



8 décembre 2014

**Lignes directrices sur le traitement des données
à caractère personnel dans le cadre de la gestion
des conflits d'intérêts dans les institutions et
organes de l'UE**

Synthèse

Les présentes lignes directrices mettent l'accent sur le traitement des données à caractère personnel dans le cadre des déclarations se rapportant à la gestion des conflits d'intérêts. Les informations fournies et traitées à cette fin peuvent se répercuter sur la vie privée des personnes concernées. Elles ont pour objectif de fournir des orientations concrètes aux institutions et aux organes de l'Union européenne sur l'application des règles relatives à la protection des données et de parvenir à un équilibre entre l'intérêt public de la transparence et les droits de chacun au respect de sa vie privée et à la protection de ses données. Les principes de protection des données peuvent renforcer considérablement la gestion et la prévention des conflits d'intérêts.

Les lignes directrices s'appliquent aux déclarations relatives à la gestion des conflits d'intérêts établies par toutes les personnes travaillant pour les institutions et les organes de l'Union européenne ou désignées à une fonction politique ou d'encadrement de haut niveau, y compris, le cas échéant, les membres de leur ménage. Elles soulignent la nécessité de disposer d'une base juridique adéquate pour encadrer ces activités de traitement. Le CEPD appelle les institutions et les organes de l'Union européenne, en leur qualité de responsables du traitement, à assurer la licéité du traitement.

Les opérations de traitement requises peuvent être différentes en fonction des catégories de personnes concernées (notamment les postes d'encadrement et politiques de haut niveau, les personnes employées par les institutions de l'UE ou les experts externes). Dans certains cas, il peut être nécessaire de publier les déclarations afin que le grand public et les homologues de ces personnes puissent exercer un contrôle. Cette analyse doit être menée au cas par cas, en prenant en considération, en particulier, les attributions et les responsabilités des personnes concernées.

Les lignes directrices mettent également en exergue le droit des personnes concernées d'être informées et de s'opposer à certaines formes de traitement, en particulier la publication. De surcroît, des garde-fous spécifiques doivent être prévus pour les données sensibles susceptibles d'être traitées dans ce contexte. Enfin, les lignes directrices précisent que le traitement des déclarations relatives à la gestion des conflits d'intérêts n'est pas soumis à un contrôle préalable du CEPD.

TABLE DES MATIÈRES

1.	Introduction.....	4
	Contexte	4
	Champ d'application.....	6
2.	Licéité des opérations de traitement de données	8
	A. Collecte et analyse des déclarations.....	8
	A.1. Obligation légale [article 5, point b), du règlement]	8
	A.2. Nécessité du traitement pour une mission effectuée dans l'intérêt public [article 5, point a), du règlement]	9
	A.2.1 Base juridique.....	9
	A.2.2 Nécessité.....	11
	B. Publication	13
	B.1. Obligation légale [article 5, point b), du règlement]	13
	B.2. Nécessité du traitement pour une mission effectuée dans l'intérêt public [article 5, point a), du règlement]	14
	B.2.1 Base juridique.....	14
	B.2.2 Nécessité.....	14
	B.3. Consentement [article 5, point d), du règlement]	17
3.	Traitement portant sur des catégories particulières de données	17
	A. Collecte et analyse des déclarations.....	17
	B. Publication	18
4.	Qualité des données	18
	A. Collecte et analyse des déclarations.....	18
	A.1. Adéquation, pertinence et proportionnalité.....	18
	A.2. Exactitude et actualité	20
	B. Publication	20
5.	Conservation des données.....	21
6.	Droits d'accès et rectification	21
7.	Information de la personne concernée	22
	A. Collecte et analyse des déclarations.....	22
	B. Publication	23
8.	Droit d'opposition.....	23
9.	Nécessité d'un contrôle préalable	24

1. Introduction

Les présentes lignes directrices (ci-après les «**lignes directrices**») sont publiées par le contrôleur européen de la protection des données (ci-après le «**CEPD**») dans l'exercice des pouvoirs qui lui sont conférés par l'article 41, paragraphe 2, et l'article 46, point d), du règlement (CE) n° 45/2001 relatif à la protection des données à caractère personnel par les institutions et organes de l'Union européenne¹ (ci-après le «**règlement**»).

Contexte

À l'instar d'autres autorités publiques, les institutions et organes de l'Union européenne (appelés ci-après conjointement les «**institutions de l'Union**» dans un souci de simplification) doivent mettre en place des politiques, prendre des décisions et allouer des fonds. Compte tenu de leur responsabilité à l'égard des citoyens de l'Union, les institutions de l'Union doivent être en mesure de démontrer qu'elles ont agi de façon impartiale et objective. Leur capacité à démontrer l'indépendance dont elles jouissent pour travailler dans l'intérêt de l'Union influence la confiance que le grand public leur accorde².

Le statut des fonctionnaires (y compris le régime applicable aux autres agents ou «**RAAA**»)³, ainsi que d'autres instruments législatifs et codes de déontologie, établissent l'indépendance, l'impartialité, l'objectivité et la loyauté des membres du personnel et des autres personnes travaillant pour les institutions de l'Union⁴. Afin de se conformer à ces obligations légales, les institutions de l'Union se sont donc dotées entre autres de procédures concernant la gestion des conflits d'intérêts.

Ces procédures impliquent le traitement de données à caractère personnel. Lorsqu'elles remplissent des déclarations relatives à la gestion des conflits d'intérêts

¹ Règlement (CE) n° 45/2001 du 18 décembre 2000 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions et organes communautaires et à la libre circulation de ces données, JO L 8 du 12.1.2001, p. 1.

² Dans les présentes lignes directrices, lorsque sont visées des institutions de l'Union, toute référence à la notion d'«indépendance» doit s'entendre dans le cadre des missions spécifiques de l'institution concernée. Cette notion désigne principalement l'objectivité dans l'accomplissement de leurs fonctions dans l'intérêt public et dans l'intérêt de l'Union européenne, sans préjudice des mesures spécifiques de protection de leur indépendance expressément établies dans les traités ou d'autres actes fondateurs pour certaines institutions de l'Union.

³ Règlement n° 31/CEE, 11/CEE, fixant le statut des fonctionnaires et le régime applicable aux autres agents de la Communauté économique européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique, JO 45 du 14.6.1962, p. 1385, tel que modifié. Le statut des fonctionnaires s'applique aux fonctionnaires et le RAAA aux agents contractuels et temporaires, aux assistants parlementaires et aux conseillers spéciaux. Toute référence au statut des fonctionnaires dans la suite des présentes lignes directrices inclut le RAAA.

⁴ Voir également à ce sujet les *Principes du service public pour les fonctionnaires de l'UE* du Médiateur européen, <http://www.ombudsman.europa.eu/fr/resources/publicserviceprinciples.faces>.

(«**DI**» ou «**DCI**»)⁵, les personnes concernées sont tenues de fournir des informations personnelles sur leur vie privée et professionnelle, comme leur nom, leur emploi ou leurs activités professionnelles antérieurs, actuels et futurs, leurs participations actionnariales dans des entreprises, leurs fonctions dans des associations ou organisations ou les activités professionnelles de leur conjoint, de leur partenaire ou d'autres membres de leur ménage.

Dans certains cas, la publication de ces déclarations est fondamentale pour garantir que les personnes concernées restent indépendantes et agissent dans l'intérêt de l'Union. Elle peut aussi être indispensable pour permettre le contrôle par le public et/ou par les pairs dans des domaines qui requièrent une expertise et une connaissance du marché spécifiques, notamment dans les agences, où ce contrôle doit parfois s'appuyer sur des contre-pouvoirs supplémentaires d'autres spécialistes. Dans d'autres cas, la publication peut s'imposer afin de favoriser la confiance du public, en montrant que les personnes désignées à des postes politiques et d'encadrement de haut niveau ne se trouvent pas en position de conflits d'intérêts.

Les lignes directrices expliquent comment les principes de la protection des données doivent être appliqués dans ce contexte particulier, qui peut affecter la vie privée des personnes concernées. Elles énoncent des orientations pratiques pour les situations dans lesquelles les institutions de l'Union et leurs délégués à la protection des données («**DPD**») traitent ou doivent envisager de traiter des données à caractère personnel sur ces sujets. En particulier, elles procurent des conseils sur la mise en place d'un équilibre entre l'intérêt public pour la transparence et le droit de chacun au respect de sa vie privée et à la protection de ses données dans ce contexte particulier⁶. Enfin, les lignes directrices précisent que le traitement des déclarations relatives à la gestion des conflits d'intérêts n'est pas soumis à un contrôle préalable.

Les lignes directrices s'appuient sur des décisions et des avis antérieurs du CEPD (sur les consultations administratives et les contrôles préalables). En conséquence, leur respect offre une assurance raisonnable que le responsable du traitement ne viole en rien le règlement. De plus, non seulement tout traitement illicite de données à caractère personnel au regard de telles déclarations représente une infraction au règlement, qui entraîne l'applicabilité des recours et des sanctions correspondants, mais il peut également affecter la validité d'actes ou de décisions administratives spécifiques s'ils reposent sur un traitement illicite ou déloyal de données à caractère

⁵ La déclaration d'intérêt (DI) couvre uniquement les intérêts de la personne concernée et il appartient à l'institution de l'Union d'apprécier l'existence d'un éventuel conflit d'intérêts à la lumière des informations communiquées. Elle n'est pas prévue par le statut des fonctionnaires. Les présentes lignes directrices se rapportent aussi bien aux DI qu'aux déclarations de conflit d'intérêts (DCI), dans lesquelles la personne concernée doit déclarer toute situation de conflit d'intérêts dans laquelle elle se trouve. La DCI s'applique au personnel en vertu du statut des fonctionnaires (voir par exemple les articles 11 et 11 bis). Les deux types de déclarations sont destinés à gérer les conflits d'intérêts.

⁶ Voir à ce sujet les principes généraux soulignés par la Cour de justice: «(...) les institutions sont tenues de mettre en balance, avant de divulguer des informations concernant une personne physique, l'intérêt de l'Union à garantir la transparence de ses actions et l'atteinte aux droits reconnus par les articles 7 et 8 de la charte. Or, aucune prééminence automatique ne saurait être reconnue à l'objectif de transparence sur le droit à la protection des données à caractère personnel (...), même si des intérêts économiques importants sont en jeu» (affaires jointes C-92/09 et C-93/09, Volker und Markus Schecke et Eifert, point 85).

personnel⁷. Enfin, les lignes directrices expliquent également la politique du CEPD sur différents aspects qui n'ont pas encore été expressément traités dans ses avis antérieurs ou qui se prêtent toujours à une interprétation.

Les lignes directrices font par ailleurs apparaître que les principes de protection des données peuvent renforcer considérablement la gestion et la prévention des conflits d'intérêts. Ainsi, l'application de ces principes n'affaiblit pas les obligations qui incombent aux institutions de l'Union ni n'ôte leur substance aux procédures de déclarations d'intérêts.

Il convient en outre d'observer que le présent document a uniquement trait aux aspects relatifs au traitement des données à caractère personnel dans le contexte des déclarations relatives à la gestion des conflits d'intérêts, et non aux politiques en matière de conflits d'intérêts ou aux règles de déontologie d'une manière générale.

Les DPD⁸ et le Médiateur européen ont été consultés sur les lignes directrices préalablement à leur adoption.

Champ d'application

Les lignes directrices mettent l'accent sur les déclarations dans lesquelles des informations sur les participations actionnariales dans des entreprises, les affiliations, les emplois antérieurs, etc. sont fournies. Lorsque cela s'avère opportun en raison de caractéristiques communes, les principes décrits pour le traitement de ces informations peuvent toutefois également être appliqués à d'autres types de déclarations de déontologie, telles que les autorisations d'activités extérieures, les autorisations d'activités professionnelles des membres du personnel après le départ des institutions de l'Union («*pantouflage*») et les autorisations d'acceptation de dons. Le traitement de toutes ces informations est destiné dans chaque cas à prévenir les conflits d'intérêts ou la violation d'autres règles de déontologie.

Un «**conflit d'intérêts**» désigne un conflit réel, apparent ou potentiel, entre la mission publique et les intérêts privés de fonctionnaires, ceux-ci détenant des intérêts d'ordre privé qui sont susceptibles d'influencer indûment l'exécution de leurs missions et responsabilités officielles⁹. Aux termes du statut des fonctionnaires, un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle une personne traite, dans l'exercice de ses fonctions pour les institutions de l'Union, une affaire dans laquelle elle a, directement ou indirectement, un intérêt personnel, notamment familial ou financier, de nature à compromettre son indépendance¹⁰. Les mêmes dispositions s'appliquent également à toute autre personne travaillant pour les institutions de l'Union, notamment les experts externes.

⁷ Voir, par exemple, l'affaire F-46/09 du Tribunal de la fonction publique, V/Parlement, point 143.

⁸ Les DPD ont été invités à discuter également du projet de lignes directrices au niveau interne avec les responsables du traitement et les conseillers compétents en matière de déontologie.

⁹ Voir la définition dans «Gérer les conflits d'intérêts dans le service public», OCDE, 2003, p. 24.

¹⁰ Article 11 *bis*, paragraphe 1, du statut des fonctionnaires.

Les présentes lignes directrices concernent trois grandes catégories de personnes (appelées ci-après conjointement les «**personnes travaillant pour les institutions de l'Union**»)¹¹:

- les personnes désignées à des postes d'encadrement et politiques de haut niveau (telles que les membres du collège des commissaires, de la Cour des comptes, du conseil d'administration d'agences, du conseil/comité de gestion ou de surveillance d'agences ou d'autres instances de contrôle ou de surveillance) et les députés au Parlement européen, appelés ci-après conjointement les «**postes d'encadrement et politiques de haut niveau et les membres du Parlement européen**»¹²;
- les personnes employées par les institutions de l'Union [notamment les fonctionnaires, les agents temporaires ou contractuels, les assistants parlementaires, les conseillers spéciaux, le personnel intérimaire, les experts nationaux détachés («**END**») ou les stagiaires], appelées ci-après conjointement les «**personnes employées par les institutions de l'Union**»¹³;
- les conseillers externes travaillant occasionnellement pour les institutions de l'Union, c'est-à-dire les experts externes, les membres de comités scientifiques ou d'autres comités consultatifs, de conseils de régulateurs, de panels ou de commissions ou les conseillers spéciaux, appelés ci-après conjointement les «**experts externes**».

Il convient de relever que les informations demandées à ces personnes peuvent également se rapporter aux membres de leur ménage et, par conséquent, à des personnes qui n'ont aucun lien direct avec une institution de l'Union.

En ce qui concerne les opérations de traitement, deux activités peuvent être distinguées:

- A. *la collecte et l'analyse des données à caractère personnel fournies dans les déclarations au sein d'une institution de l'Union; et*
- B. *la publication de déclarations sur l'internet ou dans des registres publics.*

Les lignes directrices portent uniquement sur le traitement des données à caractère personnel fournies dans une DI/DCI (sur la base d'un formulaire ou d'une demande ad hoc). Elles ne s'étendent pas aux procédures qui peuvent être mises en œuvre si les

¹¹ Cette désignation est utilisée dans un souci de facilité, bien qu'un grand nombre des personnes citées n'aient aucun lien d'emploi avec les institutions de l'Union, mais accomplissent seulement un travail pour ces institutions au titre d'un mandat spécifique, d'un avis d'expert spécifique, d'un projet, etc.

¹² Ces personnes ne sont pas soumises au statut des fonctionnaires.

¹³ Certaines de ces catégories sont réglementées par le statut des fonctionnaires (fonctionnaires, agents temporaires et contractuels, assistants parlementaires et conseillers spéciaux) et d'autres ne le sont pas (personnel permanent d'institutions ayant leur propre règlement du personnel, comme la Banque centrale européenne, la Banque européenne d'investissement et certaines agences, le personnel intérimaire, les experts nationaux détachés et les stagiaires).

règles en matière de conflits d'intérêts ne sont pas respectées (procédure disciplinaire¹⁴ ou procédure pour faute scientifique, par exemple).

2. Licéité des opérations de traitement de données

Le traitement de données à caractère personnel figurant dans les DI/DCI, comme tout traitement de données à caractère personnel, requiert une base juridique appropriée conformément à l'article 5 du règlement^{15 16}.

A. Collecte et analyse des déclarations

A.1. Obligation légale [article 5, point b), du règlement]

En vertu de l'article 5, point b), du règlement, le traitement de données est licite s'il est «nécessaire au respect d'une obligation légale à laquelle le responsable du traitement est soumis». Cette disposition s'applique lorsqu'une obligation légale impose aux institutions de l'Union de traiter des données à caractère personnel sans leur laisser de marge de manœuvre dans la mise en œuvre. En d'autres termes, les institutions ne peuvent choisir de se plier ou non à cette obligation légale et l'obligation elle-même doit être suffisamment précise quant au traitement des données à caractère personnel qu'elle requiert.

Dans ce contexte, il n'existe une obligation légale au sens de l'article 5, point b), du règlement, que si le traitement des DI/DCI est prescrit par un acte législatif d'un rang supérieur, comme le TFUE, le statut des fonctionnaires ou le règlement fondateur d'une agence.

La base légale peut être différente en fonction de la catégorie des personnes travaillant pour une institution de l'Union.

a) Postes d'encadrement et politiques de haut niveau et membres du Parlement européen

Le règlement instituant une agence prévoit parfois l'obligation pour les personnes désignées à un poste d'encadrement de haut niveau d'établir une DI¹⁷.

¹⁴ Voir les lignes directrices du CEPD sur les enquêtes administratives et les procédures disciplinaires: https://secure.edps.europa.eu/EDPSWEB/webdav/site/mySite/shared/Documents/Supervision/Guidelines/10-04-23_Guidelines_inquiries_FR.pdf.

¹⁵ Les lignes directrices abordent uniquement le traitement des formulaires de conflit d'intérêts, mais les mêmes principes (qualité des données, nécessité, etc.) sont fréquemment applicables au traitement ou, en particulier, à la publication du curriculum vitae («CV») des personnes travaillant pour une institution de l'Union.

¹⁶ En complément aux motifs de licéité examinés ci-après, pour certains experts, la licéité du traitement pourrait également s'appuyer sur l'article 5, point c), du règlement, selon lequel le traitement doit être nécessaire à l'exécution d'un contrat auquel la personne concernée est partie.

¹⁷ Voir, par exemple, l'article 37, paragraphe 1, du règlement fondateur de l'EFSA [règlement (CE) n° 178/2002 du 28 janvier 2002 établissant les principes généraux et les prescriptions générales de la législation alimentaire, instituant l'Autorité européenne de sécurité des aliments et fixant des procédures relatives à la sécurité des denrées alimentaires, JO L 31 du 1.2.2002], et l'article 19, paragraphe 2, du règlement fondateur de l'ECDC [règlement (CE) n° 851/2004 du 21 avril 2004 instituant un Centre européen de prévention et de contrôle des maladies, JO L 142 du 30.4.2004].

b) Personnes employées par les institutions de l'Union

Il existe une obligation légale pour les personnes employées par les institutions de l'Union qui sont visées par le statut des fonctionnaires. L'article 11, troisième alinéa, de ce statut dispose en effet qu'avant un recrutement, les institutions doivent examiner si le candidat a un intérêt personnel de nature à compromettre son indépendance ou tout autre conflit d'intérêt et le candidat doit remplir un formulaire spécifique à ce sujet. L'article 16, deuxième alinéa, du statut des fonctionnaires établit en outre une obligation similaire pour les anciens fonctionnaires qui se proposent d'exercer une activité professionnelle après la cessation de leurs fonctions.

Des obligations similaires prévalent pour les agents temporaires, les agents contractuels et les assistants parlementaires (les articles 11, 81 et 127 du RAAA font notamment référence aux articles 11 et 16 du statut des fonctionnaires). Pour les conseillers spéciaux, l'article 124 du RAAA mentionne simplement l'obligation de faire une DCI conformément à l'article 11 du statut des fonctionnaires.

c) Experts externes

Le règlement instituant une agence prévoit parfois l'obligation pour les experts externes d'établir une DI¹⁸.

A.2. Nécessité du traitement pour une mission effectuée dans l'intérêt public [article 5, point a), du règlement]

En l'absence d'obligation légale au sens de l'article 5, point b), du règlement, le principal motif de traitement de données à caractère personnel dans le cadre de DI/DCI réside dans l'article 5, point a), du règlement.

L'article 5, point a), cite deux éléments qui doivent être pris en considération pour déterminer si les opérations de traitement sont conformes au règlement:

- l'activité de traitement (en l'occurrence, la gestion de conflits d'intérêts ou l'application de règles de déontologie) correspond à une mission effectuée *dans l'intérêt public sur la base des traités ou d'autres actes législatifs adoptés sur la base des traités* (voir le point A.2.1 ci-après);
- les opérations de traitement doivent être *nécessaires à l'exécution de cette mission* (voir le point A.2.2 ci-après).

Le considérant 27 du règlement précise par ailleurs que les opérations en cause comprennent «*le traitement de données à caractère personnel nécessaires pour la gestion et le fonctionnement de ces institutions et organes*».

A.2.1 Base juridique

Le premier élément de l'article 5, point a), à savoir l'existence d'une base juridique au traitement, revêt une importance primordiale. De plus, il est également possible que

¹⁸ Voir, par exemple, l'article 37, paragraphes 2 et 3, du règlement instituant l'EFSA et l'article 19, paragraphes 2 et 3, du règlement instituant l'ECDC.

des données sensibles au sens de l'article 10 du règlement soient traitées (voir le point 3 ci-après), accentuant encore la nécessité d'une base juridique solide.

La base juridique peut être différente selon la catégorie des personnes travaillant pour une institution de l'Union.

a) Postes d'encadrement et politiques de haut niveau et membres du Parlement européen

Un acte législatif spécifique (règles spécifiques sur les conflits d'intérêts, par exemple) devrait être adopté ou les dispositions d'un acte législatif général (politique générale ou décision en matière de déontologie et de conflits d'intérêts, par exemple) devraient couvrir les activités de traitement des données à caractère personnel figurant dans les DI établies par les personnes concernées (y compris, le cas échéant, sur les membres de leur ménage).

Une décision contraignante d'une agence (décision du conseil d'administration, par exemple) constitue parfois la source de l'obligation d'établir une DI pour les titulaires de fonctions d'encadrement de haut niveau au sein de l'agence¹⁹. Cependant, à l'heure actuelle, un régime de traitement des données à caractère personnel n'est bien souvent que le fruit d'instruments non contraignants, et notamment de codes de conduite.

Les institutions de l'Union devraient faire en sorte qu'une base juridique contraignante appropriée soit adoptée et que le traitement des données à caractère personnel ne repose pas uniquement sur des instruments indicatifs.

b) Personnes employées par les institutions de l'Union

Le statut des fonctionnaires fournit, pour les personnes qui en relèvent, une base juridique pour la plupart des activités de traitement (étayée par le considérant 27 du règlement), en particulier à l'article 11 *bis* pour les déclarations d'intérêt des fonctionnaires en cours d'emploi²⁰.

De surcroît, l'article 57 du règlement financier contient des dispositions sur la DCI pour les acteurs financiers et les autres personnes participant à l'exécution et à la gestion du budget.

Pour les agents temporaires, les agents contractuels et les assistants parlementaires, les articles 11, 81 et 127 du RAAA font référence aux articles pertinents respectifs du statut des fonctionnaires. Pour les conseillers spéciaux, l'article 124 du RAAA mentionne l'article 11 *bis* du statut des fonctionnaires.

¹⁹ Si l'obligation de fournir une DI est inscrite dans le règlement instituant l'agence, il s'agit d'une obligation légale au sens de l'article 5, point b), du règlement. Voir le point A.1 plus haut.

²⁰ Voir également l'article 11, deuxième alinéa, pour les dons, l'article 12 *ter* pour les activités extérieures et l'article 13 pour la déclaration d'activité lucrative d'un conjoint. À l'inverse des articles 11 et 16, deuxième alinéa, du statut des fonctionnaires (voir le point A.1 plus haut), ces dispositions n'établissent pas d'obligation légale de présenter une DI et elles n'entrent donc pas dans le champ d'application de l'article 5, point b), du règlement.

En outre, les institutions de l'Union ont souvent adopté spécifiquement des dispositions d'application, des mesures administratives ou des politiques internes portant en particulier sur les conflits d'intérêts. Ces instruments juridiques supplémentaires régissent les modalités, la fréquence et les procédures relatives aux déclarations à présenter.

Pour toutes les autres personnes employées par les institutions de l'Union qui ne sont pas soumises au statut des fonctionnaires, une base juridique spécifique est indispensable pour permettre le traitement de leurs données à caractère personnel. C'est notamment le cas pour les END, le personnel intérimaire ou les stagiaires employés par une institution de l'Union, ainsi que pour les membres du personnel d'institutions qui ont leur propre règlement du personnel. Les dispositions sur le traitement des données à caractère personnel figurant dans les DI/DCI peuvent également être intégrées dans un acte législatif général (décision générale du directeur exécutif d'une agence, par exemple).

c) Experts externes

Un instrument législatif spécifique (règles spécifiques sur les conflits d'intérêts, par exemple) devrait organiser la gestion des conflits d'intérêts, y compris pour les éventuels membres du ménage, par rapport aux DI. Il pourrait s'agir soit d'un instrument juridique distinct sur le traitement des DI qui couvre également les experts externes, soit d'un instrument spécifique à cette fin²¹.

A.2.2 *Nécessité*

En ce qui concerne le deuxième élément de l'article 5, point a), du règlement, il y a lieu d'analyser la nécessité du traitement de données à caractère personnel, qui dépend des fonctions effectivement exercées par les personnes travaillant pour une institution de l'Union. Le traitement a pour but de préserver l'indépendance de l'institution concernée en garantissant l'impartialité de ces personnes. Il peut être considéré d'une manière générale que les opérations de traitement exécutées dans le cadre de la procédure de DI/DCI constituent une mesure importante pour assurer cette indépendance et, partant, qu'elles servent manifestement l'intérêt public.

Un équilibre doit néanmoins être établi entre l'importance des obligations relatives à la déontologie et l'indépendance et l'atteinte potentielle au respect de la vie privée des personnes concernées, qui n'ont pas nécessairement de lien direct avec une institution de l'Union. Cet équilibre diffère d'une personne concernée à l'autre. Divers critères, tels que la fonction, le rôle et l'influence potentielle des personnes qui interviennent directement dans les prises de décisions, entrent en ligne de compte. À cet égard, les institutions doivent être sélectives et uniquement traiter des données à caractère personnel lorsque les responsabilités des personnes concernées le justifient.

a) Postes d'encadrement et politiques de haut niveau et membres du Parlement européen

²¹ Si l'obligation de fournir une DI est inscrite dans le règlement instituant l'agence, il s'agit d'une obligation légale au sens de l'article 5, point b), du règlement. Voir le point A.1 plus haut.

La position de cette catégorie de personnes requiert la plus grande impartialité dans l'accomplissement de leurs tâches, justifiant de ce fait l'obligation pour elles de déclarer leurs intérêts. La nécessité peut donc aisément être démontrée. Pour ces postes, la présentation d'une DI à intervalles réguliers consolidera également la confiance dans les institutions de l'Union en ce que l'existence de procédures destinées à déceler les conflits d'intérêts témoigne d'une culture d'intégrité.

b) Personnes employées par les institutions de l'Union

L'absence de conflit d'intérêts doit être préservée tout au long de la durée de l'emploi pour toutes les personnes employées par les institutions de l'Union qui détiennent un pouvoir décisionnel ou la possibilité de rédiger, d'infléchir ou de modifier des actes législatifs ou des décisions.

Aux termes de l'article 11 *bis* du statut des fonctionnaires, les personnes couvertes par ce statut sont tenues de déclarer spontanément tout conflit d'intérêts. Dans un tel cas, l'initiative émanant de la personne concernée elle-même, il ne saurait être question d'une marge de manœuvre de l'institution de l'Union quant à la nécessité du traitement. Cette procédure n'a pas pour objectif d'examiner si la personne est bien indépendante ou impartiale, mais plutôt de déterminer si elle a ou a eu des activités ou des intérêts susceptibles de compromettre son indépendance et, dans cette éventualité, de permettre à l'autorité investie du pouvoir de nomination de prendre les mesures appropriées.

Pour les autres personnes qui sont employées par les institutions de l'Union, mais ne relèvent pas du statut des fonctionnaires (comme les END et les membres d'institutions qui possèdent leur propre règlement du personnel), l'obligation de présenter périodiquement une DI/DCI (une fois par an, par exemple) et le traitement connexe de leurs données à caractère personnel par les institutions de l'Union pourraient se justifier dans les fonctions impliquant un risque particulier de conflit d'intérêts. La nécessité d'une déclaration et de son traitement par les institutions de l'Union à intervalles réguliers doit en définitive être analysée à la lumière de la fonction des personnes concernées ou du domaine d'activité essentiel de l'institution concernée. Elle doit être démontrée pour toutes les catégories d'agents qui doivent présenter une telle déclaration périodique. Il est notamment permis de s'interroger sur le caractère opportun de présenter régulièrement une DI/DCI pour les personnes qui n'exercent aucune influence sur les décisions ou les avis scientifiques d'une manière générale. Pour les personnes ne disposant pas, dans leurs attributions officielles, d'un réel pouvoir décisionnel ou d'une capacité d'influencer des décisions ou des avis scientifiques (telles que les secrétaires, les agents d'assistance administrative, le personnel de bibliothèque ou les responsables des ressources humaines), la présentation de DI/DCI régulières ne paraît pas indispensable sur un plan général²².

²² Le risque, pour les personnes dépourvues d'influence réelle sur les décisions des institutions de l'Union, tient à ce qu'elles pourraient divulguer des informations si elles ont des liens (actuels ou antérieurs) avec une entité de nature à donner lieu à un conflit d'intérêts. Dans ce contexte, il importe toutefois de souligner que les règles en matière de conflits d'intérêts ne sont pas destinées à prévenir les éventuelles fuites d'informations imputables à ces personnes. Tous les fonctionnaires et les agents sont soumis à l'obligation de secret professionnel et doivent s'abstenir de toute divulgation non autorisée (article 17 du statut des fonctionnaires et articles 11 et 81 du RAAA). Les mêmes principes s'appliquent également aux autres collaborateurs des institutions de l'Union (END, stagiaires, etc.).

c) Experts externes

Les experts externes peuvent disposer d'une influence et de pouvoirs considérables dans les processus décisionnels européens en soumettant des avis et des conseils scientifiques. C'est d'autant plus vrai pour les membres de commissions ou de panels chargés d'autoriser ou d'approuver des produits ou services pour certaines agences (dans le domaine pharmaceutique ou alimentaire, par exemple). La présentation régulière d'une DI (une fois par an, au début de chaque réunion d'experts, par exemple) semble par conséquent justifiée pour ces experts. L'existence dans une institution de l'Union d'une procédure destinée à déceler les conflits d'intérêts dans ce cadre constitue par ailleurs le signe d'une culture soucieuse de l'intégrité et de la confiance du public.

B. Publication

Dans certains cas, la publication de déclarations pourrait être nécessaire afin de garantir que les institutions de l'Union œuvrent dans l'intérêt de l'Union européenne. Cet impératif s'accompagne d'enjeux particuliers, qui seront examinés ci-après.

Par ailleurs, les institutions de l'Union peuvent recevoir des demandes d'accès du public aux documents tels que les DI, les DCI ou les décisions arrêtées sur cette base sur le fondement du règlement n° 1049/2001²³ (de la part de journalistes ou d'entreprises s'intéressant aux décisions prises par l'Union, par exemple). Étant donné que ces déclarations contiennent des données à caractère personnel sur les personnes travaillant pour les institutions de l'Union et, potentiellement, d'autres personnes, les institutions de l'Union doivent examiner la possibilité d'exception prévue à l'article 4, paragraphe 1, point b), du règlement n° 1049/2001 et les règles en matière de protection des données deviennent intégralement applicables²⁴. À propos des demandes d'accès du public de ce type, veuillez consulter le document de référence du CEPD sur l'accès du public aux documents contenant des données à caractère personnel après l'arrêt rendu dans l'affaire *Bavarian Lager*²⁵.

B.1. Obligation légale [article 5, point b), du règlement]

La publication des déclarations peut s'appuyer sur une obligation légale au sens de l'article 5, point b), du règlement. Une telle obligation légale n'existe que si la publication des données à caractère personnel est prescrite par un acte juridique d'un rang supérieur (le TFUE ou le règlement fondateur d'une agence, par exemple). Cette condition peut notamment être remplie pour les postes d'importance essentielle, tels que les membres du conseil d'administration, du conseil des régulateurs, de commissions ou de panels scientifiques d'une agence. Le législateur doit alors en principe effectuer une pondération équilibrée entre les intérêts en jeu²⁶.

²³ Règlement (CE) n° 1049/2001 du 30 mai 2001 du Parlement européen et du Conseil relatif à l'accès du public aux documents du Parlement européen, du Conseil et de la Commission, JO L 145 du 31.5.2001.

²⁴ Affaire C-28/08 P, *Bavarian Lager*, point 63.

²⁵ Publié sur le site du CEPD:
https://secure.edps.europa.eu/EDPSWEB/webdav/shared/Documents/EDPS/Publications/Papers/Ba ckgroundP/11-03-24_Bavarian_Lager_FR.pdf.

²⁶ Voir notamment les affaires jointes C-92/09 et C-93/09, *Volker und Markus Schecke et Eifert*, points 72 à 88.

Le statut des fonctionnaires ne prévoit pas la publication des DI.

Si la publication est fondée sur l'article 5, point b), du règlement, la personne concernée n'a pas le droit de s'y opposer sur la base de l'article 18 du règlement (voir le point 8).

B.2.Nécessité du traitement pour une mission effectuée dans l'intérêt public [article 5, point a), du règlement]

En l'absence d'obligation légale, la publication de données à caractère personnel peut être autorisée, conformément à l'article 5, point a), du règlement, dans la mesure où elle est nécessaire à l'exécution d'une mission effectuée dans l'intérêt public (voir le point B.2.2 ci-après) sur la base des traités instituant l'Union européenne ou d'autres actes législatifs adoptés sur la base de ces traités (voir le point B.2.1 ci-après).

B.2.1 Base juridique

Un instrument législatif approprié (décision ou politique adoptée à l'échelon requis, par exemple) devrait définir expressément les motivations et les modalités de la publication des déclarations et désigner une base juridique pour cette publication. Cette exigence est particulièrement pertinente sachant que la publication est susceptible d'affecter plus en profondeur la vie privée des personnes concernées. D'une manière générale, la base juridique qui sous-tend l'existence de procédures relatives aux déclarations se rapportant à la gestion des conflits d'intérêts, telles qu'elles ont été mentionnées plus haut (point A.2.1), peut également inclure la base juridique de la publication pour autant qu'elle soit adoptée à l'échelon requis et qu'elle soit d'une qualité juridique suffisante. En pratique, les considérations qui s'appliquent à cet égard sont similaires à celles qui entourent le cas d'une obligation légale.

B.2.2 Nécessité

En outre, la simple existence d'une base juridique sous-jacente à la publication ne suffit pas. La publication doit en plus être réellement nécessaire pour être conforme à l'article 5, point a), du règlement. Cette condition serait satisfaite si la finalité de la publication consistait à garantir l'indépendance des institutions de l'Union en permettant au grand public d'opérer un contrôle. Les institutions de l'Union doivent mettre en balance les différents intérêts en jeu. Ce faisant, elles doivent prendre en considération le principe de l'ouverture et les principes de bonne gouvernance, tels qu'ils sont scellés dans les traités (voir notamment l'article 15 TFUE), et en même temps, obéir aux droits fondamentaux au respect de la vie privée et à la protection des données scellés aux articles 7 et 8 de la charte européenne des droits fondamentaux et à l'article 16 TFUE.

Dans cette recherche d'équilibre, l'examen des autres solutions possibles occupe une place importante. Pour certains postes, il pourrait être indispensable de permettre l'exercice d'un contrôle par les pairs et le grand public, tandis que pour d'autres, la publication des données à caractère personnel ne serait pas proportionnée. En conséquence, la nécessité de la publication au sens de l'article 5, point a), du

règlement, doit être analysée pour chaque catégorie et chaque fonction de personnes travaillant pour les institutions de l'Union. Les institutions de l'Union doivent établir un équilibre entre les intérêts en jeu, notamment les impératifs d'indépendance et de confiance des citoyens et la nécessité de protéger le droit des personnes concernées au respect de la vie privée (voir également les considérations sur la qualité des données, dans la perspective de la nécessité et de la proportionnalité, au point 4).

Lorsqu'il existe une obligation légale [article 5, point b), du règlement] imposant à une institution de publier les DI de certaines catégories de personnes et que cette institution souhaite étendre la publication à d'autres catégories, elle doit procéder à une analyse encore plus minutieuse de la condition de nécessité prévue à l'article 5, point a), du règlement. En effet, il est présumé dans un tel cas que la publication n'est pas nécessaire, excepté si l'institution peut démontrer qu'elle l'est, par exemple, eu égard aux fonctions ou à l'activité principale de la catégorie de personnes en question²⁷.

Dans tous les cas, les institutions de l'Union doivent documenter la manière dont elles ont instauré un équilibre entre la publication et les considérations de protection des données (décisions motivées, etc.).

a) Postes d'encadrement et politiques de haut niveau et membres du Parlement européen

Un degré supérieur d'ouverture est attendu pour les actes publics d'une personnalité publique ou politique ou les informations se rapportant uniquement aux activités professionnelles de la personne concernée²⁸, en particulier, parmi les commissaires, les membres de la Cour des comptes, les députés et les directeurs exécutifs d'agences. Le même raisonnement prévaut pour les conseils d'administration et de surveillance d'agences. La publication des déclarations faites par ces personnes paraît nécessaire et proportionnée pour assurer la confiance de la population.

À cet égard, les institutions de l'Union devraient élaborer des actes législatifs adéquats, définissant les politiques et instaurant une présomption de transparence pour les données à caractère personnel des personnes occupant ce type de fonctions.

b) Personnes employées par les institutions de l'Union

La nécessité de publier les déclarations établies par toutes les personnes employées par une institution de l'Union (sur le site web de l'institution ou dans un registre public accessible dans ses locaux) est contestable. Les institutions doivent examiner la nécessité de la publication pour chaque catégorie et chaque fonction, y compris à la lumière de leurs activités de base. Dans ce contexte, la mise en équilibre des intérêts pourrait pencher en faveur de la publication des DI, des DCI ou des décisions reposant sur ces informations pour certains postes impliquant un pouvoir décisionnel, par

²⁷ Il peut par exemple être considéré que les fonctionnaires d'un organisme national de réglementation présentent un risque moindre que les chercheurs bénéficiant d'un financement de sociétés médicales.

²⁸ Voir également le document de référence du CEPD «Accès du public aux documents contenant des données à caractère personnel après l'arrêt rendu dans l'affaire *Bavarian Lager*» (voir la note de bas de page 25).

exemple, pour les travailleurs du secteur privé qui accèdent à un poste éminent dans une institution ou les anciens agents de haut niveau qui passent dans le secteur privé (phénomène de «*pantouflage*»)²⁹. Pour les fonctionnaires et les administrateurs ordinaires et les agents qui n'exercent aucune influence dans les mécanismes décisionnels ou les conseils (scientifiques) adressés aux institutions de l'Union, comme les agents d'assistance administrative, les responsables des ressources humaines et les autres collaborateurs administratifs sans fonctions opérationnelles, la publication des déclarations ne paraît pas proportionnée³⁰.

c) Experts externes

Il peut arriver qu'une institution de l'Union ne possède pas en son sein les connaissances spécialisées requises pour détecter un conflit d'intérêts potentiel et qu'elle doive donc faire appel à une analyse extérieure complémentaire. Les experts externes, notamment dans les agences, prennent ou influencent couramment des décisions sur l'autorisation de certains produits, des mesures, l'octroi de financements européens, la sélection de projets, etc. Eu égard à l'importance de leurs missions et de leurs pouvoirs, la balance des intérêts pourrait pencher en faveur de la publication de leur DI afin que leurs pairs et les citoyens puissent contrôler leur indépendance. Les personnes actives dans le même domaine de spécialisation que ces experts fournissent ainsi fréquemment un contrôle ou un contrepoids indispensable et constituent un garde-fou complémentaire quant à l'indépendance des experts et donc, au final, quant au bien-fondé des décisions prises par les institutions de l'Union.

De surcroît, de nombreux experts externes ne travaillent qu'occasionnellement pour les institutions de l'Union et exercent en parallèle d'autres activités professionnelles, dans leur domaine de spécialisation, qui pourraient éventuellement influencer leur travail pour les institutions de l'Union. Le risque de conflit d'intérêts pourrait par conséquent être jugé plus élevé.

Enfin, étant donné que les décisions fondées sur les travaux de ces conseillers et experts peuvent entraîner des conséquences directes pour les citoyens européens (santé, alimentation, sécurité, etc.), la publication des noms des experts concernés peut contribuer à garantir la confiance de la population dans les rouages décisionnels européens. Il convient toutefois d'examiner au cas par cas si cette publication est proportionnée, en tenant également compte des tâches remplies par les experts.

²⁹ Voir à ce sujet l'article 16, troisième alinéa, du statut des fonctionnaires, qui interdit en principe aux anciens membres du personnel d'encadrement supérieur, pendant les douze mois suivant la cessation de leurs fonctions, d'entreprendre une activité de lobbying ou de défense d'intérêts vis-à-vis du personnel de leur ancienne institution pour le compte de leur entreprise, de leurs clients ou de leurs employeurs concernant des questions qui relevaient de leur compétence pendant leurs trois dernières années de service, ainsi que l'article 16, quatrième alinéa, qui ajoute que les institutions doivent publier, «chaque année, des informations sur la mise en œuvre du troisième alinéa, y compris une liste des cas examinés». Voir également le projet de recommandation du Médiateur européen du 22 septembre 2014: <http://www.ombudsman.europa.eu/fr/cases/draftrecommandation.faces/fr/56216/html.bookmark>

³⁰ Il peut cependant être nécessaire d'accorder au public l'accès à une déclaration d'intérêts à la suite d'une demande d'accès du public aux documents introduite sur la base du règlement n° 1049/2001, dans les conditions établies dans cet acte.

B.3. Consentement [article 5, point d), du règlement]

Il ne peut être envisagé d'appliquer l'article 5, point d), du règlement, qui concerne le consentement indubitable de la personne concernée, comme base juridique pour la publication des données extraites des déclarations se rapportant à la gestion des conflits d'intérêts. Aux termes de l'article 2, point h), du règlement, le consentement de la personne concernée désigne «*toute manifestation de volonté, libre, spécifique et informée*» par laquelle cette personne accepte le traitement de ses données. Le consentement est discutabile dans le contexte d'un emploi, car, souvent, il ne peut être considéré qu'il a été donné librement³¹. Pour les personnes employées par les institutions de l'Union, il n'est donc pas recommandé d'utiliser le consentement comme base de traitement. S'agissant des experts externes, il est également discutabile que le consentement soit donné librement puisque la personne concernée n'a pas réellement le choix si elle souhaite être admissible en qualité d'expert.

3. Traitement portant sur des catégories particulières de données

A. Collecte et analyse des déclarations

Les données à caractère personnel traitées à la suite des déclarations relatives à la gestion des conflits d'intérêts peuvent comprendre des catégories particulières de données. Les informations sur les activités extérieures ou les emplois précédents pourraient ainsi mentionner un engagement dans un parti politique, une association professionnelle ou une église locale, révélant des opinions politiques, des convictions religieuses ou philosophiques ou une appartenance syndicale. Certains formulaires de déclaration demandent par ailleurs aussi des renseignements sur les activités professionnelles du conjoint, du partenaire ou des autres membres du ménage, y compris leur nom. Outre l'atteinte qu'elles causeraient inévitablement à leur vie privée, ces informations pourraient également révéler par la même occasion l'orientation sexuelle des personnes concernées.

Le règlement établit des dispositions spécifiques pour les catégories de données qui, par nature, sont réputées enfreindre les libertés et droits fondamentaux³². L'interdiction de traiter de telles données est néanmoins levée si une justification en ce sens figure à l'article 10, paragraphe 2 ou 3, du règlement.

En vertu de l'article 10, paragraphe 2, point a), du règlement, le consentement ne peut constituer une base juridique valable pour le traitement de ces catégories particulières de données (voir le point B.3 plus haut).

L'article 10, paragraphe 2, point b), du règlement prévoit que le traitement de catégories particulières de données peut être justifié s'il est «*nécessaire afin de respecter les obligations et les droits spécifiques du responsable du traitement en*

³¹ Voir l'avis 15/2011 du GT art. 29 sur la définition du consentement, adopté le 13 juillet 2011, et l'avis 8/2001 du GT art. 29 sur le traitement des données à caractère personnel dans le contexte professionnel, adopté le 13 septembre 2001.

³² L'article 10, paragraphe 1, du règlement dispose: «*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*».

matière de droit du travail, dans la mesure où il est autorisé par les traités (...) ou d'autres actes législatifs adoptés sur la base de ces traités». L'obligation légale visée à l'article 5, point b), du règlement ou la base juridique visée à l'article 5, point a), du règlement (selon les circonstances³³ qui sont pertinentes en l'espèce) impose à ces personnes l'obligation de déclarer leurs intérêts et de fournir à leur autorité de nomination, leur hiérarchie ou leur conseil les informations permettant de déceler tout conflit d'intérêts potentiel. Dans ce contexte, le traitement de catégories particulières de données peut être nécessaire pour satisfaire à cette obligation.

B. Publication

S'il est manifestement incontournable pour les institutions de l'Union de traiter des données sensibles si elles sont pertinentes pour procéder à une analyse interne de tout conflit d'intérêts potentiel, mais une plus grande rigueur doit être appliquée en ce qui concerne la publication de données de ce type sur l'internet ou dans un registre public.

Seul le traitement des données sensibles qui est strictement nécessaire pour respecter les obligations existantes en matière de droit du travail échappe à l'interdiction générale de traiter de telles données établie à l'article 10, paragraphe 1, du règlement. Cela n'inclut généralement pas la publication externe des données concernées, excepté si elle est expressément prévue par la base juridique et qu'elle est proportionnée. Les institutions de l'Union devraient donc, préalablement à la publication, expurger les DI, les DCI ou les décisions prises sur leur base des données à caractère personnel sensibles afin d'empêcher leur divulgation publique, excepté si elle est nécessaire aux fins du contrôle public et après l'instauration d'un équilibre entre les intérêts en jeu (position de la personne travaillant pour une institution de l'Union, sensibilité du poste, etc.).

4. Qualité des données

A. Collecte et analyse des déclarations

A.1. Adéquation, pertinence et proportionnalité

Les institutions de l'Union doivent limiter au strict nécessaire les informations traitées dans les DI/DCI. Il s'agit du meilleur moyen d'assurer que les informations soient adéquates, pertinentes et non excessives³⁴.

Les institutions de l'Union utilisent fréquemment des formulaires spécifiques pour les DI/DCI, lesquels doivent parfois être complétés à intervalles réguliers (chaque année, par exemple). Dans ces formulaires, l'énoncé de questions précises sur les différents intérêts évite que la personne travaillant pour une institution de l'Union ne divulgue des données non pertinentes, sachant que les questions ouvertes et trop larges peuvent conduire à la communication d'informations excessives par les personnes concernées ou en leur nom.

³³ Voir le point 2 «Licéité des opérations de traitement de données» plus haut.

³⁴ Article 4, paragraphe 1, point c), du règlement.

S'agissant de leur étendue, les informations à fournir devraient se limiter aux activités qui ont un lien avec les missions et les compétences spécifiques de l'institution concernée. Les questions sur le parcours professionnel antérieur pourraient ainsi être limitées aux activités liées à la compétence de l'institution ou de son entité organisationnelle pertinente ou aux fonctions et attributions de la personne travaillant pour l'institution. Si les questions sur les différents intérêts restent trop imprécises, des informations non pertinentes et superflues pourraient être récoltées sur les personnes concernées et traitées par les institutions de l'Union, au mépris du principe de minimisation des données.

Selon la fonction de la personne travaillant pour une institution de l'Union, les catégories de données pertinentes pour une DI peuvent être:

- le nom,
- le numéro personnel,
- le poste de travail,
- les coordonnées professionnelles,
- les emplois précédents ou actuels,
- la propriété ou les autres investissements, y compris les actions,
- l'appartenance à un organe ou à une entité de direction,
- les financements perçus (pour la recherche),
- les droits de propriété intellectuelle,
- l'appartenance, la fonction ou l'affiliation à des organisations, des organes ou des clubs.

Les informations suivantes ne sont généralement pas pertinentes aux fins d'une DI/DCI et sont donc excessives:

- la photo,
- la nationalité,
- la date et le lieu de naissance,
- le domicile.

Dans le droit fil du principe de minimisation des données, pour les informations demandées sur les participations financières et les actions détenues dans des sociétés, un nombre ou un pourcentage minimal d'actions pourrait être fixé de façon à ce que les participations mineures non pertinentes ou les actions détenues par le biais d'un fonds de placement général puissent être ignorées.

S'agissant des informations sur les activités professionnelles du conjoint ou du partenaire d'une personne travaillant pour une institution de l'Union³⁵, il n'est généralement pas nécessaire de traiter des données concernant le nom de ce conjoint ou de ce partenaire. Les formulaires pourraient en outre faire référence aux «membres du ménage» de manière à prévenir la divulgation potentielle d'informations sensibles sur l'orientation sexuelle conformément à l'article 10, paragraphe 1, du règlement. Un autre moyen de limiter le traitement de données non pertinentes consiste dans la possibilité de choisir la nature de l'activité concernée dans une liste déroulante.

³⁵ En ce qui concerne les personnes soumises au statut des fonctionnaires, l'article 13 de ce statut couvre uniquement les conjoints.

Les mêmes principes s'appliquent aux DI orales (demandées aux experts au début d'une réunion d'un comité scientifique, par exemple). Les institutions de l'Union devraient faire en sorte que si ces déclarations sont consignées dans le compte rendu de la réunion, les informations transcrites soient adéquates, pertinentes et non excessives aux fins de la gestion des conflits d'intérêts.

Pour ce qui est de l'étendue temporelle des informations qui doivent être fournies, les DI/DCI demandent souvent des renseignements sur les activités (professionnelles) antérieures. Les institutions de l'Union pourraient également limiter les informations relatives à ces intérêts à une certaine période (les cinq années précédentes, par exemple) afin d'éviter de recueillir des données trop anciennes et, partant, obsolètes.

A.2. Exactitude et actualité

Les données à caractère personnel doivent être «*exactes et, si nécessaire, mises à jour*», et «*toutes les mesures raisonnables [doivent être] 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*»³⁶.

Les personnes travaillant pour les institutions de l'Union fournissent généralement des données. Elles devraient toutefois également être en mesure de rectifier ou de supprimer à tout moment les données qui ne sont pas exactes ou complètes (voir le point 6 ci-après). À cet égard, le fait qu'elles aient la possibilité d'adapter leur déclaration annuellement ou de soumettre une nouvelle déclaration pourrait également contribuer à maintenir les données à jour et exactes et, par conséquent, à améliorer leur qualité.

La détection d'un éventuel conflit d'intérêts est facilitée si les données sont exactes et à jour.

B. Publication

Lors de la publication de DI, de DCI ou de décisions prises sur leur base, les données publiées devraient être rigoureusement limitées à ce qui est nécessaire pour assurer la transparence. En particulier, les coordonnées des personnes travaillant pour les institutions de l'Union ne devraient pas apparaître dans les versions publiées. Les données sensibles ne devraient en outre être publiées qu'en cas de nécessité absolue eu égard à la nature de la fonction de la personne concernée. Enfin, les informations sur les activités du conjoint ou du partenaire devraient seulement être publiées si elles ont un lien avec les activités professionnelles des personnes travaillant pour une institution de l'Union.

³⁶ Article 4, paragraphe 1, point d), du règlement.

5. Conservation des données

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*».

Il est difficile de déterminer au préalable la longueur d'une durée de conservation normale, car elle est conditionnée, entre autres, par les différentes fonctions exercées et la nécessité de justifier les décisions prises à un stade ultérieur (y compris, le cas échéant, après que la personne concernée a quitté l'institution de l'Union). Pour respecter l'article 4, paragraphe 1, point e), du règlement, la durée de conservation doit toutefois être justifiée dans chaque cas par la finalité du traitement (initial ou ultérieur).

La durée de conservation requise dépend en dernier ressort de la nature de la fonction et de la sensibilité de l'activité exercée. Les critères suivants peuvent être pertinents pour déterminer cette durée: la fin du mandat ou du contrat de la personne travaillant pour les institutions de l'Union, la durée de l'autorisation d'un produit dans laquelle l'expert a été impliqué, les recours juridiques possibles contre les décisions prises par l'expert externe, les objectifs d'audit et de contrôle et la décharge budgétaire³⁷.

Pour les personnes employées par les institutions de l'Union, les DI/DCI font généralement partie du dossier personnel (en particulier pour les déclarations émises avant le recrutement). Cela ne signifie toutefois pas que la même durée de conservation doit s'appliquer au dossier personnel et à ces documents. Étant donné que la pertinence d'une DI/DCI au moment de la prise de fonction peut être limitée dans le temps, seule une durée de conservation plus courte peut être justifiée.

6. Droits d'accès et rectification

L'article 13 du règlement établit un droit d'accès et les modalités de son exercice à la demande de la personne concernée³⁸.

Les personnes concernées ont en outre le droit de faire rectifier sans délai des données à caractère personnel inexactes ou incomplètes en application de l'article 14 du règlement.

Le droit d'accès prévu à l'article 13 s'applique à toutes les données à caractère personnel traitées aux fins des DI/DCI (collectées dans ces déclarations ou dans des informations provenant d'autres sources). Cet accès doit être accordé sur simple demande (excepté si la personne concernée peut accéder directement aux données par voie électronique). Les institutions de l'Union peuvent mettre en place un système de réexamen régulier par les personnes concernées afin de maintenir les données à jour et

³⁷ Le CEPD a par exemple accepté une durée de conservation de cinq ans à compter de la fin d'un mandat ou d'un contrat.

³⁸ Voir également les lignes directrices du CEPD sur les droits des individus concernant le traitement des données à caractère personnel du 25 février 2014. (https://secure.edps.europa.eu/EDPSWEB/webdav/site/mySite/shared/Documents/Supervision/Guidelines/14-02-25_GL_DS_rights_FR.pdf).

de rectifier les données inexactes ou incomplètes. Les personnes travaillant pour les institutions de l'Union qui ont accès à leur DI en ligne peuvent dans une large mesure exercer directement leurs droits d'accès et de rectification.

Les institutions de l'Union doivent également accorder des droits d'accès et de rectification aux personnes concernées autres que les personnes travaillant pour elles, notamment au conjoint, au partenaire ou aux membres du ménage de ces personnes dont des données à caractère personnel sont traitées dans ces déclarations.

7. Information de la personne concernée

Étant donné que le traitement de leurs données à caractère personnel peut se répercuter sur leur vie privée, il est primordial que les institutions de l'Union communiquent des informations détaillées aux personnes concernées. Dans le droit fil de l'approche proactive proposée par le CEPD³⁹, ces informations devraient aller au-delà de celles mentionnées aux articles 11 et 12 du règlement.

Les institutions de l'Union devraient également informer les personnes concernées sur (a) le fait que des données à caractère personnel sont traitées et, le cas échéant, publiées et (b) le cadre légal de ce traitement, y compris les modalités du traitement et les conséquences des déclarations, ainsi que le droit des personnes concernées de s'opposer à ce traitement (voir le point 8 ci-après).

A. Collecte et analyse des déclarations

Les articles 11 et 12 du règlement dressent une liste d'éléments dont les personnes concernées doivent obligatoirement être informées au moment de la collecte des données afin d'assurer la transparence et la loyauté du traitement. L'article 11 s'applique lorsque les données sont collectées auprès de la personne concernée, tandis que l'article 12 énonce les exigences applicables dans le cas où les données n'ont pas été collectées directement auprès de la personne concernée.

Dans le domaine étudié, les dispositions pertinentes sont principalement celles de l'article 11 du règlement car la plupart des données proviennent directement de la personne travaillant pour une institution de l'Union. L'article 12 est cependant applicable pour ce qui est des données à caractère personnel sur le conjoint, le partenaire ou les membres du ménage des personnes travaillant pour les institutions de l'Union. Les informations mentionnées dans cet article doivent alors être fournies au plus tard au moment où les données sont divulguées pour la première fois.

Idéalement, les informations destinées aux personnes travaillant pour les institutions de l'Union doivent être consignées dans une déclaration de confidentialité générale mise à leur disposition, comprenant la liste des informations requises conformément aux articles 11 et 12 du règlement. Cette déclaration doit être accessible au moment de compléter le formulaire et annexée à l'énoncé de la politique en matière de protection des données lorsque cela semble opportun, ou sur le site web de l'institution concernée. Il peut également être utile d'indiquer dans l'avis de vacance, l'appel aux manifestations d'intérêt ou les premières lettres adressées aux experts que les

³⁹ Voir la note de bas de page 25.

candidats retenus devront compléter une DI/DCI (qui pourra par ailleurs également être publiée).

Lorsque des personnes travaillant pour les institutions de l'Union fournissent des informations sur leur conjoint, leur partenaire ou les membres de leur ménage, le responsable du traitement doit également informer ces personnes du traitement de données à caractère personnel les concernant.

L'article 12, paragraphe 2, dispose toutefois que l'obligation d'information ne s'applique pas lorsque l'information se révélerait impossible ou impliquerait des efforts disproportionnés de la part du responsable du traitement, par exemple, si les personnes concernées sont trop nombreuses ou si leurs coordonnées ne sont pas disponibles. Dans de tels cas, il pourrait être prévu de publier une déclaration de confidentialité sur le site web de l'institution de l'Union concernée au lieu d'informer directement les personnes concernées. En complément, les déclarations pourraient comporter des instructions enjoignant aux personnes travaillant pour les institutions de l'Union d'informer leur conjoint, leur partenaire et les membres de leur ménage que l'institution concernée traitera des données à leur sujet et qu'ils peuvent obtenir de plus amples informations sur son site web.

B. Publication

Les personnes travaillant pour les institutions de l'Union dont les déclarations sont publiées doivent être dûment informées que les données à caractère personnel figurant dans leurs déclarations sont rendues publiques.

En conséquence, dans le droit fil de l'approche proactive du CEPD⁴⁰, il convient que les institutions de l'Union apprécient la nature publique éventuelle des déclarations et signalent le plus tôt possible aux personnes concernées (c'est-à-dire préalablement ou au moins simultanément à la collecte de leurs données) dans quelle mesure le traitement pourrait comprendre leur divulgation.

En conséquence, les personnes travaillant pour les institutions de l'Union devraient être informées avant que leurs données à caractère personnel soient divulguées pour la première fois. Elles ont par ailleurs le droit de s'opposer à cette divulgation pour des raisons impérieuses et légitimes conformément à l'article 18 du règlement (voir le point 8 ci-après).

8. Droit d'opposition

Une personne concernée a le droit de s'opposer «à tout moment, pour des raisons impérieuses et légitimes tenant à sa situation particulière», à ce que ses données à caractère personnel fassent l'objet d'un traitement⁴¹, excepté lorsque le traitement est effectué pour satisfaire à une obligation légale conformément à l'article 5, point b), du règlement.

⁴⁰ Voir la note de bas de page 25.

⁴¹ Article 18 du règlement.

Étant donné la possibilité de publication des données à caractère personnel fournies par les personnes travaillant pour les institutions de l'Union dans des DI/DCI ou des décisions sur des conflits d'intérêts, ou d'octroi d'un accès à ces données, le droit d'opposition revêt une importance essentielle.

Au sujet de la publication, les personnes concernées devraient être informées à un stade précoce, et au plus tard au moment de la collecte des données, de la possibilité que leurs données soient publiées et de leur droit de s'y opposer sur la base de raisons impérieuses et légitimes conformément à l'article 18 du règlement⁴². La fourniture d'informations aux personnes concernées avant que leurs données soient communiquées au public relève des exigences d'un traitement loyal [article 4, paragraphe 1, point a), du règlement]. Elle permet à ces personnes d'exercer le droit d'opposition que leur confère l'article 18 du règlement.

D'autre part, les conjoints, les partenaires et les membres du ménage ont également le droit de s'opposer à la publication de leurs données à caractère personnel (notamment d'informations sur leurs activités professionnelles) conformément à l'article 18 du règlement.

9. Nécessité d'un contrôle préalable

L'article 27, paragraphe 1, du règlement dispose que tous les «*traitements susceptibles de présenter des risques particuliers au regard des droits et libertés des personnes concernées du fait de leur nature, de leur portée ou de leurs finalités*» doivent faire l'objet d'un contrôle préalable du CEPD. D'après l'article 27, paragraphe 2, point b), du règlement, «*les traitements destinés à évaluer des aspects de la personnalité des personnes concernées, tels que leur compétence, leur rendement ou leur comportement*» sont susceptibles de présenter de tels risques.

Le CEPD a déjà réalisé dans le passé un certain nombre de contrôles préalables de traitements de données à caractère personnel se rapportant à des DI sur la base de l'article 27, paragraphe 2, point b), du règlement. En pratique, les éléments justificatifs fournis ont toutefois montré que les traitements ne sont le plus souvent pas destinés à évaluer des aspects de la personnalité des personnes concernées, mais qu'ils poursuivent l'objectif affiché d'assurer l'indépendance des institutions de l'Union. Il n'existe dans les traitements aucune intention d'évaluer des aspects de la personnalité des personnes concernées et l'opération consiste à analyser objectivement le conflit potentiel en question. Il s'agit donc d'une appréciation de la nature de certaines activités ou situations et de leur compatibilité avec la fonction des personnes concernées au sein de l'institution ou de l'organe de l'Union.

⁴² Au sujet des raisons impérieuses et légitimes, voir les pages 24 et 25 des lignes directrices du CEPD sur les droits des individus concernant le traitement des données à caractère personnel du 25 février 2014.
(https://secure.edps.europa.eu/EDPSWEB/webdav/site/mySite/shared/Documents/Supervision/Guidelines/14-02-25_GL_DS_rights_FR.pdf).

Dans ce contexte, la notion d'«aspects de la personnalité» utilisée à l'article 27, paragraphe 2, point b), du règlement doit être interprétée dans un sens restrictif⁴³. L'analyse des conflits d'intérêts potentiels dans un formulaire de DI/DCI n'équivaut pas à une évaluation de la personnalité des personnes travaillant pour les institutions de l'Union. Sous l'angle de cette interprétation, le traitement des déclarations relatives à la gestion des conflits d'intérêts n'est en principe pas soumis à un contrôle préalable conformément à l'article 27, paragraphe 2, point b), du règlement.

De plus, ainsi que cela a été indiqué plus haut, les procédures applicables en cas de non-respect des règles en matière de conflits d'intérêts (DI/DCI manquante ou incomplète ou non-respect des mesures d'atténuation d'un conflit, par exemple) ne sont pas comprises dans les présentes lignes directrices. Les fautes de ce type commises par des personnes travaillant pour les institutions de l'Union sont en général traitées par le biais de procédures disciplinaires, de procédures pour faute scientifique ou d'autres procédures prévues par l'acte législatif qui contient la politique relative aux conflits d'intérêts, qui sont la plupart du temps soumises à un contrôle préalable sur la base de l'article 27, paragraphe 2, point b), du règlement⁴⁴.

Enfin, si d'autres procédures soumises à un contrôle préalable comprennent également le traitement de DI/DCI (au cours de la procédure de recrutement, par exemple), il devrait être expliqué que ce traitement fait partie de la procédure en cause (mais il ne doit pas faire l'objet d'un contrôle préalable en tant que tel).

En conclusion, les traitements de déclarations relatives à la gestion des conflits d'intérêts ne sont d'ordinaire pas soumis à un contrôle préalable. Selon le même raisonnement, un contrôle préalable ne doit donc pas non plus être pratiqué sur les autres types de traitements relatifs à l'autorisation d'activités extérieures, de dons ou d'activités professionnelles postérieures au travail pour une institution de l'Union.

Il ne peut néanmoins être exclu que certaines institutions de l'Union appliquent une approche différente. En effet, lorsque la finalité réside bel et bien dans l'évaluation du comportement (actuel ou passé) d'une personne, le traitement doit faire l'objet d'un contrôle préalable.

De surcroît, le traitement de données à caractère personnel effectué dans des cas de non-respect des règles en matière de conflits d'intérêts, dans des procédures telles que des procédures disciplinaires, des procédures pour faute scientifique ou des procédures similaires prévues par l'acte législatif régissant la gestion des conflits d'intérêts pour les personnes qui ne sont pas couvertes par le statut des fonctionnaires, qui sont destinées à évaluer des aspects de la personnalité, et notamment le comportement d'une personne, doit être soumis à un contrôle préalable conformément à l'article 27, paragraphe 2, point b), du règlement.

⁴³ La version française de l'article 27, paragraphe 2, point b), renforce cette action, en mentionnant «des aspects de la personnalité». La version allemande contient également le terme «Persönlichkeit», qui renvoie à la personnalité des personnes concernées.

⁴⁴ Si la procédure pertinente prévoit qu'un expert soit exclu de la participation à un financement ultérieur, par exemple, l'article 27, paragraphe 2, point d), du règlement peut également offrir une base au contrôle préalable.

Dans le cas où un DPD notifie un traitement relevant du champ d'application des lignes directrices en vue d'un contrôle préalable, il convient qu'il se réfère aux lignes directrices. En complément du formulaire de notification, une lettre d'accompagnement devrait exposer les raisons pour lesquelles la notification s'impose et expliquer tout écart par rapport aux présentes lignes directrices.