



LE CONTRÔLEUR EUROPÉEN
DE LA PROTECTION DES DONNÉES

GIOVANNI BUTTARELLI
LE CONTROLEUR ADJOINT

M. Michel GRILLI
Chef d'unité
Ressources humaines/Administration
Banque européenne d'investissement
100, boulevard Konrad Adenauer
L-2950 Luxembourg

Bruxelles, le 14 juillet 2010
GB/DH/ktl D(2010)1117 C 2009-0678

Objet: notification de contrôle préalable, dossier 2009-0678

Cher Monsieur,

Nous avons examiné les documents que vous avez fournis au CEPD en vue de la notification aux fins d'un contrôle préalable au titre de l'article 27, paragraphe 2, du règlement 45/2001 (ci-après le «règlement») concernant la sélection et le recrutement de personnel non permanent (personnel intérimaire, stagiaires, étudiants d'été, personnel détaché d'autres organisations) à la Banque européenne d'investissement (ci-après la «BEI»). Les opérations de traitement des données examinées sont soumises à contrôle préalable conformément à l'article 27, paragraphe 2, point b), du règlement, car elles impliquent une évaluation de la capacité des candidats à remplir les fonctions du poste pour lequel la procédure de sélection et de recrutement a été mise en place. En l'espèce, les opérations de traitement des données pourraient également porter sur des données relatives à la santé (collecte d'un certificat médical ou de données relatives au handicap) et à des infractions pénales (collecte d'un extrait du casier judiciaire), ce qui constituerait un motif supplémentaire de contrôle préalable à la lumière de l'article 27, paragraphe 2, point a), du règlement.

La procédure relative à la sélection et au recrutement de personnel non permanent, ainsi que les pratiques en matière de protection des données telles que présentées dans la notification, révèlent plusieurs similitudes avec d'autres opérations de traitement des données concernant des opérations de sélection et de recrutement conduites par des institutions, organes ou agences de l'UE. À cet égard, le CEPD a publié des lignes directrices en matière de recrutement de personnel¹ ainsi qu'un

¹Les lignes directrices du CEPD sont disponibles sur le site Internet du CEPD, dans la rubrique «Lignes directrices thématiques».

avis commun sur les «*procédures de recrutement de personnel dans certaines agences communautaires*»². Le 29 octobre 2009, le CEPD a demandé aux organes et aux institutions de l'Union qui n'avaient pas encore notifié leurs opérations de traitement des données dans le cadre de recrutements de le faire à la lumière des lignes directrices, en indiquant tout écart avec les lignes directrices. En l'espèce, la notification a été présentée antérieurement au 29 octobre 2009 et par conséquent, le CEPD soulignera, en premier lieu, les pratiques de la BEI qui ne semblent pas conformes aux principes du règlement et aux lignes directrices du CEPD, et limitera ensuite son analyse juridique à ces pratiques. Nous souhaitons enfin vous rappeler que les recommandations pertinentes formulées dans les lignes directrices s'appliquent aux opérations de traitement des données mises en place dans le cadre de la sélection et du recrutement de personnel non permanent à la BEI.

La BEI a adressé une notification actualisée le 14 juin 2010. L'analyse est fondée sur cette notification actualisée.

1. Base juridique

Faits: La base juridique s'agissant du personnel détaché figure à l'article 21 du Règlement du personnel de la BEI. Les fondements juridiques du recrutement de stagiaires sont fournis par le document intitulé «dispositions relatives aux stages à la Banque européenne d'investissement». S'agissant du personnel intérimaire, la BEI a mentionné un règlement luxembourgeois «portant déclaration d'obligation générale de l'avenant à la convention collective du 13 mai 1998 applicable aux travailleurs intérimaires des entreprises de travail intérimaire conclu entre l'Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire (ULEDI), d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part». La BEI n'a pas communiqué au CEPD les décisions internes de la BEI relatives à la sélection et au recrutement de personnel intérimaire et d'étudiants pour des emplois d'été. Les opérations de traitement des données liées à la sélection de personnel intérimaire et d'étudiants sont fondées sur des contrats conclus entre (i) la BEI et des agences d'intérim et (ii) la BEI et les étudiants.

Recommandation:

i) Le CEPD souhaite encourager la BEI à mettre en place un instrument interne encadrant la sélection et le recrutement de personnel intérimaire et d'étudiants pour des emplois d'été.

2. Qualité des données

Faits: Le document «dispositions relatives aux stages à la Banque européenne d'investissement» mentionne également la collecte d'un extrait du casier judiciaire ou d'un certificat de bonne conduite pour les stagiaires. Seuls les candidats retenus doivent fournir ce document.

Recommandation:

i) Il convient de noter que les extrait de casier judiciaire et certificat de bonne conduite ont un contenu très différent selon les États membres et que leur dénomination varie. Dans certains États membres, ils contiennent des informations qui vont au-delà de la finalité légitime de leur collecte. Les dispositions relatives aux stagiaires, s'agissant des stages à la BEI, devraient être modifiées

² Avis du CEPD publié le 7 mai 2009 (dossier 2009-0287).

afin de prévoir uniquement la collecte d'un extrait du fichier de police (extrait de casier judiciaire) du pays du candidat et non celle d'un certificat de bonne conduite.

3. Conservation des données

Dans la notification, la BEI a indiqué la période de conservation des données des candidats sélectionnés: (i) les dossiers papier du personnel intérimaire sont conservés pendant deux ans, (ii) les dossiers papier des stagiaires sont conservés pendant cinq ans et (iii) les dossiers papier des experts sont conservés pendant cinq ans à compter de la fin du détachement. En outre, la BEI a informé le CEPD que la période de conservation s'agissant des étudiants occupant des emplois d'été était de deux ans, car les étudiants ne doivent pas être sélectionnés pour des emplois deux années consécutives. S'agissant des stagiaires, la BEI traitera de la même façon les données de candidats présélectionnés mais non recrutés et celles des candidats non recrutés. La BEI conserve les données pendant une période pouvant aller jusqu'à deux ans. Le point de départ du calcul du délai de conservation est la date de la candidature au stage concerné. Actuellement, les données sont conservées sans limitation de temps dans une base de données, mais la BEI travaille à les rendre anonymes au bout de cinq ans.

Recommandations:

i) Pour chaque catégorie de recrutement, la période de conservation des données des candidats non recrutés doit être indiquée dans la notification concernée.

ii) S'agissant de la période de conservation des données personnelles des stagiaires, la BEI peut devoir conserver pendant une période plus longue les données nécessaires à la communication d'un exemplaire de l'attestation de stage, ce qui signifie que les informations relatives à la durée du stage, au service auquel le stagiaire a été affecté, au nom du superviseur et à la nature des travaux effectués doivent être conservées. Pour prévoir le cas où les personnes concernées demanderaient une réémission de leur attestation de stage, le CEPD a accepté que soit appliquée une période de conservation plus longue, sous réserve que seules les données susmentionnées soient conservées.

iii) Toutes les données supplémentaires requises à des fins statistiques doivent être conservées sous une forme qui les rend anonymes à la lumière de l'article 4, paragraphe 1, point e), du règlement.

Rappels

i) La période de conservation des extraits de casier judiciaire et des données sensibles est également spécifique. La BEI applique les recommandations formulées dans les lignes directrices.

4. Transferts

Faits: La sélection et le recrutement de personnel intérimaire relèvent en partie de la responsabilité d'agences d'intérim. Dans le cas d'espèce, les fiches mensuelles de présence du personnel intérimaire sont transférées aux agences afin qu'elles puissent calculer le paiement des salaires.

Rappel: La nécessité du transfert de données à des agences doit être examinée au regard des conditions exposées à l'article 8, point b). En particulier, il convient de vérifier que les données sont nécessaires à l'exécution de leur mission et qu'il n'existe aucune raison de penser que ce transfert pourra porter atteinte aux intérêts de la personne concernée.

5. Droit d'accès et de rectification

Faits: La notification indique que les candidats sont informés (par la déclaration de confidentialité) du contact auquel ils peuvent présenter leur demande d'accès à leurs données et d'exercice de leurs droits.

Les droits d'accès et de rectification sont limités aux données administratives et aux renseignements relatifs à des remarques particulières formulées par les personnes ayant participé au processus de sélection. Il convient de noter qu'il n'existe aucun panel dédié à l'évaluation des candidats. Les stagiaires sont sélectionnés sur la base de leurs candidatures et d'entretiens téléphoniques, les étudiants sur la base d'un tirage au sort, les détachés sur la base d'un accord entre deux institutions et le personnel intérimaire sur la base des CV fournis par l'agence d'intérim et d'un entretien.

Rappel: Il convient d'accorder une attention particulière aux droits d'accès et de rectification. Le CEPD souhaite rappeler les recommandations particulières développées dans les lignes directrices. Entre autres, le droit de rectification ne peut s'appliquer que dans le cas de données factuelles ayant fait l'objet d'un traitement au cours de la procédure de sélection. En outre, le CEPD souligne que toute limitation du droit de rectification après la date de clôture du dépôt des candidatures ne devrait s'appliquer qu'aux données relatives aux critères de recevabilité et non aux données d'identification, lesquelles peuvent être corrigées à tout moment pendant la procédure de sélection. Le CEPD considère que cette limitation est nécessaire à l'équité de la procédure de sélection et justifiée au titre de l'article 20, paragraphe 1, point c), du règlement. Néanmoins, il importe que tous les candidats soient informés de l'étendue de cette limitation avant que ne débutent les opérations de traitement des données (voir «*droit à l'information*» ci-après).

6. Informations à communiquer à la personne concernée

Faits: Un avis relatif à la protection des données est disponible sur le site Internet de la BEI dans la rubrique «Offres d'emplois». Le CEPD l'a soigneusement analysé. Les personnels intérimaires signent un accord de confidentialité le jour de leur arrivée. Le document comporte des informations relatives à la protection des données. La BEI a proposé de communiquer une déclaration de confidentialité aux employés détachés le jour de leur arrivée à la Banque s'ils ne l'ont pas reçue précédemment (par exemple parce qu'ils avaient adressé leur candidature à un poste ordinaire par l'intermédiaire du site Internet).

Recommandations:

i) Contenu de la note d'information: S'agissant du contenu de la note relative à la protection des données, le CEPD tient à souligner que tous les éléments énumérés dans les articles 11 et 12 du règlement 45/2001 devraient être indiqués de façon claire et précise dans la note. Le délai de conservation des données, les différentes bases juridiques des procédures de recrutement et les destinataires de ces données ne sont pas clairement indiqués.

ii) Ces informations devraient être communiquées au personnel détaché comme le propose la BEI.

iii) Information relative au droit de rectification: Comme indiqué plus haut, il est important que tous les candidats soient informés de la portée de la limitation de ce droit avant que ne débutent les opérations de traitement des données (voir «*droit d'accès et de rectification*» ci-dessus).

7. Traitement de données personnelles au nom des responsables de traitements

Faits: Les agences d'intérim recueillent et traitent des données au nom de la BEI pour sélectionner le candidat le mieux adapté à un poste déterminé. Le CEPD a reçu des copies des contrats liant les sous-traitants et le responsable du traitement et les a soigneusement analysés. Le CEPD n'y a trouvé aucune référence à l'article 23, paragraphe 2.

Recommandation:

i) Les contrats ou les actes juridiques régissant l'externalisation de la sélection de personnel intérimaire à des agences d'intérim doivent stipuler que le sous-traitant n'agira que sur instruction du responsable du traitement, et que les obligations énoncées aux articles 21 et 22 du règlement incombent également au sous-traitant à moins que celui-ci ne soit déjà soumis à des obligations en matière de confidentialité et de sécurité énoncées dans la législation nationale d'un État membre. En l'espèce, les agences d'intérim sont soumises au droit luxembourgeois et, par conséquent, les obligations en matière de confidentialité et de sécurité établies en vertu du droit luxembourgeois leur incombent.

8. Conclusion

Le CEPD recommande à la BEI d'adopter des mesures spécifiques et concrètes pour mettre en œuvre les présentes recommandations relatives à la sélection et au recrutement de personnel non permanent au sein de la BEI. S'agissant des rappels, le CEPD souhaiterait être informé de la situation concernant la conformité avec les lignes directrices. En vue de faciliter notre suivi, nous vous saurions gré de bien vouloir transmettre au CEPD, dans un délai de trois mois à compter de la date de la présente lettre, tous les documents pertinents prouvant que les recommandations ont été mises en œuvre.

Veillez croire, cher Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée.

(signé)
Giovanni BUTTARELLI

Copie: M. Jean-Philippe MINNAERT, délégué à la protection des données de la BEI
M^{me} Marie Mc GINLEY, déléguée adjointe à la protection des données de la BEI