

Avis sur une notification en vue d'un contrôle préalable adressé par le délégué à la protection des données de l'Office de l'harmonisation dans le marché intérieur (OHMI) concernant le recrutement de directeurs

Bruxelles, le 12 novembre 2008 (dossier 2008-435)

1. Procédure

Le 11 juillet 2008, le contrôleur européen de la protection des données (ci-après «**le CEPD**») a reçu du délégué à la protection des données de l'Office de l'harmonisation dans le marché intérieur (ci-après «**l'OHMI**») une notification en vue d'un contrôle préalable relatif au traitement des données au sujet de la sélection des directeurs de l'OHMI (ci-après «**la notification**»).

Le 8 octobre 2008, le CEPD a envoyé le projet d'avis au contrôleur de la protection des données pour commentaires, lesquels ont été reçus le 10 novembre 2008.

2. Examen du dossier

L'OHMI organise et gère la procédure de sélection des directeurs aux fins de sélectionner les candidats les plus adaptés à un poste particulier. Les postes sont ouverts aux candidats internes et, dans certains cas, également aux candidats externes.

Avant d'entamer la procédure, l'OHMI publie des avis de vacance pour les postes disponibles. La publication se fait toujours en ligne, sur le site web de l'OHMI. L'autorité investie du pouvoir de nomination (ci-après «**l'AIPN**») de l'OHMI désigne un **comité de sélection** chargé de la procédure.

2.1 Les faits

L'*objectif* du traitement des données consiste à gérer la sélection des directeurs afin de sélectionner les candidats les mieux adaptés à chaque poste en particulier.

La *responsabilité première* du traitement des données appartient au département «Ressources humaines» de l'OHMI. Le traitement des données est réalisé par le comité de sélection, par son secrétariat et par la section «Mobilité interne et recrutement des directeurs» du département «Ressources humaines» (ci-après «**l'IMRMHRD**»).

Le traitement des données effectué dans le cadre de la sélection des directeurs de l'OHMI est à la fois manuel et électronique et peut se résumer comme suit.

- i Le candidat dépose sa candidature par voie électronique sur la page web eRecruitment de l’OHMI, à l’adresse: https://service.oami.europa.eu/erecruitment/la/fr_form.cfm ou via l’adresse électronique indiquée dans l’avis de vacance. La candidature comprendra (a) une lettre de motivation, si nécessaire; (b) le curriculum vitae (ci-après «le CV») rédigé par le candidat (normalement le modèle de CV européen Europass); (c) une indication de ses connaissances linguistiques; (d) une indication des autres compétences et domaines de connaissance éventuels que le candidat estimerait pertinents pour le poste vacant indiqué dans l’avis. Si le candidat est un membre interne du personnel, il décrit ses compétences telles qu’elles figurent dans le rapport d’évaluation annuel le plus récent.
- ii Le comité de sélection examine la recevabilité des candidatures et dresse une liste des candidats admissibles.
- iii Les candidats admissibles peuvent être invités à se soumettre à des épreuves par l’intermédiaire d’un consultant externe qui transmettra les résultats au comité de sélection.
- iv Sur la base des candidatures, des CV et des résultats des épreuves, le comité de sélection invite les candidats les plus aptes à un entretien conformément aux critères annoncés dans l’avis de vacance publié.
- v Après les entretiens, le comité de sélection évalue les profils des candidats et dresse une liste ou une liste de réserve de candidats et un rapport explicatif final. La liste de réserve est signée par l’AIPN et publiée.
- vi Les candidats sont informés par courrier du résultat de leur candidature.

Les *types de personnes concernées* dont les données sont collectées au cours de la procédure de sélection de candidats pour des postes d’encadrement au sein de l’OHMI sont les suivants: (i) fonctionnaires des institutions de l’Union européenne; et (ii) candidats externes, à savoir des personnes qui ne sont ni fonctionnaires permanents, ni agents des institutions de l’Union européenne et qui se portent candidates à un poste déterminé (ci-après, tous confondus, «**les candidats**»).

Les *catégories de données* collectées et ultérieurement traitées sont les suivantes: (i) données d’identification, à savoir le nom, le prénom, la date (et le lieu) de naissance, le sexe, la nationalité, le numéro de téléphone, l’adresse électronique; (ii) l’éducation et l’expérience professionnelle, à savoir le niveau universitaire/le diplôme, la date d’obtention du diplôme, la durée de l’expérience, la durée de l’expérience dans des postes d’encadrement, les langues parlées et le niveau, l’expérience de travail au sein des institutions européennes et le matricule (le cas échéant); (iii) les données liées aux qualités requises pour le poste en question et que le candidat possède, à savoir (a) l’évaluation effectuée par le comité de sélection en comparant les candidatures reçues et les critères de sélection; (b) les résultats des candidats aux épreuves d’évaluation tels que fournis par le consultant en ressources humaines; et (c) les résultats des candidats durant les entretiens. Enfin, elles comprennent aussi la liste des candidats retenus et rejetés et le rapport explicatif final.

En ce qui concerne la *conservation* des données, toutes les informations sont stockées en ligne dans le répertoire réservé au secteur du personnel/carrière et développement. Seuls les membres de l’IMRMHRD et les membres du comité de sélection ont accès à ces informations.

Conformément à la notification, les dossiers de recrutement, y compris les résumés des épreuves, sont détruits cinq ans après la fin de la procédure de sélection et la publication de la liste définitive des candidats retenus. S’agissant des candidats retenus, leurs données sont

conservées durant une période illimitée et resteront dans le fichier personnel du candidat en question.

Les documents papier pertinents sont conservés dans le dossier spécifique à chaque procédure de sélection dans les locaux de l'**IMRMHRD**.

Le responsable du traitement peut **transférer les données à caractère personnel** rassemblées dans le cadre de la sélection des directeurs au sein de l'OHMI aux destinataires suivants: (i) au besoin, les dossiers de sélection nécessaires au consultant pour réaliser sa mission seront transmis au consultant externe, auquel cas un contrat sera signé avec le consultant, y inclus une clause indiquant que le consultant est tenu de respecter les exigences du règlement (CE) n° 45/2001; (ii) les informations relatives aux candidats (liste et rapport connexe) sont envoyées à l'AIPN.

En ce qui concerne le **droit à l'information**, la notification explique que des informations sont fournies aux candidats soit par courrier électronique soit via le site web eRecruitment. Ces informations sont fournies lorsque les candidats s'inscrivent en ligne pour un poste vacant en particulier. Une copie de la déclaration de confidentialité était annexée à la notification. Un membre du personnel du CEPD a visité le site web eRecruitment afin de vérifier la façon dont les informations étaient fournies aux candidats. Contrairement à ce qui est indiqué dans la notification, aucune déclaration de confidentialité n'apparaît sur le site web eRecruitment de l'OHMI, où les candidats doivent enregistrer les informations les concernant (https://service.oami.europa.eu/erecruitment/la/fr_form.cfm). En revanche, une déclaration de confidentialité est présente sur le site web «Perspectives de carrière», mais son contenu n'était pas le même que celui fourni au CEPD. Il n'est pas certain que ces deux déclarations de confidentialité correspondent l'une à l'autre.

La déclaration de confidentialité fournie au CEPD contient des informations sur l'identité du responsable du traitement des données, la base juridique, l'existence d'un droit d'accès et d'un droit de rectification. La déclaration de confidentialité ne contient aucune référence au consultant externe.

Les **droits d'accès et la rectification** sont reconnus à tout un chacun, ainsi que le prévoit la déclaration de confidentialité, et les personnes concernées sont informées qu'elles peuvent les exercer en contactant le responsable du traitement des données. Aucune adresse électronique n'est fournie pour l'exercice de ces droits et aucune autre information n'est donnée quant à la procédure.

S'agissant des **mesures de sécurité**, le responsable du traitement des données reconnaît avoir mis en place des mesures techniques pour assurer un niveau de sécurité approprié au regard des risques et pour empêcher toute diffusion ou tout accès non autorisés, toute destruction accidentelle ou illicite, toute perte ou altération accidentelles, ainsi que toute autre forme de traitement illicite. (...)

2.2. Aspects juridiques

2.2.1. Contrôle préalable

Cette notification se rapporte à la procédure qui se déroule au sein du département «Ressources humaines» de l'OHMI en vue du recrutement de directeurs. Elle commence par la publication d'un avis de vacance et s'achève avec la sélection du candidat le plus approprié. Le présent avis ne se penchera pas sur le traitement des données en dehors de ce contexte, par exemple, le traitement des données qui se fait après que le candidat sélectionné a accepté le poste.

Applicabilité du règlement. Le règlement (CE) n° 45/2001 s'applique au «*traitement de données à caractère personnel, automatisé en tout ou en partie, ainsi qu'au traitement non automatisé de données à caractère personnel contenues ou appelées à figurer dans un fichier*», ainsi qu'au traitement «*par toutes les institutions et tous les organes communautaires, dans la mesure où ce traitement est mis en œuvre pour l'exercice d'activités qui relèvent en tout ou en partie du champ d'application du droit communautaire*»¹. Pour les raisons exposées ci-dessous, tous les éléments qui entraînent l'application du règlement sont réunis.

Premièrement, la sélection de directeurs au sein de l'OHMI implique la collecte et le traitement ultérieur de *données à caractère personnel* telles que définies à l'article 2, point a), du règlement (CE) n° 45/2001. En effet, comme indiqué dans la notification, les données à caractère personnel des personnes qui se portent candidates pour des postes d'encadrement au sein de l'OHMI sont collectées et ensuite traitées.

Deuxièmement, comme indiqué dans la notification, les données à caractère personnel collectées sont soumises à un «*traitement automatique*» tel que défini à l'article 2, point b), du règlement (CE) n° 45/2001, ainsi qu'à un traitement manuel des données. En effet, certaines informations personnelles sont collectées par voie électronique directement auprès des candidats. D'autres informations sont créées par le comité de sélection sur la base des résultats des candidats et sont conservées de manière électronique.

Enfin, le traitement est effectué par un organe communautaire, dans ce cas l'OHMI, dans le cadre du droit communautaire (article 3, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 45/2001). Par conséquent, tous les éléments qui déclenchent l'application du règlement sont réunis.

Motifs de contrôle préalable. L'article 27, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 45/2001 soumet au contrôle préalable du CEPD «*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*». L'article 27, paragraphe 2, du règlement énumère les traitements susceptibles de présenter de tels risques. Au point b) de cette liste figurent notamment les traitements destinés à évaluer des aspects de la personnalité des personnes concernées, tels que leur compétence, leur rendement ou leur comportement. Les traitements réalisés dans le contexte du recrutement de directeurs au sein de l'OHMI visent précisément à évaluer la capacité de chaque candidat pour un poste particulier. Afin de procéder à cette évaluation, le responsable du traitement des données effectuera plusieurs activités d'évaluation et, notamment, déterminera si le candidat en question répond aux critères de sélection, jugera sa performance lors des entretiens, jugera la performance de chaque candidat dans son poste actuel, etc. En résumé, compte tenu de ce qui précède, il est évident que les traitements des données relèvent du champ d'application de l'article 27, paragraphe 2, point b), et doivent donc être soumis au contrôle préalable du CEPD.

Contrôle préalable ex post. Étant donné que le contrôle préalable vise à étudier les situations susceptibles de présenter certains risques, l'avis du CEPD devrait être rendu avant le début du traitement. Dans le cas présent, toutefois, le traitement a déjà commencé. Ce n'est pas un problème insurmontable pour autant que l'ensemble des recommandations formulées par le CEPD soient pleinement prises en considération et que le traitement soit adapté en conséquence.

Notification et échéance de l'avis du CEPD. La notification a été reçue le 11 juillet 2008. Le délai au terme duquel le CEPD doit rendre son avis a été suspendu pendant une durée totale de 33 jours pour que des commentaires puissent être formulés sur son projet d'avis. En outre, le

¹ Voir l'article 3, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 45/2001.

délai de deux mois a aussi été suspendu durant le mois d'août. L'avis doit par conséquent être rendu le 13 octobre 2008 au plus tard.

2.2.2. Licéité du traitement

Le traitement des données à caractère personnel ne peut être effectué que sur la base de raisons de droit visées à l'article 5 du règlement (CE) n° 45/2001. Comme indiqué dans la notification, les fondements justifiant le traitement des données se basent sur l'article 5, point a), aux termes duquel le traitement des données ne peut être effectué que s'il 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».

Afin de déterminer si les opérations de traitement sont conformes à l'article 5, point a), du règlement (CE) n° 45/2001, il convient de se poser deux questions: premièrement, si le traité ou d'autres instruments juridiques prévoient une mission dans l'intérêt public et, deuxièmement, si les traitements réalisés par les responsables du traitement sont effectivement nécessaires à l'exécution de cette mission.

Base juridique. Pour déterminer quels sont les fondements juridiques figurant dans le traité ou dans d'autres instruments juridiques qui justifient les traitements effectués dans le cadre de la sélection des directeurs au sein de l'OHMI, le CEPD se fonde sur les instruments juridiques suivants: (i) l'article 29 du statut des fonctionnaires, qui définit les critères pour pourvoir les postes vacants au sein des institutions. En particulier, il se rapporte aux procédures de concours (article 29, paragraphe 1) et à d'autres types de procédure (article 29, paragraphe 2) «pour le recrutement de son personnel d'encadrement supérieur... ainsi que, dans des cas exceptionnels, pour des emplois nécessitant des qualifications spéciales»; (ii) l'article 12 du régime applicable aux autres agents, qui prévoit la création de procédures et les critères de sélection des agents temporaires. Par conséquent, tant l'article 29 du statut des fonctionnaires que l'article 12 du régime applicable aux autres agents autorisent les institutions européennes, en l'occurrence l'OHMI, à entamer des procédures de sélection afin de recruter des fonctionnaires ou d'autres agents pour des postes d'encadrement. En conclusion, le CEPD estime que les instruments juridiques susmentionnés fournissent une base juridique pour le traitement de données dans le contexte de la sélection de directeurs.

Test de nécessité. Conformément à l'article 5, point a), du règlement (CE) n° 45/2001, le traitement des données doit être «nécessaire à l'exécution d'une mission», comme indiqué ci-dessus. Il convient donc d'évaluer si le traitement des données est «nécessaire» à l'exécution d'une mission, en l'occurrence, la sélection des candidats les plus appropriés.

Comme indiqué ci-dessus, conformément au statut des fonctionnaires et au régime applicable aux autres agents, l'OHMI est autorisé à entamer des procédures afin de recruter des candidats à des postes d'encadrement. Pour mettre en pratique cette disposition, il est nécessaire que l'OHMI collecte et traite ultérieurement les informations personnelles des candidats. Sans collecter les CV et lettres de motivation et sans mettre les candidats à l'épreuve via différentes procédures destinées à évaluer leurs compétences et à déterminer s'ils correspondent aux critères de sélection, l'OHMI ne peut assurer une sélection équitable des candidats. Par conséquent, le CEPD estime que le traitement des données dans le cadre de la sélection des directeurs est nécessaire pour garantir la sélection des meilleurs candidats de façon ouverte, équitable et transparente.

2.2.3. Traitement portant sur des catégories particulières de données

L'article 10, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 45/2001 dispose 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»*. Cette interdiction est levée si des motifs prévus à l'article 10, paragraphes 2 et 3, du règlement, sont relevés. Ces motifs comprennent le «consentement explicite de la personne concernée» (conformément à l'article 10, paragraphe 2, point a)).

Il est indiqué dans la notification qu'aucune donnée relevant des catégories visées à l'article 10, paragraphe 1, n'est traitée dans le contexte du traitement des données notifié à des fins de contrôle préalable. Compte tenu de l'objectif général poursuivi par l'OHMI lorsqu'il effectue des traitements de données afin de sélectionner des directeurs, le CEPD croit comprendre que la collecte de catégories particulières de données n'est pas l'objectif principal de l'OHMI dans le cadre de cette sélection. En effet, la collecte de catégories particulières de données ne semble guère utile à la sélection de candidats dans la mesure où ces données sont sans pertinence pour sélectionner le candidat le plus approprié. Le CEPD estime toutefois que, dans le cadre de la sélection de candidats à des postes d'encadrement, les candidats peuvent révéler des informations sur leur handicap ou d'autres catégories particulières de données. Par exemple, ils peuvent envoyer des photos révélant leur origine raciale ou ethnique. Dans ce cas, les candidats seront réputés avoir consenti au traitement desdites catégories et les conditions d'application de l'article 10, paragraphe 2, point a), seront dès lors remplies. En outre, si les données sont pertinentes, ce consentement est donné dans le contexte de la gestion (recrutement) du personnel, afin de permettre à l'employeur de respecter ses obligations spécifiques dans le domaine du droit du travail, par exemple en prévoyant du temps supplémentaire et en fournissant des équipements informatiques spécifiques pour les épreuves, conformément à l'article 10, paragraphe 2, point b), du règlement, en vertu duquel l'interdiction 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»*.

L'article 10, paragraphe 5, du règlement, dispose que *«[l]e 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.»* Selon la notification, aucune donnée de ce type n'est collectée dans le contexte de la sélection de candidats pour des postes d'encadrement.

2.2.4. Qualité des données

Justesse, pertinence et proportionnalité. Conformément à l'article 4, paragraphe 1, point c), du règlement (CE) n° 45/2001, 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. C'est ce qu'il est convenu d'appeler le principe de la qualité des données.

Parmi les informations demandées pour poser sa candidature à un poste d'encadrement figurent une lettre de motivation et un CV, les connaissances linguistiques et une indication des autres compétences et domaines de connaissance que le candidat estimerait pertinents pour le poste à pourvoir. Le CEPD estime que ces informations sont adéquates et pertinentes eu égard aux

objectifs pour lesquelles elles sont censées être utilisées (déterminer si le candidat remplit les conditions minimales pour être admissible à un poste d'encadrement) et qu'elles sont donc conformes à l'article 4, paragraphe 1, point c), du règlement (CE) n° 45/2001.

Loyauté et licéité. L'article 4, paragraphe 1, point a), du règlement exige que les données soient traitées loyalement et licitement. La question de la licéité a été analysée ci-dessus (voir le point 2.2.2). Celle de la loyauté est étroitement liée à l'objet du point 2.2.8, à savoir l'information de la personne concernée.

Exactitude. Conformément à l'article 4, paragraphe 1, point c), du règlement, les données à caractère personnel doivent être «*exactes et, si nécessaire, mises à jour*», et «*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*». En l'espèce, une partie importante des données ont été fournies par le candidat lui-même. Cette procédure contribue en soi à garantir l'exactitude des données à caractère personnel. D'autres informations ne sont cependant pas fournies directement par la personne, mais générées par le comité de sélection et le consultant externe. À cet égard, comme indiqué ci-dessous, il est important que les membres du personnel concerné puissent exercer leur droit d'accès et de rectification dans la mesure où ce droit leur permet de vérifier l'exactitude des données détenues à leur propos. À cet égard, veuillez vous reporter également au point 2.2.7.

2.2.5. Conservation des données

Conformément à l'article 4, paragraphe 1, point e), du règlement (CE) n° 45/2001, les données à caractère personnel peuvent 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 et/ou pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement.

Conformément à la notification, les dossiers de sélection, notamment les résumés des épreuves, sont détruits cinq ans après la fin de la procédure de sélection et la publication de la liste définitive des candidats retenus. Le CEPD estime que cette période de cinq ans est justifiée afin de pouvoir répondre aux éventuelles contestations des candidats non retenus; c'est en outre approximativement la période de conservation des documents imposée par le règlement financier.

Le CEPD considère aussi qu'il est justifié de conserver les données relatives aux candidats retenus pour une période plus longue, dans la mesure où ces données devront être traitées dans le contexte de la relation de travail des intéressés avec l'OHMI. Le présent avis n'évalue pas le caractère approprié de ces périodes de conservation, qui devront être examinées dans le cadre de chaque traitement particulier des données.

2.2.6. Transfert des données, y compris aux responsables du traitement

Les articles 7, 8 et 9 du règlement (CE) n° 45/2001 prévoient certaines obligations qui s'appliquent lorsque les responsables du traitement transfèrent des données à caractère personnel à des tiers. Les règles diffèrent selon que les données sont transférées à (i) des institutions ou organes communautaires (conformément à l'article 7); à (ii) des destinataires relevant de la directive 95/46/CE (conformément à l'article 8) ou à (iii) d'autres types de destinataires (conformément à l'article 9).

Selon la notification, le responsable du traitement peut *transférer des données à caractère personnel* collectées dans le cadre de la sélection de directeurs au sein de l'OHMI aux types de destinataires suivants: (i) la liste de réserve des candidats retenus et le rapport connexe est envoyé à l'AIPN pour décision finale et signature; (ii) le cas échéant, les dossiers de sélection nécessaires au consultant externe pour réaliser sa mission lui seront transmis.

Le transfert décrit au point (i) est effectué par un organe communautaire et est donc régi par l'article 7 du règlement (CE) n° 45/2001, qui exige que les données à caractère personnel soient transférées pour «*l'exécution légitime de missions relevant de la compétence du destinataire*». Le CEPD estime que le transfert à l'AIPN respecte cette exigence, dès lors que c'est à l'AIPN que revient la sélection finale.

Le transfert décrit au point (ii) concerne un consultant externe (sous-traitant) qui est couvert par la directive 95/46/CE². Le sous-traitant est tenu de respecter la législation nationale de protection des données mettant en œuvre la directive 95/46/CE. Le CEPD estime que le sous-traitant est une personne qui traite des données au sens de l'article 2, point e), du règlement (CE) n° 45/2001. La notification a confirmé qu'un accord de confidentialité était signé chaque fois qu'il était fait appel aux services du sous-traitant, lequel impose notamment à ce dernier l'obligation de prendre des mesures de sécurité techniques et organisationnelles appropriées afin de protéger les données à caractère personnel. Il est à noter que les mesures de sécurité applicables sont celles auxquelles la personne qui traite les données est soumise en vertu de la loi nationale mettant en œuvre la directive 95/46/CE. Par exemple, si la personne qui traite les données est établie en Espagne, elle sera tenue de respecter les mesures de sécurité techniques et organisationnelles requises par la législation espagnole en matière de protection des données. Cette situation devrait être reflétée dans l'accord.

2.2.7. Droit d'accès et de rectification

Selon l'article 13 du règlement (CE) n° 45/2001, la personne concernée a le droit d'obtenir, sans contrainte, du responsable du traitement la communication, sous une forme intelligible, des données faisant l'objet des traitements, ainsi que de toute information disponible sur l'origine de ces données. L'article 14 du règlement accorde à la personne concernée le droit à la rectification de données inexacts ou incomplètes.

Conformément à la déclaration de confidentialité et à la notification, ces droits sont reconnus aux candidats, qui sont informés de la possibilité d'exercer lesdits droits en contactant le responsable du traitement des données. Toutefois, aucune adresse électronique n'est fournie pour l'exercice de ces droits et aucune autre information relative à la procédure n'est donnée.

Le droit d'accès du candidat lui permet de vérifier si le comité de sélection a agi de manière équitable et objective. Ce droit n'interfère aucunement avec le principe d'égalité de traitement des candidats puisqu'il est ouvert à tous. Compte tenu de l'importance de ce droit, le CEPD recommande à l'OHMI de mettre en place des procédures afin de garantir l'accès aux données à caractère personnel des candidats comme indiqué ci-dessous. Par ailleurs, le CEPD recommande à l'OHMI de fournir aux candidats des informations sur les procédures à suivre afin d'exercer leur droit d'accès dans la déclaration de confidentialité.

En ce qui concerne la procédure à suivre pour l'exercice des droits d'accès et de rectification, ainsi que la portée de ces droits, il convient de tenir compte des éléments ci-dessous.

² Directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil, du 24 octobre 1995, relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

(i) L'OHMI doit veiller à ce que les personnes concernées puissent accéder non seulement aux informations qu'elles ont fournies, mais aussi à la totalité de leur dossier, y compris les résultats des épreuves et les notes les concernant rédigées par le comité de sélection et par le consultant externe. Pour ce faire, il serait approprié que la déclaration de confidentialité décrive ces droits et fournisse une adresse électronique à cet effet.

Le CEPD est conscient de l'existence d'une limite au droit d'accès dans ce contexte. En effet, le principe du caractère secret des procédures du comité de sélection, tel que prévu à l'article 6 de l'annexe III du statut des fonctionnaires, permet de limiter ce droit d'accès. Cette limite du droit d'accès peut aussi être invoquée sur la base de l'article 20, paragraphe 1, point c), qui prévoit la restriction de ces droits afin d'assurer la protection de la personne concernée ou des droits et libertés d'autrui. Cela signifie qu'aucune note attribuée par un membre du comité ne peut être fournie. En outre, les informations comparant la personne concernée avec d'autres candidats ne devraient pas être fournies. Le CEPD invite l'OHMI à garantir l'application du droit d'accès comme indiqué ci-dessus.

(ii) Le droit de rectification ne peut bien entendu s'appliquer qu'aux données factuelles. Les notes attribuées ne devraient en aucun cas pouvoir être rectifiées par la personne concernée, sauf dans le contexte des procédures de recours établies. Par ailleurs, le CEPD fait constater que des limitations au droit de rectification des données des candidats, après le délai d'envoi des documents concernant un concours donné, peuvent s'avérer nécessaires pour différentes raisons, notamment pratiques. À cet égard, le CEPD considère que ces limitations peuvent être jugées nécessaires afin de garantir des conditions objectives, certaines et stables pour le concours, et essentielles à l'égalité de traitement. Elles peuvent dès lors être reconnues comme une mesure nécessaire au titre de l'article 20, paragraphe 1, point c), du règlement pour la protection des droits et libertés d'autrui.

2.2.8. Information de la personne concernée

Conformément aux articles 11 et 12 du règlement (CE) n° 45/2001, les personnes qui recueillent des données à caractère personnel sont tenues d'informer les personnes concernées de la collecte et du traitement de leurs données. Les personnes concernées ont en outre le droit d'être informées notamment des finalités du traitement, des destinataires des données et de leurs droits spécifiques en tant que personnes concernées.

Afin de se conformer à cette obligation et conformément à la notification, des informations sont fournies aux candidats soit par courrier électronique soit via le site web eRecruitment. Ces informations sont fournies au moment où les candidats déposent leur candidature en ligne à un poste donné. Une copie de la déclaration de confidentialité était annexée à la notification.

Comme indiqué au point 2.1, le CEPD a vérifié la façon dont ces informations étaient fournies aux candidats sur le site web eRecruitment et a constaté que ce site ne disposait d'aucune déclaration de confidentialité spécifique (si ce n'est la déclaration de nature plus générale figurant sur le site web «Perspectives de carrière»).

Le CEPD recommande que la déclaration de confidentialité soit fournie sur la page web où les candidats doivent introduire les informations les concernant. Elle doit figurer à un endroit visible, par exemple au moyen d'une fenêtre pop-up interactive à l'écran. Elle pourrait également être fournie via un lien invitant les candidats à cocher une case indiquant qu'ils ont lu la déclaration de confidentialité. Elle doit en outre être placée de manière à pouvoir être lue et sauvegardée.

En ce qui concerne le contenu des informations fournies dans la déclaration de confidentialité, le CEPD estime qu'il devrait être complété de façon à garantir le respect des articles 11 et 12, en particulier:

- (i) afin de garantir la pleine transparence et un traitement équitable, il conviendrait de fournir davantage d'informations sur le traitement des données et, notamment, d'indiquer les différents acteurs impliqués (tels que le consultant externe) dans le traitement des données;
- (ii) les procédures à suivre pour exercer le droit d'accès devraient être décrites, et notamment le droit d'accès aux informations accessibles au consultant. Il faudrait donner une adresse électronique ou un point de contact pour l'exercice du droit d'accès;
- (iii) les délais de conservation des données devraient être indiqués.

2.2.9. Mesures de sécurité

Selon les articles 22 et 23 du règlement (CE) n° 45/2001, le responsable du traitement et le sous-traitant doivent mettre en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour assurer un niveau de sécurité approprié au regard des risques présentés par le traitement et la nature des données à caractère personnel à protéger. Ces mesures de sécurité doivent notamment empêcher toute diffusion ou tout accès non autorisés, toute destruction accidentelle ou illicite, toute perte ou altération accidentelles, ainsi que toute autre forme de traitement illicite. L'OHMI indique avoir adopté les mesures de sécurité requises en vertu de l'article 22 du règlement (CE) n° 45/2001.

Indépendamment de ce qui précède, compte tenu de la sensibilité des données personnelles traitées, le CEPD considère qu'il serait utile de sensibiliser le personnel de l'OHMI et, en particulier, le personnel employé au sein du secrétariat du comité de sélection et de l'IMRMHRD. Cette sensibilisation devrait comprendre des formations et la signature d'une déclaration de confidentialité spécifique.

3. Conclusion

Rien ne permet de conclure à un manquement aux dispositions du règlement (CE) n° 45/2001, sous réserve que les considérations figurant dans le présent avis soient pleinement prises en considération. En particulier, l'OHMI doit:

- mettre en place une procédure pour garantir les droits d'accès et, en particulier, veiller à ce que les candidats aient accès à leur dossier, y compris aux notes d'évaluation les concernant et rédigées par le comité de sélection et le consultant externe, et ce sans préjudice de l'application de l'article 20, paragraphe 1, point c), du règlement (CE) n° 45 /2001;
- fournir aux candidats des informations sur les procédures à suivre pour exercer leur droit d'accès, et notamment une adresse électronique;
- actualiser le contrat avec les personnes qui traitent les données afin de refléter l'application de la législation nationale aux mesures de sécurité que ces personnes doivent mettre en œuvre;
- modifier la déclaration de confidentialité comme recommandé dans le présent avis et la faire figurer à un endroit visible sur le site web;
- mener des activités de sensibilisation au sein de l'OHMI (personnel employé par le secrétariat du comité de sélection et personnel chargé de la mobilité interne et du recrutement de directeurs au sein du département «Ressources humaines») concernant la nécessité de garantir la confidentialité des informations. Cette sensibilisation devrait

comprendre des formations et la signature d'une déclaration de confidentialité spécifique.

Fait à Bruxelles, le 12 novembre 2008

(signé)

Joaquín BAYO DELGADO
Contrôleur adjoint européen de la protection des données