



**DECLARATION GENERALE DE PROTECTION DES DONNEES – ARTICLE 6  
TABLEAU B  
DONNEES PERSONNELLES DES PERSONNES CONCERNEES CANDIDATES A UN EMPLOI  
OCTOBRE 2020**

<b>1. <u>RECRUTEMENT ET SÉLECTION</u></b>			
<b>1.1. <u>Données nécessaires pour évaluer et gérer toutes les candidatures</u></b>			
<b><u>Bases juridiques du traitement</u></b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Exécution de mesures précontractuelles à la demande du candidat à l'embauche (art. 6.1., b du RGPD)</li> <li>➤ Intérêt légitime du responsable du traitement (ou de l'employeur si c'est une autre société du groupe) (art. 6.1., f du RGPD) → l'employeur a un intérêt légitime à disposer d'informations personnelles relatives au candidat, collectées directement auprès du candidat ou indirectement auprès de l'entreprise de travail intérimaire (en cas d'occupation préalable comme travailleur intérimaire) en vue d'une gestion adéquate des ressources humaines en particulier en matière de sélection et de recrutement du personnel</li> </ul>			
<b><u>Finalité du traitement</u></b>			
Gérer les candidatures en vue d'évaluer l'aptitude du candidat à occuper l'emploi vacant en collectant et gérant les données personnelles adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire (exécution de mesures précontractuelles) ou plus généralement utile (intérêt légitime de l'employeur) au regard de cette finalité			
<b>Quelles données à caractère personnel ?</b>	<b>Comment obtenons nous ces données ?</b>	<b>Le candidat doit-il fournir ces données et que se passe-t-il s'il ne les fournit pas ?</b>	<b>Combien de temps conservons-nous ces données ?</b>
<b>Données d'identification personnelle :</b> Nom, prénoms, adresse privée, numéros de téléphone privé fixe et mobile, adresse mail privée  <b>Etudes et formations :</b> historique des écoles, établissements, universités fréquentés, diplômes ou brevets obtenus, connaissances linguistiques	Directement auprès du candidat  OU  Indirectement via une entreprise de travail intérimaire* (source non accessible au public)	Le candidat qui souhaite être engagé doit fournir ces données.  S'il ne les fournit pas, la procédure de recrutement et de sélection est arrêtée.	Aussi longtemps que nécessaire pour le bon déroulement du processus de recrutement et de sélection.  <b>Si le candidat est engagé</b> , ses données personnelles sont conservées pendant le temps nécessaire à

	OU		l'administration du personnel et des salaires dans le cadre de l'exécution du contrat et des obligations légales de conservation de l'employeur (cf. point 6.2 ci-dessous).
<p><b>Profession et emploi :</b> antécédents de carrière, emploi actuel, fonctions antérieures et expériences précédentes chez l'employeur actuel et les précédents employeurs, raison du départ, statut actuel en matière de chômage, disponibilité</p> <p><b>Intérêt et motivation pour la fonction</b></p>	<p>Indirectement via les publications de FOREM/ACTIRIS/VDAB (sources accessible au public)</p> <p>OU</p> <p>Indirectement en consultant les réseaux sociaux professionnels (type LinkedIn) (sources accessibles au public)</p> <p>OU</p> <p>Indirectement auprès d'un précédent employeur** (source non accessible au public)</p>		<p><b>Si le candidat n'est pas engagé</b>, ses données personnelles sont conservées à des fins d'archivage intermédiaire avant leur suppression, et ce :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ pendant un délai d'un an à dater de la clôture de la procédure de recrutement et de sélection ;</li> <li>➤ ou pendant un délai plus long, en cas de contentieux justifiant de les conserver plus longtemps, à savoir le temps des règles de prescription/forclusion applicables au litige, ou le temps nécessaire à la constatation, à l'exercice ou à la défense d'un droit (que ce soit dans le cadre d'une procédure judiciaire, extra-judiciaire ou administrative).</li> </ul> <p>A l'issue de cette période d'archivage intermédiaire, les données sont encore conservées durant le temps nécessaire à leur suppression, lequel n'excédera pas six mois.</p>

\* Dans certains cas, le travailleur est recruté après avoir été occupé comme travailleur intérimaire chez l'employeur (en qualité d'utilisateur), de sorte que nous disposons déjà pour traiter sa candidature de données personnelles le concernant préalablement collectées et traitées par l'entreprise de travail intérimaire en sa qualité de responsable du traitement. L'entreprise de travail intérimaire informe le travailleur intérimaire concerné, au moment de collecter des données personnelles directement auprès de lui en sa qualité de responsable du traitement, que celles-ci sont transmises aux utilisateurs dans le but d'un éventuel recrutement et, en cas de recrutement, en vue de l'administration de la paie et du personnel par l'utilisateur (en sa qualité d'employeur).

\*\* Conformément au principe de loyauté, un précédent employeur ne sera contacté pour obtenir des données concernant l'expérience professionnelle antérieure d'un candidat qu'à la condition que le candidat en ait été préalablement averti. Seules seront recueillies auprès du précédent employeur les données nécessaires et proportionnées à l'évaluation de l'aptitude du candidat par rapport au poste à pourvoir.

**1.2. Données complémentaires nécessaires pour évaluer et gérer les candidatures de candidats non belges soumis à l'obligation de disposer d'un permis de travail**

**Base juridique du traitement**

- Exécution d'une obligation légale (art. 6.1, c du RGPD)

**Finalité du traitement**

- Garantir le respect des conditions légales pour l'occupation de travailleurs étrangers en Belgique

Quelles données à caractère personnel traitées ?	Comment obtenons nous ces données ?	Le candidat doit-il fournir ces données et que se passe-t-il s'il ne les fournit pas ?	Combien de temps conservons-nous ces données ?
<b>Pour les candidats non belges soumis à l'obligation de disposer d'un permis de travail</b> : numéro et copie du permis de travail et du titre de séjour, y compris la durée de validité	Directement auprès du candidat  OU  Indirectement via une entreprise de travail intérimaire* (source non accessible au public)	Voir tableau 1.1.	Voir tableau 1.1.

\* Dans certains cas, le travailleur est recruté après avoir été occupé comme travailleur intérimaire chez l'employeur (en qualité d'utilisateur), de sorte que nous disposons déjà pour traiter sa candidature de données personnelles le concernant préalablement collectées et traitées par l'entreprise de travail intérimaire en qualité de responsable du traitement. Celle-ci informe le travailleur intérimaire concerné, au moment de collecter des données personnelles directement auprès de lui en sa qualité de responsable du traitement, que celles-ci sont transmises aux utilisateurs dans le but d'un éventuel recrutement et, en cas de recrutement, de l'administration de la paie et du personnel par l'utilisateur (en sa qualité d'employeur).

### 1.3. Données complémentaires nécessaires pour évaluer et gérer les candidatures pour la fonction de chauffeur

#### Bases juridiques du traitement

- Exécution d'une obligation légale (art. 6.1, c du RGPD)
- Traitement de données concernant la santé nécessaire pour l'exécution des obligations et l'exercice des droits propres au responsable du traitement et au candidat en matière de droit du travail (art. 9.2, b du RGPD)

#### Finalité du traitement

- Garantir le respect des conditions légales pour la conduite de camions

Quelles données à caractère personnel traitées ?	Comment obtenons nous ces données ?	Le candidat doit-il fournir ces données et que se passe-t-il s'il ne les fournit pas ?	Combien de temps conservons-nous ces données ?
<b>Pour les fonctions de chauffeur</b> : type et numéro de permis de conduire, permis ADR, certificat d'aptitude professionnelle (CAP), attestation d'aptitude à la conduite et carte digitale personnelle de même que leur durée de validité	Directement auprès du candidat  OU  Indirectement via une entreprise de travail intérimaire* (source non accessible au public)	Voir tableau 1.1.	Voir tableau 1.1.

\* Dans certains cas, le travailleur est recruté après avoir été occupé comme travailleur intérimaire chez l'employeur (en qualité d'utilisateur), de sorte que nous disposons déjà pour traiter sa candidature de données personnelles le concernant préalablement collectées et traitées par l'entreprise de travail intérimaire en qualité de responsable du traitement. Celle-ci informe le travailleur intérimaire concerné, au moment de collecter des données personnelles directement auprès de lui en sa qualité de responsable du traitement, que celles-ci sont transmises aux utilisateurs dans le but d'un éventuel recrutement et, en cas de recrutement, de l'administration de la paie et du personnel par l'utilisateur (en sa qualité d'employeur).

**1.4. Données complémentaires nécessaires pour évaluer et gérer la candidature pour des fonctions à risques définies par le Code du Bien-être au travail**

**Bases juridique du traitement**

- Exécution d'une obligation légale (art. 6.1, c du RGPD)
- Traitement de données concernant la santé nécessaire aux fins de la médecine du travail (art. 9.2, h et 9.3 du R.G.P.D.)

**Finalité du traitement**

- Garantir le respect de la législation en matière de surveillance obligatoire de la santé des travailleurs (Code du Bien-être au travail) imposant un examen de santé préalable pour les fonctions à risques (poste de sécurité, poste de vigilance ou à risque défini)

Quelles données à caractère personnel traitées ?	Comment obtenons nous ces données ?	Le candidat doit-il fournir ces données et que se passe-t-il s'il ne les fournit pas ?	Combien de temps conservons-nous ces données ?
<b>Conclusions de l'évaluation de santé préalable (aptitude ou inaptitude du candidat au poste à pourvoir)</b>	Indirectement, auprès du conseiller en prévention-médecin du travail (source non accessible au public)	Voir tableau 1.1.	Voir tableau 1.1.

### 1.5. Données complémentaires facultatives permettant une connaissance plus personnalisée du candidat

#### Base juridique du traitement

- Intérêt légitime du responsable de traitement (ou de l'employeur ou de l'employeur si c'est une autre société du groupe) (art. 6.1, f du RGPD) → l'employeur a un intérêt légitime à disposer d'informations personnelles relatives au candidat, collectées directement auprès du candidat ou indirectement auprès de l'entreprise de travail intérimaire (en cas d'occupation préalable comme travailleur intérimaire) en vue d'une gestion adéquate des ressources humaines en particulier en matière de sélection et de recrutement du personnel

#### Finalité du traitement

- Permettre une connaissance plus personnalisée des candidats en vue d'une gestion adéquate des ressources humaines en particulier en matière de sélection et de recrutement du personnel

Quelles données à caractère personnel traitées ?	Comment obtenons nous ces données ?	Le candidat doit-il fournir ces données et que se passe-t-il s'il ne les fournit pas ?	Combien de temps conservons-nous ces données ?
<p><b>Caractéristiques personnelles</b> : âge, sexe, date de naissance, lieu de naissance, état civil, composition du ménage et nationalité</p> <p><b>Loisirs et intérêts</b> : hobbies, sport, activités culturelles ou sociales, autres intérêts</p> <p><b>Disposition d'un véhicule personnel</b></p> <p><b>Intérêt et motivation éventuels pour d'autres fonctions (en cas de vacance)</b></p> <p><b>Attentes en matière de formation</b> <b>Attentes en matière salariale</b></p> <p><b>Images</b> : photo du candidat</p>	<p>Directement auprès du candidat</p> <p>OU</p> <p>Indirectement via une entreprise de travail intérimaire* (source non accessible au public)</p>	<p>Le candidat n'est pas obligé de fournir ces données supplémentaires.</p> <p>La collecte ou la prise d'une photo du candidat n'a lieu qu'avec son consentement (droit à l'image).</p> <p>Si le candidat ne fournit pas ces données, la procédure de recrutement se poursuit sur la base des éléments connus</p>	<p>Voir tableau 1.1.</p>

\* Dans certains cas, le travailleur est recruté après avoir été occupé comme travailleur intérimaire chez l'employeur (en qualité d'utilisateur), de sorte que nous disposons déjà pour traiter sa candidature de données personnelles le concernant préalablement collectées et traitées par l'entreprise de travail intérimaire en qualité de responsable du traitement. Celle-ci informe le travailleur intérimaire concerné, au moment de collecter des données personnelles directement auprès de lui en sa qualité de responsable du traitement, que celles-ci sont transmises aux utilisateurs dans le but d'un éventuel recrutement et, en cas de recrutement, de l'administration de la paie et du personnel par l'utilisateur (en sa qualité d'employeur).

2. Eventuelles condamnations pénales (fonctions de chauffeur)

**Absence de traitement de données personnelles (art. 10 du RGPD)**

Les candidats à une fonction de chauffeur et les travailleurs engagés comme chauffeurs peuvent être invités à tout moment à présenter à l'employeur un **extrait de casier judiciaire de type 1** (obtenu sur la base de l'article 595 du Code d'instruction criminelle) dans le but de vérifier l'existence et la nature d'éventuelles condamnations pénales pour infractions à la réglementation sur la sécurité des véhicules, aux prescriptions en matière de police de la circulation routière, aux prescriptions relatives aux temps de conduite et de repos.

**Dans ce cas, cette présentation de document (sans remise du document à l'employeur) vaut au titre de simple renseignement fourni sur une demande ponctuelle de l'employeur et elle ne fait l'objet d'aucun traitement : ni d'un traitement automatisé de données, ni d'un traitement manuel de données appelées à figurer dans un fichier au sens de l'article 2 du RGPD. Il n'en est conservé aucune trace ou copie sur quelque support que ce soit.**