



GIOVANNI BUTTARELLI  
CONTRÔLEUR ADJOINT

M. José Manuel SANTOS  
Directeur  
Institut européen d'innovation et de  
technologie (EIT)  
Infopark Building E  
Neumann János 1  
1117 Budapest  
Hongrie

Bruxelles, le 17 mars 2014  
GB/DG/sn/D(2014)0421 C 2013-0811  
Veuillez utiliser l'adresse  
[edps@edps.europa.eu](mailto:edps@edps.europa.eu) pour toute  
correspondance

Monsieur,

Nous avons analysé les documents que vous avez remis au contrôleur européen de la protection des données (ci-après le «CEPD») concernant la notification en vue d'un contrôle préalable au titre de l'article 27 du règlement (CE) n° 45/2001 (ci-après le «règlement») sur le traitement de données à caractère personnel dans le contexte de recrutement de personnel à l'Institut européen d'innovation et de technologie (EIT).

Le CEPD souligne que ce dossier sera analysé à la lumière des lignes directrices du CEPD concernant le recrutement de personnel (ci-après les «lignes directrices»). Sur cette base, dans le présent courrier, le CEPD identifiera et examinera uniquement les pratiques de l'EIT qui ne semblent pas être conformes au règlement et aux lignes directrices, et formulera des recommandations pertinentes à l'attention de l'EIT.

## **Analyse juridique**

### **1) Responsable du traitement**

D'un point de vue juridique, l'EIT, en tant qu'organe communautaire, est le responsable du traitement, l'équipe des ressources humaines étant le service organisationnel chargé du traitement des données à caractère personnel. Dans la partie «*Qui contacter en cas de questions ou de réclamations?*» de la déclaration de confidentialité de l'EIT, l'équipe RH de l'EIT est désignée comme l'«entité agissant comme responsable du traitement». Ceci induit en erreur, car si l'équipe RH est le point de contact pour les questions et demandes d'accès des personnes concernées, c'est l'EIT lui-même qui est responsable du traitement.

---

Adresse postale: rue Wiertz 60 – B-1047 Bruxelles

Bureaux: rue Montoyer 30

Courriel: [edps@edps.europa.eu](mailto:edps@edps.europa.eu) – Site internet: [www.edps.europa.eu](http://www.edps.europa.eu)

Tél.: +32 (0) 2-283 19 00 – Fax: +32 (0) 2-283 19 50

**Recommandation:** l'EIT devrait modifier la formulation de cette partie de la déclaration de confidentialité pour éviter toute confusion. Par exemple, l'équipe RH devrait être désignée comme le «service interne à l'EIT chargé de la gestion du traitement relatif au recrutement de personnel».

## 2) Motifs de contrôle préalable en vertu de l'article 27

Comme indiqué dans la notification, le traitement qui fait l'objet de l'examen est soumis à un contrôle préalable conformément à l'article 27, paragraphe 2, point b), du règlement, dans la mesure où il implique l'évaluation des capacités des candidats à exercer les fonctions pour lesquelles a été organisée la procédure de sélection. En l'espèce, le traitement peut aussi impliquer des données liées à des infractions pénales, ce qui constitue un motif supplémentaire de contrôle préalable au regard de l'article 27, paragraphe 2, point a), du règlement. Bien que l'EIT ait également indiqué l'article 27, paragraphe 2, points c) et d), du règlement comme motifs de contrôle préalable, le CEPD considère qu'ils ne sont pas applicables en l'espèce, puisque la finalité principale du recrutement n'est pas de permettre des interconnexions entre des données traitées pour des finalités différentes ou d'exclure des personnes du bénéfice d'un droit, d'une prestation ou d'un contrat.

**Recommandation:** l'EIT devrait modifier la notification en référence aux articles appropriés, comme exposé ci-dessus.

## 3) Qualité des données

Dans la notification, l'EIT indique que, préalablement à la signature du contrat, le membre du personnel doit présenter un certificat de police indiquant qu'il n'a commis aucune infraction et n'a fait l'objet d'aucune condamnation. L'EIT a expliqué depuis que seul un extrait de casier judiciaire était demandé, conformément aux lignes directrices.

**Recommandation:** la notification devrait être modifiée pour refléter la correction relative aux casiers judiciaires.

## 4) Conservation des données

S'agissant de la conservation des données, les lignes directrices soulignent la nécessité de faire la distinction entre trois catégories différentes 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 en vue d'une nomination». Les données relatives aux résultats d'évaluation concernant tous les stades de la procédure de sélection devraient être conservées conformément à la période prévue pour chaque catégorie de personne concernée.

S'agissant des *candidats recrutés* dont les données devraient être enregistrées dans leur dossier personnel (article 26 du statut), le CEPD recommande de considérer comme raisonnable une période de conservation de dix ans à compter de la résiliation du contrat de travail ou du dernier versement de la pension.

La durée de conservation des données relatives aux *candidats non recrutés inscrits sur les «listes de réserve en vue d'une nomination»* doit être déterminée en fonction de la validité et de l'extension réelle des listes de réserve respectives. Une durée supplémentaire de deux ans peut être ajoutée à la validité de la liste de réserve pour couvrir la durée pendant laquelle une plainte peut être déposée devant le Médiateur européen.

S'agissant des *candidats non recrutés*, le CEPD reconnaît que le délai de conservation des données les concernant doit être fixé en fonction des durées maximales à établir pour l'éventuel examen de la décision prise dans le cadre de la procédure de sélection (plainte devant le Médiateur, recours devant le Tribunal de la fonction publique), ainsi que conformément à l'article 48 des modalités d'exécution du règlement financier (uniquement pour les documents nécessaires à des fins budgétaires et d'audit).

Il est important de noter que, dans divers avis, le CEPD a jugé approprié de conserver les données à caractère personnel de candidats non retenus pendant deux ou trois ans *à l'issue de la procédure de recrutement*, cette période découlant de la période pendant laquelle une plainte peut être déposée devant le Médiateur européen.

L'EIT ne fait aucune distinction entre ces trois catégories, mais fixe la durée de conservation à dix ans pour toutes les données de recrutement.

**Recommandation et rappel:** l'EIT devrait s'assurer que la notification et la déclaration de confidentialité précisent/différencient clairement ces trois catégories. Le CEPD tient aussi à rappeler à l'EIT que la sélection et le recrutement ne nécessitent pas de collecter et de conserver des justificatifs originaux, mais uniquement des copies, des copies certifiées conformes ou des traductions certifiées officielles.

## 5) Droits d'accès et de rectification

Comme exposé dans la notification, la personne concernée a le droit d'accéder à ses données sur demande, à moins qu'une exemption ou une restriction ne s'applique conformément à l'article 20 du règlement.

Le CEPD tient à rappeler à l'EIT que les personnes concernées doivent avoir accès aux résultats de leur évaluation concernant tous les stades de la procédure de sélection, sauf en cas d'application de l'exception prévue à l'article 20, paragraphe 1, point c), du règlement. Cette exception peut impliquer qu'aucun accès ne doit être accordé aux données comparatives concernant d'autres candidats (résultats comparatifs) ou aux avis individuels des membres du jury, dès lors qu'un tel accès aurait pour effet de porter atteinte aux droits d'autres candidats ou à la liberté des membres du jury. Néanmoins, les personnes concernées doivent recevoir des résultats agrégés. Si une limitation prévue à l'article 20, paragraphe 1, du règlement est imposée, la personne concernée devrait être informée des principales raisons qui motivent cette limitation et de son droit de saisir le CEPD.

S'agissant du droit de rectification, le CEPD souligne que toute limitation appliquée après la date limite de présentation des candidatures devrait uniquement porter sur les données relatives aux critères d'admissibilité, et non sur les données d'identification qui peuvent être rectifiées à tout moment pendant la procédure de sélection. Le CEPD considère que cette limitation est nécessaire aux fins de l'impartialité de la procédure de sélection et justifiée au regard de l'article 20, paragraphe 1, point c), du règlement.

**Recommandation:** l'EIT devrait s'assurer que les droits prévus par les dispositions ci-dessus sont accordés aux personnes concernées.

## 6) Informations à donner aux personnes concernées

Comme expliqué dans les lignes directrices du CEPD, les articles 11 et 12 du règlement disposent que les personnes concernées doivent être informées du traitement de données les concernant et donnent une liste d'éléments généraux et complémentaires.

Il est important que tous les éléments figurant respectivement aux articles 11 et 12 soient mentionnés clairement et en détail dans la déclaration de confidentialité. En l'espèce, la déclaration de confidentialité de l'EIT ne mentionne pas les droits d'accès et de rectification; ces omissions sont traitées plus en détail par le CEPD au point 5 ci-dessus. Il convient également de relever que, dans certains cas, bien que les candidats soient sélectionnés sur la base de leurs qualifications et expérience, les questions de la préservation d'une distribution géographique appropriée et de l'égalité des sexes lors de la sélection doivent aussi être prises en compte. Si tel est le cas pour le recrutement de l'EIT, la déclaration de confidentialité devrait mentionner cet aspect de la procédure de sélection, afin de garantir l'impartialité du traitement concernant les personnes concernées.

La notification mentionne les deux dispositions d'application distinctes pour les agents contractuels et les agents temporaires, ainsi qu'une décision du comité directeur des experts nationaux détachés comme bases juridiques du traitement. Toutefois, la déclaration de confidentialité ne mentionne pas les dispositions d'application pour les agents temporaires comme base juridique.

En outre, la déclaration de confidentialité ne précise pas que le traitement d'un certificat d'aptitude médicale fait partie de la procédure de recrutement. Par ailleurs, bien que les personnes concernées soient informées de ce qu'il leur sera demandé de fournir des informations sur de possibles infractions, la déclaration de confidentialité ne précise pas clairement la forme sous laquelle ces informations seront requises ou à quel stade de la procédure elles devront être remises.

**Recommandations:** si nécessaire, des clarifications devraient être apportées à la déclaration de confidentialité en ce qui concerne l'égalité des sexes et la distribution géographique.

Les bases juridiques citées pour le traitement devraient être cohérentes dans la notification et dans la déclaration de confidentialité, de sorte que cette dernière devrait être mise à jour en conséquence.

Les candidats devraient être informés, dans la déclaration de confidentialité, de ce qu'il leur sera demandé de fournir un extrait de casier judiciaire à jour ou tout document officiel similaire délivré conformément au droit national applicable uniquement à la fin de la procédure de sélection pour les candidats effectivement recrutés. Ce document ne doit pas être demandé avant cette étape. La déclaration de confidentialité devrait aussi souligner que dès lors qu'un candidat est sélectionné, il doit subir un examen médical d'embauche.

Enfin, les droits d'accès et de rectification devraient être indiqués clairement dans la déclaration de confidentialité, ainsi que toute limitation. Par exemple, il est important que tous les candidats soient informés de l'étendue de la limitation prévue à l'article 20, paragraphe 1, point c), du règlement avant le début du traitement. En outre, s'agissant des données liées aux critères

d'admissibilité, la déclaration de confidentialité devrait indiquer clairement que le droit de rectification ne peut plus être exercé après la clôture de la phase de présentation des candidatures.

### **Conclusion**

Nous vous prions de bien vouloir informer le CEPD de la mise en œuvre de ces recommandations dans les trois mois suivant la réception du présent courrier. Merci également de fournir des **versions actualisées de la notification et de la déclaration de confidentialité** en annexe à votre réponse.

Sincères salutations,

**(signé)**

Giovanni BUTTARELLI

Copie: Jari AHOLA – Chef d'unité – Services et finance