

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 temporaires"

Bruxelles, le 13 mars 2008 (Dossier 2007-323)

1. Procédure

Par courrier en date du 22 mai 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 temporaires".

Le traitement "recrutement des agents temporaires" 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-mail en date du 14 juin 2007, des informations complémentaires ont été demandées au DPD. Les réponses ont été apportées en date du 20 juillet 2007 et une réunion a été organisée le 13 septembre 2007 sur proposition du DPD avec le responsable du traitement afin de clarifier les faits. Une confirmation des faits a été demandée au DPD le 21 septembre 2007, cette dernière a été apportée le 30 novembre 2007. Le projet d'avis a été envoyé pour commentaires au DPD le 20 décembre 2007. Les commentaires ont été apportés le 7 mars 2008.

2. Les faits

La finalité générale du traitement sous analyse est de procéder aux recrutements des agents temporaires tout en assurant le respect des dispositions relatives aux conditions d'engagement du Régime applicable aux autres agents (RAA). Ces dispositions se trouvent particulièrement à l'article 2 et au Titre II, chapitre 3 (conditions d'engagement) du RAA.

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

Lorsque, pour pourvoir à une vacance de poste, le Parlement a épuisé les procédures de mutation interne, de transfert interinstitutionnel et en cas d'absence d'une liste de réserve de concours correspondant au profil du poste, la DG concernée demande le recrutement d'un agent temporaire.

2.1. Définition

Au sens du RAA, sont considérés comme agents temporaires :

- L'agent engagé en vue d'occuper un emploi compris dans le tableau des effectifs annexé à la section du budget afférente à chaque institution et auquel les autorités budgétaires ont conféré un caractère temporaire (article 2.a);

- l'agent engagé en vue d'occuper, à titre temporaire, un emploi permanent compris dans le tableau des effectifs annexé à la section du budget afférente à chaque institution (article 2.b);

- l'agent engagé en vue d'exercer des fonctions auprès d'une personne remplissant un mandat prévu par les traités instituant les Communautés, ou le traité instituant un Conseil unique et une Commission unique des Communautés européennes, ou auprès d'un président élu d'une institution ou d'un organe des Communautés ou auprès d'un groupe politique du Parlement européen ou du Comité des régions ou auprès d'un groupe du Comité économique et social européen et qui n'est pas choisi parmi les fonctionnaires des Communautés (article 2.c);

2.2. Modalités de la sélection:

a) recrutement au sein du secrétariat général :

Les agents temporaires visés à l'article 2.a. et 2.b. du RAA sont engagés sur des postes dont la vacance a été rendue publique.

Sans préjudice des dispositions applicables aux fonctionnaires, les agents temporaires sont recrutés, par ordre utile, parmi les lauréats de concours (sur les listes établies suite à un avis de recrutement du PE ou sur les listes de réserve établies par l'Office européen du personnel de sélection (EPSO) en vue de la sélection du personnel permanent).

En ce qui concerne les agents temporaires visés à l'article 2, point a), du RAA, ils sont recrutés après une sélection effectuée par un comité paritaire ad hoc (comité de sélection) dont les travaux se déroulent conformément à l'annexe III du statut. Le comité de sélection, est composé de membres représentant l'administration et le Comité du personnel. Le déroulement de la procédure de sélection est le suivant : (1) la liste des candidats qui ont introduit leurs dossiers dans les formes et les délais requis et qui répondent aux conditions générales d'admission (être ressortissant d'un des États membres de l'Union européenne et y jouir de droits civiques, être en position régulière au regard des lois de recrutement applicables en matière militaire, offrir les garanties de moralité requises pour l'exercice des fonctions envisagées) est arrêtée par l'AIPN puis transmise avec les dossiers au comité de sélection. (2) Le comité de sélection établit la liste des candidats qui répondent aux conditions particulières de l'avis (titres, diplômes et connaissances, expérience professionnelle), (3) le comité de sélection procède à la notation des titres des candidats et établit la liste des candidats admis aux épreuves, (4) le comité organise les épreuves obligatoires, (5) sur base des résultats obtenus, le comité établit la liste d'aptitude (liste des candidats retenus), (6) publication de la liste d'aptitude sur les panneaux d'information du PE, (7) convocation des lauréats pour un entretien en vue de pourvoir à un poste particulier dans la Direction Générale demandeuse.

En ce qui concerne les agents temporaires visés à l'article 2, point b), du RAA, ils sont recrutés après avis de la commission paritaire sur les candidats recevables, en fonction du poste à pourvoir, parmi lesquels la DG concernée effectuera son choix. La commission paritaire se compose de membres de l'administration et du comité du personnel.

Exceptionnellement, les agents temporaires visés à l'article 2, point a), du RAA peuvent être recrutés selon la procédure prévue pour les agents visés à l'article 2, point b), du RAA, pour

autant que lesdits recrutements visent uniquement le pourvoi provisoire d'emplois dans l'attente du pourvoi définitif de ceux-ci, conformément à ce qui est prévu pour les agents temporaires visés à l'article 2, point a), du RAA.

De même, des agents temporaires peuvent être engagés afin de compenser les temps partiels, ainsi que le congé parental ou familial des fonctionnaires et des agents temporaires. L'engagement de ces agents est conclu selon la procédure mise en place pour les agents temporaires visés à l'article 2. point b) du RAA et cela pour une durée déterminée ne pouvant excéder la durée maximale prévue à l'article 8, deuxième alinéa du RAA.

b) recrutement dans les groupes politiques :

Les agents temporaires visés à l'article 2.c du RAA et engagés auprès d'un groupe politique sont recrutés :

- soit au terme d'une procédure de publication d'avis de vacance d'emploi. Les avis de vacances d'emploi sont publiés à l'intérieur de l'institution et, le cas échéant, dans les autres institutions. Le Groupe peut engager un fonctionnaire dont il demande le détachement, un agent temporaire d'un autre groupe ou de l'administration.

- soit, suite à la publication d'un avis de recrutement, sur base des propositions d'un comité de sélection, composé de membres représentant le groupe politique et un membre du Comité du personnel de l'Institution. Ledit comité assure l'application des mêmes normes que celles appliquées pour le recrutement des fonctionnaires; ses travaux se déroulent conformément à l'annexe III du statut. Ces propositions peuvent également constituer une réserve de recrutement. Le déroulement de la procédure de sélection est le suivant : (1) le comité de sélection établit la liste des candidats qui répondent aux conditions particulières de l'avis (titres, diplômes et connaissances), (2) le comité de sélection procède à l'examen des candidatures et établit la liste des candidats admis aux épreuves, (3) le comité organise les épreuves obligatoires, (4) sur base des résultats obtenus, le comité établit la liste d'aptitude (liste des candidats retenus), (5) publication de la liste d'aptitude sur les panneaux d'information du PE, (6) convocation des lauréats pour un entretien en vue de pourvoir un poste particulier.

2.3. Recrutement et collecte des données destinées à la fixation des droits :

Dans la majorité des cas, la visite médicale contrôlant l'aptitude du lauréat est prévue le même jour que l'interview du lauréat. Il arrive également que l'examen ait lieu après que le candidat a réussi l'interview.

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 annexes les documents nécessaires à la fixation des droits du candidat (allocations et indemnités, informations relatives au régime de sécurité sociale), 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 si nécessaire et l'extrait pertinent du RAA.

L'offre définitive précisant la date exacte d'entrée en fonction sera confirmée à un stade ultérieur, si toutes les conditions posées par l'article 12 du RAA sont réunies. La lettre d'offre d'emploi demande au candidat de lui faire parvenir :

- la lettre d'acceptation de l'offre (une date limite est fixée dans la lettre)

- un extrait d'acte de naissance,
- un certificat de nationalité ou photocopie certifiée conforme à l'original du passeport en cours de validité,
- le cas échéant, les documents nécessaires à la fixation du lieu d'origine
- un extrait du casier judiciaire
- un certificat de résidence (certificat prouvant la dernière adresse privée),
- une copie certifiée conforme à l'original du/des certificat(s) des employeurs précédents, indiquant la durée et la nature des fonctions,
- copie certifiée conforme à l'original des titres et diplômes
- trois photographies récentes

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 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)
- document attestant de la position régulière au regard des obligations imposées par les lois en matière militaire dans le pays du candidat.

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 (si l'examen n'a pas été réalisé auparavant) : l'agent temporaire 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.
- casier judiciaire non vierge : il y a cependant une discrétion 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.
- De même, si à un stade quelconque de la procédure, il est constaté que les indications fournies dans l'acte de candidature ne sont pas confirmées par les documents requis à l'appui de ce dernier, l'admission du candidat est déclarée nulle.

Lors de la prise de fonction, l'agent doit délivrer les coordonnées complètes d'un compte bancaire à son nom.

Si jamais le recrutement n'est pas conclu au niveau du service recrutement, le dossier est renvoyé à l'unité concours dans le cas des agents visés par l'article 2.a du RAA et au service en charge du recrutement des agents contractuels dans le cas des agents visés par l'article 2.b du RAA.

2.4. Autres informations fournies sur le traitement

Les personnes concernées par le traitement sont les candidats au poste d'agent temporaire au PE. Seules les personnes finalement sélectionnées pour un poste spécifique sont concernées par le recrutement et la collecte de données destinée à la fixation des droits.

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 12.2.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 sa description si nécessaire, les informations concernant les membres de la famille (si le candidat est retenu) et l'état civil d'un candidat sont traitées. Le dossier concernant la procédure suivie pour le pourvoi d'un poste (nom des candidats, candidats sélectionnés, note globale attribuée par le comité de sélection) est également traité.

Le support des données est électronique et papier.

Le dossier concernant la procédure suivie pour le pourvoi d'un poste (noms des candidats, candidat choisi) est actuellement conservé pour une durée indéterminée. Les dossiers des lauréats non recrutés lors de la clôture d'une liste de réserve sont soumis au même traitement que tous les autres dossiers dont l'unité concours est responsable : destruction après 2 ½ ans (cette précaution est prise en cas de plainte auprès du Médiateur européen). Il est à noter que les pièces réunies dans le cadre de la fixation des droits feront ensuite partie du dossier personnel.

Les destinataires des données sont les fonctionnaires et agents chargés du recrutement et de la sélection (comité de sélection), de l'unité d'affectation (l'unité qui cherche à pourvoir à la vacance de poste) ainsi que l'unité des droits individuels. L'unité d'affectation est uniquement destinataire de l'avis de la Commission paritaire, c'est à dire de la liste d'agents déclarés recevables et de leur CVs. Les membres de la Commission paritaire sont destinataires des Curriculum vitae rendus anonymes.

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.

Un "Avis juridique important" est publié sur le site internet général du Parlement, contenant de l'information concernant la protection de données. Cet avis est en train d'être révisé. Un Vade-Mecum est transmis au nouveau personnel engagé. Ce Vade-Mecum contient une rubrique destinée à la protection des données qui détaille les coordonnées du délégué à la protection des données et de son assistant et renvoie vers le lien de la page internet consacrée à la protection des données. La rubrique mentionne également le règlement (CE) 45/2001.

3. Aspects légaux

3.1. Contrôle préalable

La notification reçue par e-mail le 22 mai 2007 décrit un traitement de données à caractère personnel. En effet, les données personnelles des candidats au poste d'agent temporaire sont collectées et traitées au sens des articles 2.a et 2.b du règlement (CE) 45/2001 (le règlement). Le règlement 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 partie 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 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.

L'article 27 du règlement 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 bien dans le cas sous analyse 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 engagées au 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, c'est à dire au pourvoi de la vacance de poste en tant que tel ainsi qu'aux procédures de sélection organisées par le PE, l'organisation d'épreuve par EPSO fait, comme mentionné plus haut, l'objet d'un 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 e-mail en date du 22 mai 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 23 juillet 2007. Le délai dans lequel le CEPD doit rendre son avis a été suspendu de 239 jours. En conséquence le CEPD rendra son avis pas plus tard que le 19 mars 2008 (23 juillet 2007 + 198 jours de suspension + le mois d'août).

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 temporaires est nécessaire à la bonne gestion et au bon fonctionnement du Parlement européen. Il est basé sur le Régime applicable aux autres agents (RAA) lui-même basé sur les traités instituant les Communautés européennes.

La base juridique du traitement figure au titre II, 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.

Si le candidat dévoile des catégories particulières de données à caractère personnel, on peut considérer que la personne concernée a donné son consentement explicite au traitement de ses données (article 10.2.a). Cela peut être le cas, par exemple, si le candidat demande, en raison de son handicap, des aménagements particuliers à propos de son entretien. Les données traitées dans ce cas devraient être supprimées une fois qu'elles ne sont plus nécessaires aux fins du recrutement ou d'un remboursement. Toutefois, des catégories particulières de données figurant dans le dossier de candidature d'un lauréat peuvent être transférées dans son dossier personnel s'il s'avère nécessaire de procéder à des aménagements particuliers pendant toute la durée d'emploi. L'interdiction de traitement peut également être levée car le traitement est nécessaire afin de respecter les obligations et les droits spécifiques du Parlement européen en matière de droit du travail et entre donc dans le champ d'application de l'article 10.2.b.

La justification du traitement de données relatives à des infractions, des condamnations pénales ou des mesures de sûreté est fondée sur l'article 12.2.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 temporaires. A cet égard le CEPD estime que l'article 4.1.c. du règlement (CE) 45/2001 est dans l'ensemble 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 ces deux droits d'accès et de rectification, voir le 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*".

La procédure concernant la conservation des données implique un distinguo entre personnes non-recrutées et personnes recrutées. En ce qui concerne les personnes recrutées, certains éléments du dossier de candidature sont conservés dans le dossier personnel et suivent donc les règles de conservation propre à ce dernier. Dans un dossier analogue¹, 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 données des dossiers de candidatures conservées 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 qui n'ont pas été recrutés, 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, 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.

Pour les données concernant la procédure de pourvoi d'un poste, qui sont actuellement conservées pour une durée indéterminée, le CEPD recommande de fixer une période de conservation des données en tenant compte du temps nécessaire pour couvrir les différentes éventualités décrites au paragraphe précédent. Parmi les données, les données conservées sur le long terme seront uniquement celles nécessaires à la bonne gestion de l'institution (nom, prénom, numéro de concours ou de procédure de sélection, ...). Il appartient au Parlement de justifier la nécessité de conserver ces données. En tout état de cause, un délai de conservation sera fixé pour ces données, comme c'est le cas pour celles conservées dans le dossier personnel, par exemple 10 ans après le départ du fonctionnaire ou du dernier versement de la pension.

En ce qui concerne l'extrait du casier judiciaire qui est conservé dans le dossier personnel, 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 critères établis par ce dernier. Le Parlement ne peut pas conserver ces données plus longtemps que l'Etat membre. De même, un

¹ Dossier ESPO 2004/236 - voir aussi Dossier 2004/274 (Evaluation du personnel - Banque centrale européenne)

casier judiciaire vierge l'est à un moment "t", 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 12.2.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.

3.6. Transfert des données

A la lumière de l'article 7.1 du règlement, les données ne peuvent pas 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*".

L'Unité recrutement et mutation du personnel gère les données qui peuvent être transférées au service d'affectation. Les dossiers des candidats non recrutés sont renvoyés à l'unité concours. La commission paritaire comme le comité de sélection ont accès au dossier des candidats afin d'effectuer la sélection.

Un accès peut également être accordé aux organismes habilités à procéder à un contrôle externe, tels la Cour des comptes, l'Olaf ou le CEPD. Par ailleurs, le Tribunal de la Fonction publique² et le Médiateur européen 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 plainte auprès du Médiateur. 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 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.

Par ailleurs, 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*". Il doit être rappelé que toute personne recevant et traitant des données dans le cadre des procédures de sélection des agents temporaires des institutions ne pourra les utiliser à d'autres fins.

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

Le Parlement utilise le numéro de personnel pour le recrutement des agents temporaires. 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 CEPD estime que ce numéro peut être utilisé dans le cadre de la procédure de recrutement.

² 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.

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 ses données personnelles si nécessaire.

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 et les articles 13 et 14 dès lors respectés.

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 dans cette information. 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, en cours de révision, sur la protection des données à caractère personnel présent sur le site internet du Parlement européen et par une rubrique du Vade-Mecum distribué aux nouveaux membres du personnel.

Force est de constater dans le cas sous analyse qu'aucune information spécifique et particulière au traitement portant sur le recrutement n'est fourni aux personnes concernées. L'information fournie aux personnes concernées est d'ordre général. 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, de manière exhaustive et particulière au traitement sous analyse, l'information reprise dans les dispositions des articles 11 et 12 du règlement. Le CEPD recommande également que toutes les personnes concernées soient informées de l'existence de la Décision du Bureau du 22 juin 2005 concernant les Dispositions d'application en ce qui concerne le règlement (CE) n°45/2001 du Parlement européen et du Conseil 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. Cette information pourra se faire facilement, par exemple, via la correspondance entre le Parlement et les personnes concernées.

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;
- qu'une durée de conservation soit fixée pour les données concernant la procédure de pourvoi d'un poste; tant pour celles conservées sur le court terme que pour celles conservées sur le long terme. Cette durée tiendra compte du temps nécessaire pour couvrir une plainte adressée au Médiateur européen ou au CEPD ou pour couvrir un recours auprès de la Cour de justice ou encore pour 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;
- de ne pas conserver l'extrait du casier judiciaire après la procédure de recrutement;
- de fournir aux personnes concernées (candidats au poste d'agent temporaires y compris les candidats ayant échoués) de manière exhaustive et particulière au traitement sous analyse, 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