

Avis sur la notification d'un contrôle préalable reçue du Délégué à la protection des données du Parlement européen à propos du dossier "recrutement des agents contractuels"

Bruxelles, le 13 mars 2008 (Dossier 2007-384)

1. Procédure

Par courrier en date du 6 juin 2007, une notification dans le sens de l'article 27.3 du règlement (CE) n° 45/2001 a été envoyée au Contrôleur européen de la protection des données (CEPD) par le Délégué à la protection des données (DPD) du Parlement européen, concernant le dossier "recrutement des agents contractuels".

Le traitement "recrutement des agents contractuels" est déjà établi, de sorte que le contrôle ne peut être considéré comme étant préalable. Le traitement est donc soumis à un contrôle "a posteriori".

Par e-mails en date du 29 juin 2007, des questions complémentaires sont transmises au DPD. Les réponses ont été apportées en date du 13 septembre 2007 lors de la réunion organisée sur proposition du DPD avec le responsable du traitement afin de clarifier les faits. Une confirmation des faits a été demandée le 27 septembre 2007, cette dernière a été apportée le 5 décembre 2007. Après réception du nouveau règlement interne du Comité paritaire de sélection des agents contractuels auxiliaires, le CEPD a décidé de prolonger le délai dans lequel il doit rendre son avis d'une période de 1 mois, conformément à l'article 27.4 du règlement 45/2001.

Le projet d'avis a été envoyé au DPD le 22 janvier 2007 pour commentaires, qui ont été fournis le 7 mars 2008.

2. Les faits

La finalité générale du traitement sous analyse est de procéder aux recrutements des agents contractuels tout en assurant le respect des dispositions relatives aux conditions d'engagement du Régime applicable aux autres agents (RAA). Ces dispositions se trouvent particulièrement au titre IV, chapitre 3, article 82. Selon le point 6 de cet article, "chaque institution fixe, s'il y a lieu, les modalités générales régissant les procédures de recrutement des agents contractuels conformément à l'article 110 du statut des fonctionnaires des Communautés européennes".

La finalité secondaire est de recueillir une partie des informations nécessaires à la fixation des droits de la personne concernée à son entrée en fonction.

2.1. Définition

Au sens du RAA (article 3bis 1.a), est considéré comme "agent contractuel", " (...) l'agent non affecté à un emploi prévu dans le tableau des effectifs annexé à la section du budget afférente à l'institution concernée et engagé en vue d'exercer des fonctions, soit à temps partiel, soit à temps complet : a) dans une institution en vue d'exécuter des tâches manuelles ou d'appui administratif (...)".

Est considéré comme "agent contractuel auxiliaire" (article 3 ter), aux fins du RAA, "l'agent engagé dans une institution et dans un des groupes de fonctions visés à l'article 89, pour la durée visée à l'article 88, en vue :

a) d'exécuter, à temps partiel ou à plein temps, des tâches autres que celles visées à l'article 3 bis, paragraphe 1, point a), dans un emploi non prévu au tableau des effectifs annexé à la section du budget afférente à l'institution concernée,

b) de remplacer, après avoir examiné les possibilités d'intérim des fonctionnaires de l'institution, certaines personnes se trouvant momentanément dans l'incapacité d'exercer leurs fonctions, c'est-à-dire :

i) les fonctionnaires ou agents temporaires du groupe de fonctions AST;

ii) à titre exceptionnel, les fonctionnaires ou agents temporaires du groupe de fonctions AD occupant un emploi très spécialisé, à l'exception des chefs d'unité, des directeurs, des directeurs généraux et fonctions équivalentes".

Le recours à des agents contractuels auxiliaires est exclu dans les cas où l'article 3 bis s'applique.

Les agents contractuels auxiliaires sont recrutés, conformément à l'article 3 ter du RAA, pour assurer la continuité du service.

2.2. Modalités de la sélection :

La sélection préalable au recrutement des agents peut se faire de trois manières distinctes : (1) par l'Office européen de sélection du personnel (ci-après : EPSO), (2) par un Comité paritaire désigné à cet effet au sein du PE et (3) au sein des groupes politiques du PE par un Comité de sélection mis en place par ces derniers.

1) EPSO peut assister le Parlement européen, à la demande de ce dernier, dans la sélection de candidats à des emplois en tant qu'agents contractuels et agents contractuels auxiliaires dans une ou plusieurs des tâches suivantes :

a) publication des appels à manifestation d'intérêt indiquant les critères minima et les qualifications requises;

b) inscription et validation des candidatures dans la base de données établie à cette fin;

c) organisation des épreuves.

EPSO constitue une base de données pour les candidats à des emplois d'agents contractuels et agents contractuels auxiliaires ayant passé avec succès les tests organisés par EPSO dans les différents domaines d'activité des institutions européennes. Les gestionnaires des ressources humaines, sur base des souhaits de recrutement des services opérationnels de chaque Direction générale, sont invités à consulter la base de données EPSO afin d'identifier les candidats ayant le profil recherché. A propos du rôle d'EPSO dans la sélection des agents contractuels, il faut se référer à l'avis 2005-366 du CEPD, publié le 14 novembre 2006.

Au cas où les gestionnaires ressources humaines des différentes Directions générales n'auraient pu identifier des candidats correspondants au profil recherché dans la base de données EPSO, ces gestionnaires ont la possibilité, dans un second temps, de consulter électroniquement les listes encore valables des candidats ayant fait l'objet d'un avis favorable du Comité paritaire de sélection (cette procédure est décrite au point suivant) des agents contractuels auxiliaires du Parlement.

Pour des besoins de profils hautement spécifiques et/ou lorsque les recherches menées dans les bases susmentionnées se sont révélées infructueuses, les services du Parlement pourront demander la tenue d'une réunion du Comité paritaire de sélection d'agents contractuels chargés de tâches auxiliaires (voir ci-dessous le point 2).

2) La sélection des candidats à des emplois en tant qu'agents contractuels auxiliaires (article 3 ter du RAA, groupe de fonction II, III, IV) suivant les conditions prévues aux articles 88 et 89 du RAA est effectuée par un Comité paritaire désigné au sein du Parlement; il est chargé de la sélection des candidats. Ce Comité paritaire (appelé aussi Comité de sélection) est composé d'un président représentant la DG Personnel, de deux membres titulaires et deux suppléants désignés par l'Autorité Habilitée à Conclure des Contrats (AHCC), de deux membres titulaires et deux suppléants désignés par le Comité du personnel ainsi que d'un observateur désigné par le Comité pour l'égalité des chances entre hommes et femmes. Le secrétariat est assuré par le l'Unité Concours et procédures de sélection de la Direction générale du Personnel. Le Comité de sélection reçoit les actes de candidatures et détermine la liste des personnes éligibles. Une liste contenant les noms des personnes éligibles au poste d'agent contractuel auxiliaires assortis de leur groupe de fonction est dressée. Les actes de candidatures des candidats sélectionnés sont ensuite envoyés à l'unité recrutement. La liste est valable 1 an. Des agents temporaires peuvent également être recrutés à partir de cette liste. Les candidats non sélectionnés peuvent faire une demande de réexamen dans un délai de 20 jours à compter de la date d'envoi de la lettre notifiant la décision.

L'acte de candidature est un formulaire standardisé à l'aide duquel les données administratives ainsi que les connaissances linguistiques, la formation et l'expérience professionnelle de la personne concernée sont collectées. De plus, le point 16 du formulaire est une question ouverte portant sur les condamnations pénales. Enfin, le point 17 s'enquiert d'un éventuel handicap et des aménagements nécessaires sur le lieu de travail.

3) Au sein des groupes politiques, la sélection des candidats à des emplois en tant qu'agents contractuels auxiliaires (défini par l'article 3 ter et, groupe de fonction II, III, IV) suivant les conditions prévues aux articles 88 et 89 du RAA est effectuée par les unités des Ressources Humaines constituées au sein du groupe et qui peuvent décider de la constitution d'un comité de sélection. Ce comité peut inclure le futur chef responsable de la personne concernée, un député européen, un représentant de l'administration, etc. Une fois le candidat élu, le dossier est envoyé à l'unité recrutement qui se charge du recrutement du futur agent (voir point ci-dessous).

2.3. Recrutement et fixation des droits

Une fois la sélection terminée et le candidat choisi, le Parlement européen envoie à ce dernier la lettre d'offre d'emploi. Cette lettre contient en annexe les documents nécessaires à la fixation des droits du candidat (allocations et indemnités, choix du régime de sécurité sociale ainsi que le formulaire de réponse), les formulaires de remboursements des frais occasionnés par la procédure de recrutement (frais de voyage), l'information nécessaire à l'examen médical préalable à l'engagement et l'extrait pertinent du RAA.

L'offre définitive d'entrée en fonction sera confirmée à un stade ultérieur, si toutes les conditions posées par l'article 82 du RAA sont réunies. La lettre d'offre d'emploi demande au candidat de lui faire parvenir :

- la lettre d'acceptation de l'offre (par fax, dans un délai de 2 semaines),
- un extrait d'acte de naissance,
- un certificat de nationalité ou photocopie certifiée conforme à l'original du passeport en cours de validité,
- un extrait du casier judiciaire datant de moins d'un an,
- un certificat de résidence (certificat prouvant la dernière adresse privée),
- une copie certifiée conforme à l'original du/des certificat(s) de TOUS les employeurs précédents, ou, pour les travailleurs indépendants, les documents prouvant l'expérience professionnelle ainsi que sa durée,
- copie certifiée conforme à l'original des titres et diplômes

et, le cas échéant :

- un extrait de l'acte de mariage,
- un document officiel attestant du statut des partenaires non matrimoniaux,
- une copie du jugement du tribunal prononçant le divorce ou la séparation légale et statuant sur la garde des enfants, extrait de l'acte de naissance du/des enfant(s), document prouvant les éventuelles allocations pour enfants à charge perçues par ailleurs,
- une fiche de salaire récente du conjoint,
- un certificat de scolarité du ou des enfant(s) à partir de 15 ans
- un document attestant de sa position régulière au regard des obligations imposées par les lois en matière militaire dans le pays du candidat.

Le RAA prévoit une exception concernant le pourvoi des pièces justificatives pour les contrats dont la durée n'est pas appelée à excéder trois mois. Cette exception n'a pour l'instant été appliquée qu'une seule fois.

Il va de soi que si l'agent ne remplit pas les conditions prévues par le RAA, il n'y a pas lieu de confirmer l'offre, qui est alors traitée comme nulle et non avenue. Les possibles raisons d'exclusion sont notamment :

- inaptitude médicale : l'agent contractuel est soumis, avant qu'il ne soit procédé à son engagement, à un examen médical afin de vérifier que l'agent remplit les conditions d'aptitudes physiques requises. Le résultat de cet examen est valable un an sauf indication contraire du médecin-conseil de l'Institution, qui peut, le cas échéant, en fixer une validité plus courte.
- casier judiciaire non vierge : il y a cependant un pouvoir discrétionnaire de l'AIPN quant à la question. Une décision d'accepter un candidat avec un casier judiciaire non vierge doit faire l'objet d'une décision motivée.
- niveau d'enseignement ou durée d'expérience professionnelle insuffisant.

De même, pour les contrats de plus de trois mois, si les documents demandés n'ont pas été reçus dans le délai de deux semaines, le Parlement se réserve le droit de classer le dossier de la personne concernée sans suite.

2.4. Autres informations portant sur le traitement

Les personnes concernées par le traitement sont les candidats au poste d'agent contractuel au PE.

Les catégories de données traitées sont les données permettant d'identifier le candidat (nom, prénoms, date de naissance, nationalité), les données relatives aux garanties de moralité évoquées par l'article 82.3.c du RAA (les condamnations pénales sont demandées dans le formulaire de l'acte de candidature et la copie du casier judiciaire au moment du rassemblement des pièces justificatives si le candidat est retenu), les données nécessaires à la fixation de ses droits (si le candidat est retenu) et celles relatives à son parcours professionnel. De plus, l'aptitude médicale (oui/non) (si le candidat est retenu), la mention d'un handicap physique et la description si nécessaire des aménagements à faire sur le lieu de travail, les informations concernant les membres de la famille (si le candidat est retenu) et l'état civil d'un candidat sont traitées. L'unité concours traite également les dossiers de candidature soumis au Comité de sélection du PE.

Le support des données est électronique et papier.

Une partie des données, celle des candidats finalement engagés comme agent, est pour l'instant conservée à durée indéterminée (dans le dossier personnel), cependant la note accompagnant la notification indique que cette période de conservation devrait être modifiée dans le futur. L'autre partie, pour les candidats éligibles non recrutés est conservée pour une durée de 2 ans et demi après la fin de la validité (la date de validité est indiquée sur la lettre adressée au candidat éligible) de la liste des candidats éligibles au poste d'agent contractuel et de son éventuel renouvellement. Par ailleurs, les données des candidats non sélectionnés sont conservées 2 ans et demi à partir de la date de la dernière communication de l'institution au candidat.

Les destinataires des données sont les fonctionnaires et agents des unités concours et recrutement et de l'unité d'affectation (l'unité qui cherche à pourvoir la vacance de poste). Le Comité de sélection est uniquement destinataire des actes de candidatures. Les travaux (un procès verbal et la liste des candidats retenus) du Comité de sélection ne sortent pas de l'unité concours si ce n'est en cas de plainte ou de recours où ils peuvent être consultés par l'organe compétent (le Médiateur européen, le Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne, le CEPD).

Les conditions d'exercice des droits de la personne concernée (droit d'accès, de rectification, d'effacement et de verrouillage) sont régies par les dispositions d'application en ce qui concerne le règlement (CE) n° 45/2001 prévues dans la décision du Bureau du Parlement européen du 22 juin 2005.

Il y a un "Avis juridique important" sur le site internet général du Parlement, contenant de l'information concernant la protection de données. Cet avis est en cours de révision. La lettre adressée aux candidats lors de leur prise de fonctions contient également en son point 7 la phrase suivante : "En vertu de la législation concernant la protection des données à caractère personnel, vos données sont destinées à être traitées dans un fichier automatisé sous la responsabilité de l'unité recrutement du Parlement européen. Pour faciliter votre intégration dans l'institution, ces données seront éventuellement communiquées au service d'affectation".

3. Aspects légaux

3.1. Contrôle préalable

La notification reçue par e-mail le 6 juin 2007 décrit un traitement de données à caractère personnel. En effet, les données personnelles des candidats sont collectées et traitées au sens des articles 2.a et 2.b du règlement (CE) 45/2001. Le règlement 45/2001 s'applique au traitement de données à caractère personnel par toutes les institutions et organes communautaires, dans la

mesure où le traitement est mis en œuvre pour l'exercice d'activités qui relèvent en tout ou en parti du champ d'application du droit communautaire (article 3.1). Nous sommes ici en présence d'un traitement de données effectué par le Parlement européen, qui a lieu dans le cadre d'activités qui relèvent du droit communautaire. Les données sont traitées de façon tant automatisée que manuelle. Elles sont donc constitutives d'un traitement partiellement automatisé ou manuel contenu dans un ensemble structuré (article 3.2 du règlement). Dès lors, ce traitement tombe sous le champ d'application du règlement (CE) 45/2001.

L'article 27 du règlement (CE) 45/2001 soumet au contrôle préalable du CEPD les traitements présentant des risques particuliers au regard des droits et libertés des personnes concernées. L'article 27.2 établit une liste des traitements susceptibles de présenter de tels risques, comme "*les traitements de données relatives à la santé et les traitements de données relatives à des suspicions, infractions, condamnations pénales ou mesures de sûreté*" (article 27.2.a) ou "*les traitements destinés à évaluer des aspects de la personnalité des personnes concernées, tels que leur compétence, leur rendement ou leur comportement*" (article 27. 2.b) Il s'agit en effet de données à caractère personnel traitées dans le but d'évaluer certains aspects de la personnalité des personnes concernées, à savoir leur compétence afin de pouvoir être engagé sein du Parlement. En outre, étant donné que des données relatives d'une part aux condamnations pénales et d'autre part à la santé seront également collectées dans le cadre de la procédure de recrutement, le traitement est donc susceptible de présenter des risques dans le sens de l'article 27.2.a. C'est pourquoi, ce traitement entre dans le champ d'application de la procédure de contrôle préalable à plusieurs titres.

Le contrôle se limite au recrutement des agents contractuels et des agents contractuels auxiliaires, c'est à dire à l'organisation d'épreuve et la constitution de liste de réserve par le Parlement lui-même. L'organisation d'épreuve et la constitution de liste de réserve par EPSO¹ fait l'objet de contrôle préalable distinct.

En principe, le contrôle effectué par le CEPD est préalable à la mise en place du traitement. Dans ce cas, en raison de la nomination du CEPD, qui est postérieure à la mise en place du système, le contrôle devient par la force des choses a posteriori. Ceci n'enlève rien à la mise en place souhaitable des recommandations présentées par le CEPD.

La notification officielle a été reçue par courrier en date du 6 juin 2007. Conformément à l'article 27.4, le présent avis doit être rendu dans les deux mois qui suivent c'est à dire au plus tard pour le 7 août 2007. Vu les faits expliqués au point 1. Procédure du présent avis, le CEPD rendra son avis pas plus tard que le 24 mars 2008 (124 jours de suspension + 1 mois d'extension + le mois d'août + 45 jours pour commentaires).

3.2. Licéité du traitement

La licéité du traitement doit être examinée à la lumière de l'article 5 a) du règlement 45/2001 qui prévoit que "*le traitement est nécessaire à l'exécution d'une mission effectuée dans l'intérêt public sur la base des traités instituant les Communautés européennes ou d'autres actes législatifs adoptés sur la base de ces traités ou relevant de l'exercice légitime de l'autorité publique dont est investie l'institution*". Le paragraphe 27 du préambule stipule que (...) "*l'exécution de missions d'intérêt public par les institutions et organes communautaires comprend le traitement de données à caractère personnel nécessaires pour la gestion et le fonctionnement de ces institutions et organes*."

Le recrutement des agents contractuels et des agents contractuels auxiliaires entre dans le cadre de l'exécution d'une mission effectuée dans l'intérêt public sur la base d'actes législatifs adoptés sur la

¹ Le CEPD a contrôlé le traitement mis en place par EPSO : "Sélection par concours du personnel permanent des institutions européennes et le cas échéant, des organismes, des organes ou agences communautaires" dans son avis du 24 février 2006 (Dossier 2004-236).

base des traités instituant les Communautés européennes et qui relève de l'exercice légitime de l'autorité publique dont est investie le Parlement. La licéité du traitement est donc respectée.

La base juridique du traitement figure au titre IV, chapitre 3 du RAA. La base juridique est conforme et vient à l'appui de la licéité du traitement.

3.3. Traitement portant sur des catégories particulières de données

L'article 10, paragraphe 1, du règlement prévoit que *"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"*, à moins qu'ils ne trouvent un fondement dans l'article 10.2 ou 10.3.

La justification de la collecte d'une part d'une attestation médicale et d'autre part de l'information relative à un handicap potentiel de la personne concernée se trouve dans l'article 83.3.d du RAA qui prévoit qu'un agent contractuel ne peut être nommé qu'à la condition qu'il remplisse les conditions d'aptitude physique requises pour l'exercice de ses fonctions. La collecte en l'espèce est dès lors en conformité avec l'article 10.2.b du règlement, d'après lequel l'interdiction du traitement des données relatives à la santé ne s'applique pas lorsque *"le traitement est nécessaire afin de respecter les obligations et les droits spécifiques du responsable du traitement en matière de droit du travail, dans la mesure où il est autorisé par les traités instituant les Communautés européennes ou d'autres actes législatifs adoptés sur la base de ces traités"*.

Ensuite, la justification du traitement de données relatives à des infractions, des condamnations pénales ou des mesures de sûreté est fondée sur l'article 82.3.c du RAA et elle est dès lors conforme à l'article 10, paragraphe 5, du règlement, qui prévoit que *"le traitement de données relatives aux infractions, aux condamnations pénales ou aux mesures de sûreté ne peut être effectué que s'il est autorisé par les traités instituant les Communautés européennes ou d'autres actes législatifs adoptés sur la base de ces traités ou, si cela s'avère nécessaire, par le contrôleur européen de la protection des données, sous réserve des garanties spécifiques et appropriées."*

3.4. Qualité des données

En vertu de l'article 4.1.c du règlement *"les données doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées et pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement"*. En l'espèce, les données requises sont nécessaires afin de permettre le bon déroulement de la procédure d'embauche des agents contractuels. A cet égard le CEPD estime que l'article 4.1.c. du règlement (CE) 45/2001 est respecté.

Le CEPD attire néanmoins l'attention du responsable du traitement sur le fait que l'invitation à décrire les condamnations pénales au point 14 dans le formulaire de l'avis de recrutement est excessive. En effet, une copie du casier judiciaire sera fournie par la personne concernée au Parlement et dès lors les condamnations pénales nécessaires au traitement seront transmises à cette occasion. La question portant sur la description des condamnations pénales n'est donc pas pertinente; elle risque de plus d'entraîner une collecte excessive de données. Le CEPD recommande que cette question soit supprimée du formulaire.

Par ailleurs, les données doivent être *"traitées loyalement et licitement"* (article 4.1.a. du règlement). La licéité du traitement a déjà fait l'objet d'une analyse (voir supra, point 3.2). Quant à la loyauté, elle est liée aux informations qui doivent être transmises à la personne concernée (voir ci-dessous point 3.9).

Enfin, d'après l'article 4.1.d du règlement, les *"données doivent être exactes et, si nécessaire, mises à jour; toutes les mesures raisonnables sont prises pour que les données inexactes ou incomplètes, au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées ou pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement, soient effacées ou rectifiées"*. Le système lui même contribue à garantir que les données sont exactes puisque c'est le candidat qui produit son acte de candidature et le candidat retenu qui produit les documents nécessaires à la fixation de ses droits. Par ailleurs, les droits d'accès et de rectification doivent être à la disposition de la personne concernée afin de garantir la mise à jour des données et rendre le dossier le plus complet possible. Ils représentent la deuxième possibilité d'assurer la qualité des données. Concernant les droits d'accès et de rectification, voir point 3.8 ci-après.

3.5. Conservation des données

Selon l'article 4(1)(e) du règlement, 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"*.

Pour mémoire, la procédure concernant la conservation des données implique un distinguo entre personnes non-recrutées et personnes recrutées. Certains éléments du dossier de candidature sont conservés dans le dossier personnel de la personne recrutée pour une durée indéterminée. Les critères de conservation du dossier personnel s'appliquent ici. Dans un dossier analogue², le CEPD a estimé qu'il était raisonnable de fixer à 10 ans le délai de conservation, en le faisant courir à partir du départ de l'agent ou du dernier versement de la pension. Ceci s'appliquerait aux éléments des dossiers de candidatures conservés au sein des dossiers personnels.

Cette conservation des données sur le long terme au sein des dossiers personnels devra être accompagnée de garanties appropriées. Les données conservées sont personnelles.

Quant aux dossiers des candidats éligibles non recrutés et ceux des candidats non sélectionnés par le PE, le CEPD estime que la durée de conservation de deux ans et demi prévue par l'unité concours est raisonnable au regard de la finalité; cette conservation permet de justifier l'échec des candidats et de couvrir toute plainte adressée au Médiateur européen ou au CEPD, de couvrir un recours auprès de la Cour de justice et de répondre aux services d'audit qui peuvent avoir besoin d'en connaître au titre de l'article 49 des modalités d'exécution du règlement financier.

En ce qui concerne l'extrait du casier judiciaire, le CEPD s'interroge sur la pertinence d'une conservation aussi longue d'un tel document. En effet, les infractions éventuellement commises par la personne concernée seront progressivement effacées par l'Etat membre en fonction de leur gravité. Le Parlement ne peut pas conserver ces données plus longtemps que l'Etat membre. De même, un casier judiciaire vierge l'est à un moment "x", un an plus tard, cette donnée ne fait pas l'objet d'une mise à jour. De plus, la collecte du casier judiciaire répond à une condition d'engagement de l'agent. Cette condition est prévue à l'article 82.3.c du RAA. Le casier judiciaire est donc strictement nécessaire au recrutement de l'agent, cette finalité réalisée, la conservation du casier judiciaire n'est plus nécessaire. Enfin, cette conservation sur le long terme ne respecte pas le droit à l'effacement des condamnations prévu par les Etats membre en vertu du droit à l'oubli. Le CEPD demande dès lors au Parlement de ne pas conserver l'extrait du casier judiciaire après le recrutement, une attestation comparable à celle de la visite médicale suffirait comme document justificatif.

²

Dossier ESPO 2004/236 - voir aussi Dossier 2004/274 (Evaluation du personnel - Banque centrale européenne)

3.6. Transfert des données

A la lumière de l'article 7.1 du règlement, les données ne peuvent faire l'objet de transferts entre institutions ou organes communautaires ou en leur sein que "*si elles sont nécessaires à l'exécution légitime de missions relevant de la compétence du destinataire*".

Les données sont transmises aux fonctionnaires et agents de l'unité recrutement, de l'unité concours, de l'unité gestion de carrière, de l'unité droits individuels et en ce qui concerne le Curriculum Vitae, l'unité chargée de la sélection (l'unité qui cherche à pourvoir la vacance de poste) ainsi que le comité de sélection prévu par le *Règlement interne du Comité paritaire de sélection des agents contractuels auxiliaires* et cela en fonction du besoin d'en savoir.

Un accès peut également être accordé aux organismes habilités à procéder à un contrôle externe, tels la Cour des comptes ou l'OLAF. Par ailleurs, le Tribunal de la Fonction publique³, le Médiateur européen et le CEPD peuvent recevoir, à leur demande, copie de pièces de ces dossiers dans le cadre des recours devant le Tribunal de la Fonction publique ou de plaintes auprès du Médiateur ou du CEPD. En matière de recrutement, ils sont fréquents. Ces transferts sont légitimes en l'espèce, puisqu'ils sont nécessaires à l'exécution légitime des missions relevant de la compétence du destinataire.

Le CEPD estime que les transferts de données effectués dans les conditions susmentionnées sont nécessaires à l'exécution légitime des missions confiées aux destinataires. Par conséquent, les exigences visées à l'article 7 du règlement sont rencontrées.

L'article 7.3 du règlement (CE) 45/2001 dispose que "*le destinataire traite les données à caractère personnel uniquement aux fins qui ont motivé leur transmission*". Le CEPD souhaiterait que cette mention soit rappelée à toute personne recevant et traitant des données dans le cadre des procédures de sélection des agents contractuels.

3.7. Traitement du numéro personnel ou de l'identificateur unique

Le Parlement utilise le numéro de personnel pour le recrutement des agents contractuels. L'utilisation du numéro de personnel peut avoir pour conséquence de permettre l'interconnexion de données traitées dans des contextes différents. Il ne s'agit pas ici d'établir les conditions dans lesquelles le Parlement peut traiter le numéro personnel (article 10.6 du règlement), mais de souligner l'attention qui doit être portée à ce point du règlement. En l'espèce, l'utilisation du numéro de matricule par le Parlement est raisonnable car l'utilisation de ce numéro s'effectue à des fins d'identification de la personne et de suivi du dossier. Le Contrôleur estime que ce numéro peut être utilisé dans le cadre de la procédure de recrutement.

3.8. Droit d'accès et de rectification

L'article 13 du règlement (CE) 45/2001 dispose du droit d'accès - et de ses modalités - à la demande de la personne concernée par le traitement. L'article 14 du règlement (CE) 45/2001 établit un droit de rectification pour la personne concernée. De la même façon que la personne concernée dispose du droit d'accès, cette dernière peut aussi modifier directement ou faire modifier les données personnelles si nécessaire.

³

Le Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne, créé par la décision du Conseil en date du 2 novembre 2004 (2004/752/CE, Euratom) est compétent au lieu et place du Tribunal de Première Instance. Ce dernier est l'instance d'appel.

Pour mémoire, les conditions d'exercice des droits de la personne concernée (droit d'accès, de rectification, d'effacement et de verrouillage) sont régies par les dispositions d'application en ce qui concerne le règlement (CE) n° 45/2001 prévues dans la décision du Bureau du Parlement européen du 22 juin 2005. Les droits d'accès et de rectification sont donc garantis par le Parlement. Une limitation du droit de rectification au titre de l'article 20.1.c (le Parlement européen peut limiter l'application de l'article 14 pour autant qu'une telle mesure constitue une mesure nécessaire pour garantir la protection des personnes concernées ou des droits et libertés d'autrui) est cependant admissible dans le cadre de la date limite d'un acte de candidature et ce uniquement en ce qui concerne les données relatives à l'expérience professionnelle et la formation des candidats. Le CEPD est conscient que la finalité de cette limitation est d'assurer une procédure équitable et des conditions objectives à tous les candidats. Dans le cadre du procès verbal du Comité de sélection, le droit d'accès des personnes concernées exclu cependant les données comparatives et les données permettant d'identifier un membre du comité de sélection.

Dès lors, le CEPD considère que les droits d'accès et de rectification de la personne concernée sont garantis.

3.9. Information des personnes concernées

Le règlement (CE) 45/2001 prévoit que la personne concernée doit être informée lorsqu'il y a traitement de ses données personnelles et énumère une série de mentions obligatoires et facultatives dans cette information. Ces dernières sont applicables dans la mesure où, compte tenu des circonstances particulières du traitement, elles sont nécessaires afin d'assurer un traitement loyal des données. Les dispositions de l'article 11 (*Informations à fournir lorsque les données sont collectées auprès de la personne concernée*) sur l'information de la personne concernée sont applicables en l'espèce dans la mesure où le candidat fournit lui-même une partie des données collectées. Les dispositions de l'article 12 (*Informations à fournir lorsque les données n'ont pas été collectées auprès de la personne concernée*) sur l'information de la personne concernée sont aussi applicables en l'espèce, puisque des informations sont collectées auprès des différents intervenants dans le processus, notamment le Service Médical ou EPSO.

Pour mémoire, l'information des personnes concernées est assurée dans le cas présent par le biais d'un avis juridique important sur la protection des données à caractère personnel présent sur le site internet du Parlement européen. Cet avis est en cours de révision. La lettre adressée aux candidats mentionne le responsable du traitement et les destinataires du traitement.

Dès lors, il manque un certain nombre d'informations spécifiques au traitement portant sur le recrutement des agents contractuels. Les dispositions des articles 11 et 12 sont pourtant capitales pour assurer un traitement de données loyal à la personne concernée. Le CEPD demande donc au Parlement de fournir aux personnes concernées (candidats au poste d'agent contractuel y compris les candidats éligibles non recrutés et les candidats non sélectionnés par le PE) de manière exhaustive et particulière au traitement sous analyse, l'information reprise dans les dispositions des articles 11 et 12 du règlement.

3.10. Sécurité

Conformément à l'article 22 du règlement (CE) 45/2001 relatif à la sécurité des traitements, "*le responsable du traitement met en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour assurer un niveau de sécurité approprié au regard des risques présentés par le traitement et de la nature des données à caractère personnel à protéger*".

Au regard de l'ensemble des mesures de sécurité et des autres mesures organisationnelles et techniques prises afin d'assurer une sécurité maximale au traitement, le CEPD estime que celles-ci peuvent être considérées comme adéquates au sens de l'article 22 du règlement (CE) 45/2001.

Conclusion

Le traitement proposé ne paraît pas entraîner de violations des dispositions du règlement (CE) 45/2001 pour autant qu'il soit tenu compte des observations faites ci-dessus. Cela implique, en particulier, que le Parlement européen doit assurer:

- que le point 14 du formulaire de l'avis de recrutement portant sur la description des condamnations pénales soit supprimé;
- de ne pas conserver l'extrait du casier judiciaire après la procédure de recrutement;
- qu'il soit rappelé à toute personne recevant et traitant des données dans le cadre des procédures de sélection des agents contractuels qu'elle ne pourra les utiliser à d'autres fins;
- de fournir aux personnes concernées, de manière exhaustive, l'information reprise dans les dispositions des articles 11 et 12 du règlement.

Fait à Bruxelles, le 13 mars 2008

Peter HUSTINX
Le Contrôleur européen de la protection des données