



LE CONTRÔLEUR EUROPÉEN DE LA PROTECTION DES DONNÉES

WOJCIECH RAFAŁ WIEWIÓROWSKI
CONTRÔLEUR ADJOINT

M. Adam FARKAS
Directeur exécutif
Autorité bancaire européenne
One Canada Square, Floor 46
Canary Warf - Londres E14 5AA
ROYAUME-UNI

Bruxelles, le 26 février 2016
WW/XK/sn/D(2016)0506 C 2013-1065
Veuillez utiliser l'adresse edps@edps.europa.eu
pour toute correspondance

Objet: avis de contrôle préalable concernant le traitement des données relatives à la santé au sein de l'Autorité bancaire européenne (dossier 2013-1065)

Monsieur,

Nous avons analysé la notification mise à jour et les documents révisés que vous avez communiqués au Contrôleur européen de la protection des données (CEPD) en vue d'un contrôle préalable en vertu de l'article 27, paragraphe 2, point a), du règlement (CE) n° 45/2001 (le règlement) concernant le traitement des données relatives à la santé au sein de l'Autorité bancaire européenne (ABE). Ce traitement a pour objet de garantir le respect des exigences dans le cadre des examens médicaux d'embauche, des visites médicales annuelles et des contrôles médicaux en cas d'absence pour maladie.

Dans la mesure où il s'agit d'une notification ex post, le délai de deux mois pour l'adoption d'un avis par le CEPD ne s'applique pas.

La notification et les documents pertinents seront analysés à la lumière des lignes directrices du CEPD concernant le traitement des données relatives à la santé sur le lieu de travail (les

Adresse postale: rue Wiertz 60 - B-1047 Bruxelles

Bureaux: rue Montoyer 30

Adresse électronique: edps@edps.europa.eu - Site web: www.edps.europa.eu

Tél.: 02-283 19 00 - Fax: 02-283 19 50

lignes directrices)¹. L'avis conjoint du CEPD concernant le traitement des données relatives à la santé par 18 agences² est également applicable dans ce dossier.

Le CEPD déterminera les pratiques de l'ABE qui ne semblent pas conformes aux principes énoncés dans le règlement et les lignes directrices puis adressera à l'ABE les recommandations appropriées.

1) Base juridique

En vertu de l'article 5, point a), du règlement, la base juridique est l'une des conditions de la licéité d'un traitement.

Dans la notification, l'ABE mentionne la base juridique du traitement relatif aux maladies professionnelles et accidents du travail. Les lignes directrices ne portent pas sur le traitement lié à cette procédure. L'ABE devrait donc soumettre en vue d'un contrôle préalable une notification séparée, accompagnée d'une déclaration de confidentialité et de tout autre document pertinent, en application de l'article 27, paragraphe 2, point a), du règlement.

Le traitement lié aux congés spéciaux étant cependant similaire au traitement relatif aux congés de maladie, le CEPD invite l'ABE à mentionner dans la notification la base juridique pertinente du traitement lié aux congés spéciaux.

La notification et la déclaration de confidentialité devraient être adaptées en conséquence.

2) Services d'un médecin privé

La notification ne mentionne pas la possibilité pour les membres du personnel de passer la visite médicale annuelle auprès d'un médecin privé.

Le CEPD rappelle à l'ABE qu'une déclaration du médecin privé du membre du personnel devrait être considérée comme suffisante pour garantir la finalité préventive de l'examen médical annuel. Cette déclaration peut confirmer que les examens médicaux ont été réalisés et, si nécessaire, elle peut également mentionner tout aménagement particulier ou toutes conditions de travail particulières dont les membres du personnel pourraient avoir besoin.

L'ABE devrait donc informer les membres du personnel sur leur droit de choisir le médecin privé qui pratiquera leur examen médical annuel et indiquer les mesures pratiques à prendre pour passer cet examen médical auprès du médecin privé de leur choix.

3) Le questionnaire médical d'embauche

La finalité du questionnaire

Il n'est pas précisé si le questionnaire médical d'embauche est utilisé pour l'examen médical annuel³. Le statut ne prévoit pas que l'examen médical d'embauche puisse servir à des fins

¹ Publiées en septembre 2009 et disponibles sur le site internet du CEPD.

² Publié le 11 février 2011 et portant sur 18 agences, dossier 2010-0071.

³ Le statut ne semble pas préciser la finalité de la visite médicale annuelle. Le CEPD reconnaît toutefois qu'un service médical sur le lieu de travail, en tant que mesure de médecine préventive, peut être bénéfique pour l'employeur car il permet de maintenir les ressources humaines en meilleure santé. Cela permet également aux membres du personnel d'avoir un service médical à leur disposition.

préventives. Le CEPD reconnaît que les données collectées lors de cet examen pourraient également servir à informer un futur membre du personnel de l'existence d'un problème de santé spécifique le concernant et donc finalement servir à des fins préventives. Cela ne signifie toutefois pas que des données supplémentaires devraient être demandées à de telles fins.

Le CEPD recommande à l'ABE de préciser ce point dans la notification et d'en informer les personnes concernées dans la déclaration de confidentialité (voir point 8).

La question du consentement dans le questionnaire

Dans le questionnaire médical d'embauche, les personnes concernées sont invitées à cocher la case «oui» ou «non» pour consentir au traitement ultérieur de leurs données. La formule de consentement est la suivante: *«Je consens à ce que les informations contenues dans le présent formulaire soient communiquées aux compagnies d'assurance de l'agence à des fins de souscription»*. La mention *«à des fins de souscription»* désigne la conclusion de tout contrat d'assurance groupe ou la couverture des risques de maladie proposée en lien avec un contrat d'assurance groupe.

Telle n'est pas la finalité d'un examen médical d'embauche, dont le but est de traiter des données médicales pour déterminer si la personne concernée est physiquement apte à exécuter ses fonctions. Par ailleurs, en vertu de l'article 2, point h), du règlement, un consentement n'est valable que s'il est une manifestation libre, spécifique et informée de la volonté de la personne concernée. Dans le présent contexte particulier d'un emploi, le consentement est une question délicate dans la mesure où il est permis de douter que celui-ci soit librement exprimé et où, plus important encore, les personnes concernées ne sont pas informées sur l'objet précis de ce consentement.

L'ABE devrait par conséquent retirer du questionnaire la phrase susmentionnée.

4) Destinataires et sous-traitants

L'ABE désigne les prestataires médicaux externes et le service médical de la Commission comme destinataires.

L'ABE a conclu un accord de niveau de service (ANS) avec le service médical de la Commission et un contrat avec deux prestataires médicaux externes à Londres (Royaume-Uni) pour la réalisation des examens médicaux d'embauche, des visites médicales annuelles et des contrôles médicaux en cas de congé de maladie.

À la lumière de l'article 23 du règlement, ces parties agissent pour le compte de l'ABE et sont donc considérées comme des sous-traitants. En effet, elles sont tenues de n'effectuer le traitement que sur instruction du responsable du traitement, à savoir l'ABE [article 23, paragraphe 2, point a)]. Leurs obligations en matière de confidentialité et de mesures de sécurité sont également énoncées dans l'accord de niveau de service [article 23, paragraphe 2, point b)].

Le CEPD recommande dès lors à l'ABE de préciser dans la notification et la déclaration de confidentialité que les prestataires médicaux externes et le service médical de la Commission agissent en tant que sous-traitants pour le compte de l'ABE eu égard aux exigences visées à l'article 23 du règlement.

5) Qualité des données

Les membres du personnel sont tenus d'envoyer leurs certificats de maladie au département des ressources humaines de l'ABE pour justifier leur absence.

Les certificats de maladie, ainsi que certains certificats pour congé spécial, sont considérés comme des données relatives à la santé. Bien que la nature exacte de la maladie ne soit pas indiquée, les membres du personnel peuvent être identifiés comme ayant été absents en raison d'une maladie de courte ou de longue durée sous traitement médical ou en raison d'un congé spécial de nature médicale.

Conformément à l'article 4, paragraphe 1, point c), du règlement, le département des ressources humaines de l'ABE ne devrait conserver que les informations adéquates, pertinentes et nécessaires au regard de la finalité pour laquelle elles sont collectées, c'est-à-dire, pour pouvoir gérer les absences des membres du personnel de l'agence. Le département des ressources humaines ne devrait donc collecter que les données administratives liées à l'absence d'un membre du personnel et non le certificat médical en soi.

Le CEPD recommande à l'ABE de modifier sa politique et d'obliger les membres de son personnel à envoyer leurs certificats médicaux directement aux prestataires médicaux externes ou au service médical de la Commission. Le service médical de la Commission ou le prestataire médical externe communiquera ensuite au département des ressources humaines les données administratives correspondantes telles que le nom, le prénom et la durée de l'absence du membre du personnel.

6) Délais de conservation

L'ABE conserve les certificats d'aptitude dans le dossier personnel pendant vingt ans après la fin de la période d'activité d'un membre du personnel ou après le dernier versement de la pension de retraite.

Un tel délai de conservation semble excessif au regard de la finalité pour laquelle les certificats d'aptitude sont collectés. Le CEPD a toujours recommandé un délai de conservation de dix ans après la fin de la période d'activité d'un membre du personnel ou après le dernier versement de la pension de retraite. Le CEPD invite donc l'ABE à adopter ce délai recommandé et à modifier la notification en conséquence.

7) Mesures de sécurité

Les responsables du département des ressources humaines de l'ABE traitent des données à caractère personnel relatives à la santé, à savoir des certificats d'aptitude et des informations administratives concernant les congés de maladie.

Compte tenu du caractère sensible de ces données, le CEPD recommande que les responsables du département des ressources humaines signent des déclarations de confidentialité indiquant qu'ils sont liés par une obligation de secret professionnel équivalente à celle à laquelle est soumis un professionnel de la santé. Cette mesure organisationnelle vise à préserver la confidentialité des données à caractère personnel et à empêcher tout accès non autorisé à ces données au sens de l'article 22 du règlement.

8) Informations à fournir aux personnes concernées

Identité du responsable du traitement

La notification et la déclaration de confidentialité mentionnent le directeur exécutif comme responsable des traitements. Le CEPD rappelle que d'un point de vue juridique, c'est l'ABE qui est responsable des traitements. Le directeur exécutif est le représentant légal de l'ABE. Dans la pratique, la gestion interne des traitements en cause est placée sous la responsabilité du département des ressources humaines de l'ABE, comme correctement indiqué au point 2 de la notification. Le nom d'une personne de contact devrait également être indiqué afin que les personnes concernées puissent contacter directement la personne en charge de leur dossier, permettant ainsi l'envoi de questions par écrit et la confidentialité.

Finalité du traitement auquel les données sont destinées

En application de l'article 11, paragraphe 1, point b), et de l'article 12, paragraphe 1, point b), du règlement, l'ABE devrait préciser dans la déclaration de confidentialité si le questionnaire médical d'embauche est utilisé dans le cadre de la visite médicale annuelle et à des fins préventives (voir point 3 ci-dessus).

Base juridique

Comme recommandé au point 1 ci-dessus, l'ABE devrait mentionner la base juridique du traitement relatif aux congés spéciaux, en application de l'article 11, paragraphe 1, point f) i), et de l'article 12, paragraphe 1, point f) ii), du règlement.

Les destinataires des données

Eu égard à l'article 11, paragraphe 1, point c), et à l'article 12, paragraphe 1, point d), l'ABE devrait désigner le service médical de la Commission et les prestataires médicaux externes comme sous-traitants (voir point 4 ci-dessus).

Les délais de conservation des données

Eu égard à l'article 11, paragraphe 1, point f) ii), et à l'article 12, paragraphe 1, point f) ii), du règlement, l'ABE devrait modifier le délai de conservation des certificats d'aptitude (voir point 6 ci-dessus).

Droits d'accès et de rectification

Conformément à l'article 11, paragraphe 1, point e), et à l'article 12, paragraphe 1, point e), du règlement, l'ABE devrait fournir des informations plus spécifiques sur la signification des droits d'accès et de rectification dans le cadre des traitements en cause, afin que les personnes concernées comprennent pleinement leurs droits.

En ce qui concerne le droit d'accès, l'ABE devrait également indiquer que:

- les candidats non recrutés et les stagiaires peuvent également exercer leur droit d'accès;
- les personnes concernées peuvent avoir un accès indirect - et non direct - à leurs rapports psychiatriques et psychologiques par l'intermédiaire d'un médecin de leur choix⁴

S'agissant du droit de rectification, l'ABE devrait mentionner que les membres du personnel ont le droit de corriger les erreurs administratives dans leur dossier médical et de compléter celui-ci en ajoutant les avis d'autres médecins afin de garantir l'exhaustivité du dossier.

⁴ À cet égard, l'ABE devrait renvoyer à la Conclusion 221/04 du Collège des chefs d'administration du 19 février 2004.

Afin de faciliter la procédure de suivi du dossier, nous vous prions de nous transmettre tous les documents pertinents mis à jour (notification, déclaration de confidentialité et questionnaire médical) dans un délai de trois mois afin de vérifier que l'ABE a bien appliqué les recommandations formulées dans le présent avis.

Nous nous tenons à votre disposition pour toute question.

Sincères salutations,

(signé)

Wojciech Rafał WIEWIÓROWSKI

Cc: M. Peter MIHALIK, directeur des opérations (Ressources humaines).
M. Joseph MIFSUD, délégué à la protection des données.