

**Avis sur la notification d'un contrôle préalable
reçue du délégué à la protection des données (DPD) de la Banque Européenne
d'Investissement à propos du dossier "Procédures relatives au recrutement d'agents"**

Bruxelles, le 11 Novembre 2010 (Dossier 2009-0254)

1. Procédure

Le 7 avril 2009, le Contrôleur européen de la protection des données ("CEPD") a reçu une notification en vue d'un contrôle préalable adressée en vertu de l'article 27, paragraphe 3, du règlement (CE) n° 45/2001 (ci-après "le règlement") par le délégué à la protection des données (DPD) de la Banque Européenne d'Investissement (ci-après dénommée "BEI"). Le traitement de données originellement notifié concernait la procédure de recrutement en vue de pourvoir les postes d'agents vacants à la BEI. Une annexe à la notification, un acte de candidature ainsi qu'un exemple d'accusé de réception automatique de candidature étaient joints à la notification. Deux documents décrivant la plate-forme électronique Cubiks utilisée dans le cadre de cette procédure avaient également été joints à la notification.

Le 13 mai 2009, le CEPD a envoyé à la BEI une demande d'information complémentaire sur la base de l'article 27(4) du règlement. La réponse fournie par la BEI a été reçue le 20 janvier 2010. Le 26 janvier 2010, le CEPD a envoyé une demande supplémentaire d'information à la BEI. Celle-ci y a répondu la 11 juin 2010. A cette occasion, la BEI a annoncé qu'elle avait modifié sa notification afin de refléter les changements qu'elle désirait apporter au traitement.

Au surplus, le traitement couvert par la procédure concernait le recrutement externe d'agents BEI et de stagiaires, et non simplement le recrutement d'agents BEI. Des documents décrivant les modifications apportées à la notification étaient fournis.

La BEI a également confirmé que les annexes relatives à la plateforme externe Cubiks fournies avec la première version de la notification demeuraient valides. Ces annexes contiennent les règles de confidentialité et de traitement des données signées avec le cocontractant, les mentions de protection des données telles que disponibles sur le site de Cubiks et la description de l'infrastructure et de la sécurité de la base Cubiks.

Le CEPD, d'un commun accord avec la BEI, a décidé de ne pas analyser la procédure relative aux stagiaires dans le présent avis, la situation des stagiaires étant par ailleurs couverte par un autre contrôle préalable effectué par le CEPD, à savoir la procédure relative à la sélection et le recrutement du personnel non-permanent (dossier 2009-0678). Ce traitement couvre en effet le personnel intérimaire, les stagiaires, les étudiants d'été et les détachés d'autres organisations.

La procédure a été suspendue le 25 juin afin de permettre au DPD de faire ses observations sur les faits ainsi que de répondre à des demandes d'informations complémentaires, au regard de la modification de la notification. Le DPD a envoyé ses observations le 2 juillet 2010. Le 6 juillet

2010, le projet d'avis a été envoyé au DPD pour ses commentaires. Le responsable du traitement, par l'intermédiaire du DPD, a demandé une extension de délai afin de fournir ses commentaires. Ceux-ci ont finalement été envoyés au CEPD le 25 octobre 2010.

2. Les faits

La procédure de recrutement à la BEI a pour **finalité** le recrutement des personnes les plus compétentes pour la BEI. Ce recrutement entraîne différents traitements de données, dont la collecte, l'enregistrement, la conservation, la transmission et l'analyse des données personnelles en vue de pourvoir les postes vacants en tant qu'agents à la BEI.

Brève description de la procédure de sélection :

Le recrutement externe s'effectue via des offres de postes vacants publiés sur le site internet¹, la BEI ne recrutant pas suite à l'envoi de candidatures spontanées.

La procédure prévoit que les candidats postuleront à un poste en ligne (postes d'agents) à travers l'interface de la base de données RH (Psoft 9.1) et auront la possibilité d'ajouter un fichier en annexe, c'est à dire leur cv, comportant le cas échéant leur photo (optionnel) et une lettre de motivation.

La notification prévoit les données ("champs") à remplir lors de l'acte de candidature pour le recrutement d'agents².

Suite au dépôt d'une demande de candidature en ligne, chaque candidat reçoit, à l'adresse électronique qu'il/elle aura spécifiée, un accusé de réception automatique qui confirmera les principaux éléments de sa candidature et contiendra le numéro de référence du dossier. La candidature sera versée dans la base de données des recrutements de la BEI et sera traitée en toute confidentialité. À la lumière des besoins du poste à pourvoir, la Banque procédera ensuite à une analyse comparative des candidatures qu'elle aura reçues et établira la liste restreinte des candidats dont les qualifications et l'expérience seront jugées les mieux adaptées au poste spécifique à pourvoir.

En ce qui concerne les postes d'agent BEI, la procédure prévoit un formulaire de candidature de 2e phase, lorsque les candidats sont présélectionnés et convoqués à la BEI pour des entretiens: certains champs sur ce 2^e acte de candidature sont automatiquement alimentés avec les données saisies en ligne par les candidats. Les autres champs sont à compléter par le candidat sur le formulaire³. Ce document est signé par le candidat sur l'honneur et constitue la

¹ A l'adresse suivante: <http://www.eib.org/about/jobs/index.htm>.

² Champs à saisir en ligne par tous les candidats (les champs signalés avec un astérisque sont obligatoires, les autres sont optionnels): Méthode préférée de contact (par exemple: e-mail)*, Nom*, Prénom*, 2e prénom, préfixe et suffixe, Adresse, adresse e-mail*, N° de téléphone, État civil, Date de naissance, Sexe*, Nationalité éligible*, Autre Nationalité, Diplômes: diplôme*, matière principale (code, description), Pays, État, Établissement (code, description), matière secondaire (code, description), Note Moyenne. Aptitudes linguistiques: langue*, lecture, conversation, rédaction, niveau 'native'? Aptitude à traduire? Aptitude à enseigner? Expérience professionnelle: Début*, Fin, Employeur*, Titre à la fin de la période*, responsabilités/activités/compétences techniques, Adresse (pays, ville), Références: type de référence, nom du référant, titre, employeur, n° de téléphone. "Screening questions", càd questions relatives à certains postes destinées à trier les candidats* (p ex: avez-vous une expérience en Project Finance? avez-vous des connaissances du marché des médias allemands?).

³ Ce formulaire de candidature de 2e phase inclut les champs suivants (les champs signalés avec un astérisque sont non-obligatoires, les autres sont obligatoires): photo*, Nom, Nom de jeune fille, Prénom, Adresse principale (ville, code postal, pays), Adresse permanente (si différente d'adresse principale), adresse e-mail, N° de téléphone, Date de naissance, Lieu de naissance, Nationalité éligible, Autre Nationalité, État civil: marié(e),

base pour la définition des droits (expatriation, famille, enfants à charge etc) lors de la proposition salariale. Ce document est classé dans le dossier personnel lors de l'embauche si le candidat devient membre du personnel ou est détruit (après 5 ans) si le candidat n'est finalement pas retenu.

Pour tous les postes, les candidats sont amenés à passer des tests d'aptitude professionnelle. Des tests psychométriques (évaluation des aptitudes et aussi auto-évaluation de la personnalité faits en ligne) doivent également avoir lieu avant tout recrutement. Les candidats sont informés du succès ou de l'échec de leur candidature dès qu'une décision aura été prise.

Le certificat médical d'embauche fait partie de la procédure de recrutement, il mentionne simplement apte ou inapte. Tous les documents médicaux relatifs au contrôle d'embauche sont gardés sous clé dans le centre médical de la Banque et sous la responsabilité du médecin. Ils ne quittent jamais celui-ci. Une notification séparée sur le traitement de données à caractère personnel par le centre médical de la BEI a été faite séparément (dossier 2005-396).

La demande d'une preuve de casier judiciaire vierge fait partie des vérifications de pré-embauche afin d'établir que le candidat sélectionné n'a pas fait l'objet de condamnations pour des agissements illégaux. Cette vérification fait partie de la procédure générale de recrutement, qui est elle-même inscrite dans le cadre légal du recrutement, c'est-à-dire les Statuts de la BEI (annexe au Traité CE, art 13, § 7) et le règlement du personnel de la BEI (arts. 13-16). Plus spécifiquement, l'article 1 du règlement du personnel stipule: "*Members of staff shall conduct themselves in the discharge of their duties and outside working hours in a manner befitting the international character of the Bank and their duties.*" Ce document est gardé dans le dossier personnel de chaque membre du personnel. Uniquement les personnes spécifiquement autorisées à l'intérieur de RH ont accès aux dossiers personnels des membres du personnel.

En ce qui concerne la base juridique du traitement, celle-ci est basée sur les Statuts de la BEI⁴ (annexe au Traité CE). La BEI a mis en œuvre les règles regardant le recrutement dans son règlement intérieur⁵ et le règlement du personnel de la BEI⁶.

En ce qui concerne les Statuts de la BEI, l'article 11 alinéa 7 prévoit que: "*Les fonctionnaires et employés de la Banque sont placés sous l'autorité du président. Ils sont engagés et licenciés par lui. Dans le choix du personnel, il doit être tenu compte non seulement des aptitudes personnelles et des qualifications professionnelles, mais encore d'une participation équitable des nationaux des États membres.*"

De plus, le règlement intérieur de la BEI prévoit en son article 23: "*Conformément à l'article 11, paragraphe 3 et 7, des statuts, le Comité de direction est compétent pour adopter et mettre en œuvre les règles administratives relatives à l'organisation et au fonctionnement des services de la Banque, y compris la gestion du personnel, les dispositions administratives qui lui sont applicables ainsi que les droits et devoirs s'y rapportant, sans préjudice des règlements relatifs au personnel applicables. Il en informe le Conseil d'administration.*"

divorcé(e) depuis, veuf ou veuve depuis, Séparé(e) depuis, célibataire, en partenariat enregistré, Information sur conjoint/enfant: nom, date de naissance, degré de parenté, profession, employeur actuel ou dernier employeur, Adresse des Parents, Époux/épouse employé(e) dans un organisme européen ou international? (oui/non, nom de l'institution). Des cases réservées à l'éducation, les aptitudes linguistiques, les expérience(s) professionnelle(s) actuelle et passée(s) en ordre chronologique sont également prévues.

⁴ http://www.eib.org/attachments/general/statute/eib_statute_2009_fr.pdf

⁵ http://www.eib.org/attachments/general/rulesofprocedure_fr.pdf

⁶ http://www.eib.org/attachments/general/eib_staff_regulations_2009_fr.pdf

Les articles 13 à 20 du règlement du personnel de la BEI prévoient les règles applicables au niveau de l'engagement, avancement et promotion du personnel.

Tous les candidats à des postes d'agent BEI sont concernés par le traitement. À l'avenir, également les candidats au programme GRAD (2009-761).

Les **destinataires** des données sont:

- les membres de la division RH/Ressources (recruteurs et administrateurs);
- le Président et le comité de direction pour les fonctions cadres
- les cadres supérieurs RH et directeur RH pour certains postes clés
- les directions demanderesse de vacances de poste

La BEI précise également que l'acte de candidature de la 2e phase (à laquelle 4 à 6 candidats sont invités en moyenne) n'est accessible qu'au recruteur de la division RH/Ressources désigné comme responsable pour la campagne de recrutement, et en aucun cas aux services de la Banque. Aucun screening⁷ n'est fait sur ces données personnelles. Celles-ci ne servent qu'à définir le contexte social, humain et financier de l'entretien.

Procédures de traitement automatisées / manuelles

Les traitements sont à la fois automatisés (accusé de réception envoyé à tout candidat, versement des données de candidature en ligne dans la base de données RH) mais également manuels (la 1ère sélection sur la base des cvs se fait de façon manuelle).

Dans le premier system soumis à analyse, des logs des transmissions étaient mis en place. Dans le nouveau système faisant l'objet de ce contrôle préalable, il n'y a plus de logs qui sont faits au niveau de la transmission de données.

En ce qui concerne **l'information des personnes concernées**, celle-ci est assurée de différentes manières:

- La note d'information concernant les droits des candidats tels que spécifiés dans le règlement (CE) 45/2001 (droits d'accès, de faire rectifier, de retirer la candidature à un poste spécifique, de faire effacer, d'opposition) est disponible sur le site de la BEI. Cette note est également affichée sur la page de candidature de l'outil "e-recruitment". Les candidats doivent confirmer avoir pris connaissance de cette information avant de pouvoir avancer dans la procédure de candidature.
- Lors d'une candidature en ligne: accusé de réception automatique incluant un lien donnant accès, via Psoft, à toutes les informations saisies par les candidats. Les fichiers transmis par le candidat ne sont accessibles par ceux-ci qu'en mode visualisation. L'accusé automatique inclut la note d'information sur les droits des candidats mentionnée ci-dessus.
- Des informations générales telles la rémunération, les bénéfices, les informations générales sur la BEI ou les critères d'éligibilité se trouvent sur le site de la BEI. Une section FAQs reprend les questions essentielles.

⁷ Le terme "screening" fait référence au premier filtre ou tri qui est fait lors de la première sélection de cvs. Ce tri se réalise par rapport aux règles générales d'éligibilité applicables aux postes à pourvoir à la BEI ainsi que par rapport aux qualifications requises du poste. Ainsi, certains cvs pourront être écartés sur base de questions spécifiques à certains postes. La liste restreinte n'est faite sur base d'aucun champ contenu dans l'acte de candidature de 2^e phase.

En ce qui concerne **les droits d'accès et de rectification**, les personnes concernées peuvent exercer leurs droits tels que décrits dans la note d'information des droits des candidats en matière de traitement de leurs données personnelles sur le site de la BEI.

- Les candidats qui le souhaitent peuvent demander, via l'adresse e-mail de contact fournie (hr-personaldata@eib.org), de retirer leur candidature de la base RH à tout moment
- S'ils ont ajouté leur cv au formulaire de candidature en ligne, les candidats pourront le consulter à tout moment
- S'ils le souhaitent, les candidats pourront mettre à jour leurs données à tout moment
- Pour effacer leurs données, les candidats devront en faire la demande à travers une adresse e-mail de contact fournie.

Politique de conservation des données personnelles (ou catégories de données):

La conservation des données de l'acte de candidature en ligne est limitée à 5 ans et celle des données de l'acte de candidature papier de la 2e phase est limitée à 2 ans. Après 5 ans, les données de l'acte de candidature en ligne sont conservées de manière agrégée et anonyme à des fins statistiques et de planification des ressources dans la base de données reporting (Datawarehouse).

Pour les candidats à des postes d'agents BEI, les tests QI et psychométriques sont conservés 18 mois.

Stockage des données

- Les données sont transmises via une interface vers la base de données (Psoft 9.1);
- Au niveau de l'interface, une première étape consiste à faire analyser les données transmises par le candidat par un programme anti-virus. Aucun log ou backup n'est fait de ces données;
- La seconde étape concerne la transmission effective des données des candidats vers Psoft 9.1
- La troisième étape concerne le stockage de ces données. Lorsque le candidat ajoute certains fichiers dans la base de données, ceux-ci sont stockés dans la base Psoft 9.1;
- L'accès à la base Psoft 9.1 est limité à l'équipe de recrutement, aux administrateurs IT, aux correspondants RH de chaque DG et aux managers responsables de la vacance de poste (via "Manager Desktop). Ces derniers ont uniquement accès aux données liées à la vacance de poste dont ils sont responsables, pendant la durée de la campagne de recrutement;
- Les données des candidats sont conservées pendant 5 ans et sont ensuite anonymisées et conservées dans la base de données reporting (Datawarehouse) à des fins statistiques;
- Les autres données liées à la candidature sont effacées automatiquement dans Psoft.

Les mesures de sécurité

[...]

3. Analyse légale

3.1. Contrôle préalable

Les traitements de données personnelles dans le cadre du recrutement à la BEI tombent dans le champ d'application du règlement 45/2001. Les traitements de données mis en place par la BEI dans les "Procédures relatives au recrutement d'agents" sont soumis au contrôle préalable du CEPD conformément à l'Article 27 (2) (b). En effet ils impliquent clairement le traitement de données à caractère personnel relatives à l'évaluation des aspects de la personnalité des personnes concernées et en particulier, la compétence des candidats.

Le contrôle préalable ayant pour objet d'étudier les situations susceptibles de présenter certains risques, l'avis du CEPD devrait être rendu avant le début du traitement. Or, en l'espèce, le traitement a déjà commencé. En tout état de cause, cela ne devrait pas poser de problème sérieux dans la mesure où d'éventuelles recommandations du CEPD peuvent encore être adoptées si nécessaire.

La notification officielle a été reçue par courrier en date du 7 avril 2009. Conformément à l'article 27, paragraphe 4, du règlement, le CEPD doit rendre son avis dans les deux mois suivant la réception de la notification. La procédure a été suspendue pendant un total de 220 jours pour obtenir des informations complémentaires et permettre au responsable du traitement de formuler des observations. Le présent avis doit dès lors être rendu le xxx au plus tard.

3.2. Licéité du traitement

Le traitement de données personnelles dans le cadre des "Procédures relatives au recrutement d'agents" est nécessaire pour la gestion et le fonctionnement de l'institution en conformité avec les obligations légales de la BEI en vue du recrutement aux termes de l'article 5 (a) du règlement 45/2001.

La base juridique du traitement est basée sur les Statuts de la BEI. Des règles sont adoptées par la BEI en vue de la mise en œuvre des Statuts. Cela figure à l'article 11 du protocole fixant les statuts de la Banque Européenne d'Investissement⁸ (annexe au Traité) et dans le règlement du personnel de la BEI.

Ce traitement est donc effectué dans le cadre des activités quotidiennes de l'EIB et nécessaire pour l'exécution de missions effectuées dans l'intérêt public.

Par ailleurs, étant donné que la participation à la procédure de recrutement n'est pas obligatoire, le traitement est légitime en vertu de l'article 5, point d), du règlement car "*la personne concernée a indubitablement donné son consentement*". Dans ces conditions, une attention particulière doit être accordée aux informations communiquées aux personnes concernées. Le consentement de celles-ci doit s'interpréter en fonction des informations qu'elles ont reçues à propos du traitement des données et ce consentement doit être "informé", comme le prévoit l'article 2, point h) du règlement. Dès lors, le consentement ne peut aller au-delà du contenu des informations fournies aux personnes concernées.

3.3. Traitement portant sur des catégories particulières de données

La procédure de recrutement suppose le traitement de plusieurs types de "données particulières":

- 1) Les condamnations et sanctions administratives;
- 2) l'appartenance à un syndicat, qui peut être indiquée en réponse à une question concernant les activités culturelles, sociales et sportives⁹.

⁸ Article 11: Les membres du personnel de la Banque sont placés sous l'autorité du président. Ils sont engagés et licenciés par lui. Dans le choix du personnel, il est tenu compte non seulement des aptitudes personnelles et des qualifications professionnelles, mais encore d'une participation équitable des ressortissants des États membres. Le règlement intérieur détermine l'organe compétent pour adopter les dispositions applicables au personnel.

⁹ Des données qui révèlent, par exemple, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques ou l'appartenance syndicale (ces données, communiquées spontanément, sont considérées comme des "*aptitudes et compétences sociales*" dans le CV européen).

En vertu de l'article 10, paragraphe 1, du règlement: "*le traitement des données à caractère personnel qui révèlent (...) l'appartenance syndicale (...) sont interdits*". Cette interdiction est levée lorsque les personnes concernées ont donné leur consentement explicite à un tel traitement (article 10, paragraphe 2, point a)) et 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 ou dans la mesure où il est accepté par le contrôleur européen de la protection des données, moyennant des garanties adéquates (article 10, paragraphe 2, point b) du règlement).

Le traitement de données relatives aux infractions et 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 ou, si cela s'avère nécessaire, par le contrôleur européen de la protection des données, sous réserve des garanties spécifiques et appropriées (article 10, paragraphe 5, du règlement). Sous le point 4 du formulaire de candidature qui doit être complété par les candidats retenus après la première sélection, il est prévu que le candidat signe une déclaration par laquelle il déclare qu'il/elle jouit de ces droits civiques. Il est également prévu que le candidat fournira, à la demande de la BEI, les originaux de tous documents soutenant les déclarations de la candidature, dont une copie du casier judiciaire, extraits de police ou certificat de bonne vie et mœurs.

3) En ce qui concerne le traitement par la BEI du certificat médical d'embauche, il fait partie de la procédure de recrutement et mentionne simplement apte ou inapte. Le traitement du certificat médical a été analysé dans un avis séparé du CEPD (dossier 2005-396).

3.4. Qualité des données

Adéquation, pertinence et proportionnalité: 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*" (article 4.1.c). En ce qui concerne les données collectées décrites dans la section 2 du présent avis, la question qui peut se poser de savoir si toutes les données sont pertinentes au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées.

Le CEPD considère que certaines données sont excessives au regard de la finalité du traitement en l'espèce. Spécifiquement, la collecte dans la seconde phase de la procédure de recrutement, des données suivantes semble être excessive au regard du traitement envisagé: l'état civil: marié(e), divorcé(e) depuis, veuf ou veuve depuis, Séparé(e) depuis, célibataire, en partenariat enregistré, l'information sur le conjoint/enfant: nom, date de naissance, degré de parenté, profession, employeur actuel ou dernier employeur, adresse des parents, époux/épouse employé(e) dans un organisme européen ou international (oui/non, nom de l'institution). La BEI justifie le traitement de ces données afin d'avoir non seulement une image plus précise des attentes des candidats, mais également afin de pouvoir faire une description plus précise aux candidats des conditions de vie à la BEI lors de la seconde phase de recrutement. Ces informations permettent à la BEI de pouvoir présenter une situation claire et précise des avantages qu'un candidat peut attendre s'il est finalement recruté par la BEI, même si ces données ne serviront pas directement à la fixation des droits.

Quant à l'adresse des parents, celle-ci ne semble pas être justifiée en tant que telle dans la mise en place de l'entretien. Elle n'est nécessaire que pour déterminer les droits prévus au chapitre 6.2.1 des dispositions administratives de la BEI. Il conviendrait donc de prévoir que ces

données ne soient collectées qu'au moment de la fixation des droits, après la fin de la procédure de sélection.

Au regard du principe de la qualité des données, le CEPD demande à la BEI de revoir le formulaire de seconde phase de recrutement afin que la collecte de ces éléments, avant la fixation des droits, soit évaluée à la lumière de l'article 4.1.c.

En ce qui concerne la collecte du casier judiciaire, le CEPD considère que seul l'extrait de casier judiciaire délivré par les autorités compétentes de l'Etat concerné peut être collecté. Ainsi, les documents de type "certificat de bonne conduite" ou des extraits de registres de police ne devraient pas être collectés, sauf si un casier judiciaire national n'existe pas dans l'Etat concerné. Afin de s'assurer que le document approprié est demandé et collecté, une liste d'appellations des "extraits de casiers judiciaires" pour tous les Etats membres et dans les langues d'origine doit être préparée et systématiquement communiquée aux candidats au recrutement. Etant donné l'élément d'extranéité de nombreux candidats au recrutement, il doit également être précisé au candidat si l'extrait du casier judiciaire doit provenir de son Etat de résidence actuelle et/ou passée et/ou de l'Etat dont il a la nationalité.

La collecte de l'extrait de casier judiciaire ne doit concerner que les personnes effectivement sélectionnés pour recrutement à la BEI. Ainsi, ce document ne doit pas être demandé aux candidats à un entretien de recrutement mais seulement à la fin d'une procédure de sélection aux seuls candidats sélectionnés pour un emploi.

Pour gagner du temps en termes de recrutement la BEI peut prévenir, au deuxième stade de la sélection, que le candidat effectivement sélectionné pour recrutement devra fournir pour être recruté un extrait de son casier judiciaire.

Loyauté et licéité: l'article 4, paragraphe 1, point a), dispose que les données à caractère personnel doivent être "*traitées loyalement et licitement*". La question de la licéité a déjà été examinée (voir point 3.2 ci dessus), celle de la loyauté sera traitée dans le cadre de l'information des personnes concernées (voir point 3.8 ci-dessous).

Exactitude: l'article 4, paragraphe 1, point d), dispose que les données à caractère personnel doivent être "*exactes et, si nécessaire, mises à jour*". La procédure de recrutement elle-même garantit que les données sont exactes et mises à jour eu égard au fait que les données traitées au cours de la procédure de recrutement sont fournies par les personnes concernées. En outre, la possibilité de faire usage des droits d'accès et de rectification contribue à assurer l'exactitude et la mise à jour des données (voir point 3.7 ci-dessous).

3.5. Conservation des données

Selon l'article 4.1.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*".

Les durées de conservation des données doivent être établies au regard des lignes directrices du CEPD en ce qui concerne le recrutement¹⁰.

¹⁰ Voir les lignes directrices: "Orientations concernant les opérations de traitement des données en matière de recrutement de personnel", 10 octobre 2008, disponible sur le site du CEPD.

Pour mémoire, les données de l'acte de candidature en ligne sont conservées pour une durée limitée à 5 ans. Après ces 5 années, les données sont conservées de manière agrégée et anonyme à des fins statistiques et de planification des ressources. Les données de l'acte de candidature papier de la 2e phase sont conservées pour une durée limitée à 2 ans. Ce document est classé dans le dossier personnel lors de l'embauche si le candidat devient membre du personnel ou est détruit (après 5 ans) si le candidat n'est finalement pas retenu¹¹.

Cette conservation anonyme répond au prescrit de l'article 4.1.e.

De plus, pour les candidats à des postes d'agents BEI, les tests QI et psychométriques sont conservés 18 mois.

En ce qui concerne la conservation de l'extrait de casier judiciaire ou des documents équivalents:

- Après examen d'un extrait de casier judiciaire, si l'administration considère que le candidat respecte les dispositions des statuts, que son casier soit vierge ou pas, le document peut être conservé seulement si la partie contenant les informations sur les infractions pénales ou sur leur absence soit rendue illisible. Ce procédé doit rendre impossible la distinction entre les casiers vierges et non vierges. Si ces impératifs sont respectés, le responsable de traitement est libre de déterminer les modalités pratiques de ce procédé. A titre d'exemple, on pourrait envisager de rendre l'originale à la personne concernée et garder une simple attestation similaire à celle utilisé dans le cadre d'un examen médical de pré-embauche.

- Après examen d'un extrait casier judiciaire, si le casier n'est pas vierge et l'administration considère que le candidat ne respecte les dispositions des statuts et ne peut pas être recruté, le document peut être conservé tel quel dans sa version originale. Dans ce cas, la BEI pourrait légitimement conserver l'extrait pendant le temps strictement nécessaire à la réalisation des finalités de ce traitement, par exemple afin de justifier sa décision en cas de réclamation ou de recours. Cette période de conservation ne peut en aucun cas dépasser cinq ans. Dans les cas exceptionnels, par exemple si une procédure judiciaire est en cours, la conservation pourrait être plus longue. Après la fin de la période de conservation, les documents doivent être effectivement détruits tant en version papier qu'électronique.

3.6. Transfert des données

A la lumière de l'article 7.1 du règlement, les données ne peuvent pas 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*".

Le CEPD estime que le transfert de données peut être considéré comme nécessaire à l'exécution légitime des missions de le BEI. Par conséquent, les exigences visées à l'article 7.1 du règlement semblent rencontrées.

Cependant, afin de garantir le plein respect de l'article 7 du règlement, il convient que le responsable du traitement rappelle à tous les destinataires leur obligation de ne pas utiliser les données reçues à d'autres fins que celles pour lesquelles elles ont été transmises, comme le stipule explicitement l'article 7, paragraphe 3, du règlement.

¹¹ Sont visées les personnes refusées après la shortlist préparée par RH (pas d'évaluation), les personnes refusées après les tests Cubiks et les personnes refusées après entretiens.

Le CEPD rappelle qu'un accès peut également être accordé aux organismes habilités à procéder à un contrôle externe, tels que l'OLAF ou le CEPD. Par ailleurs, le Tribunal de la Fonction publique et le Médiateur européen peuvent recevoir, à leur demande, copie de pièces de ces dossiers dans le cadre des recours devant le Tribunal de la Fonction publique ou de plaintes auprès du Médiateur. Ces transferts sont légitimes en l'espèce, puisqu'ils sont nécessaires à l'exécution légitime des missions relevant de la compétence des destinataires.

L'article 8 est également d'application dans le cas d'une entreprise extérieure couverte par la directive 95/46/CE et chargée d'effectuer une mission pour le compte d'une institution ou agence. C'est la situation dans le traitement sous analyse. En effet, les ressources humaines de la BEI utilisent pour les tests de personnalité et d'aptitude une plateforme fournie par un prestataire externe (Cubiks) situé en Grande-Bretagne.

Au regard de l'article 8, point a) le CEPD considère que Cubiks effectue une tâche officielle au nom de la BEI, en organisant des épreuves pour la BEI.

Les données sont nécessaires à l'exécution de la mission et le mandat précis du destinataire est défini dans un contrat qui a été fourni au CEPD dans lequel les obligations respectives sont également établies conformément aux obligations de confidentialité et de sécurité visées à l'article 23 du règlement. Le CEPD tient à souligner que l'acceptation et la signature du contrat par le sous-contractant est nécessaire avant l'envoi de toute donnée vers ce sous-contractant.

Le CEPD tient également à rappeler qu'un transfert de données du sous-traitant à une autre partie tierce n'est pas prévu, ni autorisé en l'état actuel. Le contrat passé entre la BEI et Cubiks rappelant par ailleurs cette limitation.

3.7. Droit d'accès et de rectification

L'article 13 du règlement (CE) n° 45/2001 donne à la personne concernée un droit d'accès aux données à caractère personnel la concernant. L'article 14 consacre le droit de les rectifier.

La BEI prévoit que les candidats sont à même de prendre contact avec le service des ressources humaines ou avec le responsable du contrôle de la BEI pour soumettre leur demande d'accès ou de rectification des données à caractère personnel traitées dans le cadre de la procédure de sélection.

Dans ses avis, le CEPD a toujours insisté sur le fait que la personne concernée devrait avoir accès aux résultats de son évaluation à toutes les étapes de la procédure de sélection (présélection, entrevue et examens écrits), 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. Du fait de cette exception, l'accès peut, après une analyse au cas par cas, être refusé tant aux données comparatives concernant d'autres candidats (résultats comparatifs) qu'aux avis respectifs des membres du Comité de sélection. Les personnes concernées devraient néanmoins recevoir les résultats globaux.

Le CEPD constate que la notification de la BEI ne fait pas référence à cette partie de la sélection. Il conviendrait donc que la BEI mette en place la procédure relative à l'accès aux résultats de la sélection. Quant à la confidentialité du comité de sélection et des restrictions au droit d'accès et de rectification, celles-ci font l'objet d'une notification séparée (2009-679).

Pour le surplus, le CEPD considère que le droit d'accès et de rectification sont accordés aux candidats.

3.8. Information des personnes concernées

Les articles 11 et 12 du règlement 45/2001 disposent que les personnes concernées doivent être informées du traitement des données les concernant et dressent une liste d'éléments généraux et supplémentaires. Ces articles s'appliquent dans la mesure où ils sont nécessaires pour assurer à la personne concernée un traitement loyal des données compte tenu des circonstances particulières du traitement.

Lors des traitements relatifs au recrutement de personnel, l'article 11 est applicable puisque les données ont été fournies directement par les personnes concernées au moment où elles ont soumis leur formulaire de candidature. L'article 12 est également applicable, puisque les données comme celles relatives à l'évaluation et aux notes sont fournies par différents participants à la procédure de sélection, la division des ressources humaines de la BEI et Cubiks.

En ce qui concerne la note d'information concernant les droits des candidats, il est important que tous les éléments répertoriés aux articles 11 et 12 respectivement figurent clairement et de manière exhaustive dans la déclaration. Dès lors, le CEPD désirerait que la BEI complète les informations déjà fournies aux candidats en ajoutant la base juridique du traitement et l'information relative à la durée de conservation des données.

3.9. Traitement de données à caractère personnel pour le compte du responsable du traitement

Comme expliqué dans les faits, le sous-traitant (Cubiks) est le même pour la procédure couvrant le recrutement que pour la procédure relative à l'évaluation 360° soumise également à contrôle préalable.

Dans ses commentaires relatifs au projet pilote du dossier 2009-0215 ("360° Leadership feedback report"), le CEPD concluait que l'outil 360° de retour d'expérience est fourni à la BEI au moyen d'un contrat de licence, qui contient une clause de protection de données conformément aux conditions posées à l'Article 23 du Règlement. Le CEPD a souligné que bien que l'entièreté du traitement soit externalisée à un sous-traitant, le responsable du traitement est tenu de s'assurer que les obligations prévues par le Règlement sont respectées (sur l'information à donner à la personne concernée, en assurant les droits de la personne concernée, le choix du sous-traitant, etc).

Le contrat qui couvre l'externalisation de la sélection de personnel à Cubiks stipule que le sous-traitant agira seulement sur instruction de la BEI (en tant que sous-traitant) conformément à l'article 23.2.a. Cet élément est renforcé dans l'annexe au contrat qui concerne les règles relatives à la protection des données personnelles. Cette annexe précise les droits et obligations que les membres du personnel de Cubiks doivent respecter dans les traitements de données qui sont effectués.

En outre, selon l'article 23.2.b, les obligations exposées dans les Articles 21 et 22 du règlement (la confidentialité et la sécurité) sont aussi applicables au sous-traitant à moins qu'il n'y soit déjà soumis au titre de la loi nationale de protection des données de l'état membre dont il dépend.

Dans le cas présent, Cubiks est soumis à la loi Anglaise et donc les obligations en ce qui concerne la confidentialité et la sécurité sont établies conformément à la loi anglaise applicable.

Les principes généraux s'appliquant aux évaluations réalisées par le biais de la plate forme Cubiks Online prévoient en effet que:

- Le traitement des données personnelles sera réalisé au Royaume-Uni, sous les termes d'un accord écrit entre le responsable du traitement et le processeur (sic) des données
- Le détenteur de la licence (dans ce cas la BEI) doit s'assurer que le traitement des données est et sera effectué dans le respect des Directives Relatives à la Protection des Données du ou des pays où la licence sera utilisée
- La Loi de protection des données du Royaume Uni fait référence à la loi de protection des données de 1998 du parlement du Royaume Uni

Le CEPD est satisfait des mesures actuellement prises en ce qui concerne la manière dont les données sont traitées par le sous-traitant mais rappelle que la BEI est tenue de s'assurer du respect du règlement par le sous-traitant.

3.13. Sécurité

En vue du respect de l'article 22 du règlement, la BEI doit prendre des mesures techniques et organisationnelles afin d'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.

[...]

Après une analyse par le CEPD des mesures de sécurités adoptées, le CEPD considère que ces mesures sont adéquates à la lumière de l'article 22 du règlement (CE) 45/2001.

Conclusion

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

- revoie le formulaire de seconde phase de recrutement, au regard du principe de la qualité des données;
- prévoie une durée de conservation en ce qui concerne les candidats non-retenus, que cela soit à la fin de la première phase de recrutement ou de la seconde et mette la notification à jour;
- mette en place la procédure relative à l'accès aux données de la sélection.
- complète les informations fournies aux candidats.

Fait à Bruxelles, le 11 Novembre 2010

(signé)

Giovanni BUTTARELLI
Contrôleur Adjoint