



**Avis sur une notification en vue d'un contrôle préalable adressée par le délégué à la protection des données de la Banque centrale européenne concernant le dossier "Affaires disciplinaires (comprenant l'examen administratif connexe des réclamations et doléances et les affaires dont sont saisis le médiateur et la Cour)"**

Bruxelles, le 8 mars 2006 (Dossier 2004-270)

**1. Procédure**

1.1. Le 20 juillet 2004, le Contrôleur européen de la protection des données (CEPD) a envoyé une lettre aux délégués à la protection des données (DPD) pour leur demander de répertorier les traitements de données susceptibles d'être soumis à un contrôle préalable de sa part, conformément à l'article 27 du règlement (CE) n° 45/2001. Il a demandé que lui soient notifiés tous les traitements soumis à un contrôle préalable, y compris ceux qui ont débuté avant sa désignation et pour lesquels le contrôle, ne pouvant être considéré comme préalable, est effectué a posteriori.

1.2. À partir des réponses transmises par les DPD, le CEPD a dégagé des thèmes prioritaires, à savoir les traitements de données effectués dans des dossiers disciplinaires, dans des dossiers relatifs à l'évaluation du personnel et dans des dossiers médicaux.

1.3. Par courrier en date du 15 septembre 2004, le DPD de la Banque centrale européenne (BCE) a averti le CEPD de l'existence d'un traitement intitulé "*Logbook for Administrative Reviews, Grievances, Disciplinary Procedures, Ombudsman cases, Court Cases*" (*Registre concernant l'examen administratif des réclamations et doléances, des procédures disciplinaires et des affaires dont sont saisis le médiateur et la Cour*).

1.4. Le 27 octobre 2005, le CEPD a reçu par courrier électronique une notification en vue d'un contrôle préalable concernant le dossier "Affaires disciplinaires (comprenant l'examen administratif connexe des réclamations et doléances et les affaires dont sont saisis le médiateur et la Cour)". Y étaient joints:

- les conditions d'emploi du personnel de la Banque centrale européenne;
- l'annexe I (conditions d'emploi des titulaires de contrats de travail de courte durée) des conditions d'emploi du personnel de la Banque centrale européenne;
- les règles applicables au personnel de la Banque centrale européenne; et
- les règles applicables en matière d'emploi de courte durée (NdT: tous ces documents n'existent qu'en anglais).

Les exemplaires papier de la notification et des pièces jointes, envoyés par la poste, ne sont jamais parvenus au bureau du CEPD. Une nouvelle copie papier a donc été établie et envoyée par le DPD de la BCE. Le CEPD l'a reçue le 1<sup>er</sup> décembre 2005.

1.5. Le 28 novembre 2005, le CEPD a demandé par courrier électronique, au responsable du traitement de lui fournir des informations complémentaires. Il a reçu les réponses à ses questions le 27 janvier 2006. Ces informations étaient accompagnées de la version anglaise de

deux arrêts du Tribunal de première instance (*X/Banque centrale européenne*<sup>1</sup> et *Elizabeth Afari/Banque centrale européenne*<sup>2</sup>).

1.6. Le 27 février 2006, à la suite d'un échange d'informations avec le DPD de la BCE et compte tenu de la complexité du dossier, le délai dans lequel l'avis devait être rendu a été prolongé de dix jours.

## **2. Examen du dossier**

### Définitions et acronymes:

Par "*dossiers de travail*", on entend toutes les copies des documents relatifs à des affaires disciplinaires, ou aux ressources humaines ou des documents juridiques internes qui ne figurent pas dans le dossier individuel de l'agent concerné.

Le *Registre concernant l'examen administratif des réclamations et doléances, des procédures disciplinaires et des affaires dont sont saisis le médiateur et la Cour* est ci-après dénommé "*le registre*".

L'acronyme "*DG-J*", désigne la direction générale "Affaires juridiques", dont le responsable du traitement est, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2006, le chef de la division "Affaires juridiques" (au moment de la rédaction du présent avis, le responsable du traitement est encore appelé chef de la division "Droit institutionnel", mais, compte tenu de la très prochaine réorganisation interne de la BCE, le CEPD utilise sa nouvelle dénomination dans le présent avis).

L'acronyme "*DG-H*", désigne la direction générale "Ressources humaines, budget et organisation" (également dénommée "*DG RHBO*" dans le présent avis).

L'acronyme "*DI*", désigne le directoire de la Banque centrale européenne.

L'acronyme "*AIPN*", désigne l'autorité investie du pouvoir de nomination.

### **2.1. Les faits**

#### Observations préliminaires sur les procédures auxquelles il est fait référence

Dans la notification en vue d'un contrôle préalable, le traitement est intitulé "Affaires disciplinaires (comprenant l'examen administratif connexe des réclamations et doléances et les affaires dont sont saisis le médiateur et la Cour)". Cette dénomination large s'explique par l'enregistrement effectué dans le registre, mais la notification proprement dite est axée sur les traitements de données dans le cadre d'affaires disciplinaires.

#### Procédure disciplinaire

Une fois que la circulaire administrative correspondante aura été adoptée, il sera possible de réaliser des enquêtes administratives afin d'apporter des éclaircissements sur les faits au sein de la BCE.<sup>3</sup> Dans ce nouveau système, une enquête administrative pourra être suivie d'une procédure disciplinaire. Dès lors, une enquête administrative ouverte dans un cas donné ne préjuge pas en tant que telle d'une procédure disciplinaire, susceptible d'être engagée ultérieurement et indépendamment, en fonction de la décision du directoire.

Étant donné que tous les agents titulaires de contrats à durée indéterminée ou déterminée sont soumis aux conditions d'emploi du personnel de la BCE et aux règles applicables au personnel de la BCE, et que tous les agents ayant conclu des contrats de courte durée sont soumis aux

---

<sup>1</sup> Arrêt du Tribunal de première instance du 18 octobre 2001 dans l'affaire T-333/99.

<sup>2</sup> Arrêt du Tribunal de première instance du 16 mars 2004 dans l'affaire T-11/03.

<sup>3</sup> Cf. partie consacrée aux faits dans l'avis du 22 novembre 2005 sur une notification en vue d'un contrôle préalable concernant les enquêtes administratives internes (dossier 2005-290). Accessible sur le site: <http://www.edps.eu.int>

conditions d'emploi des titulaires de contrats de travail de courte durée et aux règles applicables en matière d'emploi de courte durée, tout agent de la BCE est susceptible de devenir une personne concernée dans le cadre d'un traitement de données effectué au cours d'une procédure disciplinaire.

À ce jour, la procédure disciplinaire est régie par différentes règles. En vertu des conditions d'emploi du personnel de la BCE, les relations de travail entre la BCE et ses agents sont régies par des contrats de travail conclus en conformité avec lesdites conditions d'emploi. Les règles applicables au personnel, adoptées par le directoire, précisent les modalités de ces conditions d'emploi (partie 2, point 9a)). Ces conditions d'emploi ne sont soumises à aucun droit national particulier; la BCE applique i) les principes généraux de droit communs aux États membres et ii) les principes généraux du droit communautaire. Pour l'interprétation des droits et obligations prévus par les conditions d'emploi, la BCE prend dûment en considération les principes consacrés par les règlements, les règles et la jurisprudence applicables au personnel des institutions communautaires (point 9c)).

Les mesures disciplinaires doivent être proportionnées à la gravité des manquements à la discipline et les motifs sur lesquels elles sont fondées doivent être énoncés. Elles sont adoptées conformément à la procédure définie dans les règles applicables au personnel. Dans le cadre de cette procédure, il y a lieu de veiller à ce qu'aucun agent ne fasse l'objet d'une mesure disciplinaire sans avoir, au préalable, été mis en mesure de répondre aux griefs formulés à son encontre.<sup>4</sup>

Les conditions d'emploi fixent les mesures disciplinaires dont peuvent faire l'objet les agents en cas de manquement à leurs obligations vis-à-vis de la BCE: un membre du directoire peut établir un blâme écrit; le directoire peut prendre une décision de réduction temporaire du traitement, de mutation ou de changement d'affectation de l'agent, de réduction permanente du traitement ou de licenciement.<sup>5</sup>

Les règles détaillées régissant la procédure disciplinaire proprement dite de la BCE sont actuellement à l'état de projet. Pour l'instant, chaque fois qu'une procédure disciplinaire doit être ouverte, la BCE se fonde sur les principes généraux du droit communautaire et sur la jurisprudence correspondante de la Cour de justice.<sup>6</sup>

Lorsqu'ils appliquent les dispositions relatives à la procédure disciplinaire qui figurent dans les conditions d'emploi du personnel de la BCE et dans les règles applicables au personnel, les responsables du traitement effectuent, au sein de la BCE et dans le cadre de leurs compétences respectives, les traitements nécessaires à cet égard. Différents services sont habilités à traiter des données à caractère personnel dans le cadre d'affaires disciplinaires: la division "Rémunérations et relations sociales"<sup>7</sup> de la direction générale "Ressources humaines, budget et organisation", la direction générale "Ressources humaines, budget et

---

<sup>4</sup> Conditions d'emploi du personnel de la BCE, point 43. À leur point 34, les conditions d'emploi des titulaires de contrats de travail de courte durée prévoient des règles similaires.

<sup>5</sup> Conditions d'emploi du personnel de la BCE, point 43, et conditions d'emploi des titulaires de contrats de travail de courte durée, point 34.

<sup>6</sup> Le Tribunal de première instance a déjà examiné certaines questions relative à la procédure disciplinaire de la BCE, cf. par exemple: arrêt du Tribunal de première instance (troisième chambre) du 18 octobre 2001 dans l'affaire T-333/99, X/Banque centrale européenne, et arrêt du Tribunal de première instance (première chambre) du 16 mars 2004 dans l'affaire T-11/03, Afari/BCE.

<sup>7</sup> À la suite d'une réorganisation interne, cette division est chargée du traitement des dossiers individuels à compter de mars 2006.

organisation", le chef de la division "Affaires juridiques" (division "Droit institutionnel" jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2006) de la direction générale "Affaires juridiques", et la direction générale "Secrétariat et services linguistiques".

*Le chef de la division "Rémunérations et relations sociales"* effectue des traitements dans les dossiers individuels des agents concernés, où les documents originaux relatifs à la procédure disciplinaire sont conservés. Il peut siéger au conseil de discipline désigné par le directoire et peut le présider.

*Le directeur général adjoint de la DG "Ressources humaines, budget et organisation"* effectue des traitements dans des dossiers de travail confidentiels séparés (sous format électronique et papier), où des copies des documents relatifs aux affaires disciplinaires sont conservés. Il peut siéger au conseil de discipline désigné par le directoire et peut le présider. Il incombe au directeur général adjoint de la DG RHBO de transmettre la décision motivée du directoire aux agents concernés.

*Le chef de la division "Affaires juridiques"* effectue les traitements nécessaires pour fournir à la DG RHBO ainsi qu'au directoire des conseils juridiques cohérents à propos des décisions qu'ils doivent rendre dans des affaires disciplinaires; il fournit également à la BCE des conseils juridiques et une représentation en justice dans les affaires dont sont saisis le médiateur et la Cour, exerçant ainsi les responsabilités de la BCE. Il gère le "Registre concernant l'examen administratif des réclamations et doléances, des procédures disciplinaires et des affaires dont sont saisis le médiateur et la Cour". Les traitements dont il est chargé sont effectués dans le registre, qui est confidentiel, et dans les dossiers de travail confidentiels (format électronique et papier) où des extraits imprimés du registre et des copies de documents sont conservées.

*Le directeur général de la DG "Secrétariat et services linguistiques"* (qui est également le secrétaire du directoire) conserve le résumé des travaux des réunions du directoire et l'ensemble des originaux des documents de référence sur lequel le directoire a fondé sa décision.

Les documents originaux concernant les affaires disciplinaires sont versés au dossier individuel, qui est conservé par le chef de la division "Rémunérations et relations sociales". Certains originaux, tels que des documents juridiques internes ou ayant trait aux ressources humaines, ne sont pas classés dans les dossiers individuels. En revanche, la décision finale du directoire qui est communiquée à l'agent, ainsi qu'une éventuelle décision finale ne prononçant pas de mesure disciplinaire à l'encontre de l'agent ou encore un blâme écrit établi par un membre du directoire, sont versés au dossier individuel.

La BCE tient un registre des affaires (y compris disciplinaires) qui contient: le numéro d'enregistrement de l'affaire, le nom de l'agent concerné, l'objet de l'affaire et l'état d'avancement de la procédure. Le registre vise en premier lieu à suivre une affaire donnée et, par conséquent, à rendre compte de son avancement. En second lieu, il permet d'effectuer des recherches sur des documents relatifs à des affaires données et d'assurer une certaine cohérence entre les procédures.

Une fois que les documents originaux concernant les affaires disciplinaires ont été versés au dossier individuel, qui est conservé par le chef de la division "Rémunérations et relations sociales", chaque agent peut, à tout moment, même après avoir quitté la BCE, avoir accès à

son dossier individuel et, par conséquent, aux informations relatives aux affaires disciplinaires dont il a fait l'objet.<sup>8</sup>

Pour accéder aux données figurant dans les dossiers de travail séparés (format électronique et papier) conservés par le directeur général adjoint de la DG "Ressources humaines, budget et organisation" (où des copies des documents relatifs aux affaires disciplinaires ont été versées), aux données détenues par le chef de la division "Affaires juridiques" (où des copies des documents relatifs aux affaires disciplinaires et des extraits imprimés du registre ont été versés), aux données contenues dans le registre et aux documents détenus par le directeur général de la DG "Secrétariat et services linguistiques", la personne concernée contacte le responsable du traitement compétent.

Les agents reçoivent directement une copie des documents auxquels l'accès n'est pas restreint, tels que le procès-verbal des auditions. Néanmoins, ils n'ont pas accès aux dossiers de travail de la DG-H et de la DG-L, qui peuvent comprendre des documents restreints présentés au directoire et non versés au dossier individuel de l'agent. Les agents n'ont pas accès non plus aux passages correspondants du résumé des travaux du directoire.

Pour exercer tous les autres droits visés au chapitre II, section 5, du règlement (CE) n° 45/2001, la personne concernée s'adresse au responsable du traitement compétent.

La BCE peut limiter de manière temporaire l'exercice d'un ou de plusieurs de ces droits en appliquant l'article 20 du règlement, pour autant qu'une telle limitation constitue une mesure nécessaire pour garantir l'un et/ou plusieurs des éléments visés audit article 20.

En ce qui concerne les données figurant dans le dossier individuel, ne peuvent y accéder, conformément aux règles applicables au personnel et aux règles applicables en matière d'emploi de courte durée, que les personnes suivantes:

- les membres du directoire;
- les agents qui, pour des raisons professionnelles, doivent y avoir accès et qui ont reçu l'autorisation du directeur général ou du directeur général adjoint de la DG "Ressources humaines, budget et organisation" d'y accéder. Ces personnes seront soumises à une obligation de secret professionnel;
- des tiers, à condition que l'agent concerné ait autorisé le directeur général de la DG "Ressources humaines, budget et organisation", sous réserve de l'accord du directoire, à leur rendre son dossier accessible;<sup>9</sup>
- les juridictions communautaires ou le médiateur européen.

Peuvent également avoir accès aux documents contenus dans le dossier individuel le *chef de la division "Affaires juridiques"* de la BCE ou les agents placés sous son autorité, qui doivent y accéder pour des raisons professionnelles, afin de gérer le registre. Ces agents seront soumis à une obligation de secret professionnel. Les mêmes règles s'appliquent aux personnes habilitées à accéder aux dossiers de travail séparés, centralisés par le directeur général adjoint de la DG "Ressources humaines, budget et organisation", et aux dossiers de travail détenus par le *chef de la division "Affaires juridiques"*.

---

<sup>8</sup> Conditions d'emploi du personnel, point 7; conditions d'emploi des titulaires de contrats de travail de courte durée, point 12; règles applicables au personnel de la BCE, point 1.3.3; règles applicables en matière d'emploi de courte durée, point 1.3.3.

<sup>9</sup> Règles applicables au personnel, point 1.3.4, et règles applicables en matière d'emploi de courte durée, point 1.3.4.

Après avoir consulté le DPD de la BCE, les responsables du traitement chargés des dossiers de travail au sein de la DG-H et de la DG-J se sont attelés à la création d'un seul dossier de travail partagé concernant les affaires disciplinaires (avec des droits d'accès restreints).

Ne peuvent accéder aux données contenues dans le registre que la direction générale "Ressources humaines, budget et organisation" et les agents qui, pour des raisons professionnelles, doivent y avoir accès et qui ont reçu l'autorisation du *chef de la division "Affaires juridiques"* d'y accéder. Ces agents seront soumis à une obligation de secret professionnel.

Pour ce qui est des dossiers individuels détenus par la direction générale "Secrétariat et services linguistiques", ne peuvent accéder aux documents qu'ils contiennent que les personnes suivantes:

- les membres du directoire;
- les agents qui, pour des raisons professionnelles, doivent y avoir accès et qui ont reçu l'autorisation du directeur général de la DG "Secrétariat et services linguistiques" d'y accéder. Ces personnes seront soumises à une obligation de secret professionnel.

Le Contrôleur européen de la protection des données ne figure pas parmi les personnes habilitées à accéder à ces données.

Les données relatives à une procédure disciplinaire peuvent être contenues dans des dossiers papier et électronique. Des enregistrements audio peuvent également être réalisés au cours de la procédure disciplinaire. Ces enregistrements ne servent qu'à établir les procès-verbaux des réunions et des entretiens. En cas de versions contradictoires des parties (les membres du comité disciplinaire compétent et l'agent faisant l'objet de la procédure disciplinaire), les enregistrements audio peuvent être utilisés pour vérifier les déclarations réellement faites. La BCE ne recourt pas à l'enregistrement vidéo.

Les données contenues dans les dossiers individuels, dans les dossiers de travail sous format électronique et papier, dans le registre et dans les dossiers conservés par le directeur général de la DG "Secrétariat et services linguistiques" seront détruites dix ans après que les agents concernés ont quitté la BCE, à condition qu'il n'y ait pas de réclamation ou de problème en suspens concernant leur relation de travail avec la BCE. Les dossiers des retraités seront détruits dix ans après la fin de l'année au cours de laquelle le retraité ou l'un de ses ayants droit aura perçu le dernier versement de la pension de la BCE, pour autant qu'il n'y ait pas de réclamation ou d'autre problème en suspens. Pour ce qui est des enregistrements audio, après la mise au point ou l'approbation du procès-verbal par les parties, ces enregistrements n'ont plus de raison d'être et sont détruits au plus tard six mois après la clôture de la procédure disciplinaire.

Il n'existe aucune règle ou procédure particulière prévoyant des périodes de conservation plus longues à des fins historiques, statistiques ou scientifiques. Il n'existe pas non plus de période spéciale de verrouillage des données.

Dès leur entrée en fonctions à la BCE, les agents sont informés, grâce à des séminaires organisés à leur intention, des dispositions prévues par les conditions d'emploi du personnel de la BCE et par les règles applicables au personnel de la BCE ou par les conditions d'emploi des titulaires de contrats de travail de courte durée et par les règles applicables en matière d'emploi de courte durée, qui précisent les règles et les procédures régissant les affaires disciplinaires. Les documents pertinents sont également publiés sur le site Intranet de la BCE.

Les agents peuvent prendre contact avec le responsable du traitement compétent pour toute information complémentaire relevant du champ d'application des articles 11 et 12 du règlement.

L'imposition de mesures disciplinaires doit être motivée. Les personnes concernées ne peuvent faire l'objet d'une mesure disciplinaire sans avoir, au préalable, été mises en mesure de répondre aux griefs formulés à leur encontre.<sup>10</sup> Conformément à ces dispositions, le responsable du traitement compétent (le directeur général adjoint de la DG RHBO) fournit à l'agent passible d'une mesure disciplinaire les informations utiles visées aux articles 11 et 12 du règlement, y compris l'identité du responsable du traitement compétent, afin qu'il dispose d'informations et puisse répondre aux griefs dont il fait l'objet.

À la fin du mois de mars 2006, l'ensemble du personnel de la BCE aura accès à la version électronique du registre du DPD de la BCE visé aux articles 25 et 26 du règlement (CE) n° 45/2001, via le site Internet du DPD, qui fait partie intégrante du site Intranet de la BCE. Les agents pourront effectuer des recherches dans ce registre afin de connaître l'identité des responsables du traitement dans un domaine précis ainsi que la finalité des traitements. Tous les agents de la BCE auront la possibilité d'être informés des traitements concernant des affaires disciplinaires en général et de l'identité des responsables du traitement compétents.

#### Mesures de sécurité:

Différentes mesures de sécurité sont mises en place.

## **2.2. Aspects juridiques**

### **2.2.1 Contrôle préalable**

La gestion de dossiers disciplinaires constitue un traitement de données à caractère personnel au sens de l'article 3, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 45/2001, dans la mesure où elle implique de collecter, consulter, transférer et conserver des données à caractère personnel.

La notification reçue le 27 octobre 2005 porte sur le traitement de données à caractère personnel ("toute information concernant une personne physique identifiée ou identifiable", article 2, point a), du règlement (CE) n° 45/2001) par un organe communautaire dans l'exercice d'activités qui relèvent du champ d'application du droit communautaire (article 3, paragraphe 1, du règlement).

Les données font l'objet d'un traitement tant manuel qu'automatisé. Le traitement manuel concerne les documents contenus dans le dossier individuel de l'agent, la version papier des dossiers de travail, ainsi que les extraits imprimés du registre. Les données traitées sont intégrées dans un fichier. Le traitement automatisé s'applique à la gestion du registre, aux dossiers de travail sous format électronique et aux enregistrements audio. En conséquence, l'article 3, paragraphe 2, du règlement s'applique.

L'article 27, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 45/2001 soumet au contrôle préalable du CEPD tous "les traitements susceptibles de présenter des risques particuliers au regard des droits et libertés des personnes concernées du fait de leur nature, de leur portée ou de leurs

---

<sup>10</sup> Conditions d'emploi du personnel, point 43, et conditions d'emploi des titulaires de contrats de travail de courte durée, point 34.

finalités". L'article 27, paragraphe 2, du règlement contient une liste des traitements susceptibles de présenter de tels risques.

Les traitements de données effectués dans le cadre d'une procédure disciplinaire se prêtent à un contrôle préalable à plusieurs titres: ils sont destinés à évaluer des aspects de la personnalité des personnes concernées, et notamment leur comportement (article 27, paragraphe 2, point b)); par ailleurs, ils peuvent comporter des données relatives à des suspicions, infractions, condamnations pénales ou mesures de sûreté, visées à l'article 27, paragraphe 2, point a), ce qui constitue un autre motif de contrôle préalable par le CEPD.

Le CEPD estime que les autres procédures auxquelles la notification fait référence (examen administratif des réclamations et doléances, affaires dont sont saisis le médiateur et la Cour) ne sont pas soumises au contrôle préalable. Alors qu'une procédure disciplinaire est ouverte par une institution contre un agent afin d'évaluer son comportement, toutes les autres procédures auxquelles il est fait référence sont engagées par un agent qui conteste une décision (ou une absence de décision) de la BCE, et il est évident que ces procédures ne visent pas à évaluer le comportement de l'agent. Par conséquent, les traitements de données effectués dans le cadre de ces autres procédures ne sont pas soumises au contrôle préalable du Contrôleur européen de la protection des données imposé par l'article 27, paragraphe 2, point b). Il n'existe aucun autre motif de procéder à un contrôle préalable. Le présent avis n'examine donc les procédures connexes que dans la mesure où elles peuvent donner lieu à un transfert de données à caractère personnel provenant de la procédure disciplinaire ou relatives à celle-ci. Le registre, quant à lui, fait l'objet du contrôle préalable.

Il convient de noter que les procédures disciplinaires pourront être précédées d'une enquête administrative interne une fois que la circulaire administrative correspondante aura été adoptée et que la procédure d'enquête administrative interne a, quant à elle, déjà été examinée par le Contrôleur européen de la protection des données.<sup>11</sup>

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. Dans le cas présent toutefois, le traitement a déjà été mis en place. Cependant, cela ne pose pas vraiment de problème dans la mesure où toutes les recommandations formulées par le CEPD peuvent encore être adoptées - et ce d'autant que les règles détaillées de la procédure disciplinaire de la BCE sont en cours d'élaboration.

Le contrôle préalable porte sur le traitement de données à caractère personnel effectué dans le cadre de procédures disciplinaires. Il ne vise pas à rendre un avis sur la procédure disciplinaire en tant que telle.

La version électronique de la notification du DPD a été reçue le 27 octobre 2005. Conformément à l'article 27, paragraphe 4, du règlement, le présent avis devait être rendu dans un délai de deux mois, à savoir le 28 décembre 2005 au plus tard. Néanmoins, un certain nombre de questions et de points à clarifier concernant le dossier ont été soulevés dans un courriel en date du 28 novembre 2005. Le CEPD ayant reçu les informations demandées le 27 janvier 2006, le délai a été suspendu pendant 60 jours. L'avis devait donc être rendu le 27 février 2006, mais, compte tenu de la prolongation du délai de 10 jours supplémentaires, il doit désormais être présenté le 9 mars 2006 au plus tard.

---

<sup>11</sup> Avis du 22 novembre 2005 sur une notification en vue d'un contrôle préalable concernant les enquêtes administratives internes (dossier 2005-290). Accessible sur le site: <http://www.edps.eu.int>

### **2.2.2. Base juridique et licéité du traitement**

La base juridique des affaires disciplinaires est constituée des éléments suivants: conformément au point 9c) des conditions d'emploi du personnel de la BCE, la Banque applique les principes généraux du droit communautaire et, pour l'interprétation des droits et obligations prévus par les conditions d'emploi, elle prend dûment en considération les principes consacrés par les règlements, règles et jurisprudence applicables au personnel des institutions communautaires. Le point 43 des conditions d'emploi du personnel de la BCE définit les mesures disciplinaires dont peuvent faire l'objet les agents en cas de manquements à leurs obligations vis-à-vis de la BCE, ainsi que les principales règles régissant la procédure disciplinaire (les mesures disciplinaires doivent être proportionnées à la gravité des manquements à la discipline, les motifs sur lesquels se fondent les mesures disciplinaires doivent être énoncés, la personne concernée doit avoir été mise en mesure de répondre aux griefs formulés à son encontre avant de faire l'objet d'une mesure disciplinaire). Le point 43 fait également référence aux règles applicables au personnel, en indiquant que les mesures disciplinaires sont adoptées conformément à la procédure définie dans les règles applicables au personnel. Le point 44 décrit la suspension des fonctions dont l'agent peut faire l'objet et le point 8.3 des règles applicables au personnel définit en détail les règles y afférentes (cf. règles similaires aux points 34 et 35 des conditions d'emploi des titulaires de contrats de travail de courte durée et au point 7.3 des règles applicables en matière d'emploi de courte durée).

Bien que la base juridique soit clairement établie, le CEDP se félicite que les modalités de la procédure disciplinaire de la BCE soient en cours d'élaboration, car des règles plus détaillées permettront aux agents de disposer des informations dont ils ont besoin pour exercer leurs droits en tant que personnes concernées.

Outre la base juridique, il convient également d'examiner la licéité du traitement. Aux termes de l'article 5, point a), du règlement (CE) n° 45/2001, le traitement de données à caractère personnel ne peut être effectué que s'il "*est nécessaire à l'exécution d'une mission effectuée dans l'intérêt public sur la base des traités instituant les Communautés européennes ou d'autres actes législatifs adoptés sur la base de ces traités ou relevant de l'exercice légitime de l'autorité publique dont est investi l'institution ou l'organe communautaire (...)*". L'application de procédures disciplinaires étant nécessaire à l'exercice légitime de l'autorité publique dont est investie la BCE, le traitement est licite. En outre, la base juridique (conditions d'emploi du personnel et règles applicables au personnel) vient confirmer la licéité du traitement.

### **2.2.3. Traitement de catégories particulières de données**

Au cours d'une procédure disciplinaire, le dossier de la personne concernée peut faire apparaître des données qui, selon l'article 10 du règlement (CE) n° 45/2001, appartiennent à des "catégories particulières de données". En effet, 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 des données relatives à la santé ou à la vie sexuelle peuvent apparaître dans le dossier de la personne concernée. Le Contrôleur européen de la protection des données attire l'attention du responsable du traitement sur l'utilisation de ces données: leur traitement devant respecter l'article 10, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 45/2001, il doit être "*nécessaire afin de respecter les obligations et les droits spécifiques du responsable du traitement en matière de droit du travail, dans la mesure où il est autorisé par les traités instituant les Communautés européennes ou d'autres actes législatifs adoptés sur la base de ces traités*" (article 10, paragraphe 2, point b), du règlement). Les autres dérogations prévues à l'article 10, paragraphe 2, telles que le consentement explicite de la

personne concernée au traitement de ces données, pourraient également s'appliquer. Si des catégories particulières de données apparaissent dans le cadre d'une procédure disciplinaire, elles doivent être pertinentes au regard du dossier et proportionnées à la finalité prévue du traitement.

Les dossiers relatifs à des procédures disciplinaires peuvent contenir des données concernant des infractions, des condamnations pénales ou des mesures de sûreté, dont le traitement ne peut être effectué que s'il est autorisé conformément à l'article 10, paragraphe 5, du règlement (CE) n° 45/2001. Le point 43 des conditions d'emploi du personnel de la BCE et le point 34 des conditions d'emploi des titulaires de contrats de travail de courte durée doivent être considérés comme autorisant le traitement de telles données.

#### **2.2.4. Qualité des données**

Les données doivent être *adéquates, pertinentes et non excessives* au regard des finalités pour lesquelles elles ont été collectées et pour lesquelles elles ont été traitées ultérieurement (article 4, paragraphe 1, point c), du règlement).

Il n'existe pas de règle systématique en ce qui concerne le type de données qui peuvent figurer dans un dossier disciplinaire. La nature de ces données est en grande partie fonction du cas en question. Cela étant, il y a lieu d'établir des règles concernant les critères à appliquer avant d'introduire des preuves ou des données dans un dossier disciplinaire, afin que seules les données pertinentes soient conservées. Le personnel appelé à traiter les dossiers disciplinaires doit être informé de ces règles et s'y conformer. Il serait préférable d'inclure ce principe dans les règles régissant la procédure disciplinaire qui sont en cours d'élaboration.

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, paragraphe 1, point d), du règlement).

Le Contrôleur européen de la protection des données souligne que le système de traitement des données devrait être conçu de façon à intégrer la mise à jour, l'effacement et la rectification des données. Si le juge communautaire modifie une décision disciplinaire, par exemple, cette modification devrait être mentionnée dans le dossier disciplinaire et la décision contenue dans le dossier individuel devrait être remplacée ou retirée en conséquence. En outre, à l'expiration du délai préalablement défini, les décisions disciplinaires devraient être effacées (retirées) du dossier individuel.

#### **2.2.5. Conservation des données**

Le règlement (CE) n° 45/2001 prévoit que les données à caractère personnel ne peuvent être conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées que 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 (article 4, paragraphe 1, point e)).

Les données relatives à des procédures disciplinaires au sein de la BCE sont conservées dans différents dossiers: dossier individuel, dossiers de travail et registre. Les enregistrements audio peuvent également comporter des données à caractère personnel.

- Dossier individuel

Il semble, d'après les informations disponibles, que les documents originaux relatifs à des procédures disciplinaires sont généralement conservés dans le dossier individuel, à l'exception des originaux classifiés "restreints" (voir la partie consacrée à la confidentialité et à l'accès restreint aux documents).

Le Contrôleur européen de la protection des données attire l'attention sur le fait que seules certaines catégories de documents originaux peuvent être conservées dans le dossier individuel: les seules décisions disciplinaires pouvant y être conservées sont celles qui comportent des données susceptibles d'avoir une incidence sur la relation de travail entre la personne concernée et la BCE, à savoir la décision disciplinaire définitive et, éventuellement, la décision temporaire de suspendre un fonctionnaire de ses fonctions.

Conformément aux règles applicables au personnel de la BCE, il ne peut être ouvert qu'un dossier individuel pour chaque agent (point 1.3.1). Le dossier individuel d'un agent contient *toutes pièces intéressant sa situation administrative et tous rapports concernant sa compétence, son rendement ou son comportement* (point 1.3.3).<sup>12</sup>

La pratique actuelle consistant à archiver dans le dossier individuel des données relatives à la procédure disciplinaire, sous forme de documents originaux, sans limiter le type de documents pouvant être conservés dans ce dossier, rend le traitement des données excessif au regard de la finalité visée et ouvre la possibilité d'une utilisation de ces documents pour des décisions ultérieures, ce qui est en outre contraire au principe fondamental de droit "*non bis in idem*". Cette pratique peut également enfreindre l'article 4, paragraphe 1, point c), du règlement n° 45/2001.

De plus, la conservation de documents originaux dans le dossier individuel signifierait que les personnes bénéficiant d'un accès (même autorisé) aux données figurant dans le dossier individuel pour une finalité donnée pourraient avoir accès à un ensemble plus large de données à caractère personnel provenant des documents relatifs à la procédure disciplinaire. Cette pratique pourrait donner lieu à une violation de l'article 22, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 45/2001 ("sécurité des traitements"), en permettant un accès non autorisé à un type de données plus "sensibles" voire leur diffusion, telles les données figurant dans les documents originaux relatifs à la procédure disciplinaire, - risque qu'il convient donc d'éviter.

Par conséquent, le CEPD recommande de prévoir explicitement dans les règles correspondantes que les dossiers individuels et les dossiers disciplinaires sont conservés séparément à la BCE, et que seules la décision disciplinaire définitive et la décision relative à la suspension des fonctions peuvent être conservées dans le dossier individuel.

En ce qui concerne les décisions définitives n'imposant aucune mesure disciplinaire à l'issue de l'enquête, le CEPD attire l'attention sur l'article 22, paragraphe 2, de l'annexe IX du statut des fonctionnaires des Communautés européennes, dont la BCE doit tenir dûment compte conformément au point 9 c) des conditions d'emploi du personnel de la BCE et qui est ainsi libellé: "*Si l'autorité investie du pouvoir de nomination décide de classer l'affaire sans prononcer de sanction disciplinaire, elle en informe le fonctionnaire concerné par écrit et sans délai. Le fonctionnaire concerné peut demander que cette décision figure dans son*

---

<sup>12</sup> Les règles applicables en matière d'emploi de courte durée, omettent de mentionner la conservation des documents relatifs au "comportement" de l'agent titulaire d'un contrat de travail de courte durée (point 1.3.3): d'après les indications de BCE, cette omission sera rectifiée en temps utile.

*dossier individuel.*" Le CEPD recommande un traitement différencié des décisions n'imposant aucune sanction, en donnant aux personnes concernées la possibilité de demander l'archivage de ces décisions dans leur dossier individuel. Ces décisions ne devraient être conservées dans le dossier individuel qu'à la demande des personnes concernées.

Le CEPD invite la BCE à réexaminer la période de conservation des données, qui prend fin dix ans après la cessation des fonctions de l'agent au sein de la BCE ou dix ans après le dernier versement de pension à l'ayant droit (sauf dans le cadre d'une action pendante en justice), et à la mettre en conformité avec l'article 4, paragraphe 1, point e), du règlement (CE) n° 45/2001. Il recommande que la BCE tienne dûment compte de l'annexe IX du statut des fonctionnaires des Communautés européennes pour fixer la durée maximale pendant laquelle il est possible de conserver dans le dossier individuel des données relatives à une procédure disciplinaire. L'article 27 précise que *"[l]e fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire autre que la révocation peut, après trois ans s'il s'agit d'un avertissement par écrit ou d'un blâme, ou après six ans s'il s'agit d'autres sanctions, introduire une demande visant à ce qu'aucune mention de cette sanction ne subsiste dans son dossier individuel. L'autorité investie du pouvoir de nomination décide s'il peut être fait droit à sa demande."* Bien que le CEPD ne juge pas pleinement satisfaisante la disposition donnant à l'AIPN le pouvoir discrétionnaire de supprimer du dossier les mentions de sanctions disciplinaires, et qu'il ait indiqué que l'AIPN doit justifier la raison pour laquelle les données sont conservées en cas de rejet de la demande de suppression des données<sup>13</sup>, il a souligné que cette disposition visait à *"éviter que certaines sanctions puissent entrer en ligne de compte lors de l'évaluation de la personne concernée."*<sup>14</sup>

- Dossiers de travail

Le dossier transmis au CEPD ne comportait aucune mention d'un "dossier disciplinaire" - lequel contient en général tous les documents et informations sur lesquels l'AIPN fonde sa décision en matière disciplinaire. Le Contrôleur européen de la protection des données estime que les dossiers de travail tenus par le directeur adjoint de la direction générale "Ressources humaines, budget et organisation" et par le chef de la division "Affaires juridiques", de même que tous les originaux que comportent les documents sur lesquels le directoire se fonde pour prendre sa décision, ainsi que les documents conservés par la direction générale "Secrétariat et services linguistiques", constituent un dossier disciplinaire. Seuls les résumés des travaux des réunions couverts par le secret des délibérations n'en font pas partie.

La pratique des institutions européennes montre qu'il existe un dossier disciplinaire distinct pour le fonctionnaire, et que seules certaines décisions (sanctions) sont conservées dans le dossier individuel. Le Contrôleur européen de la protection des données a déjà énoncé le principe - que la BCE devrait considérer comme faisant autorité - selon lequel il convient, en application du statut des fonctionnaires des Communautés européennes, de séparer le dossier individuel du dossier disciplinaire: "il n'existe pas de dispositions mentionnant les pièces qui doivent être conservées dans les dossiers disciplinaires. Même si la notion de dossier disciplinaire n'est pas définie explicitement dans le Statut, il est clair que l'ensemble des

---

<sup>13</sup> Voir le point 4 de l'avis du 20 avril 2005 sur la notification en vue d'un contrôle préalable relative aux enquêtes administratives et aux procédures disciplinaires internes de la Commission européenne (dossier 2004-187), qui peut être consulté à l'adresse suivante: [www.edps.eu.int](http://www.edps.eu.int).

<sup>14</sup> Ibid.

pièces doit être conservé au sein du dossier disciplinaire et qu'en aucun cas l'ensemble de ces pièces ne doit se trouver dans le dossier personnel de l'agent concerné."<sup>15</sup>

Le CEPD se félicite que, à la suite d'une consultation avec le délégué à la protection des données de la BCE, les responsables du traitement chargés des dossiers de travail au sein de la DG-H et de la DG-J se sont attelés à la création d'un seul dossier de travail partagé concernant les affaires disciplinaires (avec des droits d'accès restreints). Cette mesure, qui permet d'éviter la reproduction inutile de documents de travail, améliorera également la qualité des données. Le Contrôleur européen de la protection des données recommande que tous les originaux figurant dans les documents pris en compte par le directoire pour rendre sa décision soient conservés avec les autres documents de travail dans le dossier disciplinaire, à l'exception des documents couverts par le secret des délibérations (par ex. les résumés des travaux des réunions du directoire).

Puisqu'un dossier disciplinaire ne peut être utile que tant que les droits et obligations liés à la procédure disciplinaire peuvent être contestés, ou tant qu'un droit peut être revendiqué en relation avec celle-ci, il conviendrait de faire concorder la période de conservation des dossiers de travail avec les délais dont ces procédures sont assorties. La conservation au-delà de cette période ne peut se justifier qu'à des fins historiques, statistiques ou scientifiques, sous une forme qui les rend anonymes, conformément à l'article 4, paragraphe 1, point e), du règlement (CE) n° 45/2001.

En tout état de cause, lorsque des documents relatifs à une procédure disciplinaire sont supprimés du dossier individuel, rien ne justifie que le dossier disciplinaire soit conservé plus longtemps.

Le Contrôleur européen de la protection des données invite la Banque centrale européenne à revoir sa politique en matière de conservation des données et à la mettre en conformité avec l'article 4, paragraphe 1, point e), du règlement.

- Registre

Le registre vise en premier lieu à suivre une affaire donnée et, par conséquent à rendre compte de son avancement. En second lieu, il permet d'effectuer des recherches sur des documents relatifs à des affaires données et d'assurer une certaine cohérence entre les procédures.

Le fait que la tenue du registre ait ces deux finalités différentes implique deux approches différentes pour définir la conduite à suivre en matière de conservation. En ce qui concerne la première finalité, le Contrôleur européen de la protection des données souligne que, pour que l'exigence prévue à l'article 4, paragraphe 1, point e), du règlement (CE) n° 45/2001 soit respectée, il faut que les données ne puissent être conservées dans le registre sous une forme permettant l'identification des personnes concernées que pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire à la gestion du dossier d'une affaire précise et au suivi de son avancement.

Par contre, l'objectif de cohérence entre les procédures et de recherche de documents peut être atteint même si les données sont conservées sous une forme qui les rend anonymes. Le CEPD recommande donc que, au-delà de la période de conservation des données prévue pour la première finalité de la tenue du journal de bord, les personnes concernées soient rendues

---

<sup>15</sup> Point 5, sous l'intitulé "Rétention des données", de l'avis du 22 décembre 2005 sur la notification en vue d'un contrôle préalable à propos du dossier "Enquêtes administratives et procédures disciplinaires internes" (dossier 2005-316), qui peut être consulté à l'adresse: [www.edps.eu.int](http://www.edps.eu.int).

anonymes ou que leur identité soit cryptée, afin de satisfaire à l'exigence prévue à l'article 4, paragraphe 1, point e), du règlement (CE) n° 45/2001: "*L'institution ou l'organe communautaire prévoit, pour les données à caractère personnel qui doivent être conservées au-delà de la période précitée à des fins historiques, statistiques ou scientifiques, soit qu'elles ne seront conservées que sous une forme qui les rend anonymes, soit, si cela est impossible, qu'elles ne seront stockées qu'à condition que l'identité de la personne concernée soit cryptée. Les données ne doivent en tout cas pas être utilisées à des fins autres qu'historiques, statistiques ou scientifiques.*" Le responsable du traitement devrait veiller au respect de cette disposition.

La BCE n'a adopté aucune règle ou procédure prévoyant expressément des périodes de conservation plus longues à des fins historiques, statistiques ou scientifiques. C'est pourquoi le contrôleur européen de la protection des données en recommande l'adoption, non seulement en raison de la seconde finalité du registre, mais également dans l'hypothèse où l'on jugerait nécessaire de conserver à des fins historiques, statistiques ou scientifiques des données à caractère personnel provenant d'une procédure disciplinaire.

- Enregistrements audio

Des enregistrements audio peuvent être effectués au cours d'une procédure disciplinaire, et peuvent comporter des données à caractère personnel. Les enregistrements, conservés en lieu sûr par le supérieur responsable, sont utilisés afin de dresser le procès-verbal d'une réunion ou d'un entretien. En cas de versions contradictoires des parties - à savoir le comité disciplinaire compétent et l'agent visé par une procédure disciplinaire -, les enregistrements peuvent être utilisés pour vérifier les déclarations réellement faites. Une fois le procès-verbal mis au point ou approuvé par les parties, les enregistrements ne présentent plus d'intérêt et sont détruits au plus tard six mois après la clôture de la procédure disciplinaire.

Le CEPD est favorable à ce délai de conservation puisqu'il est conforme à l'article 4, paragraphe 1, point e), du règlement (CE) n° 45/2001.

### **2.2.6. Transfert de données**

Le transfert de données doit être examiné au regard de l'article 7, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 45/2001, qui prévoit que "*[l]es données à caractère personnel ne peuvent faire l'objet de transferts entre institutions ou organes communautaires ou en leur sein que si elles sont nécessaires à l'exécution légitime de missions relevant de la compétence du destinataire*".

Dans le présent dossier, des transferts de données sont effectués au sein de la Banque centrale européenne, où différents services (la DG "Ressources humaines", la division "Affaires juridiques" et la DG "Secrétariat et services linguistiques") et le directoire sont susceptibles de recevoir communication de données à caractère personnel. Des transferts de données peuvent également avoir lieu vers d'autres organes communautaires, par exemple lorsqu'une décision disciplinaire est contestée devant le Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne ou en cas de pourvoi devant le Tribunal de première instance sur une question de droit<sup>16</sup>, lorsque le Médiateur européen est saisi d'une plainte pour mauvaise administration en relation avec une procédure disciplinaire ou qu'une réclamation est soumise à l'Office européen de lutte antifraude dans les cas où la procédure disciplinaire est liée à une fraude. Le transfert de

---

<sup>16</sup> Ou dans les cas exceptionnels où la décision du Tribunal peut être réexaminée par la Cour de justice.

données à caractère personnel étant nécessaire à l'exécution légitime des missions de ces services et institutions qui relèvent de leur compétence, l'article 7 est respecté.

Le contrôleur européen de la protection des données tient à souligner qu'il est lui-même également susceptible de recevoir communication de données à caractère personnel relatives à une procédure disciplinaire, et ce en vertu de plusieurs dispositions du règlement (CE) n° 45/2001, notamment de l'article 33 (réclamations du personnel des Communautés), ou de l'article 47, paragraphe 2, point a), qui l'habilite à obtenir d'un responsable du traitement ou d'une institution ou d'un organe communautaire l'accès à toutes les données à caractère personnel et à toutes les informations nécessaires à ses enquêtes.

L'article 2, point g), du règlement donne du "destinataire" la définition suivante; *"la personne physique ou morale, l'autorité publique, le service ou tout autre organisme qui reçoit communication de données, qu'il s'agisse ou non d'un tiers; les autorités qui sont susceptibles de recevoir communication de données dans le cadre d'une mission d'enquête particulière ne sont toutefois pas considérées comme des destinataires"*.

Les parties visées plus haut ne sont pas considérées comme des destinataires au sens de l'article 2, point g), parce qu'elles sont couvertes par l'exception prévue par cette disposition étant donné qu'elles sont susceptibles de recevoir communication de données dans le cadre d'une mission d'enquête particulière relevant d'une procédure disciplinaire. Tout transfert de données doit être considéré comme se déroulant "dans le cadre d'une mission d'enquête". Cependant, replacé dans son contexte, l'article 2, point g), doit être compris comme une exception au droit à l'information (voir le point 2.2.8.) plutôt que comme une exception à l'application de l'article 7.

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

L'article 13 du règlement (CE) n° 45/2001 est ainsi libellé: *"La personne concernée a le droit d'obtenir, sans contrainte, à tout moment dans un délai de trois mois à partir de la réception de la demande d'information et gratuitement, du responsable du traitement: a) la confirmation que des données la concernant sont ou ne sont pas traitées; b) des informations au moins sur les finalités du traitement, les catégories de données sur lesquelles il porte et les destinataires ou les catégories de destinataires auxquels les données sont communiquées; c) 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; d) la connaissance de la logique qui sous-tend tout traitement automatisé des données la concernant."* L'article 14 prévoit que *"[l]a personne concernée a le droit d'obtenir du responsable du traitement la rectification sans délai de données à caractère personnel inexacts ou incomplètes."*

En ce qui concerne le droit de la personne concernée d'accéder aux données figurant dans son dossier individuel, le contrôleur européen de la protection des données est satisfait, mais il tient à souligner que le statut des fonctionnaires des Communautés européennes non seulement prévoit le droit de la personne concernée, même après cessation de ses fonctions, de prendre connaissance de l'ensemble des pièces figurant à son dossier individuel, mais également l'autorise à en prendre copie (article 26), droit qui n'est pas prévu par les règles applicables au personnel de la BCE.

Le droit d'accès de la personne concernée aux dossiers disciplinaires devrait être défini avec précision.

Les dossiers de travail détenus sous formats électronique et papier par le directeur adjoint de la DG RHBO et par le chef de la division "Affaires juridiques", de même que le registre, sont confidentiels. Dans les dossiers de travail précités peuvent figurer des documents restreints soumis au directoire. Il n'existe apparemment pas de règles systématiques sur l'exercice du droit d'accès aux données figurant dans les dossiers de travail et autres documents "restreints" ou "confidentiels", accès qui doit être garanti par décision particulière du responsable du traitement.

Le CEPD attire l'attention sur le fait que, en principe, l'accès est essentiel pour exercer non seulement le droit prévu par le règlement (CE) n° 45/2001, mais également le droit de défense. Des limitations peuvent être prévues lorsqu'elles constituent des mesures nécessaires à la sauvegarde des différents intérêts visés à l'article 20 du règlement. C'est le cas en particulier lorsque la limitation en question constitue une mesure nécessaire pour *"a) assurer la prévention, la recherche, la détection et la poursuite d'infractions pénales; b) sauvegarder un intérêt économique ou financier important d'un État membre ou des Communautés européennes, y compris dans les domaines monétaire, budgétaire et fiscal; ou c) garantir la protection de la personne concernée ou des droits et libertés d'autrui"*. Le droit d'accès n'est pas illimité: des limitations peuvent être instituées conformément à l'article 20. Voir ci-dessous, au point 2.2.8, les observations sur le fait que les procédures disciplinaires rentrent dans le champ d'application de l'article 20.

Le contrôleur européen de la protection des données souhaite attirer l'attention sur l'article 20, paragraphe 3, qui est ainsi libellé: *"Si une limitation prévue au paragraphe 1 est imposée, la personne concernée est informée conformément au droit communautaire des principales raisons qui motivent cette limitation et de son droit de saisir le contrôleur européen de la protection des données."* Cependant, même cette obligation peut être reportée en vertu de l'article 20, paragraphe 5: *"L'information visée aux paragraphes 3 et 4 peut être reportée aussi longtemps qu'elle prive d'effet la limitation imposée sur la base du paragraphe 1."* Cette mesure est elle-même une mesure provisoire, qui ne peut être maintenue qu'aussi longtemps qu'elle est nécessaire à l'enquête.

Considérant que l'introduction de la procédure d'enquête administrative dans les procédures de la BCE a aussi une incidence sur la procédure disciplinaire, le CEPD souhaiterait que le droit d'accès fasse l'objet de règles systématiques et explicites. Si le responsable du traitement souscrit à l'idée générale selon laquelle les droits d'accès doivent être limités pendant la procédure d'établissement des faits (enquête administrative), mais non pendant la procédure disciplinaire qui suit éventuellement la phase d'enquête, ce point doit être précisé dans les différentes règles applicables. Le libellé de ces règles devrait tenir dûment compte des dispositions correspondantes de l'annexe IX du statut des fonctionnaires des Communautés européennes, notamment de l'article 3 relatif au droit d'accès à toutes les pièces du dossier et de l'article 13 donnant au fonctionnaire concerné le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de prendre copie de toutes les pièces de la procédure, y compris celles qui sont de nature à le disculper, et lui accordant un délai de quinze jours pour préparer sa défense.

En revanche, si l'un des intérêts énumérés à l'article 20 du règlement exige une limitation du droit d'accès pendant la procédure disciplinaire, il est important que les personnes concernées aient connaissance des règles en vertu desquelles un document est classifié "restreint". Les limitations devraient toujours être conformes à l'article 20 du règlement (CE) n° 45/2001.

Pour exercer leur droit de rectification, les personnes concernées doivent contacter le responsable du traitement compétent. Le CEPD fait observer que, dans le cadre d'une

"évaluation du comportement", il est difficile de déterminer si des données à caractère personnel sont "inexactes" ou non. Un moyen de garantir l'exercice du droit de rectification consisterait à autoriser la personne concernée à ajouter ses observations et veiller à ce que son dossier disciplinaire soit complet: les décisions rendues pendant la procédure de saisine ou de recours devraient figurer dans le dossier disciplinaire et, en fin de compte, la décision versée au dossier individuel devrait être remplacée ou retirée.

### **2.2.8. Information de la personne concernée**

Les articles 11 et 12 du règlement (CE) n° 45/2001 précisent que le responsable du traitement doit informer la personne concernée. Lorsque les données sont collectées directement auprès de la personne concernée, l'article 11 prévoit que les informations doivent être fournies au moment de la collecte des données. Si les données ne sont pas collectées directement auprès de la personne concernée, les informations doivent être fournies dès l'enregistrement des données ou, si la communication de données à un tiers est envisagée, au plus tard lors de la première communication de données.

Les données à caractère personnel figurant dans les dossiers disciplinaires peuvent être collectées auprès de la personne concernée, mais également auprès de tiers. Les informations doivent donc être fournies au moment de la collecte des données ou avant leur premier enregistrement ou leur première communication à un tiers.

Les motifs qui sont à la base des mesures disciplinaires doivent être énoncés, conformément au point 43 des conditions d'emploi du personnel de la BCE (point 34 des conditions d'emploi des titulaires de contrats de travail de courte durée). Les personnes concernées ne peuvent être frappées d'une mesure disciplinaire sans avoir, au préalable, été mises en mesure de répondre aux griefs (point 43 des conditions d'emploi et point 34 des conditions d'emploi des titulaires de contrats de travail de courte durée), ce qui implique évidemment que les griefs soient communiqués sous une forme détaillée à la personne concernée.

Le CEPD se félicite que les personnes concernées soient informées, lors de leur formation à l'entrée en service, des règles et procédures applicables dans le cadre d'une procédure disciplinaire, et que ces informations soient publiées sur le site Intranet. Il se félicite en outre qu'il soit prévu que le directeur adjoint de la DG RHBO fournisse à cet effet à la personne concernée susceptible d'être frappée d'une mesure disciplinaire les informations visées aux articles 11 et 12, notamment l'identité du responsable du traitement compétent. Le registre du DPD pourra par ailleurs être consulté via l'intranet. Le CEPD tient à faire observer qu'il ressort clairement du libellé des articles 11 et 12 que le responsable du traitement "fournit les informations", et que, dès lors, une disposition indiquant que les personnes concernées "peuvent contacter le responsable du traitement compétent pour toute information complémentaire relevant du champ d'application des articles 11 et 12 du règlement" serait insuffisante. Afin de renforcer le droit à l'information de la personne concernée, le CEPD tient à souligner que les informations énumérées aux articles 11 et 12 devraient être fournies sous une forme accessible à l'ensemble des personnes concernées (par exemple via l'intranet) et que, lorsqu'un agent est visé personnellement par une procédure disciplinaire, les informations le concernant devraient lui être communiquées personnellement.

L'article 20 du règlement (CE) n° 45/2001 prévoit certaines limitations à l'obligation d'informer, notamment lorsque la limitation en question constitue une mesure nécessaire pour "a) assurer la prévention, la recherche, la détection et la poursuite d'infractions pénales; b) sauvegarder un intérêt économique ou financier important d'un État membre ou des Communautés européennes, y compris dans les domaines monétaire, budgétaire et fiscal;

c) garantir la protection de la personne concernée ou des droits et libertés d'autrui". En ce qui concerne la limitation constituant "une mesure nécessaire pour assurer la prévention, la recherche, la détection et la poursuite d'infractions pénales", le CEPD fait les observations suivantes: si, en principe, l'exception prévue à l'article 20 ne s'applique pas *stricto sensu* lorsque l'enquête ne porte pas sur une infraction pénale, dans certains cas, cependant, il peut être nécessaire de ne pas informer la personne concernée afin de ne pas nuire au bon déroulement de la procédure disciplinaire, même lorsqu'il ne s'agit pas d'une enquête pénale au sens de l'article 20.

Le CEPD estime, conformément à sa position constante en matière d'application de l'article 20<sup>17</sup>, qu'il faut tenir compte de la raison d'être de la disposition et assortir de limitations l'obligation de fournir des informations au cours d'une procédure disciplinaire. Ce point de vue est conforté par le fait que l'article 13 de la directive 95/46/CE prévoit de limiter le droit à l'information de la personne concernée "lorsqu'une telle limitation constitue une mesure nécessaire pour sauvegarder (...) d) la prévention, la recherche, la détection et la poursuite d'infractions pénales ou de manquements à la déontologie dans le cas des professions réglementées". Le champ d'application de l'article 13, point d), est donc large: il couvre la prévention, la recherche, la détection et la poursuite d'infractions pénales et va jusqu'aux manquements à la déontologie dans le cas des professions réglementées. Bien que ce ne soit pas explicitement indiqué, il y a lieu de croire que cette disposition s'applique également aux infractions aux règles de discipline commises par des fonctionnaires.

Le règlement (CE) n° 45/2001 doit être lu à la lumière de la directive 95/46/CE. En effet, le considérant 12 du règlement encourage "une application cohérente et homogène des règles de protection des libertés et droits fondamentaux des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel". L'article 286 du traité prévoit également que "*les actes communautaires relatifs à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données sont applicables aux institutions et organes institués par le présent traité ou sur la base de celui-ci.*" Il n'y a dès lors aucune raison de penser qu'une limitation du droit à l'information ne puisse se justifier par le fait qu'une procédure disciplinaire est en cours.

Rien n'empêche dès lors le responsable du traitement qui déciderait de le faire dès lors d'appliquer le même type de limitation à l'obligation d'informer et au droit d'accès correspondant au cours d'une procédure disciplinaire.

En l'espèce, il semble que la mise en place de la procédure d'enquête administrative aura une incidence sur la procédure disciplinaire. Si le responsable du traitement souscrit à l'idée selon laquelle, à la différence de la procédure d'enquête administrative, la procédure disciplinaire n'exige pas de limitation de l'information, il convient de le préciser dans les différentes règles applicables.

---

<sup>17</sup> Voir l'avis du 21 mars 2005 sur la notification en vue d'un contrôle préalable concernant le traitement de données dans le cadre de dossiers disciplinaires (dossier 2004-198), l'avis du 22 décembre 2005 sur la notification en vue d'un contrôle préalable concernant des enquêtes administratives et procédures disciplinaires internes (dossier 2005-316), l'avis du 20 avril 2005 sur la notification en vue d'un contrôle préalable concernant des enquêtes administratives et procédures disciplinaires internes de la Commission européenne (dossier 2004-187), l'avis du 22 décembre 2005 sur une notification en vue d'un contrôle préalable concernant des enquêtes administratives internes (dossier 2005-290) et l'avis du 25 juillet 2005 sur la notification en vue d'un contrôle préalable concernant le traitement de données dans le cadre de la procédure disciplinaire (dossier 2005-102), qui peuvent être consultés à l'adresse suivante: [www.edps.eu.int](http://www.edps.eu.int).

Il convient cependant de souligner que, en principe, si la BCE applique des limitations à l'obligation d'informer parce qu'elle estime que la procédure disciplinaire pourrait en pâtir, il faudra clairement démontrer la nécessité réelle de ne pas divulguer des informations, et la rétention des informations ne pourra se prolonger au-delà d'une période déterminée. Dès qu'elles ne seront plus préjudiciables à la procédure, les informations devront être communiquées à la personne concernée. Le CEPD estime dès lors qu'il est légitime pour la BCE, si elle le souhaite, de prévoir des limitations à l'obligation d'informer, pour autant que cela soit strictement nécessaire pour répondre aux exigences d'une procédure disciplinaire. Il serait souhaitable que l'instrument législatif en cours d'élaboration comporte une disposition conforme à ce qui précède.

Par ailleurs, le traitement loyal des données à caractère personnel au cours d'une procédure disciplinaire suppose l'exercice d'un droit de défense. Pour exercer ce droit, le fonctionnaire doit normalement être en mesure de savoir qu'une procédure a été ouverte à son encontre. Toute exception doit donc être strictement limitée.

Les informations concernant le transfert d'un dossier au sein de l'institution n'ont pas spécialement à être communiquées à la personne concernée au motif qu'il s'agit d'un "destinataire" dans le cadre d'une mission d'enquête particulière, au sens de l'article 2, point g), du règlement. Il conviendrait toutefois, dans un souci de transparence de la procédure, de fournir des informations d'ordre général sur les personnes susceptibles de recevoir communication des informations en question. Le CEPD se félicite donc que, du fait de la possibilité offerte à l'ensemble du personnel de la BCE d'accéder au registre du délégué à la protection des données, en tant que partie intégrante du site Intranet de la BCE, les personnes concernées puissent être informées d'une manière générale de l'identité des différents responsables du traitement.

Le contrôleur européen de la protection des données se réjouit que des règles plus détaillées régissant la procédure disciplinaire soient actuellement en cours d'élaboration, car le droit à l'information de la personne concernée s'en trouvera renforcé. Le CEPD estime que l'instrument législatif en cours d'élaboration, relatif aux modalités précises de la procédure disciplinaire, devrait mentionner le droit de saisir le contrôleur européen de la protection des données, car il faut faire en sorte que la personne concernée soit en mesure d'exercer tous les moyens mis à sa disposition.

### **2.2.9. Mesures de sécurité**

Conformément à l'article 22 du règlement (CE) n° 45/2001, *"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"*. Ces mesures visent *"notamment [à] empêcher toute diffusion ou tout accès non autorisés, toute destruction accidentelle ou illicite, toute perte accidentelle ou toute altération, ainsi que toute autre forme de traitement illicite"*.

Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, des données "sensibles" sont en jeu et doivent être traitées de façon adéquate.

Les mesures générales de sécurité présentées dans la notification et dans les informations complémentaires fournies au CEPD semblent être adaptées au traitement de données dont il s'agit, eu égard à l'article 22 du règlement (CE) n° 45/2001.

## **Conclusion:**

Il n'y a pas lieu de conclure à une violation des dispositions du règlement (CE) n° 45/2001, pour autant que les éléments figurant ci-après soient pris en compte dans leur intégralité:

- Le traitement de "catégories spéciales de données" devrait être conforme à l'article 10, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 45/2001. Si ces données apparaissent dans le cadre d'une procédure disciplinaire, elles doivent être pertinentes au regard du dossier et proportionnées à la finalité prévue du traitement.
- Il y a lieu d'établir des règles concernant les critères à appliquer avant d'introduire des preuves ou des données dans un dossier disciplinaire, afin que seules les données pertinentes soient conservées. Le personnel appelé à traiter les dossiers disciplinaires doit être informé de ces règles et s'y conformer. Il serait préférable d'inclure ce principe dans les règles régissant la procédure disciplinaire qui sont en cours d'élaboration.
- Le système de traitement des données devrait être conçu de façon à intégrer la mise à jour, l'effacement et la rectification des données pour ce qui concerne les dossiers disciplinaires et les dossiers individuels.
- Il convient de prévoir explicitement dans les règles correspondantes que les dossiers individuels et les dossiers disciplinaires sont conservés séparément à la BCE. Seules la décision disciplinaire définitive et la décision temporaire de suspendre un agent de ses fonctions sont conservées dans le dossier individuel.
- Il convient de tenir dûment compte de l'article 22, paragraphe 2, de l'annexe IX du statut des fonctionnaires des Communautés européennes et de ne pas conserver dans le dossier individuel les décisions n'infligeant pas de sanction disciplinaire, sauf si la personne concernée le demande.
- La période de conservation de données provenant d'une procédure disciplinaire et figurant dans le dossier individuel devrait être mise en conformité avec l'article 4, paragraphe 1, point e), du règlement (CE) n° 45/2001. La BCE devrait tenir dûment compte de l'annexe IX du statut des fonctionnaires des Communautés européennes pour fixer la durée maximale de conservation, dans le dossier individuel, des données relatives à une procédure disciplinaire (article 27).
- Tous les originaux figurant dans les documents pris en compte par le directoire pour rendre sa décision devraient être conservés avec les autres documents de travail dans le dossier disciplinaire, à l'exception des documents couverts par le secret des délibérations (par ex. les résumés des travaux des réunions du directoire).
- Il convient de faire concorder la période de conservation des dossiers disciplinaires avec les délais de contestation des droits et obligations liés à la décision, où avec le délai dans lequel un droit peut être revendiqué en relation avec cette décision. La conservation au-delà de cette période ne peut se justifier qu'à des fins historiques, statistiques ou scientifiques, sous une forme qui les rend anonymes.
- Aucun document supprimé du dossier individuel ne doit être conservé dans le dossier disciplinaire.

- Les données ne doivent pouvoir être conservées dans le registre sous une forme permettant l'identification des personnes concernées que pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire à la gestion du dossier d'une affaire précise et au suivi de son avancement.
- Pour répondre à la seconde finalité de la tenue du registre, et si l'utilisation des données à des fins historiques, statistiques ou scientifiques est envisagée, il convient d'adopter des règles à cet effet, conformément à l'article 4, paragraphe 1, point e), et à l'article 4, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 45/2001.
- Si le responsable du traitement entend ne prévoir des limitations au droit d'accès que pendant la procédure d'enquête administrative, mais pas pendant la procédure disciplinaire, cela doit être énoncé explicitement dans les différentes règles applicables. À défaut, il convient de prévoir des règles systématiques précises sur l'exercice, par la personne concernée, du droit d'accès aux données figurant dans son dossier disciplinaire. Les limitations, si elles sont nécessaires, doivent être conformes à l'article 20 du règlement (CE) n° 45/2001. Il convient de tenir dûment compte des dispositions correspondantes de l'annexe IX du statut des fonctionnaires des Communautés européennes. Il faudrait en outre que les personnes concernées aient connaissance des règles en vertu desquelles un document est classifié "restreint".
- Un moyen de garantir l'exercice du droit de rectification consisterait à autoriser la personne concernée à ajouter ses observations et à veiller à ce que son dossier disciplinaire soit complet.
- Les informations énumérées aux articles 11 et 12 devraient être fournies sous une forme accessible à l'ensemble des personnes concernées (par exemple via l'intranet) et, lorsqu'un agent est visé personnellement par une procédure disciplinaire, les informations le concernant devraient lui être communiquées personnellement.
- Si le responsable du traitement souscrit à l'idée selon laquelle, à la différence de la procédure d'enquête administrative, la procédure disciplinaire n'exige pas de limitation de l'information, il convient de le préciser dans les différentes règles applicables.
- Si la BCE applique des limitations à l'obligation d'informer parce qu'elle estime que la procédure pourrait en pâtir, il faudra clairement démontrer la nécessité réelle de ne pas divulguer des informations, et la rétention des informations ne pourra se prolonger au-delà d'une période déterminée. Dès qu'elles ne seront plus préjudiciables à la procédure, les informations devront être communiquées à la personne concernée.
- La mise au point de règles plus détaillées régissant la procédure disciplinaire renforce le droit à l'information de la personne concernée. Ces nouvelles règles devraient mentionner le droit de saisir le contrôleur européen de la protection des données.

Fait à Bruxelles, le 8 mars 2006

Joaquín BAYO DELGADO  
 Contrôleur européen adjoint de la protection des données