

Avis sur la notification d'un contrôle préalable reçue du délégué à la protection des données du Médiateur européen à propos du dossier "Recrutements des membres du personnel (fonctionnaires/temporaires/contractuels)"

Bruxelles, le 9 janvier 2008 (Dossier 2007-405)

1. Procédure

Le 14 juin 2007, le CEPD a reçu la notification pour contrôle préalable d'un traitement de données dans le cadre du dossier "Recrutements de membres du personnel (fonctionnaires/temporaires/contractuels)". La notification était accompagnée d'un document intitulé "Suivi des candidatures lors d'une procédure de recrutement". Une copie du formulaire de candidature et un appel à manifestation d'intérêt ont été fournis par le DPD postérieurement.

Le 8 août 2007, une demande d'information supplémentaire a été adressée au DPD du Médiateur. Une réponse a été fournie par le DPD le 5 décembre 2007.

Le projet d'avis a été envoyé au DPD le 20 décembre 2007 pour commentaires, qui ont été fournis le 9 janvier 2008.

2. Faits

Le présent dossier concerne la procédure de sélection des membres du personnel statutaire effectuée par le Secteur Administration du Département Administratif et Financier du Médiateur européen en vertu des articles 4 et 29 du Statut des fonctionnaires des Communautés européennes (Statut), ainsi que des articles 12 à 15 et 82 à 84 du Régime applicable aux autres agents des Communautés européennes (RAA).

La procédure de sélection porte sur le traitement des données personnelles contenues dans les candidatures soumises suite à la publication d'un appel à manifestation d'intérêt ou d'un avis de vacance. Ces données sont collectées directement auprès des candidats (dans le cas du recrutement des agents contractuels et temporaires, ainsi que dans le cas du transfert des fonctionnaires établis) ou bien transmises par EPSO (dans le cas de recrutement des fonctionnaires stagiaires sur la liste de réserve des lauréats de concours)¹.

Procédure de sélection auprès le Médiateur

La procédure de sélection comporte les étapes suivantes:

¹ EPSO étant en charge de l'exercice de la sélection des fonctionnaires stagiaires en vertu de l'article 2.2 du Statut tel que mis en œuvre par la décision 2002/261 (CE) du 25 juillet 2002 - voir l'avis du CEPD 2004-236 du 24 février 2006 ("Sélection du personnel permanent" - Commission/EPSO).

- publication d'un appel à manifestation d'intérêt ou d'un avis de vacance avec date limite d'envoi des candidatures,
- réception et enregistrement des candidatures, y compris des données relatives aux candidats inscrits sur une liste de réserve transmise par EPSO, dans une base de données (tableau Excel) où elles sont archivées et classifiées par un numéro (une fiche individuelle est annexée à chaque candidature),
- première évaluation selon des critères d'éligibilité,
- deuxième évaluation en fonction de l'expérience et des qualifications (vérification des critères d'admissibilité),
- entretien avec les candidats retenus,
- choix du meilleur candidat.

Personnes concernées

Les personnes concernées par le traitement sont celles qui envoient une candidature suite à une publication d'un appel à manifestation d'intérêt ou suite à la publication d'un avis de vacance ainsi que, potentiellement, tous les candidats inscrits sur une liste de réserve d'EPSO.

Catégories des données

Les données faisant l'objet du traitement sont les données que les candidats remettent dans le cadre de leur candidature et notamment celles qui de manière classique figurent sur un CV, en principe un CV européen.

En principe, le traitement ne porte pas sur des données sensibles au sens de l'article 10 du règlement 45/2001. Il ne peut toutefois pas être exclu que les candidats fassent état de manière volontaire ou non dans leur candidature d'un certain nombre d'éléments sensibles. L'appartenance à une origine raciale peut par exemple ressortir d'une copie de la carte d'identité des candidats dans la mesure où cette dernière est soumise pour prouver que le candidat est un ressortissant de l'Union européenne.

Les candidatures sont accompagnées de pièces justificatives censées appuyer les informations fournies dans le CV et intervenant dans la sélection (expérience professionnelle, diplômes, carte d'identité). Des informations telles que le casier judiciaire interviennent dans la phase ultime du recrutement et ne sont demandées qu'au candidat sélectionné et effectivement recruté. Aucune information médicale n'est demandée dans le cadre du recrutement. Il existe toutefois une exception sur la question du traitement de données médicales dans le cadre du recrutement. Le Médiateur européen souhaite encourager la participation de personnes atteintes d'un handicap aux procédures de sélection qu'il organise. Dans ce cadre il est envisageable que les personnes en question fassent état dans leur candidature de besoins particuliers par exemple pour les besoins de la participation à un test ou à un entretien. L'information médicale dans ce cas n'intervient toutefois pas à proprement parler dans le traitement relatif au recrutement, mais peut avoir un impact sur des aménagements pratiques de la procédure.

Le traitement en question porte en principe sur les données suivantes:

- information relatives à l'identité des candidats (nom, prénom(s), date de naissance, nationalité, sexe),
- les coordonnées postales et électroniques des candidats (adresse, téléphone, télécopie, courrier électronique),

- les données relatives aux aptitudes et compétences, formation et expérience professionnelle, connaissances linguistiques et éventuelles publications des candidats (les attestations et copies de diplômes sont demandées),
- dans l'hypothèse où le candidat est un fonctionnaire des Communautés, des copies de trois derniers rapports de notation,
- les données relatives au caractère complet ou non de leur dossier ainsi que du respect du délai d'envoi,
- les données relatives à l'éligibilité et au classement par l'Autorité investie de pouvoir de nomination (APIN) de leur candidature,
- les données relatives à la correspondance avec les candidats (accusés de réception, lettres négatives/positives, communication des résultats des évaluations ou des motifs d'exclusion etc.)

Quant au recrutement des fonctionnaires stagiaires, les données sont communiquées par EPSO à l'aide d'une liste de réserve électronique à laquelle le Médiateur a accès lors des différentes étapes de la procédure de sélection (première évaluation des critères d'éligibilité, deuxième évaluation selon l'expérience, entretien).

Les données suivantes figurant dans la liste de réserve électronique sont mises à disposition du Médiateur par EPSO:

- données permettant l'identification du candidat (nom, prénom(s), date de naissance, nationalité, coordonnées postales et téléphoniques)
- curriculum vitae complet du candidat,
- la liste de réserve à laquelle il appartient et son groupe de mérite,
- la situation des candidats quant à leur recrutement éventuel (interviews passées avec les institutions avec leur résultat, "réservations" éventuelles par une institution, etc.)

Transfert des données

Les données personnelles sont susceptibles d'être communiquées par le Médiateur à certains membres de son personnel autre que le personnel du Secteur Administration, ou à des experts externes désignés par le Médiateur. En effet, le Médiateur pourrait faire et a dans un cas (recrutement du Secrétaire Général²) déjà fait appel à des personnalités de haut degré de compétence dans leur domaine et de haute moralité, qui de façon bénévole ont participé à l'évaluation des candidatures. Aucun lien contractuel n'existe avec ces personnes et elles ne perçoivent aucune rémunération.

Certaines données personnelles des candidats définitivement sélectionnés sont susceptibles d'être communiquées à d'autres institutions pour des raisons médicales, d'assurance, de droits d'accès aux bâtiments ou encore d'audit financier.

Droit de rectification

Les candidats sont libres de corriger les données contenues dans leurs candidatures. Un ajout de documents après la date limite d'envoi de candidatures n'est pas, en principe, possible. Les demandes de rectification des données introduites après la date limite d'envoi des candidatures doivent être dûment motivées et étudiées au cas par cas et ne peuvent avoir pour but d'améliorer une candidature qui n'aurait pas été suffisamment complète à la date limite d'envoi des candidatures.

² A titre d'exemple, le comité de sélection du Secrétaire Général du Médiateur était composé du Médiateur européen, du Médiateur danois, d'un juge à la Cour européenne des Droits de l'Homme et d'un juriste du Parlement européen.

Information des personnes concernées

Les appels à manifestation d'intérêt et les avis de vacance publiés par le Médiateur contiennent des informations à destination des candidats éventuels. Ces informations portent sur l'identité de contrôleur, la finalité du traitement, l'existence du droit d'accès et de rectification, la période de conservation des données relatives aux candidats non-recrutés ainsi qu'au transfert éventuel des données des candidats recrutés.

Dans l'hypothèse de recrutement de fonctionnaires ou d'agents sur base des listes d'EPSO, il n'est pas prévu de communication d'informations aux candidats dont on présume qu'ils ont été informés directement par EPSO. Une communication pourrait être envisagée lorsque les candidats figurant sur les listes EPSO et qui font l'objet d'une sélection finale et donc d'un traitement de données par le Médiateur. Cette communication serait adressée aux candidats lors de l'envoi de l'invitation à un entretien.

Politique de conservation

Les données personnelles autres que celles des candidates effectivement recrutés sont détruites deux ans après que le poste ait été pourvu ou que la liste de réserve ait expiré. Ce délai se justifie par le besoin de pouvoir répondre efficacement à des réclamations et afin de se situer dans un délai de conservation correspondant à ce qu'il devrait être dans d'autres institutions dont les procédures de recrutement sont susceptibles de faire l'objet de recours devant le Médiateur. Le délai d'extinction de l'action étant de deux ans (cf. article 2, paragraphe 4, du Statut du Médiateur européen³).

Les données personnelles du candidat retenu servent de base à la constitution de son dossier personnel. Lors de son recrutement, le candidat retenu est tenu de fournir les mêmes documents que ceux présents dans l'acte de candidature, à la différence notable près qu'il doit produire les originaux ou des copies certifiées conformes. Ainsi, les documents de la candidature sont traités comme toutes les autres candidatures et sont détruits après deux ans.

Les données relatives à la nationalité, au sexe, au pays d'origine, aux études et aux langues parlées sont conservées de façon anonyme à des fins statistiques (afin de faire régulièrement le point sur le nombre total de candidats, leur répartition par pays et par langue).

Mesures de sécurité

[...]

3. Les aspects légaux

3.1. Contrôle préalable

La notification reçue par courrier électronique le 14 juin 2007 représente un traitement de données à caractère personnel ("*toute information concernant une personne identifiée ou identifiable*" - article 2.a). Le traitement de données présenté est effectué par un organe communautaire, et il est mis en œuvre pour l'exercice d'activités relevant du champ d'application du droit communautaire (article 3.1). Le traitement de la procédure de recrutement est un traitement en principe manuel contenu dans un ensemble structuré.

³ Décision du Parlement européen concernant le statut et les conditions générales d'exercice des fonctions du médiateur adoptée le 9 mars 1994 (JO L 113 du 4 mai 1994, p. 15)

L'article 3.2 est donc applicable en l'espèce. Dès lors, ce traitement tombe sous le champ d'application du règlement (CE) 45/2001.

Le CEPD n'effectue pas le contrôle préalable de la phase lors de laquelle l'EPSO intervient. Cette phase fait l'objet d'un avis rendu par le CEPD⁴.

L'article 27 du règlement (CE) 45/2001 soumet au contrôle préalable du CEPD les traitements présentant des risques particuliers au regard des droits et libertés des personnes concernées. L'article 27.2 contient une liste de traitements susceptibles de présenter semblables risques. L'article 27.2.b) présente comme traitements susceptibles de présenter de tels risques "*les traitements destinés à évaluer des aspects de la personnalité des personnes concernées, tels que leur compétence, leur rendement ou leur comportement*". La procédure de recrutement des fonctionnaires et agents du Médiateur européen est un traitement de données personnelles qui a pour objectif l'évaluation et qui entre donc dans le cadre de l'article 27.2.b) et à ce titre est soumis au contrôle préalable du CEPD.

En principe, le contrôle par le CEPD doit être effectué avant la mise en place du traitement. Dans ce cas précis, le traitement a déjà été mis en place avant de consulter le CEPD et le contrôle devient par la force des choses *a posteriori*. En effet, le Médiateur recrutait le personnel même avant l'établissement du CEPD, ce qui rendait un contrôle préalable au traitement impossible. Le CEPD insiste sur le fait qu'en vertu de l'article 27 du règlement (CE) n° 45/2001, les institutions et organes de l'Union doivent soumettre au CEPD les notifications des traitements tels que celui en cause dans les meilleurs délais, de préférence avant d'avoir commencé le traitement.

La notification a été reçue le 14 juin 2007. Conformément à l'article 27, paragraphe 4, le présent avis doit être rendu dans les deux mois. Ce délai a été suspendu pour une durée de 116 jours au total (96 jours pour information + 20 jours pour les commentaires) ainsi que pendant le mois d'août. Le CEPD rendra son avis au plus tard pour le 9 janvier 2008.

3.2. Licéité du traitement

La licéité du traitement doit être examinée à la lumière de l'article 5.a du règlement (CE) 45/2001 qui prévoit que "*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 relevant de l'exercice légitime de l'autorité publique dont est investie l'institution*".

Conformément à l'article 5.d du règlement, la personne concernée a indubitablement donné son consentement au traitement.

La procédure de recrutement qui implique la collecte et le traitement de données personnelles concernant les fonctionnaires rentre dans le cadre de l'exercice légitime de l'autorité publique dont est investie l'institution.

La base juridique sur laquelle repose le traitement de données en question peut être trouvée dans les articles 4 et 29 du Statut, ainsi que dans les articles 12 à 15 et 82 à 84 du RAA. La base légale, suffisamment claire, ne suscite pas de question particulière.

La base légale est conforme au règlement et vient à l'appui de la licéité du traitement.

⁴ Avis CEPD 2004-236 du 24 février 2006 ("Sélection du personnel permanent" - Commission/EPSO) et avis CEPD 2005-365 du 2 mai 2006 ("Sélection des agents temporaires" - Commission/EPSO).

3.3. Traitement portant sur des catégories particulières de données

En vertu de l'article 10 du règlement, "*Le traitement 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 le traitement des données relatives à la santé ou à la vie sexuelle sont interdits*" à moins que des bases soient trouvées notamment dans l'article 10§2.

Au cours de la sélection, des données sont collectées, telles les informations fournies par le candidat pour permettre l'organisation matérielle des tests de présélection et des épreuves et notamment l'éventuelle possibilité d'un handicap. Cette dernière donnée doit être considérée comme une donnée relative à la santé aux termes de l'article 10. Toutefois, le traitement d'une pareille donnée serait conforme à l'article 10§2 puisqu'il serait fait avec le consentement de la personne concernée et nécessaire dans le cadre du droit du travail.

Il est important de noter que les agents du Médiateur qui collectent l'information relative à l'handicap et des éventuels certificats médicaux ne sont pas des praticiens de la santé. Dès lors, le CEPD recommande qu'il soit rappelé à ces personnes qu'elles sont soumises au secret professionnel afin que l'article 10.3 du règlement soit respecté.

En outre, le présent dossier porte sur le traitement de données à caractère personnel relatives aux infractions ou condamnations pénales, puisque le certificat du casier judiciaire requis peut révéler la situation de la personne concernée au regard du droit pénal (à savoir si la personne concernée a un casier judiciaire vierge ou pas).

L'article 10.5 du règlement prévoit que *le traitement de données relatives aux infractions, aux condamnations pénales ou aux mesures de sûreté 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*. Comme indiqué ci-dessus, le traitement de ces données trouve sa justification dans l'article 28.a du Statut, ainsi dans les articles 12.2.a et 82.3.a du RAA qui prévoit qu'un agent statutaire ne peut être nommé et/ou engagé qu'à la condition qu'il jouisse de ses droits civiques. Les conditions de l'article 10.5 du règlement sont ainsi remplies.

Lors de la procédure de recrutement il ne peut être exclu que les candidatures soumises contiennent aussi des catégories particulières de données et cela sans que ces données aient été demandées. En cas de communication spontanée (non-sollicitée) d'informations sensibles dans les candidatures, on peut considérer que la personne concernée a donné son consentement à la collecte et au traitement de ces données. Ainsi, la condition de l'article 10.2. a) du règlement, est remplie.

3.4. Qualité des données

En vertu de l'article 4.1.c) du règlement (CE) 45/2001, les données doivent être "*adéquates, pertinentes et non excessives*". Les données traitées qui sont décrites au point 2 du présent avis devraient être considérées comme satisfaisant à ces conditions. Les données requises sont nécessaires pour évaluer les aptitudes et les compétences des candidats. Par ailleurs, le CEPD admet que la pertinence et la proportionnalité des données tendant à évaluer la personne concernée sont plus difficiles à établir. Dans ce contexte, le CEPD encourage l'établissement de critères de sélection et leur pondération de manière précise dans la présentation de l'appel à candidatures. L'article 4.1.c) du règlement (CE) 45/2001 semble dès lors respecté à cet égard.

Par ailleurs, en vertu de l'article 4.1.c) du règlement (CE) 45/2001, les données doivent être traitées "*loyalement et licitement*". La licéité du traitement a déjà fait l'objet d'une analyse (voir supra, point 3.2.). Quant à la loyauté, elle est en relation avec l'information donnée aux personnes concernées (voir infra, le point 3.9).

Enfin, 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 effacés ou rectifiées*" (article 4.1.d) du règlement). La procédure elle-même doit garantir cette exactitude des données. En l'espèce, le système prévoit que les candidats soumettent la plupart des données nécessaires à la procédure de sélection. La personne concernée, qui fournit volontairement les informations, juge alors que ces données sont adéquates, pertinentes et non excessives. Néanmoins, le CEPD voudrait mettre en garde le Médiateur concernant l'utilisation du CV pour la collecte des données. L'absence d'un modèle et d'instructions relatives à la manière de remplir le CV peut conduire les candidats à s'interroger sur la pertinence des données collectées et entraîner la collecte de données excessives. Le CEPD note que les données qui figurent habituellement dans un CV sont déjà collectées dans le formulaire de candidature que les candidats doivent remplir. Afin d'éviter que les données collectées soient redondantes et/ou excessives, le CEPD recommande au Médiateur de ne pas demander aux candidats de fournir un CV en plus d'un formulaire de candidature. Si nécessaire, ce formulaire pourrait être développé. Le formulaire de candidature doit également informer le candidat sur le caractère obligatoire ou facultatif de réponses à fournir.

Les droits d'accès et de rectification représentent la deuxième possibilité d'assurer la qualité des données (voir infra, le point 3.8, droit d'accès et rectification).

3.5. Conservation des données

L'article 4.1.e) du règlement (CE) 45/2001 pose le principe que 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 ou pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement*".

Selon la notification la conservation des documents est prévue pour une durée de deux ans après que le poste ait été pourvu ou que la liste de réserve ait expiré. Cette durée, selon le Médiateur, se justifie par le besoin de pouvoir répondre efficacement à des réclamations. Par ailleurs, il correspond au délai pendant lequel les fonctionnaires des autres institutions peuvent introduire une plainte devant le Médiateur relative à la procédure de certification. Le CEPD considère que ce délai est proportionnel à la réalisation des finalités du traitement. En effet, il n'y a pas de raison à garder les dossiers des candidats ayant échoué plus de quelques années. En dehors des données courantes (nom, prénom, etc.) les données utiles pour l'évaluation auront en effet évoluées.

Pour les candidats sélectionnés, les données personnelles traitées lors de la sélection servent de base à la constitution de son dossier personnel. Lors de son recrutement le candidat sélectionné est tenu de fournir les mêmes documents que ceux présents dans l'acte de candidature, à la différence notable près qu'il doit produire les originaux ou des copies certifiées conformes.

Le dossier personnel est conservé sur le long terme, mais ce n'est pas précisé dans la notification. Le CEPD a déjà souligné la nécessité de fixer un délai pendant lequel les

données peuvent être conservées. En effet, dans des dossiers analogues⁵, le CEPD a estimé qu'il était raisonnable de fixer à 10 ans le délai de conservation, en le faisant courir à partir du départ de l'agent ou du dernier versement de la pension.

Par ailleurs, cette conservation des données sur le long terme dans le dossier personnel devra être accompagnée de garanties appropriées. Les données conservées sont personnelles. Le fait qu'elles soient archivées pour une conservation sur le long terme ne leur ôte pas le caractère de données personnelles. C'est pourquoi même dans le cadre d'une conservation sur le long terme, ces données doivent faire l'objet de mesures adéquates de transmission et de conservation comme toute donnée personnelle.

Des statistiques peuvent être établies et conservées au delà de 2 ans pour permettre une meilleure préparation des procédures de sélection à venir. Le CEPD reconnaît la nécessité de conserver ce type de données. Le CEPD est d'avis que la conservation des données sous une forme anonyme à des fins statistiques est conforme à l'article 4.1.e du règlement.

3.6. Transfert des données

Le traitement doit également être examiné à la lumière de l'article 7.1 du règlement (CE) 45/2001. Le traitement au regard de l'article 7.1 concerne les transferts de données à caractère personnel entre institutions ou organes communautaires ou en leur sein "*si nécessaires à l'exécution légitime de missions relevant de la compétence du destinataire*".

En l'espèce, les données sont appelées à circuler entre différents services au sein du Bureau du Médiateur. Les données à caractère personnel ne peuvent être transférées au sein d'une institution que si elles sont nécessaires à l'exécution légitime de missions relevant de la compétence du destinataire. Le transfert au Secteur Administration, aux membres du comité de sélection spécifique et à l'auditeur interne est conforme à l'exécution légitime des missions des diverses parties.

Certaines données personnelles des candidats définitivement sélectionnés sont susceptibles d'être communiquées à d'autres institutions pour des raisons médicales, d'assurance, de droits d'accès aux bâtiments ou encore d'audit financier. Enfin, le Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne peut recevoir ces dossiers dans le cadre d'un recours. Ces transferts sont légitimes en l'espèce, puisqu'ils sont nécessaires à l'exécution légitime des missions relevant de la compétence du destinataire.

En l'espèce, l'article 7.1 du règlement (CE) 45/2001 est respecté.

Enfin, l'article 7.3 du règlement n°45/2001 stipule que "*le destinataire traite les données à caractère personnel uniquement aux fins qui ont motivé leur transmission*". Il doit être explicitement garanti que toute personne recevant et traitant des données dans le cadre de la procédure de recrutement ne pourra les utiliser à d'autres fins. Le Contrôleur européen de la protection des données souhaite qu'une attention particulière soit apportée par le Médiateur au fait que les données personnelles ne soient traitées que dans le cadre strict du recrutement.

Quant aux transferts, à titre exceptionnel, aux experts désignés prenant part à la procédure de sélection, le CEPD estime que ces transferts sont couverts par l'article 8 du règlement.

⁵ A titre d'exemple, avis CEPD 2006-109, *Procédure de certification*, Court des Comptes, avis CEPD 2006-45, *Procédure de certification*, Conseil de l'Union européenne, avis CEPD 2007-168, *Procédure de certification*, Parlement européen et avis CEPD 2007-434, *Procédure de certification*, Cour de Justice.

3.7. Traitement du numéro personnel ou de l'identificateur unique

L'article 10.6 du règlement prévoit que "*le contrôleur européen de la protection des données détermine les conditions dans lesquelles un numéro personnel ou tout autre identifiant utilisé de manière générale peut faire l'objet d'un traitement par une institution ou un organe communautaire*". Pour faciliter la procédure de recrutement, chaque candidat se voit attribuer un numéro de référence auquel il est lié. Le CEPD considère que l'usage d'un numéro d'identification pour la procédure de sélection tel qu'il apparaît sur l'acte de candidature doit être considéré comme raisonnable dans la mesure où il facilite l'identification de la personne au cours de la procédure.

3.8. Droit d'accès et de rectification

L'article 13 du règlement (CE) 45/2001 dispose du droit d'accès - et de ses modalités - à la demande de la personne concernée par le traitement. L'article 14 du règlement (CE) 45/2001 dispose du droit de rectification pour la personne concernée.

En effet, dans le cas des candidatures soumises directement par les candidats, ces derniers sont libres de corriger tous les données contenues dans leurs candidatures jusqu'à la date limite d'envoi des candidatures fixée dans l'avis de vacance ou l'appel à manifestation d'intérêt. Dans le cas d'espèce, la personne concernée a accès à son dossier afin de lui permettre de signaler d'éventuelles erreurs ou omissions factuelles qui peuvent être ensuite rectifiées avant l'établissement du projet de liste de l'AIPN. Un ajout de documents postérieur à la date limite d'envoi des candidatures n'est en principe pas possible. Des demandes de rectification des données introduites, lorsqu'elles sont postérieures à la date limite d'envoi des candidatures doivent être dûment motivées et étudiées au cas par cas et ne peuvent avoir pour but d'améliorer une candidature qui n'aurait pas été suffisamment complète à la date limite d'envoi des candidatures. Cette condition est justifiée dans la mesure où la concurrence loyale entre les candidats doit être assurée, selon l'article 20.1.c. ("*mesure nécessaire pour garantir la protection [...] des droits et libertés d'autrui*")⁶.

Quant aux candidatures transférées par EPSO, les candidats peuvent modifier tous les données contenues dans leurs candidatures jusqu'à la date limite d'inscription. Après, seules les données d'identification peuvent être modifiées⁷.

Par ailleurs, le CEPD souligne que le droit de rectification de la personne concernée ne peut porter que sur des données objectives et factuelles et non sur des appréciations faites par les membres du comité de sélection car celles-ci sont le fruit d'une évaluation subjective de la personne concernée.

Par conséquent, force est de constater que les articles 13 et 14 du règlement sont en l'espèce respectés.

3.9. Information des personnes concernées

⁶ Cf avis CEPD 2005-132 du 1 février 2006 ("Recrutement" - OEPRX), avis CEPD 2004-236 du 24 février 2006 ("Sélection du personnel permanent" - Commission/EPSO), avis CEPD 2005-366 du 14 novembre 2006 ("Sélection des agents contractuels" - Commission/EPSO), avis CEPD 2006-351 du 2 février 2007 ("Recrutement" - OCVV), avis CEPD 2007-3 du 4 juin 2007 ("Recrutement" - BCE).

⁷ Cf avis CEPD 2004-236 du 24 février 2006 ("Sélection du personnel permanent" - Commission/EPSO).

Les articles 11 et 12 du règlement 45/2001 portent sur les informations à fournir à la personne concernée afin de garantir un traitement transparent de ses données à caractère personnel. Ces articles énumèrent une série de mentions obligatoires et facultatives. Ces dernières sont applicables dans la mesure où, compte tenu des circonstances particulières du traitement en l'espèce, elles sont nécessaires afin d'assurer un traitement loyal des données à l'égard de la personne concernée.

Les dispositions de l'article 11 (*informations à fournir lorsque les données sont collectées auprès de la personne concernée*) sur l'information de la personne concernée sont applicables en l'espèce, dans la mesure où le fonctionnaire remplit lui-même le formulaire de candidature.

Les dispositions de l'article 12 (*informations à fournir lorsque les données n'ont pas été collectées auprès de la personne concernée*) sur l'information de la personne concernée sont aussi applicables en l'espèce, puisque des informations sont collectées auprès d'EPSO et, exceptionnellement, des experts externes participant à la sélection.

Comme il a été déjà indiqué, l'information des personnes concernées est assurée par le biais des appels à manifestation d'intérêt et des avis de vacance publiés par le Médiateur. Une note en bas de page contient des informations qui portent sur l'identité du contrôleur, la finalité du traitement, l'existence du droit d'accès et de rectification, la période de conservation des données relatives aux candidats non-recrutés ainsi que au transfert éventuel des données des candidats recrutés. De surcroît, les personnes concernées sont informées que le dépôt de leur candidature va être considéré comme leur consentement avec le traitement aux termes de l'article 5.d. du règlement.

Dans l'hypothèse de recrutement de fonctionnaires ou d'agents sur base des listes d'EPSO, il n'est pas prévu de communication d'informations aux candidats dont on présume qu'ils ont été informés directement par EPSO. Une communication est envisagée par le Médiateur pour les candidats figurant sur les listes EPSO et qui font l'objet d'une sélection finale et donc d'un traitement de données par le Médiateur. Cette communication serait adressée aux candidats lors de l'envoi de l'invitation à un entretien.

Le CEPD accueille favorablement la présence d'information concernant le traitement des données sur des appels à manifestation d'intérêt et des avis de vacance. Toutefois, il souhaite voir figurer des informations sur la base juridique du traitement ainsi que sur le caractère obligatoire ou facultatif de la réponse aux questions et sur les conséquences éventuelles d'un défaut de réponse à une des rubriques mentionnées dans l'acte de candidature. Par ailleurs, à des fins de garantie de la transparence du traitement, une information doit figurer sur l'existence d'un recours auprès du CEPD.

3.10. Mesures de sécurité

Conformément à l'article 22 du règlement (CE) 45/2001 relatif à la sécurité des traitements, *"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"*.

Les mesures organisationnelles et techniques sont prises afin d'assurer une sécurité maximale du traitement. [...]

Au regard de l'ensemble de ces mesures, le CEPD estime que celles-ci peuvent être considérées comme adéquates au sens de l'article 22 du règlement (CE) 45/2001.

Conclusion

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

- établisse et porte à la connaissance du personnel le délai de 10 ans à partir de la date où le membre de personnel ou ses successeurs légaux peuvent réclamer le droit à une pension ou de la date du dernier paiement de la pension comme délai pendant lequel les données des candidats sélectionnés peuvent être conservées dans le dossier individuel;
- établisse, dans le cadre d'une telle conservation sur le long terme, des mesures adéquates de transmission et de conservation des données personnelles, ainsi que l'information des personnes concernées;
- informe les personnes concernées de la base juridique du traitement et du caractère obligatoire ou facultatif de la réponse aux questions ainsi que des conséquences éventuelles d'un défaut de réponse et du droit de saisir à tout moment le CEPD. Cette information doit être fournie lors de la collecte des données ou le cas échéant dès l'enregistrement des données qui n'ont pas été directement collectées auprès de la personne concernée.
- reconsidère la nécessité de demander aux candidats un curriculum vitae dans la mesure où les données y contenus sont déjà collectées dans le formulaire de candidature.

Fait à Bruxelles, le 9 janvier 2008

Joaquín BAYO DELGADO
Le Contrôleur Adjoint