



Décision de la Médiatrice européenne sur des règles internes en matière de divulgation dans l'intérêt général («alerte éthique»)

Correspondance - 20/02/2015

Affaire OI/1/2014/PMC - **Ouvert le** 24/07/2014 - **Décision le** 26/02/2015 - **Institutions concernées** Parlement européen (Poursuite de l'enquête non justifiée) | Conseil de l'Union européenne (Poursuite de l'enquête non justifiée) | Commission européenne | Cour de justice de l'Union européenne | Cour des comptes européenne | Contrôleur européen de la protection des données (Poursuite de l'enquête non justifiée) | Comité économique et social européen (Poursuite de l'enquête non justifiée) | Comité européen des régions | Service européen pour l'action extérieure (Poursuite de l'enquête non justifiée) |

[1]

La Médiatrice européenne a adopté des règles internes relatives à l'alerte éthique par des membres de son personnel concernant des fautes ou des actes répréhensibles graves impliquant le bureau du Médiateur.

Ces règles ont été édictées pour que, conformément à leurs obligations, les lanceurs d'alerte puissent faire part des fautes ou des actes répréhensibles graves dont ils auraient connaissance au sein du bureau du Médiateur. En agissant de la sorte, ils se mettent au service de l'intérêt général en agissant en faveur de l'intégrité, de la transparence, de la responsabilisation et, enfin, de la légitimité du bureau du Médiateur, et au sein même de l'institution.

Ces règles reposent sur les considérations suivantes:

- a) L'intégrité est un principe essentiel de la fonction publique européenne. Le public attend des membres du personnel des institutions, organes et organismes de l'Union européenne qu'ils fassent preuve d'une intégrité irréprochable. C'est la raison pour laquelle il est certes souhaitable, mais également indispensable, que ceux-ci fassent état de tout soupçon raisonnable de faute ou d'acte répréhensible grave commis au sein du bureau du Médiateur.
- b) Les lanceurs d'alerte jouent un rôle essentiel en aidant les institutions, organes et organismes de l'Union européenne, y compris le Médiateur, dans la lutte contre les violations du principe d'intégrité et dans l'identification de tout manquement éventuel.
- c) La décision portant sur la nécessité de dénoncer ou non un dysfonctionnement peut



s'avérer difficile. Dès lors, les membres du personnel du Médiateur doivent savoir que leur employeur salue l'alerte éthique et encourage les lanceurs d'alerte à franchir le pas lorsqu'ils hésitent à signaler une faute ou un acte répréhensible potentiellement graves impliquant le bureau du Médiateur.

d) Les lanceurs d'alerte sont invités à décliner leur identité lorsqu'ils communiquent des informations laissant présumer l'existence de fautes ou d'actes répréhensibles graves au sein du bureau du Médiateur. Toutefois, la Médiatrice examinera également tout signalement de ce type transmis de manière anonyme, bien que les présentes règles ne s'appliquent pas dans de tels cas.

e) Conformément au statut des fonctionnaires, les lanceurs d'alerte ne subissent aucun préjudice de la part de l'institution dont ils relèvent [2] . Néanmoins, il n'est pas exclu qu'ils soient pénalisés d'une autre manière et soient, par exemple, les cibles d'actes de représailles de la part de collègues. Si de tels agissements constituent une injustice à l'encontre du lanceur d'alerte, ils risquent de surcroît de décourager toute tentative future d'alerte éthique et, par là même, d'affaiblir ce mécanisme de garantie de l'intégrité, de la responsabilisation et de la transparence.

f) Il convient de mettre à disposition des lanceurs d'alerte potentiels un service de conseils et d'accompagnement confidentiels afin de les orienter et de leur apporter un soutien.

g) Si le lanceur d'alerte le souhaite, son identité devra, dans la mesure du possible, demeurer confidentielle.

h) Les lanceurs d'alerte doivent avoir la garantie que, conformément aux principes de bonne administration, leur signalement fera l'objet d'une enquête à part entière, dont les conclusions leur seront communiquées.

i) Les droits de toute personne citée dans le rapport du lanceur d'alerte doivent être pleinement respectés.

j) En principe, les considérations énoncées ci-dessus s'appliquent également aux lanceurs d'alerte qui ne sont pas membres du personnel du Médiateur, notamment les contractants externes, les sous-traitants et leurs salariés. Dans les limites de leurs prérogatives légales et opérationnelles, les institutions, organes et organismes de l'UE doivent également faire en sorte de protéger les droits et les intérêts de ces lanceurs d'alerte externes.

k) Le statut des fonctionnaires exige de la part des membres du personnel du bureau du Médiateur qui ont connaissance de fautes ou d'actes répréhensibles graves au sein d'une institution de l'UE autre que le bureau du Médiateur de signaler de tels agissements. Si de tels faits sont signalés à la Médiatrice par des membres de son personnel, elle les communiquera à l'OLAF dans les meilleurs délais. Néanmoins, les signalements de ce type ne sont pas visés par les présentes règles.

Article I. La Médiatrice a adopté les règles suivantes:



Section 1.01 Article premier – Champ d'application

Les présentes règles s'appliquent à toute personne qui travaille au sein du bureau du Médiateur, quels que soient sa situation administrative ou son statut (y compris les fonctionnaires nationaux détachés et les stagiaires).

Ces règles ne s'appliquent pas aux personnes qui signalent à la Médiatrice [3] une faute ou un acte répréhensible graves impliquant un(e) autre institution, organe ou organisme de l'UE [4].

Section 1.02 Article 2 – Définitions

Aux fins des présentes règles, un *lanceur d'alerte* est une personne qui, agissant de bonne foi, transmet des informations laissant présumer l'existence de fautes ou d'actes répréhensibles graves au sein du bureau du Médiateur.

On entend par *faute ou acte répréhensible graves* notamment les faits de fraude, de corruption, de vol et autres infractions pénales, les atteintes graves aux règles en matière de marchés publics et les manquements graves aux obligations professionnelles.

L'information est transmise *de bonne foi* lorsque le lanceur d'alerte estime honnêtement et raisonnablement que l'information divulguée, y compris toute allégation qu'elle recèle, est essentiellement fondée. La bonne foi est présumée, jusqu'à preuve du contraire.

On entend par *personnel d'encadrement* un chef d'unité, un directeur ou le Secrétaire général du bureau du Médiateur.

Section 1.03 Article 3 – Procédure

Conformément à l'article 22 *bis* du statut des fonctionnaires, les membres du personnel du bureau du Médiateur sont tenus de signaler tout soupçon de faute ou d'acte répréhensible graves affectant le bureau du Médiateur. Ces signalements doivent être notifiés **par écrit**, soit en interne au sein du bureau du Médiateur, soit en externe à l'OLAF. Tout signalement de ce type, qu'il soit notifié en interne ou à l'OLAF, doit contenir tous les faits et/ou éléments de preuve disponibles afin de faciliter une enquête approfondie.

(a) Signalement en interne

Toute information concernant une faute ou un acte répréhensible graves qui aurait été commis au sein du bureau du Médiateur doit être notifiée par écrit à un membre du personnel d'encadrement qui (à moins que le signalement n'ait été adressé directement au Secrétaire général) doit en référer sans délai au Secrétaire général.



Dès réception de ces informations, le membre du personnel d'encadrement est tenu, conformément à l'article 22 *bis* du statut, de communiquer immédiatement à l'OLAF «tout élément de preuve» dont il a connaissance pouvant laisser présumer l'existence de fautes ou d'actes répréhensibles graves affectant le bureau du Médiateur. Il incombe au Secrétaire général de veiller au bon déroulement de cette procédure.

Le signalement fourni par le lanceur d'alerte fera l'objet d'un examen aussi rapide et approfondi que possible par le bureau du Médiateur. Si nécessaire, une enquête administrative sera ouverte. Elle sera menée dans le respect des règles énoncées dans les dispositions générales d'exécution concernant la conduite des enquêtes administratives et des procédures disciplinaires adoptées par le Médiateur le 4 novembre 2004.

Les droits des personnes mises en cause dans le signalement du lanceur d'alerte sont énoncés à l'article 14 ci-dessous. Les droits d'accès du lanceur d'alerte aux informations relatives aux mesures prises à la suite de son signalement sont mentionnés à l'article 6 ci-dessous.

L'OLAF est informé de l'issue de toute enquête ouverte par la Médiatrice.

Lorsque le signalement du lanceur d'alerte implique le Secrétaire général, il est soumis ou transmis à la Médiatrice. Il incombe à cette dernière de fixer le calendrier et les modalités de l'enquête, conformément aux dispositions formulées ci-dessus. Dans un tel cas de figure, la Médiatrice assure les fonctions que le Secrétaire général, en vertu des présentes dispositions, aurait dû assumer.

(b) Signalement à l'OLAF

Les membres du personnel du bureau du Médiateur qui ne souhaitent pas procéder à un signalement en interne ont également la possibilité de signaler les fautes ou les actes répréhensibles graves dont ils auraient connaissance à l'OLAF [5]. En cas de signalement à l'OLAF, il appartient à celui-ci de décider de la suite à donner.

Section 1.04 Article 4 – Possibilités de signalement supplémentaires

Conformément à l'article 22 *ter* du statut, un lanceur d'alerte peut également divulguer des informations au président de la Commission, au président de la Cour des comptes, au président du Conseil ou au président du Parlement européen.

Article II. Droits des lanceurs d'alerte

Section 2.01 Article 5 – Conseils et assistance

Les lanceurs d'alerte potentiels ont la possibilité de s'adresser à des membres du personnel désignés et de recueillir leur avis sur l'opportunité de faire part ou non de leurs



préoccupations à la Médiatrice, conformément aux présentes règles et à l'article 22 *bis* du statut.

Conscient du rôle important que revêt le comité du personnel, la Médiatrice peut le solliciter afin qu'il propose l'un de ses membres ou un autre membre du personnel de son choix pour s'acquitter de cette tâche. Si le comité du personnel n'est pas en mesure de satisfaire cette demande, la Médiatrice désigne elle-même un membre du personnel.

Les lanceurs d'alerte potentiels peuvent également demander conseil et assistance à un membre du personnel d'encadrement. À un stade ultérieur, ils peuvent prendre contact avec l'OLAF qui propose, dans le respect de l'anonymat, des conseils et une assistance en ligne [6]. Dans les limites prévues par le statut, les conseils et l'assistance aux lanceurs d'alerte potentiels sont prodigués de manière confidentielle.

En cas de signalement d'une faute ou d'un acte répréhensible graves, le lanceur d'alerte peut demander des conseils et une assistance qui devront lui être fournis dans toute la mesure du possible, eu égard aux circonstances.

Section 2.02 Article 6 – Garanties d'information

Un lanceur d'alerte membre du bureau du Médiateur dispose des droits suivants en matière d'information:

- i) il reçoit un accusé de réception de son signalement, aussi rapidement que possible et, en tout état de cause, dans un délai de 5 jours ouvrables;
- ii) il est informé, au plus tard dans un délai de 60 jours à compter de la réception de son signalement, de l'ouverture éventuelle d'une enquête sur les faits rapportés et, le cas échéant, de ses modalités et d'une estimation du calendrier;
- iii) il est informé, aussi rapidement que possible et, au plus tard, dans un délai de 60 jours à compter de la réception du signalement, de la transmission éventuelle d'un rapport à l'OLAF;
- iv) il est informé, dans la mesure du possible, des progrès réalisés dans l'enquête en cours, pour autant que cette disposition soit compatible avec les droits des tierces parties impliquées et avec le devoir de réserve indispensable au bon déroulement de l'enquête;
- v) il est informé, aussi rapidement que possible et, au plus tard, dans un délai de 30 jours à compter de sa conclusion, de l'issue de l'enquête. Selon les circonstances et eu égard à la nécessité d'assurer une protection à toute personne qui pourrait, à la suite de l'enquête, faire l'objet de mesures disciplinaires ou de toutes autres procédures, certaines restrictions pourraient s'appliquer dans l'accès du lanceur d'alerte aux informations quant aux conséquences de l'enquête pour cette personne.



Section 2.03 Article 7 – Protection des lanceurs d'alerte

La Médiatrice protège, dans toute la mesure du possible, un lanceur d'alerte contre d'éventuels actes de vengeance ou de représailles, de traitement désavantageux ou de discrimination sur le lieu de travail liés à l'alerte éthique ou qui en découleraient. La même protection est accordée aux membres du personnel ayant apporté leur soutien au lanceur d'alerte.

Si un lanceur d'alerte décide de faire état de ses soupçons à l'un des interlocuteurs visés à l'article 22 *ter* du statut (cf. article 4 ci-dessus), il bénéficie d'une protection, pour autant qu'il ait préalablement divulgué les mêmes informations à l'OLAF ou à la Médiatrice et leur ait concédé le temps qu'ils jugent nécessaire à la mise en œuvre des mesures appropriées, à moins que, eu égard aux circonstances de l'affaire, ce délai ne soit excessif.

Lorsqu'un individu ayant été impliqué dans un cas de faute ou d'acte répréhensible graves décide ensuite de les signaler, le fait d'avoir signalé les faits joue en sa faveur dans le choix des mesures disciplinaires prises à son encontre.

Section 2.04 Article 8 – Confidentialité et anonymat

Dans la mesure du possible, la Médiatrice s'efforce de protéger l'identité d'un lanceur d'alerte et la confidentialité du signalement reçu, ainsi que l'identité des personnes impliquées.

Le nom d'un lanceur d'alerte n'est pas communiqué aux personnes potentiellement impliquées dans les actes répréhensibles signalés ni à aucune autre personne, sauf si le lanceur d'alerte l'a expressément autorisé ou si la divulgation de son nom est indispensable à l'équité procédurale régissant les sanctions disciplinaires notamment. Cette disposition ne s'applique pas lorsqu'un membre du personnel rapporte sciemment des informations erronées.

Si la Médiatrice renvoie le dossier devant l'OLAF, le nom et l'identité du lanceur d'alerte à l'origine du signalement sont, autant que possible, rendus anonymes.

Le(s) lanceur(s) d'alerte et/ou le(s) personnes impliquée(s) estimant que le bureau du Médiateur n'a pas protégé de manière adéquate son/leur identité et ses/leurs données à caractère personnel y afférentes peut/peuvent saisir le Contrôleur européen de la protection des données.

Section 2.05 Article 9 – Mobilité

Lorsque, afin de se protéger contre d'éventuels actes de représailles, un lanceur d'alerte souhaite être transféré vers une autre unité (y compris de Strasbourg vers Bruxelles ou vice-versa), la Médiatrice s'efforce, dans toute la mesure du possible, d'accéder à cette



demande.

Lorsque, pour les mêmes motifs, un lanceur d'alerte souhaite être transféré vers un(e) autre institution, organe ou organisme de l'UE, la Médiatrice, dans toute la mesure du possible, le soutient et l'assiste en ce sens.

Section 2.06 Article 10 – Évaluation et promotion

Le bureau du Médiateur veille à ce qu'un membre de son personnel qui, en application des présentes règles, a procédé à un signalement, ne soit pas pénalisé dans son rapport d'évaluation ou en matière de promotion. Dans la mesure du possible, un signalement en application des présentes règles reçoit un accueil favorable aux fins des rapports d'évaluation ou d'une promotion.

L'alerte éthique n'est mentionnée dans le dossier du lanceur d'alerte qu'à sa demande ou avec son consentement explicites.

Section 2.07 Article 11 – Sanctions à l'encontre des auteurs de représailles

Toute forme de représailles à l'encontre d'un lanceur d'alerte est interdite.

Si un lanceur d'alerte estime qu'il a été pénalisé sur son lieu de travail en représailles d'un signalement effectué en application des présentes règles, il en informe le Secrétaire général ou la Médiatrice, qui examinent la question. Il appartient à l'auteur des mesures pénalisantes en cause d'établir que celles-ci ont été motivées par des raisons autres que ce signalement.

Si ces représailles sont avérées, la Médiatrice prend les mesures qui s'imposent y compris, le cas échéant, des mesures disciplinaires à l'encontre des membres du personnel concernés.

Section 2.08 Article 12 – Recours

Les membres du personnel du bureau du Médiateur auteurs d'un signalement conformément aux présentes règles et qui estiment qu'ils n'ont pas bénéficié d'une protection et d'un accompagnement adéquats, ou que leur signalement s'est retourné contre eux, peuvent prétendre à une assistance (y compris un dédommagement), conformément à l'article 24 du statut. Le lanceur d'alerte qui introduit une demande au titre de l'article 24 reçoit une décision motivée dans les plus brefs délais et, au plus tard, dans un délai de deux mois à compter de l'introduction de la demande. Si le membre du personnel considère que la décision rendue n'est pas satisfaisante, il est en droit d'introduire une réclamation, dans un délai de trois mois, conformément à l'article 90, paragraphe 2, du statut.

Le lanceur d'alerte qui en fait la demande a la possibilité d'introduire sa réclamation



oralement et d'être accompagné lors d'une réunion à cet effet par un membre du comité du personnel et/ou par toute autre personne. Dans le cadre du traitement des réclamations introduites au titre de l'article 90, paragraphe 2, le bureau du Médiateur peut consulter une ou plusieurs personne(s) non membres du bureau du Médiateur ou solliciter sa/leur participation afin d'assurer une procédure aussi juste et équitable que possible.

Le lanceur d'alerte est informé de la décision concernant sa réclamation au plus tard deux mois à compter de l'introduction de celle-ci.

Section 2.09 Article 13 – Détournement de procédure

Si un membre du personnel signale sciemment de fausses informations, il s'expose à des mesures disciplinaires.

À cet égard, la charge de la preuve incombe au bureau du Médiateur.

Article III. Autres dispositions

Section 3.01 Article 14 – Droits des personnes impliquées

Si la Médiatrice est d'avis que l'ouverture d'une enquête administrative n'est pas justifiée, les membres du personnel impliqués dans les fautes ou les actes répréhensibles graves signalés sont informés en temps utile des allégations à leur encontre et de toute information pertinente fournie par le lanceur d'alerte.

Si la Médiatrice décide d'ouvrir une enquête administrative sur la base du signalement du lanceur d'alerte, les membres du personnel concernés par ce signalement bénéficient des garanties procédurales visées à l'article 2 des Dispositions générales d'exécution concernant la conduite des enquêtes administratives et des procédures disciplinaires adoptées par le Médiateur le 4 novembre 2004 (énoncées à l'Annexe 1 des présentes règles).

À l'issue de l'enquête administrative, les membres du personnel concernés sont informés aussi rapidement que possible des éventuelles mesures qu'il est proposé de prendre à leur encontre.

Le bureau du Médiateur apporte son soutien aux membres du personnel ayant subi un préjudice en conséquence de signalements malveillants fondés sur des informations que le lanceur d'alerte savait erronées ou incorrectes. De même, les membres du personnel ayant subi un préjudice en conséquence de signalements qui, bien que dépourvus de malveillance, s'avèrent incorrects, bénéficient d'un soutien.

Section 3.02 Article 15 – Formation et sensibilisation

L'attention des membres du personnel du bureau du Médiateur est attirée sur ces règles et



sur les procédures y afférentes dès leur recrutement, puis au moins une fois par an.

Des séances de formation sont organisées à intervalles réguliers afin que tous les membres du personnel du bureau du Médiateur comprennent que le fait de lancer l'alerte, en temps utile, sur des fautes ou des actes répréhensibles graves, participe largement à la culture d'intégrité, de responsabilisation et de transparence au sein du bureau.

Pendant ces séances de formation, des éléments d'informations sur l'expérience de la Médiatrice en matière d'alerte éthique seront, le cas échéant, présentés.

Section 3.03 Article 16 – Établissement de rapports

Le rapport annuel d'activité que la Médiatrice présente à l'autorité budgétaire et qui est rendu public inclut un chapitre sur l'alerte éthique et contient, en particulier, des informations générales sur le nombre et les types de soupçons évoqués, ainsi que sur les conclusions et mesures de suivi adoptées en conséquence.

Section 3.04 Article 17 – Lanceurs d'alerte externes

Toute personne liée par un contrat avec le bureau du Médiateur est informée i) de la possibilité de signaler des fautes ou des actes répréhensibles graves affectant le bureau du Médiateur, soit à la Médiatrice, soit à l'OLAF et ii) du fait que le recours à cette possibilité n'entraînera ni représailles ni sanctions ou autres mesures négatives de la part du bureau du Médiateur à son encontre, pour autant que l'auteur du signalement estime raisonnablement que les faits rapportés sont avérés.

Section 3.05 Article 18 – Protection des données

Tout traitement de données à caractère personnel dans le cadre de l'application des présentes règles est régi par le règlement (CE) n° 45/2001 [7] et a lieu conformément à ce règlement et à l'avis du CEPD à cet égard. [8]

Lorsque, pour ne pas compromettre le bon déroulement d'une enquête administrative sur les problèmes signalés par un lanceur d'alerte, il y a lieu de reporter la notification de l'ouverture de l'enquête à la personne concernée, les motifs justifiant ce report sont expliqués dans une note jointe au dossier. Si, pour les mêmes motifs, il s'avère nécessaire de limiter les droits de la personne concernée d'accéder ou de rectifier ses données à caractère personnel, les raisons justifiant la limitation de ces droits sont précisées dans la décision relative à cette demande.

Lorsque les informations fournies par le lanceur d'alerte contiennent des données à caractère personnel qui, manifestement, ne sont pas indispensables à l'examen des problèmes soulevés dans le signalement, ces données en sont effacées, après consultation,



si nécessaire, du lanceur d'alerte, pour autant que cette consultation n'ait pas pour effet de retarder indûment l'examen quant au fond.

Section 3.06 Article 19 – Réexamen

Les présentes règles font l'objet d'un réexamen dans un délai d'un an suivant leur adoption, puis tous les trois ans, en vue d'éventuels ajouts ou modifications. Les résultats de chaque réexamen sont rendus publics.

Avant de décider de la modification des présentes règles, la Médiatrice consulte le comité du personnel.

Section 3.07 Article 20 – Entrée en vigueur

Les présentes règles entrent en vigueur le jour de leur adoption.

Emily O'Reilly

Strasbourg, 20/02/2015

Annexe 1

Les règles procédurales ci-après, exposées dans les dispositions générales d'exécution concernant la conduite des enquêtes administratives et des procédures disciplinaires adoptées par le Médiateur le 4 novembre 2004, s'appliquent dans l'enquête sur les faits rapportés par le lanceur d'alerte:

- Les membres du personnel concernés sont tenus informés, dans la mesure où cela ne porte pas préjudice au bon déroulement de l'enquête administrative;
- Le(s) enquêteur(s) en charge du dossier effectue(nt) un travail indépendant, approfondi et rapide. Dans le cadre de ses (leurs) investigations, le(s) enquêteur(s) ne demande(nt) ni ne reçoit (reçoivent) de consignes.
- Au terme de l'enquête, aucune conclusion ne saurait être tirée au sujet d'un membre du personnel du bureau du Médiateur qui a été nommément cité, à moins que cette personne ait été autorisée par le(s) enquêteur(s) à exprimer son point de vue sur tous les faits pertinents la concernant.
- La personne concernée a le droit d'être accompagnée par une personne de son choix.
- Le(s) enquêteur(s) élabore(nt) un rapport dans lequel sont exposés tous les éléments du dossier. Ce rapport indique si toutes les règles et procédures applicables ont été respectées, mentionne toutes circonstances aggravantes ou atténuantes, évalue l'ampleur du préjudice



subi par le bureau du Médiateur et émet une recommandation sur les mesures que la Médiatrice devrait adopter.

- La Médiatrice informe la personne concernée de la fin de l'enquête et lui transmet les conclusions de l'enquêteur/des enquêteurs. Sur demande, et sous réserve de la protection des intérêts légitimes des tierces parties, tous les documents directement liés à des allégations dirigées contre la personne concernée sont transmis à cette dernière.

[1] Les présentes règles reposent sur le statut des fonctionnaires de l'Union européenne, et plus précisément les articles 22 *bis*, *ter* et *quater* ainsi que le régime applicable aux autres agents de l'Union européenne [règlement (UE, Euratom) n° 1023/2013 du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2013 modifiant le statut des fonctionnaires de l'Union européenne et le régime applicable aux autres agents de l'Union européenne, JO 2013 L 287, p. 15]. Elles tiennent également compte de l'avis du Contrôleur européen de la protection des données à ce sujet. Voir l'avis du CEPD sur une notification de contrôle préalable dans le cadre de la procédure relative à l'alerte éthique de la Médiatrice européenne, Bruxelles, 4 décembre 2014 (dossier 2014-0828).

[2] Voir article 22 *bis* et article 22 *ter* du statut.

[3] Conformément à l'article 22 *ter* du statut.

[4] Ces signalements sont en règle générale traités selon la même procédure que celle réservée aux plaintes adressées à la Médiatrice.

[5] Pour en savoir plus, consulter la page <https://fns.olaf.europa.eu/>

[6] Se reporter à la note de bas de page n° 5.

[7] 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 (JO 2001 L 8, p. 1).

[8] Voir note de bas de page n° 1 plus haut.