayant été soumise après le 29 octobre 2009, le CEPD souhaite tout d'abord souligner, à la lumière de la lettre d'accompagnement de l'AESA, les pratiques de l'Agence qui semblent ne pas être en conformité avec les principes du règlement et les orientations du CEPD et limiter son analyse juridique à ces pratiques. Il est clair que toutes les recommandations pertinentes formulées dans les orientations s'appliquent aux opérations de traitement mises en place dans le cadre de la sélection et du recrutement du personnel à l'AESA.

1. Traitement de catégories particulières de données

Faits: Le formulaire de candidature de l'AESA comprend une question sur les infractions pénales antérieures; le candidat est invité à signaler s'il a jamais été condamné pour une infraction pénale et, dans l'affirmative, à apporter des précisions à ce sujet. Après avoir examiné les orientations du CEPD, l'AESA propose de reformuler la question afin de se limiter aux infractions pénales actuelles du demandeur.

Rappel: Le CEPD souligne que, conformément à l'article 10, paragraphe 5, du règlement, la collecte, par l'AESA, de données relatives aux infractions, aux condamnations pénales ou aux mesures de sûreté aux fins du recrutement n'est légale que si elle est effectuée dans le cadre de l'article 28 du statut des fonctionnaires et de l'article 12, paragraphe 2, du régime applicable aux autres agents. La question que l'AESA pose actuellement aux candidats au sujet d'infractions pénales passées est manifestement excessive et va au-delà de ce qui est nécessaire pour vérifier qu'une personne «*jouit pleinement de ses droits civiques*» et qu'elle «*offre les garanties de moralité requises pour l'exercice de ses fonctions*». La proposition de l'AESA visant à restreindre la question aux infractions pénales actuelles ne résout pas le problème, puisque le seul fait de poser une telle question peut entraîner la divulgation de données qui ne sont pas nécessaires pour les besoins du recrutement. Le CEPD répète dès lors, comme cela est affirmé dans les orientations, que la question relative à des condamnations pénales devrait être supprimée du formulaire de candidature.

Quant à la collecte de casiers judiciaires, le CEPD considère que ceux-ci ne devraient être demandés qu'aux personnes qui ont été effectivement sélectionnées en vue du recrutement. Les documents pertinents ne devraient pas être demandés aux candidats pendant la procédure de sélection, mais uniquement à la fin de celle-ci. Cela garantirait que seuls les candidats sélectionnés pour un poste devraient produire leur casier judiciaire actuel.

2. Qualité des données

Faits: Dans son formulaire de candidature, l'AESA collecte des données relatives à la sphère privée de la personne concernée (activités de loisirs et sports) et aux motifs pour quitter un emploi précédent. Rien n'indique, dans le formulaire imprimé qui a été transmis au CEPD, que ces questions sont facultatives.

Rappel: Comme indiqué dans les orientations, et sans préjudice du principe de pertinence, le CEPD recommande que les questions relatives aux intérêts et compétences non liés au travail ainsi qu'aux motifs de départ soient rendues facultatives dans le formulaire de candidature, étant donné qu'elles ne présentent pas un intérêt essentiel pour les besoins de la candidature. Le CEPD souligne également que l'AESA devrait garantir que les candidats n'ayant pas répondu aux questions facultatives ne seront pas pénalisés.

3. Rétention des données

Faits: Actuellement, tous les dossiers de recrutement sont conservés depuis la fin 2003. L'AESA élabore en ce moment une politique de gestion des archives, qui définira également la période de conservation des documents liés à la procédure de sélection.

Recommandations: Le CEPD rappelle à l'AESA la nécessité de définir des périodes appropriées de conservation des données. L'article 4, point e), du règlement dispose que les données sont conservées sous une forme permettant l'identification *«pendant une période n'excédant pas celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles elles sont collectées ou pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement»*. Les orientations du CEPD insistent sur la nécessité d'établir une différenciation entre les personnes concernées et les situations (recruté, non recruté, non recruté sur une liste de réserve) afin de déterminer des périodes appropriées de conservation des données, et l'AESA devrait en tenir pleinement compte.

Le CEPD souhaite en outre souligner ce qui suit par rapport à la conservation des casiers judiciaires. Après examen du document, si l'AESA considère que le candidat satisfait aux exigences du statut, que le casier judiciaire soit vierge ou non, le document ne peut être conservé que si la partie qui contient des informations sur l'infraction pénale ou l'absence d'infraction pénale est rendue illisible. Ce traitement doit faire en sorte qu'il soit impossible de distinguer les casiers judiciaires vierges des autres. Le responsable du traitement des données doit déterminer les modalités pratiques d'un tel processus. Par exemple, une solution pourrait être de restituer le document original à la personne concernée et de ne garder qu'un certificat similaire à celui utilisé dans le contexte d'examen médicaux d'embauche (apte/inapte).

D'un autre côté, si, après avoir examiné un casier judiciaire non vierge, l'AESA considère que le candidat ne satisfait pas aux exigences du statut, le document original peut être gardé aussi longtemps que nécessaire pour les besoins du traitement (par exemple, pour permettre à l'AESA de justifier sa décision en cas de demande d'indemnisation ou de réclamation). Dans ces cas, le casier judiciaire ne devrait toutefois pas être conservé plus de cinq ans. À la fin de la période de conservation, tous les documents sur papier et sous format électronique contenant des informations relatives aux casiers judiciaires devraient être détruits.

Le CEPD rappelle à l'AESA d'appliquer minutieusement ses recommandations, comme indiqué dans les orientations et ci-dessus, lors de la définition des périodes de conservation des données en rapport avec la procédure de sélection et de le tenir informé des mesures adoptées.

4. Droit d'accès et de rectification

Faits: L'AESA élabore en ce moment des règles d'application qui comprendront une section sur les droits des personnes concernées et sur la manière de les exercer.

Recommandation: Le CEPD devrait être consulté au sujet des règles d'application de l'AESA, conformément à l'article 28, paragraphe 1, du règlement.

5. Information de la personne concernée

Faits: L'AESA a adopté une note d'information sur la protection des données. Rien n'indique toutefois comment cette note est communiquée aux candidats. En outre, la note n'indique aucune période de conservation. Elle mentionne que les données sont fournies volontairement, alors que le fait de ne pas fournir de données exclut automatiquement les candidats de la procédure de recrutement.

Recommandations:

(i) En ce qui concerne la note sur la protection des données, le CEPD indique qu'elle devrait être mise facilement à la disposition des personnes concernées au moment où leurs données sont collectées.

(ii) Pour ce qui est du contenu de la note sur la protection des données, dès que des périodes appropriées de conservation des données ont été adoptées (voir le point 3 ci-dessus), le CEPD recommande que les durées spécifiques de conservation des données soient clairement indiquées sur la note, conformément aux articles 11 et 12 du règlement. En outre, le formulaire et la note sur la protection des données devraient indiquer clairement les champs qui sont obligatoires et ceux qui sont réellement facultatifs (voir à ce propos le rappel au point 2 ci-dessus).

6. Conclusions

Le CEPD recommande que l'AESA adopte des mesures spécifiques et concrètes pour mettre en œuvre ces recommandations concernant la procédure de sélection et de recrutement et l'outil de candidature électronique de l'AESA. En ce qui concerne les rappels mentionnés dans la présente, le CEPD souhaite être informé de la situation concernant le respect des orientations. Afin de faciliter le suivi, le CEPD vous saurait gré de bien vouloir lui fournir, dans un délai de trois mois à compter de la présente, tous les documents pertinents prouvant que toutes les recommandations et tous les rappels ont été mis en œuvre.

Je vous prie de croire, Madame, à l'expression de ma considération distinguée.

(signé)

Giovanni BUTTARELLI

Cc: M. Patrick Goudou, directeur exécutif de l'AESA
M^{me} Andrea Lorenzet, chef du personnel