



WOJCIECH RAFAŁ WIEWIÓROWSKI
CONTRÔLEUR ADJOINT

M^{me} [...]
Directrice
Agence européenne pour la sécurité et
la santé au travail (EU-OSHA)
Santiago de Compostela 12
E-48003 Bilbao
Espagne

Bruxelles, le 10 juin 2015
WW/BR/sn/D(2015)0958 C 2015-0325
Veuillez utiliser l'adresse edps@edps.europa.eu
pour toute correspondance

Objet: Contrôle préalable concernant la procédure relative aux abus de confiance dans le cadre de la politique de l'OSHA en matière de gestion des conflits d'intérêts

Madame [...],

Nous vous écrivons au sujet de la notification de contrôle préalable concernant une «procédure établissant des voies de recours en matière d'abus de confiance dans le cadre de la politique de l'EU-OSHA en matière de gestion des conflits d'intérêts (membres des groupes consultatifs/du conseil de direction)», transmise par le délégué à la protection des données («DPD») de l'EU-OSHA («OSHA») au Contrôleur européen de la protection des données («CEPD») le 10 avril 2015¹.

Nous constatons que, sous la plupart de ses aspects, la procédure relative aux abus de confiance mise en place par l'OSHA est conforme au règlement (CE) n° 45/2001² («le règlement») et aux précisions y afférentes fournies dans les lignes directrices du CEPD relatives au traitement de données à caractère personnel dans le cadre d'enquêtes administratives et de procédures disciplinaires entamées par les institutions et organes de

¹ Une question a été soulevée le 16 avril 2015 et le DPD y a répondu le 20 avril 2015. Le projet d'avis a été soumis au DPD pour commentaires le 4 juin 2015. Le CEPD a reçu une réponse le 8 juin 2015.

² Règlement (CE) n° 45/2001 du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2000 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions et organes communautaires et à la libre circulation de ces données.

l'Union européenne. Par conséquent, nous n'aborderons que les pratiques existantes qui ne semblent pas pleinement conformes à cet égard³.

1. Contexte pertinent

La procédure relative aux abus de confiance fait partie de la politique de l'OSHA en matière de gestion des conflits d'intérêts⁴. Elle s'applique dans quatre cas dans lesquels un membre du conseil de direction ou d'un groupe consultatif est soumis, en raison de son lien avec l'OSHA, aux dispositions de la politique de l'Agence en matière de gestion des conflits d'intérêts:

- absence de coopération dans la mise en œuvre des mesures correctives/d'atténuation prises à l'égard du membre concerné après que le comité chargé d'examiner les conflits d'intérêts a conclu que celui-ci se trouve en situation de conflit d'intérêts;
- omission frauduleuse dans la déclaration d'intérêts («**DI**») ou dans le résumé du CV;
- présentation d'une DI ou d'un résumé du CV comportant des informations fausses;
- non-présentation d'une DI ou d'un résumé du CV.

2. Motifs de contrôle préalable

La procédure relative aux abus de confiance, qui suppose le traitement de données à caractère personnel en cas de non-respect des dispositions en matière de conflits d'intérêts, vise à évaluer des aspects de la personnalité, notamment la conduite de membres (suppléants) du conseil de direction ou d'un groupe consultatif («**membres CD/GC**»). Par conséquent, cette procédure est soumise à un contrôle préalable au titre de l'article 27, paragraphe 2, point b), du règlement. Comme la procédure relative aux abus de confiance est susceptible de révéler des fraudes présumées et de nécessiter le concours de l'OLAF⁵, elle est également soumise à un contrôle préalable en vertu de l'article 27, paragraphe 2, point a), du règlement⁶.

3. Personnes concernées

Les personnes concernées par la procédure relative aux abus de confiance sont les membres CD/GC. Cependant, des informations concernant les membres de leur famille peuvent figurer dans leurs DI et faire l'objet d'un traitement ultérieur dans le cadre de la procédure relative aux abus de confiance.

³ Les lignes directrices du CEPD relatives au traitement de données à caractère personnel dans le cadre d'enquêtes administratives et de procédures disciplinaires (les «**lignes directrices en matière disciplinaire**») sont disponibles à l'adresse https://secure.edps.europa.eu/EDPSWEB/webdav/site/mySite/shared/Documents/Supervision/Guidelines/10-04-23_Guidelines_inquiries_FR.pdf.

⁴ La procédure relative aux abus de confiance est annexée (annexe 3) à la politique en matière de gestion des conflits d'intérêts. Les opérations de collecte et d'analyse ultérieure des déclarations d'intérêts par l'OSHA, telles que prévues par cette politique, ne sont pas soumises à un contrôle préalable, dans la mesure où le traitement des déclarations d'intérêts ne vise pas à évaluer des aspects de la personnalité des personnes concernées. En effet, la finalité du traitement est l'analyse objective de l'éventuel conflit en question, c'est-à-dire une évaluation de la nature de certaines activités ou situations et de leur compatibilité avec le poste occupé par la personne au sein de l'OSHA. Le traitement consiste donc en une analyse objective des activités ou situations concernées, et non en une évaluation des personnes [voir les pages 22 et 23 des lignes directrices du CEPD sur le traitement des données à caractère personnel dans le cadre de la gestion des conflits d'intérêts dans les institutions et organes de l'UE (les «**lignes directrices en matière de conflits d'intérêts**»): https://secure.edps.europa.eu/EDPSWEB/webdav/site/mySite/shared/Documents/Supervision/Guidelines/14-12-08_CoI_Guidelines_FR.pdf.

⁵ Page 5 de la procédure relative aux abus de confiance.

⁶ Page 2 des lignes directrices en matière disciplinaire.

Recommandation: l'OSHA devrait:

- exiger des membres CD/GC qu'ils informent, si nécessaire, les membres de leur famille que l'OSHA traitera des données les concernant et que de plus amples informations sont disponibles sur le site internet de l'OSHA (*en ce qui concerne la déclaration de confidentialité, voir également le point 7 ci-dessous*)⁷; cette exigence devrait être mentionnée expressément dans la note d'orientation relative aux DI.

4. Licéité

Le traitement des données à caractère personnel dans le cadre de la procédure relative aux abus de confiance est nécessaire à l'exécution d'une mission effectuée dans l'intérêt public et tire donc son fondement juridique de l'article 5, point a), du règlement⁸.

En revanche, il n'y a pas lieu d'appliquer l'article 5, point d), du règlement (consentement) en tant que base juridique, étant donné qu'il n'est pas question de consentement libre dans ce contexte⁹.

Recommandation: la référence à l'article 5, point d), devrait être supprimée de la notification et de la déclaration de confidentialité.

5. Qualité des données, droit d'accès et droit de rectification

La procédure relative aux abus de confiance prévoit que le membre CD/GC concerné soit informé à chaque étape¹⁰ mais ne précise pas quels documents sont mis à sa disposition dans ce contexte.

Rappel: pour pouvoir exercer ses droits, le membre CD/GC concerné devrait recevoir une copie des conclusions du comité chargé d'examiner les conflits d'intérêts concernant l'abus de confiance présumé dont il est accusé et, à sa demande, de tous les documents directement liés aux allégations avancées, sous réserve des restrictions prévues à l'article 20 du règlement¹¹.

6. Conservation

La notification renvoie à la conservation des DI (qui sont conservées pendant toute la durée du mandat de la personne et jusqu'à trois ans après la fin de son mandat) et indique que les échanges et informations liés à des «*cas spécifiques* seront conservés durant la même période»¹². Des mentions similaires figurent dans la déclaration de confidentialité.

Recommandation: préciser explicitement dans la notification que le même délai de conservation s'applique aux données traitées «*dans le cadre de la procédure relative aux abus de confiance*».

⁷ Page 21 des lignes directrices en matière de conflits d'intérêts.

⁸ Page 2 des lignes directrices en matière disciplinaire.

⁹ Voir la définition du consentement à l'article 2, point h), du règlement.

¹⁰ Pages 5 et 6 de la procédure relative aux abus de confiance.

¹¹ Pages 4, 9 et 10 des lignes directrices en matière disciplinaire.

¹² Section 13 de la notification.

7. Information des personnes concernées

La notification fait référence à deux déclarations de confidentialité distinctes, l'une concernant la politique de l'OSHA en matière de gestion des conflits d'intérêts et l'autre concernant la procédure relative aux abus de confiance.

Étant donné que cette dernière procédure fait partie de la politique de l'OSHA en matière de gestion des conflits d'intérêts, il semble plus pratique de disposer d'une seule déclaration de confidentialité pour l'ensemble du processus. Le cas échéant, l'OSHA pourrait distinguer les deux principales catégories de traitement (collecte, analyse et publication des DI; traitement de données en cas d'abus de confiance) dans la déclaration de confidentialité (par exemple: la publication concerne seulement les DI et non les données traitées en cas d'abus de confiance).

Recommandations:

- fusionner les deux déclarations de confidentialité pour n'en former qu'une seule, qui couvre toute la procédure de gestion des conflits d'intérêts, y compris la procédure relative aux abus de confiance, et qui remplisse les exigences définies aux articles 11 et 12 du règlement;
- tenir compte des éléments suivants:
 - la référence à l'article 5, point d), du règlement devrait être supprimée du paragraphe relatif à la licéité du traitement (*voir le point 4 ci-dessus*);
 - il convient d'ajouter une référence explicite aux dossiers «*relatifs aux procédures relatives aux abus de confiance*» dans le paragraphe portant sur la conservation (*voir le point 6 ci-dessus*);
- publier la déclaration de confidentialité telle que fusionnée sur le site internet de l'OSHA.

* *
*

En conclusion, rien ne porte à croire que les dispositions du règlement sont violées, pour autant que les recommandations ci-dessus soient pleinement prises en considération.

Le CEPD attend de l'OSHA qu'elle mette en œuvre ces recommandations en conséquence et il **clôturera** le dossier.

Veillez croire, chère Madame, à l'assurance de ma considération distinguée,

(signé)

Wojciech Rafał WIEWIÓROWSKI