



LE CONTRÔLEUR EUROPÉEN DE LA PROTECTION DES DONNÉES

WOJCIECH RAFAŁ WIEWIÓROWSKI
CONTRÔLEUR ADJOINT

M^{me} Martine LEPERT
Chef des ressources humaines
Fonds européen d'investissement (FEI)
37B, avenue J.F. Kennedy
L-2968 Luxembourg

Bruxelles, le 4 mars 2016
WW/ALS/sn/D(2016)0550
C 2014-0861, 2014-1065 & 2014-1067
Veuillez utiliser l'adresse edps@edps.europa.eu
pour toute correspondance.

Objet: Avis de contrôle préalable sur la sélection et le recrutement de personnel – dossiers 2014-0861, 2014-1065 et 2014-1067

Le 9 septembre 2014 et le 17 novembre 2014, le Contrôleur européen de la protection des données (ci-après le «CEPD») a reçu du délégué à la protection des données du Fonds européen d'investissement (ci-après le «FEI») trois notifications en vue d'un contrôle préalable au titre de l'article 27, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 45/2001 (ci-après le «règlement») concernant la sélection et le recrutement¹ de personnel.

Le CEPD a publié des orientations en matière de sélection et de recrutement de personnel² (ci-après les «orientations») fondées sur le statut des fonctionnaires de l'Union européenne et le régime applicable aux autres agents de l'Union européenne. Le FEI est soumis à son propre statut³ mais, dans la mesure où ce dernier est basé sur le statut des autres institutions de

¹ Recrutement externe de personnel du FEI (dossier 2014-0861), recrutement de non-agents du FEI (dossier 2014-1067) et constitution de jurys de sélection (dossier 2014-1065, qui concerne le recrutement de cadres supérieurs).

² [Orientations du CEPD concernant les opérations de traitement des données en matière de recrutement de personnel.](#)

³ http://www.eif.org/news_centre/publications/eif-staff-regs-at-01012009-final-version.pdf.

l'Union, et où les passages pertinents des deux statuts sont largement identiques, les orientations peuvent s'appliquer par analogie. Le présent avis est donc axé sur les aspects pour lesquels les opérations de traitement s'écartent des orientations ou sur les aspects qui doivent être améliorés. Dans la mesure où les trois notifications sont couvertes par les orientations, l'avis les aborde toutes.

Étant donné qu'il s'agit de contrôles préalables a posteriori, le délai de deux mois au terme duquel le CEPD doit rendre son avis n'est pas applicable. Les dossiers ont été traités dans les meilleurs délais possibles.

Analyse juridique

Motifs de contrôle préalable

Les motifs de contrôle préalable énoncés dans les notifications renvoient à l'article 27, paragraphe 2, points a), b) et d), du règlement⁴. Toutefois, seuls les paragraphes a) et b) sont pertinents dans le cas présent; en effet, le paragraphe d) vise les opérations de traitement telles que les listes noires et le gel des avoirs⁵.

Base juridique et licéité du traitement

Le FEI fait valoir qu'étant donné que les candidats présentent leur candidature pour des postes vacants et le processus qui s'ensuit sur une base volontaire, il peut être supposé qu'ils donnent leur consentement au traitement nécessaire des données à caractère personnel. Dans la mesure où la participation à la procédure de recrutement n'est pas obligatoire, le traitement est dès lors licite au titre de l'article 5, paragraphe d), du règlement.

Le CEPD considère que l'article 5, paragraphe d) ne devrait pas être applicable aux procédures de recrutement puisque le consentement n'est pas nécessairement indubitable et librement donné dans le contexte du recrutement. Néanmoins, les procédures de sélection sont nécessaires pour la gestion et le fonctionnement du FEI et le traitement est par conséquent licite au titre de l'article 5, paragraphe a), du règlement.

Qualité des données

Conformément à l'article 4, paragraphe 1, point c), du règlement, les données à caractère personnel doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées et pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement. Elles doivent aussi être exactes et, si nécessaire, mises à jour [article 4, paragraphe 1, point d)].

⁴ a) les traitements de données relatives à la santé et les traitements de données relatives à des suspicions, infractions, condamnations pénales ou mesures de sûreté; b) les traitements destinés à évaluer des aspects de la personnalité [...] et d) les traitements visant à exclure des personnes du bénéfice d'un droit, d'une prestation ou d'un contrat.

⁵ L'article 27, paragraphe 2, point d), trouve un exemple dans les bases de données des exclusions: lorsqu'une personne est inscrite sur la liste des exclusions, sa situation est moins favorable que si la base de données des exclusions n'existait pas (en ce que cette personne ne peut plus prétendre à participer à des appels d'offres). L'article 27, paragraphe 2, point b), s'applique dès lors à de telles bases de données. Voir les dossiers 2010-0426 et 2009-0681.

Dans les notifications, le FEI énumère les informations demandées aux candidats qui sont invités à passer un entretien à la suite d'une première sélection. Selon le CEPD, à ce stade, il n'est pas nécessaire de collecter toutes les données à caractère personnel demandées. Les motifs pour quitter un emploi précédent constituent des informations excessives dans le cadre de la procédure de recrutement⁶. En outre, en répondant aux questions relatives aux intérêts et compétences non liés au travail, notamment les activités sociales et sportives, les candidats fournissent des indications qui ne sont pas pertinentes pour l'emploi auquel ils postulent⁷. Le CEPD juge que ce type de question n'est pas totalement approprié aux fins de la procédure de recrutement. Par conséquent, cette question devrait être posée à titre facultatif. Cependant, il faut s'assurer que le candidat n'ayant pas répondu aux questions facultatives ne sera pas pénalisé. **Le FEI doit donc s'assurer que seules les informations nécessaires aux fins du recrutement soient collectées et que les informations excessives déjà collectées soient supprimées.**

Durée de conservation

En règle générale, 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 [article 4, paragraphe 1, point e)].

Le FEI affirme que les candidatures sont conservées pendant une durée n'excédant pas dix ans, mais qu'un examen général des règles relatives à la conservation et à la classification des documents est en cours, dans le but d'officialiser les périodes de conservation de divers documents. Compte tenu de ce qui précède, le CEPD souhaite préciser ce qui suit: dans les orientations, nous faisons observer qu'il y a lieu de faire la distinction entre trois catégories de candidats: les candidats recrutés, les candidats non recrutés et les candidats non recrutés dont les noms ont été «inscrits sur les listes de réserve». Le FEI ne prévoit pas de durée de conservation différente dans les notifications concernant le recrutement externe et dans celles relatives au recrutement de non-agents. Cependant, dans la notification relative au recrutement de cadres supérieurs, le FEI précise que les documents papier concernant les candidatures internes sont conservés pour une durée de cinq ans après la clôture de la procédure de sélection dans l'éventualité de réclamations. Il y a lieu de noter que, dans divers avis, le CEPD a estimé que les données à caractère personnel des candidats non retenus pouvaient être conservées pendant deux ans après la fin de la procédure de recrutement, cette durée correspondant au délai prévu pour l'introduction d'une plainte auprès du Médiateur européen⁸. Compte tenu de ce qui précède, **il convient que le FEI établisse différentes durées de conservation selon qu'une personne est recrutée ou non.**

Par ailleurs, dans les notifications, il est indiqué que les candidatures électroniques sont conservées indéfiniment à des fins statistiques. Conformément à l'article 4, paragraphe 1,

⁶ Dans les notifications relatives au recrutement externe (dossier 2014-0861) et au recrutement de cadres supérieurs (dossier 2014-1065), le FEI a indiqué qu'il collecte des informations relatives aux motifs pour quitter un emploi précédent.

⁷ Il en va de même des informations sur les «activités culturelles, sociales ou sportives» (recrutement externe) et les «activités sociales, culturelles ou physiques».

⁸ Voir les orientations du CEPD en matière de recrutement de personnel, page 5.

point e), les données à caractère personnel qui sont conservées pour des durées plus longues à des fins statistiques ne seront conservées que sous une forme qui les rend anonymes, ou, si cela est impossible, ne seront stockées qu'à condition que l'identité de la personne concernée soit cryptée. **Par conséquent, le FEI doit s'assurer que les données à caractère personnel conservées à des fins statistiques ne permettent pas d'identifier les candidats.**

Information des personnes concernées

La déclaration de confidentialité n'informe pas les candidats des délais applicables aux demandes et aux réponses. Il est recommandé d'inclure les informations relatives au délai d'obtention d'une réponse (par exemple, trois mois pour une demande d'accès à des données, absence de délai pour la rectification de données, etc.). Par conséquent, nous recommandons d'ajouter ce délai dans la déclaration de confidentialité.

La notification et la déclaration de confidentialité mentionnent toutes deux des destinataires possibles de données à caractère personnel, comme l'OLAF ou le Médiateur européen. Pour information, eu égard à l'article 2, point g), du règlement, les autorités qui reçoivent uniquement des données dans le cadre de missions d'enquête particulières ne sont pas considérées comme des «destinataires» et ne doivent pas être mentionnées dans la déclaration de confidentialité.⁹

Le CEPD attend du FEI qu'il mette en œuvre ces recommandations en conséquence, et, partant, il **clôturera** le dossier.

Merci de votre coopération.

Veillez croire en l'assurance de ma considération distinguée.

(signé)

Wojciech Rafał WIEWIÓROWSKI

Cc: M. Jobst NEUSS, délégué à la protection des données - FEI

⁹ Cette disposition constitue une exception aux obligations d'information mentionnées aux articles 11 et 12, mais pas aux règles relatives aux transferts de données établies aux articles 7 à 9. En pratique, cela signifie qu'il n'est pas nécessaire que les autorités telles que l'OLAF, le Médiateur européen ou le CEPD soient mentionnées dans la déclaration de confidentialité (à moins que le traitement en question n'implique des transferts à ces organisations dans le cadre de la procédure); les règles applicables aux transferts doivent néanmoins toujours être respectées.