

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 "la procédure de recrutement"

Bruxelles, le 4 juin 2007 (dossier 2007-3)

1. Procédure

Le 3 janvier 2007, le contrôleur européen de la protection des données (CEPD) a reçu par courrier, du délégué à la protection des données (DPD) de la Banque centrale européenne (BCE), une notification en vue d'un contrôle préalable concernant le traitement déjà en cours intitulé "la procédure de recrutement".

Le formulaire de notification en vue d'un contrôle préalable, reçu par courrier électronique, était accompagné des documents suivants: 1) un extrait du site web de recrutement en ligne "une carrière à la BCE", rubrique "Information on data protection" (Informations sur la protection des données); 2) la décision de la BCE du 19 février 2004 portant adoption du règlement intérieur de la BCE (BCE/2004/2) et 3) la circulaire administrative 05/2004 du 18 mai 2004 relative aux règles de recrutement.

À la suite de sa demande d'informations complémentaires datée du 8 février 2007, le CEPD a reçu une réponse et une documentation supplémentaire le 16 mars 2007. Compte tenu des réponses reçues, le CEPD a, le 20 mars 2007, demandé de nouvelles informations. Les documents sont parvenus dans les bureaux du CEPD le 10 avril 2007.

Le 26 avril 2007, le CEPD a transmis, pour observations, son projet d'avis au DPD de la BCE, en lui demandant de fournir, le cas échéant, toute autre information utile et a, en conséquence, suspendu la procédure pour une durée de 8 jours. Le 2 mai 2007, le CEPD a prorogé ce délai d'une semaine à la demande du DPD de la BCE.

Le 11 mai 2007, le CEPD a reçu les observations du DPD de la BCE sur le projet d'avis. Ces observations comportaient des informations mises à jour concernant la structure de la BCE (changement de nom d'un service dans le secteur des ressources humaines) et concernant les pratiques et apportaient des corrections supplémentaires aux communications présentées précédemment par la BCE au cours de la procédure de contrôle préalable.

Concernant les modifications apportées aux informations relatives au recours à des sociétés de recrutement, le CEPD a, le 14 mai 2007, formulé une nouvelle demande d'informations auprès de la BCE et a, de ce fait, suspendu la procédure. Le 24 mai 2007, le CEPD a reçu les informations demandées ainsi qu'un contrat de 2003, qui sert d'exemple de recours à une société de recrutement. À la suite des nouvelles informations reçues, le CEPD a, le même

jour, prorogé le délai de publication de l'avis de 12 jours compte tenu de la complexité du dossier.

2. Examen du dossier

2.1 Les faits

Objet de l'avis et objectifs du traitement:

Le présent avis a pour objet les traitements de données dans le cadre de la procédure de recrutement à la Banque centrale européenne (BCE), où un système de recrutement en ligne a été mis en place. Par recrutement, on entend le fait de pourvoir un poste vacant, qui peut avoir lieu à n'importe quel moment de l'année¹. En vertu du règlement intérieur de la BCE², tous les membres du personnel de la BCE sont sélectionnés et nommés (...) en prenant dûment en considération les principes de qualification professionnelle, de publicité, de transparence, d'égalité d'accès et de non-discrimination. Les règles et procédures de recrutement sont énoncées dans la circulaire administrative 05/2004 du 18 mai 2004 (ci-après dénommée "la circulaire administrative"). Cette circulaire est en cours de réexamen, bien qu'aucune modification d'importance des procédures pouvant avoir une incidence sur le traitement des données à caractère personnel ne soit attendue.

L'objectif des traitements de données est la gestion des candidatures présentées à la suite d'avis de vacance de poste en vue d'une éventuelle présélection (établissement d'une liste restreinte) de candidats destinés à être invités à un entretien et du processus de sélection qui en découle (entretiens, examens ou autres instruments de sélection) jusqu'au recrutement final. Ainsi, tout candidat ayant déposé un dossier de candidature définitif devient une "personne concernée" par le traitement des données: une personne non interviewée, interviewée, puis sélectionnée. Il peut s'agir de membres du personnel de la BCE (y compris des agents titulaires d'un contrat de travail de courte durée) ou de personnes extérieures.

Description générale de la procédure de recrutement:

La philosophie de recrutement de la BCE vise à encourager la mobilité interne comme moyen de valorisation du personnel. Les postes vacants sont généralement publiés, dans un premier temps, en interne et, lorsque cela est possible, ils sont pourvus au terme d'un concours interne. Ainsi, les postes vacants ne sont publiés à l'extérieur - en règle générale, sur le site web de la BCE et, parfois, également dans la presse - que lorsqu'il n'a pas été possible de pourvoir le poste avec un candidat interne idoine. Dans certains cas (une exception doit cependant être approuvée par la direction générale "Ressources humaines, budget et organisation", ci-après dénommée la DG-H³), les postes vacants peuvent être publiés simultanément en interne et en externe.

Il est possible d'accéder à la rubrique "Working for Europe" (Travailler pour l'Europe) de l'outil de recrutement en ligne, où se trouvent les avis de vacance de postes à la BCE, soit à partir de l'intranet pour visualiser les offres d'emploi publiées en interne uniquement, soit à partir du site web de la BCE pour visualiser les postes publiés simultanément en interne et en externe.

Il peut également arriver que des avis de vacance publiés en externe soient dans le même temps annoncés dans certains médias et/ou qu'il soit fait appel à des sociétés de recrutement

¹ Article 3.1 de la circulaire administrative 05/2004.

² Article 20.2 de la décision de la Banque centrale européenne du 19 février 2004 portant adoption du règlement intérieur de la BCE (BCE/2004/2).

³ La direction "Ressources humaines" n'existe plus. La direction générale "Ressources humaines, budget et organisation" comprend quatre divisions, dont deux s'occupent de questions ayant trait aux ressources humaines.

ou à des agences de recrutement analogues ou que des postes vacants soient signalés dans des forums de recrutement appropriés⁴.

Les avis de vacance d'emploi décrivent l'unité dans laquelle le poste se trouve. Ils énoncent les principales fonctions attachées au poste et indiquent de manière générale les qualifications (scolaires et autres) ainsi que l'expérience requises. Ils fixent en outre les délais de dépôt des candidatures. Les dossiers de candidature doivent être envoyés par voie électronique au moyen de l'outil de recrutement en ligne de la BCE.

La circulaire administrative énonce les principes généraux du processus de sélection⁵, parmi lesquels figure l'obligation pour la BCE de prendre les dispositions nécessaires sur le lieu de travail pour permettre, le cas échéant, l'emploi de personnes handicapées⁶.

Dès que le service a présenté un avis de vacance de poste en vue de sa publication, un comité de sélection est constitué pour chaque procédure de sélection (dans la pratique, des comités de sélection sont constitués également pour les postes mentionnés à titre d'exception à l'article 7.1 de la circulaire administrative⁷). De manière générale, il se compose d'un ou plusieurs représentants du service dans lequel un poste est à pourvoir, d'un représentant d'un autre service et d'un représentant de la DG-H. Le comité de sélection doit approuver le choix des candidats invités à participer à la suite de la procédure de sélection ainsi que le déroulement de ladite procédure et le candidat recommandé pour la sélection finale.

Dans le cadre de la procédure de sélection, les entretiens sont menés par le comité de sélection.

Le processus de sélection comporte une évaluation à l'aune des critères définis dans l'avis de vacance ainsi qu'une évaluation des résultats des candidats. Les sélections se fondent sur les exigences en matière de qualifications et d'expérience exposées dans l'avis de vacance. Les examens et autres outils de sélection, s'il y a lieu, peuvent faire partie de la procédure de sélection, en accord avec la DG-H. Cette dernière informe les candidats invités à participer à la procédure de sélection avant le ou les examens et/ou autres outils de sélection employés. En principe, la procédure de sélection comporte les étapes suivantes: 1) sélection initiale et sélection sur la base du dossier des candidats (procédure de candidature en ligne et tout document justificatif requis); 2) entretien à Francfort-sur-le-Main avec les membres du comité de sélection et d'autres experts (s'il y a lieu); 3) un exercice écrit et/ou une présentation orale en rapport avec l'emploi selon les besoins.⁸

Au terme des entretiens, le comité de sélection sollicite l'approbation de la direction générale du service dans lequel un poste est à pourvoir (dans les cas de vacance de poste de chef de division et grades supérieurs, il convient de solliciter l'approbation du directoire).

Le comité de sélection informe ensuite par écrit la DG-H de l'issue du processus de sélection et des raisons du choix des candidats retenus et du rejet des autres dans un procès-verbal de sélection. Ce document indique le nombre des candidats et le nombre de ceux qui ont été

⁴ Article 4.5 de la circulaire administrative.

⁵ Article 5 de la circulaire administrative.

⁶ Article 5.5 de la circulaire administrative.

⁷ Les directeurs généraux, directeurs généraux adjoints, directeurs ou candidats à des postes de même catégorie dans la structure salariale (article 7.1 de la circulaire administrative).

⁸ Disponible à l'adresse suivante:

https://gs6.globalsuccessor.com/fe/tpl_ecb01SSL.asp?s=xaLdJXpSxSEsZ&key=9533552&c=128741614814&pagestamp=dbjmyqzqpkqewjrgeb.

convoqués à un entretien et comporte une évaluation motivée de tous les candidats interviewés, classés par ordre de mérite.

À la suite de ou des entretiens, un candidat peut être sélectionné pour occuper le poste, recalé ou inscrit sur une liste de réserve. Sur la base des recommandations du comité de sélection, un(e) candidat(e) inscrit(e) sur une liste de réserve peut être nommé(e) à un poste similaire à celui pour lequel il/elle a passé l'entretien, dans le même domaine de recrutement. Ces listes de réserve sont valables pendant une durée de six mois⁹.

Si aucune candidature n'a été jugée recevable, d'autres candidats (dont la candidature a été mise en attente au moment de l'établissement de la liste restreinte) peuvent être convoqués à un entretien ou l'avis de vacance peut être republié.

La circulaire administrative énonce les conditions particulières du recrutement externe¹⁰. Seuls peuvent être recrutés les candidats qui remplissent les conditions suivantes:

- être ressortissant d'un des États membres de l'Union européenne et jouir de ses droits civiques; le directoire peut, dans des cas exceptionnels, recruter un ressortissant d'autres pays;
- produire, sur demande, les preuves et références appropriées quant à sa capacité d'exercer les fonctions requises, y compris les originaux des diplômes et autres certificats pertinents;
- remplir les conditions d'aptitude physique requises pour l'exercice de ses fonctions, ce qui sera certifié par le médecin-conseil de la BCE avant son entrée en fonction. À cette fin, le candidat retenu est soumis à un examen médical sur la base d'un questionnaire médical fourni par la BCE. Pour certaines fonctions, un test de condition physique pourra être exigé;¹¹
- avoir une connaissance approfondie de l'anglais et une connaissance satisfaisante d'une deuxième langue officielle des Communautés européennes.

La circulaire administrative prévoit des exceptions: le directoire peut arrêter d'autres règles et procédures si l'application des dispositions de la circulaire administrative n'était pas de nature à favoriser la réalisation des objectifs de la circulaire¹².

La procédure de candidature en ligne et le formulaire de candidature:

Les personnes intéressées doivent, pour que leur candidature à un poste vacant soit prise en considération, remplir le formulaire de candidature en ligne, qui est disponible sur le site de la BCE à la rubrique "Working for Europe". Les candidatures sur papier ne sont pas acceptées. Lors de la réception d'une candidature sur support papier avant la date de clôture des candidatures, il est pris contact avec le candidat pour lui recommander de présenter sa candidature en ligne. Les candidatures doivent être présentées en ligne avant la date butoir et uniquement pour des postes publiés, les candidatures spontanées n'étant pas examinées.

Lorsqu'ils posent leur candidature pour un poste particulier, les candidats peuvent se voir poser quelques questions de présélection, selon le poste, avant de devoir remplir le formulaire de candidature en ligne. Par exemple: avez-vous une expérience de 5 ans dans tel ou tel

⁹ Deuxième phrase de l'article 7.9 de la circulaire administrative.

¹⁰ Article 8 de la circulaire administrative.

¹¹ Le contrôleur européen de la protection des données a déjà procédé à un contrôle préalable du traitement des données médicales avant la nomination. Cf. avis du 20 octobre 2006 sur une notification en vue d'un contrôle préalable concernant les dossiers médicaux détenus par le médecin-conseil de la BCE et l'enregistrement de données médicales dans le dossier personnel (dossiers 2006-240/241). Disponible sur le site web: www.edps.europa.eu

¹² Article 9 de la circulaire administrative.

domaine? Occupez-vous votre poste actuel depuis plus d'un an?¹³ Êtes-vous un ressortissant d'un État membre de l'Union européenne? Si le candidat répond par la négative, il recevra une note l'informant qu'il ne peut présenter sa candidature.

En répondant par l'affirmative, la page suivante s'affiche et le candidat peut poursuivre en ouvrant un compte personnel. Pour ce faire, le candidat doit donner une adresse électronique valable, un mot de passe, un titre (Mme ou M.), son prénom, son nom et sa date de naissance. Ce compte peut être mis à jour et utilisé pour plusieurs postes publiés.

À différents stades de l'inscription et de la candidature, les candidats recevront des messages électroniques de confirmation à l'adresse électronique qu'ils auront communiquée lors de l'inscription.

Le formulaire de candidature est divisé en différentes sections et les champs marqués d'un astérisque (*) sont obligatoires. Toutes les sections doivent être remplies et sauvegardées avant que la candidature puisse être présentée.

Les différentes pages d'entrée des données dans le formulaire de candidature en ligne, qui sont identiques pour les candidatures externes et internes, sont les suivantes:

- Coordonnées:

Titre, prénom, nom de famille, date de naissance, numéro de téléphone privé, numéro de téléphone professionnel, téléphone portable (au moins un numéro est exigé), adresse (ville, pays, code postal), nationalité avec possibilité d'indiquer si le candidat a une double nationalité et réponse aux questions suivantes: "comment avez-vous eu connaissance de cet avis de vacance de poste?", "si vous avez des liens avec un employé de la BCE, veuillez indiquer ses nom et prénoms" (cette dernière question a pour but de garantir la neutralité¹⁴ au cours de la procédure de sélection).

- Expérience professionnelle:

Expérience professionnelle présente et passée (date de début/fin, titre du poste, nom de l'entreprise et ville et pays où elle se situe, type d'entreprise). Le candidat devrait en outre préciser brièvement dans un champ ses responsabilités, l'expérience et les connaissances acquises ainsi que les motifs de son départ (cette information est aussi obligatoire). Au moment de soumettre le formulaire de candidature en ligne, les candidats ne doivent pas joindre de copies des certificats de travail. Seuls les candidats convoqués à un entretien doivent apporter, le jour de l'entretien, les preuves de l'expérience professionnelle qu'ils ont indiquée en présentant les copies des certificats de travail ou autres documents pertinents.

- Études et formation (champs non obligatoires):

Les candidats énumèrent l'ensemble des diplômes ou certificats et/ou titres qu'ils ont obtenus ou obtiendront.

- Formation continue (stages suivis):

Les candidats présentent en détail tous les stages pertinents qu'ils ont suivis ou suivent encore: titre du stage, établissement, ville, pays et date de fin du stage. Ils peuvent joindre un descriptif du stage à titre facultatif.

¹³ Point 2.1 du guide du candidat intitulé "Applicants' Guide to the e-Recruitments System". Version de juillet 2005. Disponible à l'adresse suivante:

https://gs6.globalsuccessor.com/docs/images/119/6/1/ApplicantsGuidelines_20.07.05.pdf

¹⁴ Article 5.6, 5.7 et 7.4 de la circulaire administrative 05/2004.

- Aptitudes et compétences personnelles:

- Langues: pour chaque langue mentionnée, le candidat indique son niveau de connaissance en matière de lecture, d'écriture et d'expression orale (médiocre, assez bon, bon, très bon, langue maternelle).
- Énumération des compétences en informatique et observations.
- Indiquer dans un champ à part toutes informations utiles, par exemple les personnes de contact, les références, les associations auxquelles il est affilié, les séjours à l'étranger, etc.

- Documents supplémentaires:

Il n'est pas obligatoire de joindre les justificatifs sauf demande expresse dans l'avis de vacance de poste. Le candidat devrait joindre tous documents utiles, par exemple la liste des ouvrages qu'il a publiés.

- Questions relatives à la motivation:

Les questions varient avec le type de poste à pourvoir (ainsi pour les campagnes internes, des questions supplémentaires sont posées).

Questions auxquelles il est obligatoire de répondre:

- Veuillez indiquer ce qui motive votre candidature pour ce poste particulier.
- Compte tenu de votre expérience professionnelle actuelle et récente, veuillez préciser les aptitudes et compétences particulières que vous apporteriez à ce poste.
- Dans l'hypothèse de votre sélection, à quelle date seriez-vous disponible pour occuper le poste (pour un emploi free-lance veuillez indiquer "non applicable")?
- Souffrez-vous d'un handicap reconnu qui vous donnerait droit à un laps de temps supplémentaire dans le cas où vous seriez convoqué à un entretien et où vous seriez appelé à participer à un examen écrit et/ou à présenter un exposé oral? (La question vise uniquement à prévoir un laps de temps supplémentaire ou du matériel informatique spécifique pour les examens).

- Diversité:

Dans le cadre du contrôle de l'égalité des chances mis en place par la BCE, celle-ci demande que plusieurs sections soient remplies. En outre, depuis septembre 2006, la BCE a introduit une politique de diversité, qui inclut également la collecte d'informations précises auprès des candidats, pour rendre compte des éléments relatifs à la diversité (sexe, nationalité(s), état civil, âge, etc.). Ce sont pour l'instant des champs facultatifs. Ces données seront utilisées à des fins statistiques uniquement, notamment pour le rapport de recrutement annuel¹⁵, sous forme anonyme, sans aucun lien avec la personne concernée.

- Avant de transmettre le formulaire de candidature, il convient de lire et cliquer sur une "déclaration sur l'honneur", libellée comme suit:

"Je déclare sur l'honneur que les informations indiquées dans ce formulaire de candidature sont, à ma connaissance, authentiques, complètes et exactes.

Je n'ignore pas que toute déclaration falsifiée ou toute omission importante dans le présent formulaire de candidature ou tout autre document demandé par la BCE pourrait entraîner l'annulation de toute offre d'emploi ou engagement ou, après l'entrée en fonction, l'obligation de démissionner ou le licenciement.

¹⁵ Il est prévu à l'article 5.8 de la circulaire administrative que la DG-H soumet chaque année au directoire un rapport de recrutement.

Je m'engage à fournir, sur demande, tous les documents nécessaires à l'appui de la présente candidature, faute de quoi, j'accepte que ma candidature soit invalidée.

En faisant acte de candidature, j'autorise la BCE à conserver ces informations conformément au règlement (CE) n° 45/2001 du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2000 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions et organes communautaires et à la libre circulation de ces données. Je me réserve le droit d'avoir accès à ces informations et de les rectifier le cas échéant."

- Seuls les *candidats sélectionnés* doivent, au moment de conclure le contrat, répondre aux deux questions suivantes sur d'éventuelles condamnations pénales:
 - 1) Avez-vous jamais fait l'objet d'une procédure pénale ou été condamné à une peine d'amende ou d'emprisonnement pour infraction à la loi (autre que les infractions mineures aux règles de la circulation)? Dans l'affirmative, veuillez fournir des renseignements complets sur un feuillet séparé.
 - 2) Faites-vous l'objet d'une procédure pénale pendante et/ou faites-vous actuellement l'objet d'une enquête pour infraction pénale? Dans l'affirmative, veuillez fournir des renseignements complets sur un feuillet séparé.

Ces deux questions ne figurent pas dans le formulaire de candidature en ligne (en ligne avec le CV Europass) mais figurent dans le formulaire de données personnelles délivré avec le contrat.

Le responsable du traitement a indiqué que la pratique actuelle serait modifiée lors de la mise en œuvre d'une nouvelle procédure fondée sur de nouvelles règles d'habilitation à propos desquelles la BCE a indiqué que le CEPD serait consulté.

Renseignements communiqués aux personnes concernées:

Il existe différentes sources d'information:

- 1) Informations sur la protection des données: sur le *site web de la BCE*, à la rubrique "*Working for Europe*", se trouve une *déclaration de confidentialité*, conformément à l'article 11 du règlement (CE) n°45/2001, qui contient des informations sur l'objectif du traitement des données, sur les personnes pouvant avoir accès aux données et celles à qui ces données peuvent être communiquées, sur la sécurité et la confidentialité du traitement, sur les procédures et délais pour accéder aux informations, les vérifier, les modifier ou les supprimer, sur le droit de saisir le CEPD ainsi qu'une référence au règlement (CE) n° 45/2001 avec un lien vers le texte de celui-ci, le délai de conservation des données (cf. ci-dessous) et les données d'identification et coordonnées du responsable du traitement.
- 2) Les règles de recrutement sont définies dans la circulaire administrative 05/2004 et sont disponibles sur le site web de la BCE, à la rubrique "*Working for Europe*".
- 3) Le guide du candidat pour le système de recrutement en ligne ("*Applicants' Guide to the e-Recruitment System*")¹⁶ expose les principaux champs de données du formulaire de candidature et la procédure à suivre. Il est disponible sur le site web de la BCE, à la rubrique "*Working for Europe*". Il convient de noter qu'il s'agit de la version de juillet 2005 et que celle-ci ne reflète pas les pratiques mises à jour depuis cette date (par exemple, les questions relatives aux éventuelles condamnations pénales ne figurent plus à l'heure actuelle dans le formulaire de candidature en ligne contrairement à ce qui est indiqué dans le guide, mais à un stade ultérieur de la procédure de sélection). Comme la BCE l'a indiqué lors de la phase finale de la procédure de contrôle préalable, il est prévu de réexaminer le guide du candidat en temps utile.

¹⁶ Version de juillet 2005. Disponible à l'adresse suivante:
https://gs6.globalsuccessor.com/docs/images/119/6/1/ApplicantsGuidelines_20.07.05.pdf

Personnes pouvant avoir accès aux informations et personnes auxquelles elles sont communiquées:

Dans la déclaration de confidentialité, il est précisé que les membres du comité de sélection établi pour chaque procédure de recrutement auront accès à une partie des données communiquées (identité, adresse, études et qualifications obtenues, expérience professionnelle, langues parlées et connaissances informatiques). Seule la DG-H consultera et traitera les informations concernant le sexe, les handicaps, la déclaration relative au casier judiciaire, etc... Les données ne sont pas communiquées à des tiers ou destinataires autres que le sous-traitant agissant au nom de la BCE conformément à l'article 23 du règlement (CE) n° 45/2001.

Les membres du comité de sélection ont également accès au procès-verbal de la liste restreinte, aux examens et au procès-verbal de sélection.

Sous-traitants:

Le système de recrutement en ligne n'appartient pas à la BCE. Celle-ci a conclu un contrat avec une société dont le siège est situé au Royaume-Uni et qui fournit la *plateforme logicielle* dont la BCE se sert en tant que cliente. Aux termes du contrat, la BCE a le droit de contrôler les questions techniques de sécurité du système de recrutement en ligne ainsi que le respect des normes de protection des données. La société peut faire appel à des sous-traitants avec le consentement écrit préalable de la BCE. En vertu de la clause contractuelle relative à la confidentialité et à la protection des données, la société est tenue de respecter la législation nationale relative à la protection des données et le règlement (CE) n° 45/2001. *La société est en particulier chargée de garantir que l'ensemble des données communiquées par des tiers (c'est-à-dire les candidats) par le biais du système de recrutement en ligne soient traitées en stricte conformité avec la législation susmentionnée et veille au strict respect des mesures de sécurité techniques et organisationnelles prévues à l'article 22 dudit règlement.* Elle reste tenue de ne pas divulguer d'informations confidentielles après résiliation du contrat.

Pour les postes d'encadrement, la BCE a recours à un consultant externe situé en Allemagne pour évaluer les compétences en matière de gestion des candidats, en complément de la procédure de recrutement. Ces informations sont indiquées sur le site de recrutement en ligne à tous les candidats et confirmées aux candidats lors de leur convocation à un entretien.

En outre, la BCE peut recourir à des *sociétés de recrutement*. Le recours à ces sociétés vient en réalité compléter la procédure de recrutement habituelle, mais ne constitue pas un processus de recrutement distinct¹⁷. Comme la BCE en a informé le CEDP, le recours à de telles sociétés (chercheurs de têtes traditionnels) est vraiment très rare et découle souvent du fait que la BCE ne parvient parfois pas (par les méthodes de campagne traditionnelles) à attirer les candidats appropriés correspondant à des profils très spécifiques et spécialisés (par exemple, dans les domaines des billets de banque ou de l'informatique). Dans les rares cas où la BCE a fait appel à des chercheurs de têtes, la BCE a reçu, examiné et signé le contrat standard des chercheurs de tête. La BCE n'a pas de modèle de contrat pour de tels cas, mais peut recourir au contrat de service¹⁸. Le CEDP part du principe que la mesure dans laquelle une société de recrutement prend part à une procédure de recrutement dépend toujours de la mission particulière convenue avec la BCE dans le contrat.

Procédures d'octroi des droits des personnes concernées:

La déclaration de confidentialité énonce les droits des personnes concernées lorsqu'elles font acte de candidature en indiquant expressément *qu'un candidat a le droit d'accéder aux données en ligne le concernant et de les mettre à jour ou de les rectifier. Les candidats y sont invités à noter que, pour des raisons pratiques, il n'est pas possible de mettre à jour ou de rectifier des données après la date de clôture d'un concours. Il leur est également signalé qu'ils peuvent bien sûr mettre à jour des données s'ils décident de participer en tant que*

¹⁷ La BCE a rectifié sa précédente communication dans la dernière phase de la procédure de contrôle préalable.

¹⁸ Un contrat a été présenté pour examen au CEPD, aux fins duquel il avait été fait appel à une société de recrutement pour un poste qui était à pourvoir en 2003 dans le domaine de l'informatique.

candidat à un autre concours organisé par la BCE et qu'ils ont le droit de saisir à tout moment le contrôleur européen de la protection des données.

Par conséquent, les candidats peuvent remplir le formulaire de candidature et, tant que le délai du concours n'a pas expiré, ils peuvent rectifier les informations communiquées, sous réserve de certaines exceptions. Ainsi, une fois que les réponses aux questions de motivation sont soumises, celles-ci sont gelées pour la campagne en cours et plus aucune rectification n'est possible. Si le candidat a commis une erreur formelle et adresse à la BCE une confirmation écrite de la nouvelle donnée à entrer, celle-ci sera téléchargée dans le système, avec la copie de la communication du candidat afin de l'enregistrer dans la trace d'audit.

Si le candidat souhaite faire acte de candidature pour un nouveau poste, il peut activer le profil qu'il avait communiqué par le passé et il peut le mettre à jour s'il le souhaite aux fins de la nouvelle campagne. Les questions de motivation sont différentes d'une campagne à l'autre.

Le guide du candidat précise que les candidats ont la possibilité de mettre à jour leurs données personnelles dans leur compte en cas de changement. Ils peuvent accéder à leur propre compte et mettre à jour les informations avant de soumettre un nouveau dossier de candidature ou à tout autre moment lorsque leurs données personnelles changent.

Les candidats peuvent consulter la liste des postes, l'état de l'ensemble de leurs candidatures et les dates de dépôt de celles-ci ainsi qu'un résumé des données qu'ils ont communiquées pour chaque candidature.

Le formulaire de notification en vue d'un contrôle préalable précise en outre que tous les candidats interviewés ont accès, sur demande, à la partie de la proposition de sélection qui fait mention de leurs résultats individuels aux entretiens et examen(s). À cet égard, ils n'ont pas le droit de modifier leurs données.

Conservation des données:

À l'article 7.9 de la circulaire administrative, il est précisé que le service dans lequel un poste est à pourvoir peut indiquer qu'il souhaite garder une candidature en attente pour un poste analogue. Les candidatures peuvent être mises en attente pendant une durée maximale de six mois.

L'article 7.12 de la circulaire administrative stipule que la DG-H conserve les documents pertinents se rapportant à la sélection des candidats pendant une durée d'un an à partir de la date d'achèvement de la procédure de sélection. Les dossiers de candidature et l'échange de correspondance avec les candidats font partie de ces documents. Contrairement aux délais de conservation indiqués dans la circulaire administrative, le formulaire de notification en vue d'un contrôle préalable prévoit des délais de conservation différents: après la clôture définitive de la campagne, *les candidatures* sont conservées sur CD-ROM pendant une durée de 24 mois. Les données des candidats sont automatiquement effacées du système deux ans après la clôture de la campagne de recrutement pour laquelle les candidats ont fait acte de candidature.

La circulaire administrative autorise la conservation de *l'avis de vacance de poste*, de *l'évaluation des candidats* qui ont participé à la procédure de sélection et de la *recommandation de sélection* pendant un délai de cinq ans. Ces documents ne sont pas utilisés ou mentionnés dans le cadre du processus de sélection à d'autres postes, à une seule exception: lorsqu'un avis de vacance de poste a été publié (en interne ou en externe) pour un poste similaire au cours des six mois précédents et qu'il est proposé de recruter un candidat considéré comme remplissant les conditions requises dans le cadre de cette précédente

procédure¹⁹. Contrairement aux délais de conservation prévus dans la circulaire administrative, le formulaire de notification en vue d'un contrôle préalable indique que *les documents (procès-verbaux, examens)* sont automatiquement mis en mémoire dans l'outil de recrutement en ligne après 24 mois et sont conservés pendant la durée de conservation habituelle à la BCE aussi longtemps qu'une personne est employée par celle-ci et ensuite pendant un délai raisonnable. Les procès-verbaux et les résultats des examens ne figurent pas dans le dossier personnel. La justification donnée pour un tel délai de conservation est qu'il peut être nécessaire de conserver les tests et procès-verbaux de sélection, du fait d'une éventuelle contestation d'un candidat non sélectionné.

À la question du CEPD qui demandait ce qui justifiait une plus longue période de conservation dans la pratique que celle prévue dans la circulaire administrative, la BCE a répondu que la circulaire en question avait été rédigée avant l'introduction du système de recrutement en ligne et que la BCE n'avait pas une expérience suffisamment longue des procédures de recrutement en ligne et du type de contestation qu'elle pourrait recevoir des candidats. C'est pourquoi la BCE a opté pour une durée de conservation plus longue des candidatures en ligne (24 mois au lieu de 12 mois).

En outre, la BCE a mis en place une nouvelle politique de recrutement en vertu de laquelle les nominations initiales se font sur la base d'un contrat à durée déterminée de trois ou cinq ans. Il a été jugé utile de disposer de périodes de conservation plus longues afin de pouvoir réaliser une analyse rétrospective de la qualité des candidatures reçues. Les délais de conservation prévus sont nécessaires à des fins statistiques (rapport de recrutement annuel) et aux fins de l'examen à mi-parcours de la qualité des candidatures.

Aucune copie papier des dossiers de candidature n'est conservée à la DG-H. Il est recommandé aux candidats de faire acte de candidature uniquement lorsqu'un avis de vacance de poste est publié, les candidatures spontanées n'étant pas examinées²⁰.

Selon le formulaire de notification, il n'existe ni règle ni procédure en vigueur autorisant de plus longs délais de conservation à des fins historiques, statistiques ou scientifiques. Durant la période de conservation habituelle, l'article 5.8 de la circulaire administrative 05/2004 prévoit que la DG-H soumet chaque année au directoire un rapport de recrutement, qui inclut aussi notamment l'exercice du pouvoir d'appréciation. Comme il a été confirmé au CEPD, ce rapport est établi sur une base anonyme.

Traitement automatisé ou manuel et sécurité du traitement

Il est procédé à des traitements aussi bien informatisés que manuels. Après la date de clôture de la campagne, le service qui recrute peut imprimer sur papier les dossiers de candidature. L'assistant de gestion du service demandeur fournit les copies (le cas échéant) des dossiers de candidature à tous les membres du comité de sélection. À la suite de la réunion durant laquelle une liste restreinte a été établie, un procès-verbal est rédigé afin (1) d'exposer les motifs d'une liste restreinte (ou non) de candidats et (2) de présenter la procédure de sélection envisagée. Le procès-verbal de la liste restreinte est signé (sur support papier/électronique) par l'ensemble des membres du comité de sélection et conservé électroniquement dans l'outil de recrutement en ligne.

Après la réunion de sélection, un procès-verbal est établi afin d'exposer les motifs de la sélection (ou non) du ou des candidat(s). Des copies électroniques des examens individuels sont conservées dans le système de recrutement en ligne sous "documents sécurisés", auxquels seule la DG-H peut accéder. Le procès-verbal de sélection est signé (sur support papier/électronique) par l'ensemble des membres du comité de sélection et conservé électroniquement dans l'outil de recrutement en ligne. La version originale du procès-verbal

¹⁹ Deuxième point gras de l'article 3.2, cité à l'article 7.12 de la circulaire administrative.

²⁰ Informations figurant sur le site "Working for Europe": Procédure de recrutement et de sélection.

Disponible à l'adresse suivante:

https://gs6.globalsuccessor.com/fe/tpl_ecb01SSL.asp?s=mpAsYMeHmHThO&key=9626124&c=720236659915&pagestamp=dblqjlfvmkucdrkxqe

de sélection est conservée avec les documents ayant trait à l'offre de salaire à la division "Recrutement et rémunérations" de la DG-H.

[...]

2.2 Aspects juridiques

2.2.1 Contrôle préalable

La notification reçue par courrier le 3 janvier 2007 porte sur le traitement de données à caractère personnel ("toute information concernant une personne physique identifiée ou identifiable" - article 2, point a) du règlement n° 45/2001 (ci-après dénommé le "règlement")) à la Banque centrale européenne, organe communautaire, pour l'exercice d'activités qui relèvent du champ d'application du droit communautaire (article 3, paragraphe 1, du règlement).

Les données à caractère personnel étant pour l'essentiel traitées et conservées dans l'outil de recrutement en ligne, l'article 3, paragraphe 2, du règlement s'applique donc.

L'article 27, paragraphe 1, du règlement dispose que sont soumis 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 finalités*". L'article 27, paragraphe 2, du règlement contient une liste de traitements susceptibles de présenter de tels risques, notamment les traitements de données relatives à la santé et de celles relatives à des condamnations pénales (article 27, paragraphe 2, point a)), et les traitements destinés à évaluer des aspects de la personnalité des personnes concernées, tels que leur compétence, leur rendement ou leur comportement (article 27, paragraphe 2, point b) du règlement).

La collecte des candidatures et la procédure de sélection visant à évaluer le profil et les compétences d'un candidat ainsi que ses résultats lors d'examens/entretiens divers justifient, de manière générale, un contrôle préalable au titre de l'article 27, paragraphe 2, point b) du règlement. Le traitement des casiers judiciaires et des données relatives à un handicap sont deux autres motifs justifiant un contrôle préalable au titre de l'article 27, paragraphe 2, point a).

Il convient de noter que les traitements de données lors des visites médicales d'embauche²¹ et l'"évaluation des compétences en matière de gestion"²² ont déjà fait l'objet d'un contrôle préalable par le CEPD dans deux avis distincts.

L'article 27, paragraphe 2, point d), du règlement est cité comme un éventuel motif de contrôle préalable en raison du fait que les données à caractère personnel sont utilisées pour exclure certains candidats. Ainsi, les personnes qui ne sont pas des ressortissants de l'UE sont exclues sur la base de leur nationalité, parce qu'ils ne peuvent être candidats. Toutefois, le CEPD considère que l'article 27, paragraphe 2, point d), ne constitue pas, pour cette raison, un motif supplémentaire de contrôle préalable, parce que le traitement ne vise nullement à exclure des personnes du bénéfice d'un droit, d'une prestation ou d'un contrat.

Étant donné que le contrôle préalable est conçu pour examiner les situations susceptibles de présenter certains risques, l'avis du CEPD devrait intervenir avant le début du traitement. En l'espèce, cependant, le traitement a déjà été mis en œuvre. Le problème est cependant mineur puisque toute recommandation que pourrait faire le CEPD peut néanmoins être adoptée en conséquence.

²¹ Avis du 20 octobre 2006 sur une notification en vue d'un contrôle préalable concernant les dossiers médicaux détenus par le médecin-conseil de la BCE et l'enregistrement de données médicales dans le dossier personnel (dossiers 2006-240/241). Disponible à l'adresse suivante: www.edps.europa.eu.

²² Avis du 7 mars 2006 sur une notification en vue d'un contrôle préalable concernant l'évaluation des compétences en matière de gestion (dossier 2004-273). Disponible à l'adresse suivante: www.edps.europa.eu.

La notification adressée par le DPD a été reçue par courrier le 3 janvier 2007. Selon l'article 27, paragraphe 4, le présent avis doit être rendu dans un délai de deux mois, soit au plus tard le 4 mars 2007. Les quatre demandes d'information ont suspendu la procédure pendant 36 + 21 + 15 + 10 jours. Le délai ayant à nouveau été prolongé de 12 jours, l'avis doit être rendu au plus tard le 6 juin 2007.

2.2.2. Licéité du traitement

Le traitement de données à caractère personnel n'est possible qu'en application des motifs visés à l'article 5 du règlement. L'article 5, point a), constitue en l'occurrence le principal motif du traitement. Il prévoit que "le traitement de données à caractère personnel ne peut être effectué que si le traitement est nécessaire à l'exécution d'une mission effectuée dans l'intérêt public sur la base des traités instituant les Communautés européennes ou d'autres actes législatifs adoptés sur la base de ces traités ou relevant de l'exercice légitime de l'autorité publique dont est investie l'institution (...) communautaire (...)". Le considérant 27 du règlement précise également que le "*traitement de données à caractère personnel effectué pour l'exécution de missions d'intérêt public par les institutions et les organes communautaires comprend le traitement de données à caractère personnel nécessaires pour la gestion et le fonctionnement de ces institutions et organes*". Or, une procédure de recrutement est nécessaire pour la gestion et le fonctionnement de la BCE ainsi que pour l'exécution de missions d'intérêt public.

Une autre base juridique du traitement de données se trouve également dans la circulaire administrative 05/2004, intitulée "Rules for Recruitment" (règles de recrutement), qui met en œuvre l'article 20.2 du règlement intérieur de la BCE (sélection, nomination et promotion des membres du personnel). Le traitement relève donc bien de l'article 5, point a), du règlement.

Pour ce qui est de la licéité des catégories particulières de données, veuillez vous reporter ci-dessous au point 2.2.3.

2.2.3. Traitement portant sur des catégories particulières de données

La procédure de recrutement suppose le traitement de trois types de "données particulières": 1) dans le domaine de la santé, les données concernant un handicap, 2) le casier judiciaire et 3) l'appartenance à un syndicat, qui peut être indiquée en réponse à une question concernant l'affiliation à des associations professionnelles ou la participation à des initiatives citoyennes, publiques et/ou internationales.

En vertu de l'article 10, paragraphe 1, du règlement: "*le traitement des données à caractère personnel qui révèlent (...) l'appartenance syndicale, ainsi que le traitement des données relatives à la santé (...) 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).

Dès lors qu'un candidat donne des informations sur un handicap dont il est atteint, on peut considérer qu'il a donné son consentement au traitement de ces données et que la condition requise à l'article 10, paragraphe 2, point a), est alors remplie. En outre, ce consentement est donné dans l'optique de la gestion du personnel (recrutement) afin de permettre à l'employeur de respecter ses propres obligations en matière de droit du travail et de prévoir un délai supplémentaire et un matériel informatique spécifique pour l'examen (article 10, paragraphe 2, point b) du règlement).

Pour ce qui est de la question de l'appartenance à des associations figurant dans le formulaire de candidature en ligne, le CEPD demande à la BCE de préciser dans la question qu'aucune information relative à une appartenance syndicale n'est requise. Il serait par exemple possible d'indiquer entre parenthèses qu'aucune information ayant trait à l'appartenance syndicale n'est requise. Il est nécessaire d'exclure explicitement de telles données de la réponse éventuelle, car sinon le formulaire de candidature en ligne exige des informations complètes, ce qui entraîne des conséquences préjudiciables pour la candidature. Un candidat peut ainsi se sentir obligé de donner des informations sur son appartenance à un syndicat. Si, après avoir indiqué explicitement que de telles informations ne sont pas requises, un candidat fournit néanmoins des informations à ce sujet, le traitement de ces données peut être considéré comme licite au regard de l'article 10, paragraphe 2, point a), car on peut estimer que la personne concernée a donné son consentement explicite à ce traitement.

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). Au premier point gras de l'article 8.1 de la circulaire administrative 05/2004, il est indiqué qu'un candidat ne peut être recruté au sein du personnel qu'à la condition qu'il soit un ressortissant d'un des États membres *et qu'il jouisse de ses droits civiques*. Cet acte juridique contient les dispositions de base concernant le traitement des données relatives aux condamnations pénales. Toutefois, pour ce qui est du caractère excessif des données traitées se rapportant aux condamnations (infractions) pénales, veuillez vous reporter au point 2.2.4 ci-après.

2.2.4. Qualité des données

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

Dans le formulaire de candidature, le candidat est tenu d'indiquer à la rubrique "expérience professionnelle" *les motifs pour lesquels il quitte son emploi*. Le guide du candidat (version de juillet 2005) demande, de manière analogue au candidat, au titre des diplômes scolaires/universitaires et qualifications professionnelles, d'expliquer brièvement pourquoi il a interrompu ou n'a pas achevé ses études ou sa thèse de doctorat (PhD) ou de donner des précisions lorsque des périodes se superposent dans ses études. Même s'il s'agit d'une version périmée du guide, le CEPD est sceptique quant à l'utilité de telles informations dans le formulaire de candidature à ce stade de la procédure de recrutement, car les réponses du candidat peuvent donner de lui une image négative alors qu'il s'agit, à ce stade, de voir s'il satisfait aux conditions objectives requises pour un poste vacant. Par conséquent, le CEPD recommande que soit réexaminée l'obligation d'indiquer dans le formulaire de candidature en ligne les raisons pour lesquelles le candidat quitte son emploi et de faire en sorte que le guide du candidat contienne des indications mises à jour.

Il s'agit aussi en l'espèce du traitement des données à caractère personnel concernant des infractions et des condamnations pénales. Les candidats sélectionnés doivent, au moment de la conclusion du contrat, répondre à deux questions concernant d'éventuelles condamnations pénales. 1) Avez-vous jamais fait l'objet d'une procédure pénale ou été condamné à une peine d'amende ou d'emprisonnement pour infraction à la loi (autre que les infractions mineures aux règles de la circulation)? Dans l'affirmative, veuillez fournir des renseignements complets sur un feuillet séparé.

2) Faites-vous l'objet d'une procédure pénale pendante et/ou faites-vous actuellement l'objet d'une enquête pour infraction pénale? Dans l'affirmative, veuillez fournir des renseignements complets sur un feuillet séparé. Le responsable du traitement a indiqué que la pratique actuelle serait modifiée, pour ce qui est du casier judiciaire, lors de la mise en oeuvre d'une nouvelle procédure fondée sur de nouvelles règles d'habilitation, au sujet desquelles la BCE a fait savoir que le CEPD serait consulté. Le CEPD est tout disposé à être consulté et se réjouit de cette future demande de consultation, mais, pour l'instant, il fait part ci-après de ses préoccupations quant à la pratique actuelle.

Le CEPD ne voit aucune raison justifiant que le candidat doive rendre compte de condamnations prononcées il y a longtemps et qui ne figurent plus dans le casier judiciaire de la personne concernée. L'expression "*pour toute infraction à la loi*" est trop peu précise, car même si les infractions mineures aux règles de la circulation sont exclues, elle peut laisser entendre que toutes les infractions à la loi sont incluses, y compris les contraventions. Il ne s'agit pas ici de contester l'importance d'un casier judiciaire lors de la recherche du candidat approprié pour un poste à la BCE. Toutefois, la formulation de la question peut aboutir à des situations où les candidats se sentent contraints de révéler des données inutiles pour le recrutement. En conséquence, le CEPD invite la BCE à modifier la formulation de la question, en évitant des expressions aussi vagues que "avez-vous jamais fait l'objet" ou "toute violation de la loi" et en renonçant à exiger des "informations complètes sur un feuillet distinct", pour demander simplement un casier judiciaire ou tout document officiel équivalent conformément au droit national du candidat.

Le système de recrutement en ligne garantit la qualité des données, car le formulaire de candidature standard en ligne est rempli par les candidats eux-mêmes, ce qui garantit l'exactitude des données à caractère personnel. Dès lors, l'article 4, paragraphe 1, point d), du règlement est respecté. En règle générale, la personne concernée a le droit d'accéder aux données et de les rectifier (avec quelques exceptions) durant la procédure de recrutement, de manière à ce que le dossier soit aussi complet que possible (cf. ci-dessous point 2.2.7), ce qui garantit également la qualité des données.

Les données à caractère personnel sont traitées "*loyalement et licitement*" (article 4, paragraphe 1, point a) du règlement). La licéité du traitement a déjà été examinée (cf. ci-dessus au point 2.2.2). La loyauté porte quant à elle sur les informations fournies aux personnes concernées (cf. ci-dessous le point 2.2.8).

2.2.5. Conservation des données

Les données doivent être conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles elles sont collectées et/ou pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement (article 4, paragraphe 1, point e), du règlement).

Le dossier de candidature d'une personne peut être conservé pendant un délai maximal de six mois en vue de futurs postes à pourvoir (dans la mesure où le service concerné l'indique).

Comme indiqué dans la partie relative aux faits, il existe une certaine ambiguïté quant au délai de conservation indiqué au CEPD et quant à la manière dont il est spécifié dans la circulaire administrative. Bien que cette dernière ne prévoit qu'un délai d'un an pour conserver les documents pertinents relatifs à la sélection des candidats, dans la pratique, les dossiers de candidature sont conservés sur CD-ROM pendant 24 mois. Les données relatives aux candidats sont automatiquement effacées du système deux ans après la clôture d'une campagne de recrutement donnée pour laquelle les candidats ont fait acte de candidature. Cette différence est due au manque d'expérience dans l'utilisation de l'outil de recrutement en ligne et des contestations que la BCE pourra recevoir des candidats.

La circulaire administrative autorise la conservation de *l'avis de vacance*, de *l'évaluation des candidats* qui ont participé à la procédure de sélection et de la *recommandation de sélection* pendant une durée de cinq ans. En revanche, en fonction du dossier, les *procès-verbaux et examens* sont automatiquement mis en mémoire dans l'outil de recrutement en ligne après 24 mois et sont conservés pendant la durée de conservation habituelle à la BCE aussi longtemps que la personne est employée par celle-ci et ensuite pendant un délai raisonnable. La justification apportée pour cette durée de conservation est qu'il peut s'avérer nécessaire de conserver les procès-verbaux de sélection et les examens en raison d'une éventuelle contestation d'un candidat non sélectionné. En outre, la BCE a mis en place une nouvelle politique de recrutement en vertu de laquelle les nominations se font dans un premier temps sur la base d'un contrat à durée déterminée d'une durée de trois ou cinq ans. Il a été jugé opportun de conserver les documents plus longtemps afin de pouvoir procéder à une analyse rétrospective de la qualité des candidatures reçues.

Le CEPD recommande au responsable du traitement de réexaminer les délais de conservation. Une fois qu'elle aura acquis une expérience de 4 ou 5 ans quant à l'utilisation de ce nouvel outil en ligne et aux éventuels recours des candidats, la BCE devra se demander à nouveau s'il est nécessaire de conserver les dossiers de candidature et les documents y relatifs pendant 24 mois ou si une période plus courte d'un an ne suffirait pas. Le CEPD est persuadé que les éventuels recours de candidats non sélectionnés ne peuvent être formulés que pendant une durée préalablement fixée par la loi, ce qui ne justifie pas en soi que les procès-verbaux et les examens soient conservés pendant la longue période indiquée. Le CEPD part du principe que l'analyse rétrospective de la qualité des candidatures aurait lieu sur une base anonyme, ce qui ne justifie donc pas que l'on conserve ces documents sous une forme nominative. Dès lors, le CEPD recommande que soit réexaminée la justification donnée pour conserver les procès-verbaux et les examens jusqu'à la cessation de l'emploi des personnes concernées et pendant un délai raisonnable ensuite.

L'article 5.8 de la circulaire administrative 05/2004 impose à la DG-H de soumettre chaque année au directoire un rapport de recrutement, qui inclut aussi notamment l'exercice du pouvoir d'appréciation. Il a été confirmé au CEPD que ce rapport est établi sur une base anonyme, comme le sont les données sur le contrôle de la diversité. La BCE a en outre indiqué que les délais de conservation sont précisés parce qu'ils sont nécessaires à des fins statistiques (rapport de recrutement annuel) et pour l'examen à mi-parcours de la qualité des candidatures. Le CEPD se félicite de la pratique selon laquelle le responsable du traitement veille à ce que toute utilisation des candidatures à des fins statistiques ou scientifiques, y compris pour l'analyse rétrospective de la qualité des candidatures reçues, fasse l'objet d'un traitement anonyme ou uniquement avec indication cryptée de l'identité de la personne concernée (article 4, paragraphe 1, point e), du règlement).

2.2.6 Transfert de données

Le traitement doit également être examiné à la lumière de l'article 7, paragraphe 1, du règlement, qui concerne les transferts de données à caractère personnel entre institutions ou organes communautaires ou en leur sein si celles-ci sont nécessaires à l'exécution légitime de missions relevant de la compétence du destinataire.

Le processus de recrutement nécessite le transfert de données au sein de la BCE, faisant intervenir divers représentants des différents services réunis au sein du comité de sélection (service concerné, DG-H). Étant donné que les données à caractère personnel transmises au cours du processus de sélection sont nécessaires à l'exécution de leurs tâches légitimes et relèvent de leur compétence, les conditions de l'article 7, paragraphe 1, sont respectées. Néanmoins, il doit être clairement indiqué que, chaque fois que des copies sur papier des dossiers de candidature sont communiquées (c'est le cas lorsque des copies des dossiers de candidature sont fournies (le cas échéant) à l'ensemble des membres du comité de sélection), les membres du comité de sélection ne peuvent conserver les données par-devers eux ni les utiliser à d'autres fins que celles du processus de sélection.

2.2.7 Droit d'accès et de rectification

Le droit d'accéder aux données est prévu à l'article 13 et le droit de rectifier les données est énoncé à l'article 14 du règlement.

Comme indiqué dans la partie consacrée aux faits, les candidats ont le droit d'accéder aux données en ligne qui les concernent, de les mettre à jour et de les rectifier. Une fois que certains types de données ont été communiqués (par exemple, les réponses aux questions de motivation), ces données sont gelées pour la campagne en cours et plus aucune rectification n'est alors possible. Si le candidat a commis une erreur formelle et adresse à la BCE une confirmation écrite de la nouvelle donnée à saisir, celle-ci sera téléchargée dans le système (avec la copie de la communication du candidat pour la trace d'audit). Pour des raisons pratiques, il n'est pas possible de mettre à jour ou de rectifier des données après la date de clôture du concours. Si le candidat souhaite faire acte de candidature pour un nouveau poste, il peut activer le profil qu'il avait communiqué par le passé et il peut le mettre à jour s'il le souhaite aux fins de la nouvelle campagne.

Le CEPD est d'avis que les limitations éventuelles du droit de rectification, une fois que le délai de dépôt des candidatures a expiré, devraient porter uniquement sur les qualifications et compétences requises (expérience professionnelle, éducation, formation, etc.). Une telle limitation peut être jugée nécessaire pour garantir que le concours se déroule dans des conditions objectives, sûres et stables, qui sont indispensables à un traitement loyal des données. Elle peut ainsi être considérée comme une mesure nécessaire en application de l'article 20, paragraphe 1, point c), du règlement pour garantir la protection des droits et libertés d'autrui.

Les candidats invités à un entretien peuvent avoir accès à la partie de la proposition de sélection qui concerne leurs résultats personnels, lors des entretiens et des examens, mais n'ont toutefois pas le droit de rectifier ces données. Le droit de rectifier des données ne peut, de toute évidence, s'appliquer qu'à des données factuelles. Les notes attribuées ne sauraient faire l'objet de rectifications par la personne concernée. L'article 20, paragraphe 1, point c), du règlement peut constituer un motif de restriction.

Il peut être conclu que les conditions fixées aux articles 13 et 14 ainsi qu'à l'article 20, paragraphe 1, point c), sont remplies.

2.2.8. Information de la personne concernée

Les articles 11 et 12 du règlement prévoient une information des personnes concernées afin de garantir la transparence du traitement des données à caractère personnel. L'article 11 donne la liste des informations à fournir lorsque les données sont collectées auprès de la personne concernée. Lorsque les données n'ont pas été collectées auprès de la personne concernée, les informations énumérées doivent être fournies lors de l'enregistrement des données ou lors de leur première communication à des tiers, à moins que la personne concernée n'en ait déjà été informée (article 12).

Lors de la procédure de recrutement, la grande majorité des données sont fournies par les candidats eux-mêmes. Cependant, l'évaluation des profils individuels et des résultats des examens et des entretiens est donnée par les membres du comité de sélection participant au processus de sélection. Par conséquent, les articles 11 et 12 du règlement s'appliquent tous deux au traitement concerné.

La déclaration de confidentialité contient des informations sur : l'objectif du traitement; les catégories de données concernées; les personnes ayant accès aux informations et celles auxquelles elles sont divulguées; la sécurité du traitement; les procédures permettant d'accéder aux données en ligne, de les vérifier, de les modifier ou de les effacer ainsi que celles relatives à la limitation du droit de mettre à jour et de rectifier les données après la date limite du concours; le droit de saisir le CEPD; le délai de conservation des données; l'identité et les coordonnées du responsable du traitement compétent. En outre, cette déclaration mentionne le règlement (CE) n° 45/2001 et contient un lien permettant d'accéder au site web.

Les captures d'écran présentées au CEPD signalent avec un astérisque [*] les champs de données à remplir obligatoirement. Il est expliqué dans le guide du candidat²³ qu'un candidat omettant de remplir un champ obligatoire ne pourra pas soumettre sa candidature. Il ne pourra le faire qu'une fois qu'il sera indiqué que tous les champs sont "complétés".

La rubrique "Working for Europe" du site de la BCE contient un lien vers les règles de recrutement de la BCE (Circulaire administrative 05/2004), qui sont la base juridique principale du traitement des données.

La déclaration de confidentialité ne contient actuellement que la principale règle de conservation des données à caractère personnel (24 mois) ; la loyauté à l'égard de la personne concernée exige que la déclaration de confidentialité soit révisée afin d'y ajouter des informations plus détaillées en ce qui concerne le délai de conservation des différentes catégories de données : examens et procès-verbaux seront conservés dans le dossier individuel pendant toute la carrière du membre du personnel et la possibilité de conserver une candidature pendant six mois sera prévue.

Il serait utile d'actualiser le guide du candidat par souci de loyauté envers les personnes concernées ; en effet certaines informations importantes semblent être obsolètes (si l'on

²³ Point 4 du guide du candidat

compare les informations reçues par le CEPD et le guide lui-même) et risquent d'induire en erreur les personnes concernées qui pourraient ne plus savoir si elles doivent ou non fournir une information spécifique (par exemple raisons pour lesquelles les études ont été interrompues, la thèse n'a pas été achevée, données concernant des condamnations pénales (voir plus haut) etc.).

À l'exception du point ci-dessus, la conclusion générale du CEPD est que les informations requises au titre des articles 11 et 12 du règlement sont fournies.

2.2.9. Décisions individuelles automatisées

L'article 19 du règlement précise les exigences en matière de protection des données applicables aux décisions individuelles automatisées. Une décision individuelle automatisée est définie comme *une décision produisant des effets juridiques à l'égard de la personne concernée ou l'affectant de manière significative, prise sur le seul fondement d'un traitement automatisé de données destiné à évaluer certains aspects de sa personnalité, tels que son rendement professionnel, sa fiabilité ou son comportement*. Une telle décision devrait être *expressément autorisée* en vertu de la législation nationale ou communautaire ou, si cela s'avère nécessaire, par le *contrôleur européen de la protection des données*. Dans les deux cas, *des mesures garantissant la sauvegarde des intérêts légitimes de la personne concernée* doivent être prises, telles que des mesures lui permettant de faire valoir son *point de vue*. Si ces conditions ne sont pas remplies, la personne concernée a le droit de ne pas être soumise à une telle décision individuelle automatisée.

Le système de recrutement en ligne prend des décisions individuelles automatisées telles que décrites ci-dessus. Lorsqu'une personne présente sa candidature à un poste donné, il/elle peut être invité(e) à répondre à des questions éliminatoires, en fonction du poste à pourvoir (avant d'arriver au formulaire de candidature en ligne). Il peut s'agir de questions telles que : Possédez-vous une expérience de cinq ans dans tel ou tel domaine? Occupez-vous votre fonction actuelle depuis plus d'un an ?²⁴ Êtes-vous ressortissant d'un État membre de l'Union européenne ? etc. Si le candidat répond "Non", il/elle reçoit un message lui indiquant que les critères d'admissibilité ne sont pas remplis et il/elle ne peut donc poursuivre la procédure.

Cette décision individuelle automatisée n'est pas autorisée expressément par la législation nationale ou communautaire. Le contrôleur européen de la protection des données peut autoriser de telles décisions si des mesures appropriées sont mises en place afin de garantir la sauvegarde des intérêts légitimes de la personne concernée. Par conséquent, dans le cas présent, des garanties appropriées devraient être mises en place. Il conviendrait soit A) d'être suffisamment précis dans la formulation de la question pour éviter tout doute/toute ambiguïté pour le candidat quant à la signification exacte de la question ; soit B) dans l'éventualité d'une question complexe, de prévoir une procédure permettant aux candidats, avant d'être exclus automatiquement de la procédure de candidature, d'exprimer des préoccupations quant à leur situation particulière. Par exemple, dans le cas de l'exigence relative à la nationalité, la variante A) consisterait à formuler la question avec un certain degré de précision : Êtes-vous ressortissant d'un État membre de l'Union européenne ou le serez-vous à la date limite de présentation des candidatures ?". Avec la variante B), un candidat qui aurait demandé la nationalité d'un État membre de l'UE mais ne l'aurait pas encore obtenue au moment de présenter sa candidature en ligne, aurait la possibilité de consulter la personne responsable à la BCE afin de lui demander s'il/si elle peut présenter sa candidature au poste en question compte tenu de sa situation particulière. Le CEPD recommande que des garanties appropriées soient mises en place en la matière.

2.2.10. Traitement des données pour le compte du responsable du traitement

²⁴ Point 2.1 du Guide du candidat pour le système de recrutement en ligne (Applicants'Guide to the e-Recruitments System). Version de juillet 2005. Disponible à l'adresse suivante : https://gs6.globalsuccessor.com/docs/images/119/6/1/ApplicantsGuidelines_20.07.05.pdf

L'article 23 du règlement prévoit des exigences à l'égard du responsable du traitement et du sous-traitant agissant pour le compte du responsable du traitement. Celui-ci doit choisir un sous-traitant qui apporte des garanties suffisantes au regard des mesures de sécurité technique et d'organisation prévues par l'article 22 du règlement et il veille au respect de ces mesures. L'action du sous-traitant doit être régie par un contrat ou un acte juridique contraignant, qui prévoit que le sous-traitant n'agit que sur instruction du responsable du traitement et que les obligations de confidentialité et de sécurité du traitement incombent au sous-traitant en vertu soit du règlement soit de la législation nationale mettant en œuvre l'article 16 et l'article 17, paragraphe 3, deuxième tiret, de la directive 95/46/CE.

Dans une procédure de recrutement, certains sous-traitants peuvent agir pour le compte de la Banque centrale européenne pour des tâches spécifiques.

1) Comme cela est mentionné dans la partie concernant les faits, la BCE a conclu avec une société externe basée au Royaume-Uni un contrat portant sur la fourniture d'une plateforme logicielle pour la procédure de recrutement, logiciel que la BCE utilise en tant que client. Cette société doit être considérée comme un "sous-traitant" aux termes de l'article 2, point e), du règlement, car elle traite les données à caractère personnel des candidats "pour le compte du responsable du traitement".

Sous forme écrite, l'accord pour l'établissement et l'exploitation d'un système de recrutement en ligne ("l'Accord") prévoit les activités du sous-traitant lorsqu'il traite des données à caractère personnel. L'exigence de confidentialité et le fait que le sous-traitant n'agisse que sur instruction de la BCE figurent dans le contrat.

L'accord ne se réfère qu'à l'article 22 du règlement (CE) n° 45/2001. Une mention spécifique de l'article 23 du règlement, qui traite particulièrement de la question du traitement des données à caractère personnel pour le compte du responsable du traitement, serait souhaitable. Le sous-traitant est soumis à la législation nationale d'un État membre de l'UE. Par conséquent, l'Accord devrait mentionner spécifiquement les exigences de confidentialité et de sécurité prévues dans la législation nationale transposant l'article 16 et l'article 17, paragraphe 3, deuxième tiret, de la directive 95/46/CE. Cette exigence de précision s'applique également au contenu de l'Accord en cas de sous-traitance de rang inférieur.

En outre, l'Accord prévoit que la société doit se conformer à la législation nationale applicable en matière de protection des données ainsi qu'au règlement (CE) n° 45/2001.

Le CEPD souhaiterait que l'Accord précise quelle est la législation nationale en matière de protection des données applicable à la société basée au Royaume-Uni qui fournit des services à la BCE basée en Allemagne.

2) Le CEPD part du principe que, dans la plupart des cas, le rôle d'une société de recrutement serait celui d'un sous-traitant, agissant et traitant les données à caractère personnel des candidats pour le compte de la BCE dans une phase spécifique de la procédure de recrutement. Le contrat soumis à l'examen du CEPD confirme ce point. Si une société de recrutement est soumise à la législation nationale en matière de protection des données d'un État membre de l'UE, elle est soumise aux obligations de confidentialité et de sécurité des données prévues par cette législation nationale. Par conséquent, le contrat conclu entre la BCE et la société de recrutement devrait comporter une mention spécifique des exigences de confidentialité et de sécurité prévues par la législation nationale transposant l'article 16 et l'article 17, paragraphe 3, deuxième tiret, de la directive 95/46/CE. Si une société de recrutement est soumise à la législation d'un État non membre, une mention spécifique de l'exigence prévue aux articles 21 et 22 du règlement (CE) n° 45/2001 devrait être incluse dans le contrat.

2.2.11. Mesures de sécurité

Le CEPD note avec satisfaction que l'Accord avec la société externe chargée de la mise en œuvre technique du système de recrutement en ligne mentionne spécifiquement les mesures de sécurité technique et d'organisation visées à l'article 22 du règlement (CE) n° 45/2001.

Après avoir examiné en détail les mesures de sécurité prévues dans l'Accord (et dans les documents joints : appel d'offres, offre, etc.) conclu avec la société externe fournissant la plateforme logicielle, le CEPD conclut qu'elles sont appropriées. L'Accord date de 2004. Par conséquent, le CEPD souhaiterait savoir s'il existe un rapport d'évaluation de la mise en œuvre technique.

Le CEPD considère que les autres mesures de sécurité technique et d'organisation décrites dans la partie concernant les faits sont appropriées au regard de l'article 22 du règlement

Conclusion

Rien ne permet de penser qu'il y a eu violation des dispositions du règlement n° 45/2001, pour autant que les considérations mentionnées ci-dessus soient pleinement prises en compte, et notamment les éléments suivants :

- la BCE réexamine le caractère obligatoire de la mention du motif de cessation de l'activité figurant dans le formulaire de candidature en ligne et veille à ce que le guide du candidat contienne les lignes directrices actualisées en la matière à l'intention des candidats;
- seul un casier judiciaire ou un document officiel similaire délivré conformément à la législation nationale pertinente est exigé des candidats sélectionnés en vue du recrutement;
- après quatre à cinq années d'expérience quant à l'utilisation du nouvel outil en ligne et aux contestations éventuelles, la BCE réexamine le délai de conservation des candidatures et des documents y afférents;
- la BCE réexamine la justification relative à la conservation des procès-verbaux et des examens jusqu'à la cessation de la relation de travail et pendant une durée raisonnable après cette date;
- les membres du comité de sélection ne peuvent pas conserver par devers eux les données sur papier, ni les utiliser à d'autres fins que celles du processus de sélection;
- la déclaration de confidentialité contient des détails plus précis concernant les différents délais de conservation;
- le guide du candidat est mis à jour par l'adjonction des procédures et instructions existantes en ce qui concerne les catégories de données exigées qui constituent des champs obligatoires;
- des mesures appropriées visant à sauvegarder les intérêts légitimes de la personne concernée en matière de décisions individuelles automatisées sont mises en œuvre;
- les exigences visées à l'article 23 du règlement sont incluses dans l'accord avec la société externe, et le contrat précise en outre quelle est la législation nationale en matière de protection des données applicable au traitement des données;
- le CEPD est informé de l'existence ou non d'un rapport d'évaluation de la mise en œuvre technique;

- tout contrat avec une société de recrutement soumise à la législation nationale en matière de protection des données d'un État membre prévoit une mention spécifique des exigences de confidentialité et de sécurité prévues par la législation nationale transposant l'article 16 et l'article 17, paragraphe 3, deuxième tiret, de la directive 95/46/CE. Si une société de recrutement est soumise à la législation nationale d'un pays tiers, une référence aux articles 21 et 22 du règlement (CE) n° 45/2001 est incluse dans le contrat.

Fait à Bruxelles le, le 4 juin 2007

Peter HUSTINX
Contrôleur européen de la protection des données