

GIOVANNI BUTTARELLI
LE CONTROLEUR ADJOINT

Madame Françoise MURILLO
Chef du Centre de ressources et de
services
EU-OSHA
Agence européenne pour la sécurité
et la santé au travail
Gran Via 33
E-48009 Bilbao
ESPAGNE

Bruxelles, le 14 mai 2013
GB/MV/kd D(2013) 978 C 2013-0281
Prière d'adresser toute correspondance à
edps@edps.europa.eu

Objet: Avis sur la notification d'un contrôle préalable reçue du délégué à la protection des données de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail concernant la gestion des congés.

Chère Madame Murillo,

Le 13 mars 2013, le contrôleur européen de la protection des données («CEPD») a reçu du délégué à la protection des données («DPD») de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail («EU-OSHA») une notification d'un contrôle préalable concernant la gestion des congés. Les documents suivants étaient joints à la notification:

1. Une lettre explicative décrivant la procédure;
2. La décision n° RSC(12)16 - EUHR Allegro n° 2 sur les droits d'accès, les délégations et les autorisations dans «EUHR Allegro»;
3. Les rectificatifs de la décision n° RSC(12)16 - EUHR Allegro n° 2 sur les droits d'accès, les délégations et les autorisations dans «EUHR Allegro»;
4. La décision des directeurs n° RSC(12)33 - EUHR Allegro n° 3 concernant le changement des processus administratifs.

Le DPD a envoyé cette notification au CEPD suite à l'adoption, le 20 décembre 2012, des lignes directrices en matière de congé et d'horaire flexible (les «lignes directrices»)¹ et avant l'expiration du délai accordé aux institutions et organes de l'UE aux fins de la soumission de leur notification (fin mars 2013). Le CEPD a envoyé pour commentaires le projet d'avis au DPD le

¹ Lignes directrices concernant le traitement de données à caractère personnel en matière de congé et d'horaire flexible adoptées le 20 décembre 2012 (CEPD 2012-0158).

11 avril 2013, commentaires qui ont été reçus le 19 avril. Une conversation téléphonique a eu lieu le 8 mai afin de clarifier certaines des recommandations.

Cet avis est également lié à une consultation menée par l'EU-OSHA quant à la nécessité d'entreprendre un contrôle préalable du système «EUHR Allegro» (dossier 2011-1102). La consultation couvrait divers aspects relatifs aux dossiers personnels, aux horaires flexibles et aux congés. Concernant les congés, le CEPD a indiqué que ce point serait traité après l'adoption des lignes directrices.

1. Aspects légaux

Cet avis porte sur les traitements de la gestion des congés actuels à l'EU-OSHA. Étant donné qu'il repose sur les lignes directrices, le CEPD peut se concentrer sur les pratiques de l'EU-OSHA qui semblent ne pas être conformes aux lignes directrices en matière de congé et d'horaire flexible et aux principes du règlement 45/2001 sur la protection des données.

Les traitements ont pour objet la gestion de toutes les catégories de congés (congé annuel, congé spécial, congé de maladie, congé familial, congé parental, congé à mi-temps, congé de convenance personnelle) pour les agents statutaires de l'EU-OSHA [agents temporaires (AT), agents contractuels (AC) et agents locaux) et experts nationaux détachés (END)]. Pour ce qui est des stagiaires, les RH reçoivent et conservent uniquement les informations relatives aux absences et aux congés. Les informations portant sur le temps de travail des stagiaires sont conservées par leur superviseur respectif.

Le CEPD observe que le traitement en question est licite en vertu de l'article 5, point a), du règlement² et que le traitement des données relatives à la gestion des congés est conforme aux principes relatifs à la qualité des données établis à l'article 4, paragraphe 1 de celui-ci.

Le CEPD remarque que la notification envisage l'applicabilité non seulement de l'article 27, paragraphe 2, point a) (données relatives à la santé), mais également de l'article 27, paragraphe 2, point d) (excluant des personnes du bénéfice d'un droit, d'une prestation ou d'un contrat) du règlement. Le CEPD estime que la gestion des congés n'a pas pour objet d'exclure des personnes du bénéfice d'un droit, d'une prestation ou d'un contrat. Par conséquent seul l'article 27, paragraphe 2, point a) doit s'appliquer en l'espèce.

Par ailleurs, le CEPD observe que, s'agissant du traitement des données relatives à la santé, la procédure en place à l'EU-OSHA est conforme à l'article 10 du règlement, sur la base de l'article 10, paragraphe 2, point b).

Comme décrit dans la notification, en cas de congé de maladie, de congé familial et de certains types de congé spécial, certaines catégories spéciales de données peuvent être traitées, telles que des données administratives (à l'exclusion des données médicales) relatives à l'état de santé de l'agent ou de sa famille/ses parents (à savoir le fait qu'une personne est malade ou hospitalisée et le nombre de jours d'absence qui s'en suivent) qui sont fournies à l'agence par le conseiller médical externe; et l'orientation sexuelle (du fait du nom des partenaires).

² Sur la base des articles du statut, du régime applicable aux autres agents des Communautés européennes, du règlement n°2062/94 du Conseil instituant une Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, de la décision C(2010) 7495 de la Commission relative au congé, de la décision C(2010) 7572 de la Commission relative au congé parental et de la décision C(2010) 7494 de la Commission relative au congé familial, adoptées par analogie par l'EU-OSHA, et des décisions de l'EU-OSHA.

Le CEPD remarque que l'EU-OSHA applique le principe du besoin d'en connaître dans le cadre de la procédure consistant à accorder à des destinataires spécifiques le droit d'accès aux données à caractère personnel dans Allegro. L'EU-OSHA a clarifié le fait que la plateforme Allegro n'est pas hébergée sur le serveur de l'agence, mais sur celui du prestataire de services auquel les RH ainsi que les membres du personnel peuvent accéder via l'internet. Dans l'accord de niveau de service que l'agence a conclu avec le prestataire de services, l'EU-OSHA a ajouté une clause relative à la protection des données selon laquelle le prestataire de services s'engage à respecter toutes les conditions prévues au règlement. Le service informatique de l'EU-OSHA ne gère pas le système mis en place aux fins de la gestion des congés. Cependant, en l'espèce, le prestataire de services devrait être considéré comme étant un destinataire dans la mesure où, en tout état de cause, il répond à la définition de l'article 2, point g), du règlement 45/2001. Cela implique qu'il devrait figurer sur la liste de destinataires de la notification/déclaration de confidentialité.

L'EU-OSHA déclare également que, pour veiller à un niveau de confidentialité approprié, les agents du service des RH, les chefs d'unité (y compris le directeur) et leurs assistants (délégués) ont signé une déclaration de secret professionnel équivalente à celle d'un professionnel de la santé. Le CEPD se félicite de cette procédure, telle que décrite dans les lignes directrices.

Il est également indiqué que, pour tout type de congé dans le cadre duquel les agents doivent fournir un certificat médical, le service des RH ne traite ni ne conserve les données médicales, les agents étant tenus d'envoyer le certificat médical au conseiller médical de l'agence soit directement, soit indirectement par l'intermédiaire du service des RH, auquel cas il leur faut placer le certificat médical dans une enveloppe cachetée portant clairement la mention «confidentiel», le service des RH la transmettant alors à son tour au conseiller médical sans l'avoir ouverte.

Par ailleurs, le CEPD observe que, en vertu des articles 13 et 14, les droits d'accès, de rectification et d'effacement sont octroyés aux personnes concernées. Comme l'a indiqué l'EU-OSHA, ces droits sont intégrés à l'application Allegro, alors que le verrouillage peut être demandé via une voie de communication exclusive avec le service des RH, également disponible dans Allegro. Il est indiqué qu'il sera pris trois instantanés des données contestées. Le CEPD remarque toutefois que ni la notification, ni la déclaration de confidentialité ne contiennent d'informations concernant le temps nécessaire pour traiter cette demande. Ce faisant, il recommande de modifier ce point sur la notification et sur la déclaration de confidentialité.

Le CEPD a analysé la déclaration de confidentialité qui lui a été transmise et estime que les informations ayant trait aux articles 11 et 12 sont fournies aux personnes. Il ne souhaite apporter aucun commentaire supplémentaire au sujet de la déclaration de confidentialité.

D'après la notification, la période de conservation régissant les données relatives aux congés annuels, spéciaux et maladie est de 4 ans, alors que selon la décision, les données concernant le congé à mi-temps, le congé parental, le congé familial et le congé de convenance personnelle sont conservées dans les dossiers personnels de la personne concernée suivant leur période de conservation.

Bien qu'il se félicite du fait que l'EU-OSHA ait fixé des périodes de conservation manifestement différentes pour les divers types de congé, le CEPD souhaite rappeler que les lignes directrices avaient jugé que, pour être raisonnable et en vue de l'alignement des périodes de conservation, la période de conservation ne devait pas dépasser trois ans, notamment en ce qui concerne la conservation des données dans le contexte des congés annuels. Cette logique devrait toutefois s'appliquer également dans le contexte des congés maladie, comme cela est souligné dans les lignes directrices (points 5.1 et 5.2 des lignes directrices).

Dans les lignes directrices, le CEPD estimait que la proportionnalité d'une période de conservation supérieure à trois ans doit être considérée appropriée uniquement dans la mesure où cela serait strictement requis afin de couvrir les périodes pendant lesquelles un litige ou un recours est en cours.³ Dès lors, le CEPD invite l'EU-OSHA à revoir sa politique en matière de conservation afin de veiller à ce qu'elle soit conforme aux lignes directrices.

Enfin, les mesures de sécurité qui sont décrites dans la notification semblent remplir les conditions imposées par l'article 22, également en ce qui concerne l'existence de la déclaration de secret professionnel équivalente à celle d'un professionnel de la santé.

2. Conclusion

Au vu de ce qui précède, le CEPD recommande à l'EU-OSHA:

- 1 - de clarifier le temps nécessaire pour verrouiller les données en cas de demande justifiée;
- 2 - de modifier ses périodes de conservation au regard des lignes directrices en matière de congé et d'horaire flexible, comme décrit ci-dessus;
- 3 - de compléter la liste de destinataires, comme décrit ci-dessus.

Le CEPD invite l'EU-OSHA à l'informer de la mise en œuvre de ces recommandations dans les trois mois suivant la date de réception de cette lettre.

Fait à Bruxelles, le 14 mai 2013

(signé)

Giovanni BUTTARELLI
Contrôleur européen adjoint de la protection des données

Copies: Mme Ilaria PICCIOLI, Déléguée à la protection des données, EU-OSHA

³ Voir également les lignes directrices du CEPD concernant le traitement des données médicales au travail, page 12: «L'article 59, paragraphe 4, du statut pourrait justifier que les données relatives aux congés maladie soient conservées pendant 3 ans. Toute conservation de ces données au-delà de cette période ne serait justifiée qu'en cas de litige ou de recours en cours.»