

Avis sur une notification en vue d'un contrôle préalable adressée par le délégué à la protection des données de la Commission concernant la sélection et la gestion du personnel intérimaire au Centre commun de recherche (CCR)

Bruxelles, le 9 juin 2008 (dossier 2008-139)

1. Procédure

Le 4 mars 2008, le Contrôleur européen de la protection des données (ci-après le "CEPD") a reçu du délégué à la protection des données de la Commission (ci-après le "DPD") une notification en vue d'un contrôle préalable concernant les traitements effectués dans le cadre de la sélection et de la gestion du personnel intérimaire au Centre commun de recherche (ci-après "la notification"). Les traitements sont réalisés par différentes unités du CCR.

Le 29 avril 2008, le CEPD a transmis un projet d'avis au CCR afin de recueillir ses commentaires et d'obtenir quelques informations factuelles complémentaires. Le CCR a répondu le 3 juin 2008.

2. Examen du dossier

2.1 Les faits

Les unités "Support de gestion" (USG) des différents instituts/directions du CCR utilisant du personnel intérimaire collectent des informations sur les candidats potentiels à des fonctions intérimaires. Les informations sont collectées auprès de deux sources: d'une part, auprès des agences d'intérim¹ qui travaillent pour chaque institut/direction et qui sont les employeurs des candidats qui seront finalement sélectionnés par le CCR, et, d'autre part, directement auprès des candidats, tant avant la sélection qu'après celle-ci, auprès du candidat retenu, lorsque ce dernier a commencé à exercer ses fonctions.

La *finalité* des traitements est la sélection et la gestion, pour le CCR, du personnel intérimaire.

La *responsabilité* du traitement incombe **au premier chef** au CCR, et, plus particulièrement, aux USG.

Les traitements réalisés dans le cadre de la sélection du personnel intérimaire sont à la fois manuels et électroniques et peuvent être résumés comme suit:

i) Réception par l'USG de chaque institut/direction des CV des candidats présélectionnés, accompagnés des pièces justificatives. Plus précisément, au sein de chaque USG, c'est le service "Ressources humaines" qui reçoit et traite les informations. Le stockage de ces informations sur

¹ Ces agences sont établies dans les États membres dans lesquels les instituts scientifiques sont situés (Italie, Espagne, Pays-Bas, Belgique et Allemagne). Les traitements qu'elles effectuent doivent être conformes à la législation nationale, y compris aux lois qui mettent en œuvre la réglementation relative à la protection des données. Le présent avis en vue d'un contrôle préalable ne porte pas sur la conformité des traitements réalisés par ces agences avec la législation.

support papier ainsi que sur les serveurs ne peut être effectué que par le personnel chargé des ressources humaines dans chaque USG. ii) Après réception des CV, un comité de sélection, assisté par le personnel chargé des ressources humaine au sein de l'USG, choisit le candidat le plus approprié. Dans le cadre de la sélection, les candidats peuvent être invités à se présenter à un entretien². iii) Le candidat retenu est invité à fournir des informations complémentaires, notamment un certificat de bonnes vie et mœurs puis, périodiquement, des fiches de présence indiquant, entre autres, le temps de travail effectué et le salaire. iv) Transfert des informations sur le candidat retenu à différents destinataires au sein du CCR. Les informations sont communiquées essentiellement à la direction générale B, unité B1 (ressources humaines), en vue de leur introduction dans Sysper 2. Elles seront également transmises aux bureaux de sécurité des sites concernés en vue du traitement des demandes d'accès (aux bâtiments), ainsi qu'aux services financiers de chacun des sept instituts aux fins du paiement des factures. Enfin, des données à caractère personnel concernant les heures de travail effectuées seront également transmises à l'agence d'intérim.

Les **types de personnes concernées** dont les données sont collectées sont les candidats, c'est-à-dire les personnes qui ont été présélectionnées par les agences d'intérim pour un poste donné et les candidats retenus.

Les **catégories de données** collectées puis traitées sont les suivantes: i) les données d'identification, qui peuvent comprendre le nom, le prénom, la date et le lieu de naissance, le sexe, la nationalité, le numéro de téléphone, l'adresse électronique; ii) les données relatives à la formation et à l'expérience professionnelle, qui peuvent comprendre le diplôme, la date de remise du diplôme, la durée de l'expérience professionnelle, les langues parlées ainsi que le niveau atteint dans la connaissance de ces langues, et l'expérience professionnelle antérieure; iii) les informations générées au cours des entretiens et de la procédure de sélection; en outre, pour les candidats retenus iv) un certificat de bonnes vie et mœurs et v) les données financières, qui comprennent le nombre d'heures de travail effectuées et le salaire.

Les données à caractère personnel proviennent de deux sources: d'une part, des données sont fournies par l'agence d'intérim, notamment via le curriculum vitae de chaque candidat, accompagné des pièces justificatives, et, d'autre part, des données à caractère personnel sont fournies par le candidat sélectionné, telles le certificat de bonnes vie et mœurs, les données financières et les heures de travail effectuées.

En ce qui concerne la **conservation** des données, la notification indique que les données des candidats sont conservées pendant cinq ans. Les données des candidats retenus sont conservés pendant toute la durée de leur travail intérimaire plus sept ans, afin de permettre aux auditeurs de vérifier les procédures de contrôle financier.

Les données stockées sur papier sont conservées par les USG qui recrutent le personnel intérimaire. Les données électroniques sont conservées au centre de données du CCR. Les dossiers, tant sur support papier que sur support électronique, ne sont accessibles qu'aux seuls fonctionnaires désignés.

Le responsable du traitement peut **transférer** les données à caractère personnel collectées dans le cadre de la sélection et de la gestion du personnel intérimaire aux types de destinataires mentionnés ci-dessous, qui sont tous des institutions ou des organes communautaires:

i) pour le candidat retenu, les informations personnelles sont communiquées à la direction générale B, unité B1 (ressources humaines), en vue de leur introduction dans Sysper 2; ii) elles seront également transmises au bureau de sécurité du site concerné aux fins de la gestion des demandes d'accès aux bâtiments et iii) aux services financiers des instituts concernés aux fins du paiement des factures.

En ce qui concerne le **droit à l'information**, la notification prévoit que les personnes concernées reçoivent une déclaration de confidentialité les informant du traitement de leurs données par le

² Compte tenu de la nature des fonctions intérimaires, il convient de rappeler que le candidat retenu est employé par l'agence d'intérim, conformément à la législation nationale. L'agence d'intérim, en tant que contractante du CCR, lui fournira ses services par l'intermédiaire du candidat retenu.

CCR. Dans le futur, les USG remettront la déclaration de confidentialité aux personnes concernées lorsqu'elles seront convoquées à un entretien.

Une copie de la déclaration de confidentialité contenant les informations pertinentes était annexée à la notification. La déclaration comporte des informations sur l'identité du responsable du traitement, les finalités du traitement, les catégories de données traitées, les destinataires des données, l'existence d'un droit d'accès et d'un droit de rectification. Elle précise également les délais de conservation des données et le droit des candidats de consulter le CÉPD.

En ce qui concerne *les droits d'accès et de rectification*, la notification prévoit que les personnes concernées peuvent demander la rectification des données inexactes en contactant le responsable des ressources humaines ou en envoyant un courrier électronique dans la boîte aux lettres fonctionnelle. La notification explique que la rectification des données inexactes qui figurent sur la feuille de calcul recensant le nombre d'heures de travail effectuées peut être obtenue en envoyant un courrier électronique dans la boîte aux lettres fonctionnelle. Il n'est pas fait mention d'un droit d'accès ou de rectification concernant les données collectées au cours de la procédure de sélection, telles que les évaluations des candidats qui ont été convoqués pour un entretien.

Pour ce qui est des *mesures de sécurité*, le responsable du traitement reconnaît avoir mis en place des mesures techniques pour garantir le niveau de sécurité adapté aux risques et prévenir la divulgation ou l'accès non autorisé, la destruction accidentelle ou illicite, la perte accidentelle ou l'altération, ainsi que toutes les autres formes illicites de traitement.

2.2. Aspects juridiques

2.2.1. Contrôle préalable

La notification porte sur la procédure qui se déroule au sein du CCR en vue de la sélection du personnel intérimaire et de la gestion de certaines données relatives aux candidats retenus. Les traitements débutent par la collecte des CV et des pièces justificatives. Ils se poursuivent par l'évaluation et la sélection des candidats. Enfin, un traitement complémentaire est réalisé en ce qui concerne le candidat retenu durant la période où il fournit ses services au CCR. Compte tenu de ces éléments, on examinera dans le présent avis la mesure dans laquelle les traitements décrits ci-dessus qui sont effectués par le CCR aux fins de sélectionner les meilleurs candidats et de gérer les prestations des personnes sélectionnées sont conformes au règlement (CE) n° 45/2001. Les traitements qui sortent de ce cadre ne seront pas pris en considération. C'est le cas, par exemple, des traitements de données réalisés par l'agence d'intérim, qui relèvent de la législation nationale mettant en œuvre la directive relative à la protection des données³.

Applicabilité du règlement. Le règlement (CE) n° 45/2001 s'applique au "traitement de données à caractère personnel, automatisé en tout ou en partie, ainsi qu'au traitement non automatisé de données à caractère personnel contenues ou appelées à figurer dans un fichier" et au traitement "par toutes les institutions et tous les organes communautaires, dans la mesure où ce traitement est mis en œuvre pour l'exercice d'activités qui relèvent en tout ou en partie du champ d'application du droit communautaire"⁴. Pour les motifs exposés ci-dessous, tous les éléments qui déclenchent l'application du règlement sont réunis en l'espèce.

Premièrement, la sélection de personnel intérimaire par le CCR requiert la collecte et le traitement ultérieur de données à caractère personnel telles que définies à l'article 2, point a), du règlement (CE) n° 45/2001. En effet, comme le décrit la notification, les données à caractère personnel des personnes qui posent leur candidature à un travail intérimaire sont collectées puis traitées. Deuxièmement, selon la notification, les données à caractère personnel collectées subissent des traitements "automatisés" tels qu'ils sont définis à l'article 2, point b), du règlement, ainsi que des traitements manuels. En effet, certaines informations personnelles sont collectées et/ou traitées ultérieurement par voie électronique. Enfin, le traitement est effectué par une institution

³ Directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil du 24 octobre 1995 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

⁴ Voir l'article 3, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 45/2001.

communautaire, en l'occurrence le CCR, dans le cadre du droit communautaire (article 3, paragraphe 1, du règlement).

Motifs justifiant le contrôle préalable. Aux termes de l'article 27, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 45/2001, 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" sont soumis au contrôle préalable du CEPD. L'article 27, paragraphe 2, contient une liste des traitements susceptibles de présenter de tels risques. Cette liste comporte, au point b), les traitements destinés à évaluer des aspects de la personnalité des personnes concernées, tels que leur compétence, leur rendement ou leur comportement. Les traitements qui ont lieu dans le cadre de la sélection de personnel intérimaire au sein du CCR visent à évaluer la capacité de chaque candidat à occuper un poste particulier. À cette fin, le responsable du traitement mènera un certain nombre d'activités d'évaluation consistant, entre autres, à examiner si la personne concernée répond aux critères de sélection, à juger son efficacité lors des entretiens et à juger l'efficacité de chaque candidat dans son poste actuel. En résumé et étant donné ce qui précède, les traitements relèvent de l'article 27, paragraphe 2, point b), et doivent donc faire l'objet d'un contrôle préalable du CEPD. En outre, compte tenu du fait que le candidat sélectionné doit fournir un certificat de bonnes vie et mœurs qui peut révéler sa participation à une activité criminelle, le traitement doit également faire l'objet d'un contrôle préalable en vertu de l'article 27, paragraphe 2, point a).

Contrôle préalable a posteriori. L'objet du contrôle préalable étant d'examiner des situations susceptibles de présenter certains risques, le CEPD devrait rendre son avis avant le début du traitement. Or, en l'espèce, les traitements ont déjà commencé. Ce n'est pas un problème insurmontable, à condition que l'ensemble des recommandations formulées par le CEPD soient pleinement prises en compte et que les traitements soient adaptés en conséquence.

Notification et échéance de l'avis du CEPD. La notification a été reçue le 4 mars 2008. Le délai de deux mois dont dispose le CEPD pour rendre son avis a été suspendu pendant 34 jours afin de permettre au responsable du traitement d'examiner le projet d'avis, de formuler des observations et de fournir des informations factuelles complémentaires. L'avis doit donc être adopté au plus tard le 9 juin 2008 (le 7 juin étant un samedi).

2.2.2. Licéité du traitement

Le traitement des données à caractère personnel ne peut être effectué que sur la base de raisons de droit visées à l'article 5 du règlement (CE) n° 45/2001. Comme l'indique la notification, les motifs qui justifient le traitement sont fondés sur l'article 5, point a), qui prévoit que le traitement de données ne peut être effectué que s'il est "nécessaire à l'exécution d'une mission effectuée dans l'intérêt public sur la base des traités instituant les Communautés européennes ou d'autres actes législatifs adoptés sur la base de ces traités".

Afin de déterminer si les traitements sont conformes à l'article 5, point a), du règlement (CE) n° 45/2001, il convient de se poser deux questions suivantes: premièrement, si le traité ou d'autres instruments juridiques prévoient une mission d'intérêt public et, deuxièmement, si les traitements effectués par les responsables des traitements sont effectivement nécessaires à l'exécution de cette mission.

La base juridique pour le recrutement de personnel intérimaire au CCR se trouve dans le contrat-cadre autorisant le recrutement d'agents intérimaires d'appoint. Divers contrats-cadres permettent aux différents instituts et directions de procéder à ce type de recrutement⁵.

Les raisons justifiant le recours à du personnel intérimaire par le CCR sont variées et comprennent notamment le remplacement du personnel absent dans le cadre d'un congé de maternité, de maladie ou pour d'autres motifs, le besoin de recourir à une main-d'œuvre complémentaire pendant une durée déterminée lors des périodes de pointe, et l'exécution, à titre temporaire, de tâches qui requièrent des compétences particulières non disponibles au sein du CCR. Le contrat-cadre a été établi pour permettre le recrutement de personnel intérimaire d'appoint aux fins de la réalisation des tâches décrites ci-dessus. Son objectif global est de fournir rapidement au CCR le personnel intérimaire d'appoint nécessaire répondant aux profils professionnels requis.

⁵ À Geel, par exemple, les agents intérimaires sont recrutés en vertu du contrat-cadre ADMIN/d1/pr/2007/001.

Le CEPD considère que les traitements de données effectués par le CCR sont nécessaires pour permettre à celui-ci de s'acquitter de la tâche consistant à sélectionner le personnel intérimaire le plus appropriée et à gérer l'exécution de leurs activités. Pour arriver à ces conclusions, le CEPD a également pris en compte le fait que le considérant 27 du règlement prévoit 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". Une procédure de recrutement est nécessaire pour la gestion et du fonctionnement du CCR, ainsi que pour l'exécution de missions d'intérêt public.

2.2.3. Traitement portant sur des catégories particulières de données

Aux termes de l'article 10, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 45/2001, "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". Cette interdiction ne peut être levée que sur la base des fondements juridiques visés à l'article 10, paragraphes 2 et 3, du règlement. Ces fondements comprennent, entre autres, le consentement de la personne concernée conformément à l'article 10, paragraphe 2, point a).

La notification n'évoque pas la collecte de données relevant des catégories visées à l'article 10, paragraphe 1. Compte tenu de l'objectif global poursuivi par la Commission lorsqu'elle procède à des traitements de données pour sélectionner du personnel intérimaire, le CEPD croit savoir que, dans le cadre d'une telle sélection, il n'entre pas dans l'intention de cette institution de collecter des catégories particulières de données. En effet, la collecte de telles données ne semble pas utile pour sélectionner des candidats puisque ces données ne sont pas pertinentes aux fins de sélectionner le candidat le mieux qualifié. Cependant, le CEPD estime que, dans le cadre de la sélection des candidats, ces derniers peuvent néanmoins révéler des informations sur leur handicap ou d'autres types de données relevant de catégories particulières. Dans ce cas, il conviendrait de considérer que les candidats ont donné leur consentement au traitement de ces données et que, par conséquent, la condition prévue à l'article 10, paragraphe 2, point a), est respectée. En outre, pour autant que les données soient pertinentes, le traitement est licite dans le cadre de la gestion du personnel (recrutement) afin de permettre au CCR de se conformer aux obligations spécifiques qui lui incombent dans le domaine du droit du travail en vertu de l'article 10, paragraphe 2, point b), du règlement, qui dispose que l'interdiction ne s'applique pas 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".

Aux termes de l'article 10, paragraphe 5, du règlement (CE) n° 45/2001, "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 ou, si cela s'avère nécessaire, par le contrôleur européen de la protection des données".

Selon la notification, les candidats retenus doivent fournir un certificat de bonnes vie et mœurs délivré par la police. Comme expliqué ci-dessous, le CEPD estime que la législation en vigueur justifie l'exigence par le CCR d'un extrait du casier judiciaire. Il considère toutefois que l'exigence d'un certificat de bonnes vie et mœurs est excessive et va à l'encontre du principe de la qualité des données (voir l'exposé figurant au point 2.2.4).

La base juridique pour le traitement des données provenant du casier judiciaire des fonctionnaires et des autres agents figure à l'article 28, point a), du Statut, ainsi qu'à l'article 12, paragraphe 2, et à l'article 82, paragraphe 3, point a), du régime applicable aux autres agents, selon lesquels nul ne peut être engagé comme membre du personnel s'il "n'est ressortissant d'un des États membres des

Communautés et s'il ne jouit de ses droits civiques". Cet instrument juridique constitue la base pour le traitement des données liées aux condamnations pénales. Bien que ces articles ne soient pas directement applicables au personnel intérimaire, mais uniquement aux fonctionnaires et aux autres agents, le CEPD estime que, compte tenu de la logique qui les sous-tend, ils devraient s'appliquer mutatis mutandis au personnel intérimaire. Les raisons qui justifient le traitement de cette catégorie de données collectées auprès des fonctionnaires/autres agents s'appliquent également au personnel intérimaire qui est recruté pour remplacer des fonctionnaires/autres agents et est donc censé fournir les mêmes garanties. En conséquence, il semble approprié que ces articles s'appliquent aussi à la collecte de données auprès du personnel intérimaire aux fins décrites dans la notification.

2.2.4. Qualité des données

Adéquation, pertinence et proportionnalité. Conformément à l'article 4, paragraphe 1, point c), du règlement (CE) n° 45/2001, les données doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées et pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement. Ce principe est appelé "principe de la qualité des données".

Le type d'informations demandées aux candidats à un poste intérimaire comprend le CV et les pièces justificatives. Pour pouvoir sélectionner le candidat le mieux qualifié, le CCR doit disposer d'informations sur sa formation et son expérience professionnelle, ainsi que sur son aptitude à exercer un emploi déterminé. En outre, des informations complémentaires sont fournies lorsque le candidat retenu a commencé à exercer ses fonctions, notamment le nombre d'heures de travail effectuées. Ces informations sont nécessaires aux fins de la rémunération de la personne concernée. En résumé, le CEPD estime que ces informations sont conformes à l'article 4, paragraphe 1, point c), du règlement (CE) n° 45/2001.

Néanmoins, le CEPD est préoccupé par l'exigence d'un certificat de bonnes vies et mœurs. Du point de vue juridique, et en particulier dans certains États membres, ces certificats délivrés par la police contiennent des informations qui vont au-delà des condamnations pénales. Dans certains États membres, ces certificats peuvent notamment contenir des informations sur le caractère ou le comportement moral d'une personne. S'il peut être nécessaire pour le CCR de collecter les informations figurant dans un casier judiciaire afin d'écartier les personnes qui posent un risque pour lui, il ne paraît pas nécessaire de disposer des informations qui peuvent figurer dans un certificat de bonnes vies et mœurs.

C'est pourquoi le CEPD estime que le CCR ne devrait pas continuer à exiger un certificat de bonnes vie et mœurs. Le besoin de savoir si des personnes ont participé à des activités criminelles devrait plutôt être satisfait par d'autres moyens, tels que le casier judiciaire.

Loyauté et licéité. L'article 4, paragraphe 1, point a), du règlement (CE) n° 45/2001 exige que les données soient traitées loyalement et licitement. La question de la licéité a été analysée ci-dessus (voir point 2.2.2). Celle de la loyauté est étroitement liée à l'objet du point 2.2.8, à savoir l'information de la personne concernée.

Exactitude. Conformément à l'article 4, paragraphe 1, point c), du règlement (CE) n° 45/2001, les données à caractère personnel doivent être "exactes et, si nécessaire, mises à jour" et "toutes les mesures raisonnables sont prises pour que les données inexactes ou incomplètes, au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées ou pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement, soient effacées ou rectifiées". En l'espèce, une partie importante des données ont été fournies par le candidat lui-même. Cette procédure contribue en soi à garantir l'exactitude des données à caractère personnel. Cependant, d'autres informations ne sont pas communiquées directement par la personne concernée mais générées par une instance d'évaluation au sein de l'USG. À cet égard, comme indiqué ci-dessous, il est important que le candidat puisse exercer son droit d'accès et de

rectification dans la mesure où cela lui permet de vérifier l'exactitude des données détenues à son propos. Voir également, à ce sujet, le point 2.2.8.

2.2.5. Conservation des données

Aux termes de l'article 4, paragraphe 1, point e), du règlement (CE) n° 45/2001, les données à caractère personnel doivent être conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles elles sont collectées ou pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement.

Selon la notification, les données des candidats sont conservées pendant cinq ans. Les données des candidats retenus sont conservées pendant toute la durée de leur intérim plus sept ans, afin de permettre aux auditeurs de vérifier les procédures de contrôle financier.

Le CEPD est satisfait de la période de conservation de cinq ans pour les données des candidats non retenus. Il estime qu'une période maximale de cinq ans suffit pour faire face aux éventuelles contestations des candidats non retenus, en particulier pour ce qui est des données purement informatives, telles que l'adresse et le numéro de téléphone. Le CEPD approuve également la période de conservation de sept ans pour les données des candidats retenus. Ce délai est justifié par les dispositions de l'article 49 du règlement établissant les modalités d'exécution du règlement financier. Ledit règlement prévoit, en outre, que les pièces relatives à des opérations non définitivement clôturées sont conservées jusqu'à la fin de l'année suivant celle de la clôture desdites opérations. En conséquence, la conservation des pièces justificatives relatives à la procédure de paiement du personnel intérimaire est entièrement justifiée.

Si les considérations exposées ci-dessus s'appliquent de manière générale à la plupart des données à caractère personnel collectées dans le cadre de la sélection et de la gestion du personnel intérimaire, le CEPD suggère au CCR de prévoir certaines exceptions aux délais susmentionnés pour ce qui est de la conservation des données sensibles. Il considère en particulier que les données hautement sensibles, telles que celles relatives aux arrangements requis en cas de handicap, devraient être conservées pendant une durée n'excédant pas celle absolument nécessaire aux fins de la sélection et du recrutement. Ces données devraient être supprimées le plus rapidement possible une fois la procédure de recrutement terminée.

Le CEPD préconise également de prévoir une certaine souplesse afin de tenir compte du souhait éventuel des candidats de retirer leur candidature et de demander la suppression de leurs données de manière anticipée par rapport aux délais généralement prévus par le CCR. Si, par exemple, un candidat retire sa candidature et demande expressément au CCR de supprimer son nom, son CV et les pièces justificatives de sa base de données (tant sur support papier que sur support électronique), le CCR devrait accéder à cette demande, sauf circonstances exceptionnelles (telles qu'un différend en cours).

2.2.6. Transferts de données

Les articles 7, 8 et 9 du règlement (CE) n° 45/2001 énoncent certaines obligations qui s'appliquent lorsque les responsables du traitement transfèrent des données à caractère personnel à des tiers. Les règles diffèrent selon que le transfert est effectué i) vers des institutions ou organes communautaires (article 7), ii) vers des destinataires relevant de la directive 95/46/CE (article 8), ou iii) vers d'autres destinataires (article 9).

Selon la notification, les transferts sont effectués vers des institutions ou organes communautaires et relèvent donc de l'article 7 du règlement, qui prévoit que les données à caractère personnel peuvent faire l'objet de transferts "si elles sont nécessaires à l'exécution légitime de missions relevant de la compétence du destinataire". Pour respecter cette disposition, le responsable du traitement doit s'assurer, lorsqu'il communique des données à caractère personnel, que i) le destinataire a les compétences requises et ii) le transfert est nécessaire.

Le CEPD considère que les transferts d'informations aux destinataires décrits dans la notification aux fins exposées respectent la première condition. En effet, tous les destinataires ont les compétences requises pour s'acquitter des tâches pour lesquelles les données sont transférées: l'unité B1 (ressources humaines) est chargée d'enregistrer les informations dans Sysper 2; les services financiers des instituts/directions concernés sont responsables du paiement des factures. En outre, le transfert des informations est nécessaire dans les deux cas à l'exécution de ces tâches. Le CEPD souligne toutefois que, aux termes de l'article 7, point 3), les destinataires doivent traiter les données à caractère personnel qu'ils reçoivent du CCR uniquement aux fins qui ont motivé leur transmission⁶.

Par ailleurs, les données relatives aux heures de travail effectuées seront également transmises à l'agence d'intérim. En l'espèce, le CEPD estime que ce transfert est conforme à l'article 8, point b), du règlement (CE) n° 45/2001. En effet, le destinataire a besoin de ces données puisqu'il est l'employeur du personnel intérimaire concerné. En outre, il n'est pas porté atteinte aux intérêts légitimes de la personne concernée dans la mesure où l'objectif du transfert est de permettre la bonne exécution du contrat de travail conclu entre l'agence d'intérim et le personnel intérimaire concerné.

2.2.7. Droit d'accès et de rectification

Conformément à l'article 13 du règlement (CE) n° 45/2001, la personne concernée a le droit d'obtenir, sans contrainte du responsable du traitement, la communication, sous une forme intelligible, des données faisant l'objet des traitements, ainsi que de toute information disponible sur l'origine de ces données. L'article 14 dudit règlement prévoit que la personne concernée a le droit d'obtenir la rectification de données à caractère personnel inexacts ou incomplètes.

Selon la notification et la déclaration de confidentialité, les personnes concernées disposent de tels droits. Aucune autre information n'est donnée quant à la façon d'exercer ces droits et aux moments où ils peuvent être exercés. Bien que la notification mentionne la possibilité de faire rectifier les informations inexacts qui figurent sur les feuilles de calcul indiquant les heures de travail effectuées, il n'est fait aucune référence dans la déclaration de confidentialité à la possibilité d'avoir accès aux décisions et aux informations concernant la procédure de sélection réalisée au sein du CCR. Le CEPD n'est pas convaincu que le CCR ait mis en place une procédure permettant aux candidats d'avoir accès à l'intégralité de leur dossier, y compris aux notes susceptibles de refléter les résultats des entretiens et autres procédures de sélection.

Le CEPD rappelle que les candidats devraient avoir accès à l'intégralité de leur dossier, y compris aux notes d'évaluation dressées à leur sujet par le service des ressources humaines de l'USG et par le comité de sélection chargé de leur évaluation. Étant donné qu'une partie de la procédure d'évaluation repose sur les réponses données lors d'entretiens oraux, les candidats devraient aussi pouvoir recevoir les notes obtenues et les observations rédigées à cette occasion. Un retour d'information écrit pourrait, par exemple, consister en une retranscription des parties du dossier de sélection relatives à l'évaluation des performances de chaque candidat.

Le CEPD n'ignore pas qu'il existe une limite à cette règle, à savoir le principe de la confidentialité des travaux du comité de sélection. Par conséquent, aucune note attribuée individuellement par les différents membres du comité ne devrait être communiquée. Le CEPD fait observer que, bien que des données à caractère personnel soient traitées, le droit d'accès ne s'applique pas ici à condition que le domaine couvert par le principe de confidentialité relève de l'exception prévue à l'article 20, paragraphe 1, point c), du règlement, c'est-à-dire la garantie de la protection des droits d'autrui, qui seraient en l'occurrence, d'une part, le droit des membres du comité de sélection eux-mêmes et leur besoin de voir leur indépendance confirmée et, d'autre part, le droit d'autres candidats d'être traités équitablement et de la même manière.

⁶ Le transfert d'informations au bureau de sécurité dans le cadre de la gestion des demandes d'accès aux installations n'est pas abordé dans le présent avis. Le CEPD évaluera ces traitements, ainsi que d'autres, réalisés par le bureau de sécurité dans un avis distinct en vue d'un contrôle préalable traitant exclusivement des traitements de données effectués par le bureau de sécurité du CCR.

Le CEPD estime que, dans le contexte de ce traitement de données, le droit d'accès des candidats aux informations les concernant directement et individuellement doit être strictement respecté. Ce droit permet en effet aux candidats de voir quels sont les éléments qui ont été pris en compte pour effectuer l'ensemble de l'évaluation. L'accès à ces données devrait être accordé en vertu de l'article 13 du règlement, sans impliquer par conséquent aucun droit de rectification. Le droit d'accès prévu à l'article 13 ne vise pas les mêmes finalités que le droit de rectification prévu à l'article 14. Le droit d'accès des candidats leur permet de constater que la sélection a été réalisée équitablement et objectivement; il n'interfère d'aucune façon avec le principe de l'égalité de traitement des candidats puisqu'il est offert à chacun d'eux.

Par ailleurs, le droit de rectification ne peut s'appliquer qu'aux données factuelles. Les notes attribuées ne pourraient en aucun cas faire l'objet d'un droit de rectification offert à la personne concernée, sauf dans le cadre des procédures de recours établies.

Compte tenu de ce qui précède, le CEPD recommande au CCR d'établir des procédures garantissant l'accès des candidats à leurs données à caractère personnel de la manière décrite ci-dessus, dans le cadre des traitements de données réalisés au CCR (voir point 2.2.1, premier alinéa).

2.2.8. Information de la personne concernée

Conformément aux articles 11 et 12 du règlement (CE) n° 45/2001, il est demandé aux agents qui collectent des données à caractère personnel d'informer les personnes concernées de cette collecte et du traitement qui s'ensuit. Ces personnes ont en outre le droit d'être informées, entre autres, des finalités du traitement, des destinataires des données et des droits particuliers auxquels elles peuvent prétendre en tant que personnes concernées.

Pour se conformer à cette obligation, des informations sont fournies aux candidats à l'occasion des entretiens auxquels ils sont convoqués. Le CEPD juge appropriée cette communication d'informations.

Le CEPD a examiné le contenu des informations fournies dans la déclaration de confidentialité afin de vérifier qu'il satisfait pleinement aux prescriptions des articles 11 et 12 du règlement (CE) n° 45/2001. La déclaration de confidentialité comporte des informations sur l'identité du responsable du traitement, ainsi que sur les finalités et les modalités du traitement, les destinataires des données, etc. Le CEPD estime qu'elle fournit les informations requises conformément aux articles 11 et 12 du règlement précité. Cependant, il considère que la section 5 de la déclaration pourrait être modifiée. Il estime notamment que cette section pourrait inclure une phrase reconnaissant, tout comme elle le fait pour le droit d'obtenir la rectification des informations inexacts, le droit d'accès des personnes concernées aux données à caractère personnel les concernant, y compris les données fournies au cours de la procédure de sélection.

2.2.9. Mesures de sécurité

Selon les articles 22 et 23 du règlement (CE) n° 45/2001, le responsable du traitement doit mettre en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour assurer un niveau de sécurité approprié au regard des risques présentés par le traitement et de la nature des données à caractère personnel à protéger. Ces mesures de sécurité doit notamment empêcher toute diffusion ou tout accès non autorisés, toute destruction accidentelle ou illicite, toute perte accidentelle ou toute altération, ainsi que toute autre forme de traitement illicite. Le CCR confirme qu'il a adopté les mesures de sécurité requises en vertu de l'article 22 du règlement. Le CEPD n'a aucune raison de croire que le CCR n'a pas mis 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.

3. Conclusions

Rien ne permet de conclure à un manquement aux dispositions du règlement (CE) n° 45/2001, sous réserve que les considérations formulées dans le présent avis soient pleinement prises en compte. Le CCR doit en particulier:

- remplacer le certificat de bonnes vie et mœurs exigé par d'autres instruments indiquant si la personne concernée a participé à une activité criminelle (le casier judiciaire, par exemple);
- veiller à ce que les données hautement sensibles telles que celles relatives aux arrangements requis en cas de handicap soient conservées pendant une durée n'excédant pas celle absolument nécessaire aux fins de la sélection et du recrutement;
- adopter une approche souple afin de tenir compte du souhait éventuel des candidats de retirer leur candidature et de demander la suppression de leurs données de manière anticipée par rapport aux délais généralement prévus par le CCR;
- veiller à ce que les candidats aient accès aux données d'évaluation les concernant, y compris aux notes d'évaluation dressées à leur sujet par le comité de sélection et le personnel chargé des ressources humaines dans les USG concernées, sans préjudice de l'application de l'article 20, paragraphe 1, point c), du règlement (CE) n° 45/2001;
- modifier sa politique en matière de respect de la vie privée comme le recommande le présent avis.

Fait à Bruxelles, le 9 juin 2008.

(Signé)

Joaquín BAYO DELGADO
Contrôleur européen adjoint de la protection des données