



POLITIQUE DE PROTECTION DES DONNEES (RGPD) RECRUTEMENT

1. Objectif de la politique

La présente procédure a comme objectif d'informer le candidat travailleur / le postulant de l'acquisition, l'utilisation et la gestion de ses données à caractère personnel dans le cadre d'une procédure de recrutement et de sélection au sein de la société où il postule dans le cadre du Règlement général sur la protection des données (RGPD ou General Data Protection Regulation (GDPR)).

Chaque postulant ayant atteint l'âge de 15 ans au moins reconnaît avoir lu la présente politique. L'envoi du CV et la poursuite de la procédure de sélection impliquent l'acceptation de la présente politique et le traitement de vos données à caractère personnel par la société.

Le postulant est tenu de coopérer de bonne foi à la procédure de sélection et de communiquer toutes les données nécessaires concernant ses expériences professionnelles antérieures et sa formation, si elles se rapportent à la nature et aux modalités d'exercice de la fonction. Le postulant ne doit pas publier les renseignements confidentiels dont il aurait pris connaissance durant la procédure de recrutement et de sélection ou à l'occasion de cette dernière.

En posant sa candidature à un emploi au sein de la société, le postulant reconnaît avoir lu la présente politique et comprendre comment la société traite ses données à caractère personnel.

2. Catégories de personnes

La présente note d'information s'applique aux personnes suivantes, indépendamment de leur nationalité ou de leur lieu de vie/résidence :

- Toute personne physique qui, en raison d'une offre d'emploi, pose sa candidature dans le but d'obtenir le poste tel que décrit dans l'offre d'emploi ;
- Toute personne physique qui pose spontanément sa candidature dans le but que son CV soit inclus dans une base de données destinée au recrutement et à la sélection ;
- Toute personne physique dont le CV est transmis à la société par un tiers, une agence de recrutement ou sur recommandation. La société communiquera la politique au candidat lors du premier contact.

3. Catégories de données à caractère personnel

Dans le contexte de la sollicitation et plus précisément avant le processus de sélection, la société traitera notamment les données personnelles suivantes :

- Des données d'identification telles que votre nom, prénom, état civil, adresse, date de naissance, âge et sexe ;
- Des données relatives aux études et à la formation : enseignement, formation, diplômes, certificats ;
- Des informations professionnelles : fonction et responsabilités actuelles, fonctions et expérience professionnelle antérieures, date du départ, motif du départ, conditions de travail et salaire brut, attentes salariales, compétences et capacité professionnelles ;
- Un formulaire d'évaluation de la santé pour une fonction de sécurité, une fonction nécessitant une vigilance accrue ou une activité présentant un risque particulier (art. I. 4-46 du Code sur le bien-être au travail). Ce formulaire ne contient aucune donnée de santé.
- Des données relatives à la mobilité (permis de conduire, moyens de transport) ;
- Des données résultant de tests de connaissances et de compétences : ces données sont uniquement collectées si, après une première analyse, votre CV est considéré comme étant adapté à la fonction ;
- Notre site web utilise des cookies qui peuvent éventuellement traiter vos données à caractère personnel telles que l'adresse IP, la navigation sur le site, etc.
- Vos données de contact (numéro de téléphone, email)
- Vos données financières (telles que votre salaire chez votre employeur actuel)
- Votre photo
- Vos données relatives à vos activités de loisirs et à vos hobbies

La société vise à obtenir toutes les informations pertinentes pour le recrutement directement auprès du postulant. Si la société l'estime nécessaire, elle prendra contact avec un ou plusieurs employeurs précédents afin de se renseigner à votre propos et à propos de votre expérience professionnelle, mais seulement après avoir obtenu votre autorisation pour ce faire.

Avant la conclusion d'un contrat de travail, la société ne demandera pas au postulant de copies certifiées conformes des diplômes, certificats ou attestations. Si un postulant a ajouté des pièces à son dossier de candidature, par exemple des extraits ou copies de diplômes, certificats, photos, etc., la société les conserve pendant un délai raisonnable si le postulant n'est pas sélectionné. En cas de doute sur la véracité de la copie présentée ou envoyée, la société peut demander au postulant de présenter le document original.

La société ne posera des questions sur la vie privée que si elles sont pertinentes de par la nature et les conditions d'exécution de leur fonction.

Il est possible que dans certaines circonstances, la société traite des données à caractère personnel sensibles, mais elle limitera toujours ce traitement au strict minimum. Dans tous les cas, la société ne traitera aucune donnée à caractère personnel « sensible » (par exemple l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, la santé, l'orientation sexuelle, etc.) au cours du processus de recrutement.

La société ne traitera pas davantage un extrait du casier judiciaire central (anciennement : certificat de bonnes vie et mœurs), sauf pour des fonctions spécifiques pour lesquelles la loi l'exige. La société peut toutefois vous demander d'apporter l'extrait du casier judiciaire central pour le consulter avant de vous le rendre, sans le traiter.

4. Objectifs et fondements du traitement

La société ne collectera et traitera vos données à caractère personnel que dans la mesure nécessaire pour les finalités de recrutement et de sélection. Les données à caractère personnel traitées sont en rapport avec la fonction à pourvoir et elles se limitent aux données nécessaires pour vérifier dans quelle mesure votre motivation, vos connaissances, aptitudes, compétences et expériences correspondent au profil de la fonction pour laquelle vous postulez ou avez les qualités requises.

La société traite les données à caractère personnel ci-dessus sur la base de diverses finalités énumérées à l'art. 6, alinéa 1 (a), (b), (c) et (f) et 9 (2) (b) RGPD :

- Vous avez donné votre consentement explicite pour ce faire
 - Exemple : transmission du CV
 - Exemple : enregistrement dans une réserve de recrutement comme expliqué plus en détail ci-dessous

- Le traitement est nécessaire pour adopter, avant la conclusion d'un contrat de travail, des mesures entre vous et la société visant notamment à favoriser une bonne gestion de votre entrée en service.
 - Exemple : la rédaction du contrat de travail

- Le traitement est nécessaire pour satisfaire à une obligation légale imposée à l'entreprise ;
 - Exemple : établir une attestation de présence VDAB, Actiris, Forem à la demande du postulant ;
 - Exemple : l'entreprise doit traiter certaines données à caractère personnel en fonction d'une obligation légale spécifique telle que le recrutement d'un agent de sécurité. Ces cas spécifiques seront toujours explicités dans une interview distincte ou dans une note adressée au postulant ;
 - Un formulaire d'évaluation de la santé pour une fonction de sécurité, une fonction nécessitant une vigilance accrue ou une activité présentant un risque particulier (art. I. 4-46 du Code sur le bien-être au travail).

- Le traitement de vos données est nécessaire pour défendre les intérêts légitimes de la société dans le but d'évaluer correctement votre candidature, à condition que les intérêts ou les droits et libertés fondamentaux du postulant ne pèsent pas plus lourd.
 - Exemple : la transmission de vos données de contact aux centres qui réalisent des tests ou des épreuves, le traitement des résultats des tests et épreuves, la transmission de vos données à d'autres services ou sociétés liées susceptibles d'être intéressés par votre profil.

5. Traitement de vos données à caractère personnel

a) Généralités

La procédure de recrutement et le traitement des données correspondant débutent dans la société lorsque :

- Vous êtes candidat à un poste spécifique
- Vous postulez spontanément
- Un tiers vous recommande (par ex. une agence de recrutement)

La société a recours à divers canaux pour trouver la personne adéquate pour un poste. Cela peut passer par son site web, mais aussi par des tiers tels que les médias sociaux (LinkedIn, Facebook), des sites web dédiés à l'emploi ou des agences de recrutement et de sélection. Pour des fonctions ou profils spécifiques, la société peut faire appel à une agence spécialisée pour trouver un candidat approprié.

Si le traitement de votre CV est effectué par ces tiers, il est recommandé de lire leurs conditions générales et leur politique de confidentialité afin de s'assurer de la façon dont ils traitent vos données à caractère personnel. La société ne peut être tenue responsable de la façon dont ces tiers utilisent vos données à caractère personnel, ni du contenu publié sur leur site web.

La société vous invite à vérifier l'exactitude et l'exhaustivité de vos données et à nous contacter si des changements sont intervenus ou si vous n'êtes plus intéressé par un emploi dans notre société au cours de la procédure de sélection.

b) Traitements spécifiques durant la procédure de sélection

Dans une première phase de la procédure de sélection, la société analyse votre CV pour vérifier s'il est conforme aux exigences de la fonction.

Les postulants qui ne répondent pas aux exigences et dont le CV ne sera pas pris en compte en seront informés par mail. Les données à caractère personnel et les CV des postulants qui ne sont pas sélectionnés ne seront pas enregistrés plus longtemps dans notre base de données. Si un profil déterminé est intéressant, la société vous demandera si elle peut conserver vos données dans une réserve de recrutement, étant entendu que vous pouvez refuser.

Dans la deuxième phase, selon la fonction et votre profil et dans un souci d'objectivité de la procédure de recrutement et de sélection, la société peut réaliser des épreuves ou des tests.

Ces épreuves/tests, dont la durée n'excédera pas ce qui est nécessaire pour tester la compétence du postulant, peuvent comprendre :

- Des cas pratiques
- Un test de personnalité
- Un test d'aptitude

La société fournira les résultats de ces épreuves et/ou tests oralement ou par écrit, et vous aurez toujours la possibilité d'exprimer vos remarques et votre expérience.

Les candidats qui satisfont aux exigences de la fonction, mais dont les résultats des tests ne sont pas satisfaisants en seront informés dans un délai raisonnable. Si un profil déterminé est intéressant, la société vous demandera si elle peut conserver vos données dans une réserve de recrutement, étant entendu que vous pouvez refuser.

6. Destinataires de vos données à caractère personnel

La société peut être tenue de traiter vos données à caractère personnel dans le cadre de votre recrutement et sélection, tant au niveau interne qu'externe. L'accès à vos données à caractère personnel est limité aux personnes dont la fonction nécessite le traitement de ces informations. En principe, vos données à caractère personnel sont transférées aux destinataires chargés des différents traitements aux fins susmentionnées uniquement en fonction du besoin d'en connaître (need-to-know).

a) Interne

Le département des Ressources Humaines traitera vos données à caractère personnel dans le cadre de votre procédure de recrutement et de sélection et il aura dès lors accès aux données à caractère personnel énumérées à l'article 2.

Dans le cadre de la sélection, le responsable du département où le poste est ouvert aura également accès à vos données à caractère personnel *dans le cadre de la procédure de sollicitation afin d'évaluer l'adéquation de votre profil au sein de la société et du département spécifique (fonction, expérience professionnelle, formations, etc.)*.

b) Externe

La société se voit contrainte de communiquer vos données à caractère personnel à diverses sociétés externes qui fournissent des services, par exemple des bureaux spécialisés dans le recrutement et la sélection qui soumettent des candidats, pour mener les premiers entretiens et faire passer des tests de personnalité et de compétences.

Ces entreprises sont directement soumises aux obligations légales imposées par le RGPD. Cela implique que vos données à caractère personnel seront protégées par ces organisations conformément aux obligations imposées par le RGPD.

Parfois, l'employeur est également tenu de communiquer vos données à caractère personnel à des autorités publiques, auquel cas il vérifie systématiquement que les conditions (légales) prévues à cet effet sont remplies.

c) Transfert vers des pays tiers

Nous ne transférons pas vos données à caractère personnel à des tiers (entreprises) établis en dehors de l'Espace Economique Européen (EEE), hormis à des sociétés de recrutement ou aux filiales du groupe Lefort si cela s'avère nécessaire. Ce transfert sera basé sur des clauses contractuelles types. Lorsque nous transférons vos données en dehors de l'EEE vers des pays pour lesquels aucune décision d'adéquation n'a été adoptée la Commission Européenne, nous nous assurons que vos données bénéficient d'un niveau de protection essentiellement équivalent à celui dont elles bénéficient au sein de l'ERR, conformément à la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne en la matière.

7. Délai de conservation

L'employeur traite vos données à caractère personnel aussi longtemps qu'elles sont nécessaires aux fins pour lesquelles nous en avons besoin. Nous appliquons plusieurs délais de conservation, selon le contexte de la procédure de sélection.

a) Candidature à un poste spécifique

Le département des Ressources Humaines de la société conserve vos données à caractère personnel qui ont été traitées durant notre procédure de recrutement et de sélection, pendant la durée nécessaire au traitement de votre candidature.

La société conserve vos données à caractère personnel pendant un délai maximum d'un an après l'attribution du poste vacant. La société peut ainsi encore vous contacter si la personne sélectionnée n'est pas recrutée ou s'il était décidé de mettre fin anticipativement à cette coopération.

b) Réserve de recrutement

Si la société a sélectionné un tiers pour une fonction déterminée, mais que votre profil est susceptible de l'intéresser pour une fonction similaire ou une autre fonction en son sein, elle souhaitera vous contacter à l'avenir pour un emploi pouvant vous intéresser. La société vous demandera votre consentement pour conserver votre profil pendant un an. Vous avez toujours la possibilité de refuser cette proposition, dans ce cas, la société effacera vos données à caractère personnel.

c) Candidature spontanée

Chaque CV envoyé au moyen d'une candidature spontanée, sera conservé pendant une période d'un an.

d) Emploi

En cas de recrutement, le traitement de vos données à caractère personnel par la société sera nécessaire à la gestion du personnel et à l'administration des salaires, ainsi qu'à l'exécution du contrat de travail et au respect des obligations légales de la société qui pourra invoquer l'intérêt légitime. Vous serez informé plus en détail, au plus tard au moment de l'entrée en fonction, du traitement de vos données à caractère personnel par la société dans le cadre de la gestion du personnel et de l'administration des salaires.

e) Lieu de conservation et demande de suppression

Vos données à caractère personnel seront conservées sur le serveur de la société ou d'un fournisseur de services externe de la société offrant des garanties suffisantes pour protéger vos données à caractère personnel.

Si vous le souhaitez, vous pouvez soumettre une demande explicite pour que votre CV soit supprimé avant l'écoulement de ce délai de conservation en envoyant un mail à info@lefort.com (à destination des Ressources Humaines).

8. Vos droits

Par la présente politique, la société tente de fournir d'ores et déjà le maximum d'informations afin d'être aussi transparente que possible en ce qui concerne le traitement de vos données à caractère personnel à l'occasion d'une procédure de recrutement et de sélection. Nous comprenons toutefois que vous avez peut-être des questions ou que vous souhaitez obtenir des clarifications supplémentaires.

Vous avez dès lors le droit de consulter vos données à caractère personnel (dossier) ou d'en demander une copie, de (faire) corriger ou supprimer vos données, si elles sont incorrectes ou incomplètes et, dans certains cas, d'en (faire) limiter le traitement. Le cas échéant, vous pouvez également demander le transfert de vos données vers un autre responsable du traitement. L'exercice de ces droits doit toutefois être conforme aux dispositions du RGPD.

Dans la mesure où le traitement est fondé sur votre consentement, vous avez également le droit de le retirer à tout moment. Ce retrait de consentement n'a de conséquences que pour l'avenir.

La société ne pratique pas la prise de décisions individuelle automatisée qui a des conséquences juridiques.

Vous pouvez exercer vos droits – et pour autant que les conditions décrites dans la législation applicable (RGPD) soient respectées, l'employeur accédera à votre demande - en contactant info@lefort.com (à l'attention des Ressources Humaines).

Nous nous efforcerons de répondre à votre demande le plus rapidement possible et en tout état de cause, dans un délai d'un mois.

Si vous estimez que vos droits n'ont pas été respectés, vous avez également toujours le droit d'introduire une réclamation auprès de l'Autorité de protection des données.

9. Garanties

La société attache une grande importance à la protection de vos données à caractère personnel et elle prend par conséquent des mesures techniques et organisationnelles appropriées pour les sécuriser et les protéger notamment contre toute perte, modification ou accès non autorisé.



La société limite dès lors également les droits d'accès à vos données à caractère personnel aux services et/ou personnes qui doivent y accéder aux fins mentionnées ci-dessus, par exemple le département des Ressources humaines et les supérieurs hiérarchiques d'une fonction déterminée. Il veille également à ce que seules les données à caractère personnel requises pour atteindre les objectifs plus spécifiques soient transmises. Ces restrictions d'accès réduisent les risques de perte ou d'accès non autorisé aux données personnelles.