



Politique de confidentialité

-

Recrutement



RH Lab.

TABLE DES MATIERES

- I. Règlement général sur la protection des données**
- II. Réception de données et utilisation**
 - a) Candidats**
 - b) Clients**
 - c) Informations supplémentaires dans le cadre d'une candidature**
 - 1. Accord d'exclusivité**
 - 2. Candidature repêchée**
 - 3. Candidature spontanée**
 - 4. Candidature de prospection**
- III. Délai de traitement des candidatures et de conservation des données**
- IV. Protection des données personnelles**
- V. Renseignements complémentaires**
- VI. Droits relatifs au RGPD**
- VII. Violation des données personnelles**

I. Règlement général sur la protection des données

Le règlement général sur la protection des données¹ (RGPD) est une directive à destination de l'ensemble des entreprises, notamment présentes sur le territoire européen.

Celles-ci doivent s'engager à respecter certaines règles et consignes concernant le traitement des données des candidats, clients, ou collaborateurs en lien avec leurs activités.

La présente politique de confidentialité a pour objectif de lister et d'expliquer comment les données personnelles des candidats et clients sont collectées et peuvent être utilisées au sein du service Recrutement de RH Lab., tout en respectant le cadre du RGPD.

RH Lab. est également tenu au respect du code de déontologie de la « Federation for Recruitment Search & Selection² » (FR2S), en tant que membre de cette association.

Cette association des professionnels du recrutement, désigne RH Lab. comme un des acteurs incontournables du marché Luxembourgeois, et lui requière d'offrir les meilleures pratiques et un professionnalisme exemplaire en matière de recrutement.

La présente politique de confidentialité concerne les candidats et clients quant à leurs données utilisées exclusivement dans le cadre du service recrutement de RH Lab.

II. Réception de données et utilisation

a) Candidats

En postulant à une offre d'emploi chez RH Lab., responsable du traitement, le candidat autorise la collecte et l'utilisation de ses données personnelles dans le cadre d'un processus de recrutement et de toute procédure d'embauche.

RH Lab. collecte et traite les données suivantes : nom(s), prénom(s), adresse email, curriculum vitae et tout autre(s) élément(s) facultatif(s) que vous acceptez de partager.

En outre, ces données seront utilisées pour contacter le candidat, traiter sa candidature et dans l'éventuelle élaboration et réception d'un contrat de travail et/ou autre document utile à charge du service de gestion des Ressources Humaines de ses clients.

A noter que durant un processus de recrutement, chaque collaborateur de RH Lab. travaille avec le même professionnalisme et ne fait l'objet d'aucun acte de discrimination à l'encontre d'un candidat ou client.

Le candidat n'est pas tenu de fournir ces données. Le traitement de ses données est effectué sur la base de son consentement y compris lorsqu'elles ont été collectées sur la base de l'intérêt légitime de RH Lab. à traiter sa candidature.

En cas de refus de la part du candidat, ses données seront supprimées de toutes les bases de données de RH Lab. Toutefois, veuillez noter que toute absence ou refus de communication de ses données annule le processus de candidature.

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679>

² <https://fr2s.lu/>

A l'issue d'un entretien le candidat accepte que sa candidature soit transmise au client accompagnée d'un rapport synthétisant les échanges qu'il aura eu avec l'un des collaborateurs de RH Lab.

De la même manière si le candidat fournit à RH Lab. un formulaire de prise de référence complété par ses soins, il accepte que les contacts transmis soient contactés afin de vérifier ses compétences et antécédant professionnels. RH Lab. contactera seulement les personnes mentionnées sur ce document. A l'issue des échanges réalisés, un compte rendu neutre et objectif sera élaboré et envoyé au client.

A noter également, que chaque candidat est responsable des éléments mentionnés sur son curriculum vitae lorsqu'il transmet ce dernier à RH Lab., la société se réserve donc le droit de vérifier chaque donnée communiquée pour assurer sa véracité auprès de ses clients, le candidat accepte qu'un tel contrôle soit effectué dès transmission de son CV.

Un extrait de casier judiciaire datant de moins de 3 mois est également exigé pour toute candidature. N'est conservé dans le système de RH Lab. qu'une trace de son passage, de ses mentions et de la date de réception. Une copie du document est ensuite transmise au client et l'original est supprimé conformément à la législation luxembourgeoise.³

En cas de besoin lors de la sélection finale, des tests psychotechniques ou de mise en situation peuvent être effectués dans le cadre du processus de recrutement. L'objectif est d'analyser la pertinence des choix et réactions du candidat en fonction d'une thématique déterminée.

Le client recevra de la part de RH Lab., les résultats de ces tests sous forme de compte rendu analytique. Chaque candidat accepte donc ce partage d'information auprès du client, et reçoit par la même occasion une copie de ce rapport.

Aucun frais financier ne sera engendré par le candidat que ce soit en amont ou en aval d'un processus de recrutement.

Durant l'ensemble du processus de recrutement, chaque candidat est tenu informé en amont de la présente politique de confidentialité expliquant comment sont traitées les données personnelles le concernant. La présente politique de confidentialité est jointe à l'accusé de réception de la candidature initiale de chaque candidat, qu'elle soit spontanée ou non et peut être consultée sur le site Internet de RH Lab. ou transmise sur simple demande.

b) Clients

Les clients de RH Lab. sont également concernés par cette politique de confidentialité. En effet, afin d'identifier précisément le profil recherché pour un poste à pourvoir, RH Lab. effectue une analyse du besoin complète et détaillée.

Afin de satisfaire les besoins de ses clients, RH Lab. opte pour diverses méthodes de sélection et de recherche de profils.

Parmi eux, la multidiffusion d'offres d'emplois, l'approche directe via CVthèques et réseaux sociaux et la chasse de têtes. L'ensemble de ses méthodes est déployé dans le respect des engagements de la société. RH Lab. offre au client la possibilité de sélectionner les méthodes retenues et détermine avec le client l'éventuel périmètre de restriction qu'il souhaite définir (ex. : concurrence ou partenaire à ne pas démarcher).

³ <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2016/07/23/n17/jo>

De la même manière, RH Lab. communique s'il y a lieu les restrictions commerciales auxquelles elle est potentiellement soumise (ex. : client à ne pas démarcher). Sauf indication du client, cette interdiction ne s'applique pas aux candidatures spontanées reçues au travers des offres d'emploi multi-diffusées.

Les entretiens peuvent avoir lieu chez le client, par téléphone, en présentiel chez RH Lab., ou par visioconférence, le processus de recrutement retenu doit être exprimé dès l'analyse du besoin et sera reprise et publiée dans l'offre d'emploi.

Les informations transmises par le client sont anonymisées et peuvent être partagées avec les candidats, publiées sur le site Internet de RH Lab., sur des supports de recherches d'emploi, auprès d'agences de recherches d'emploi nationales, dans des revues spécialisées, ainsi que sur certains réseaux sociaux. Elles peuvent en parallèle être communiquées pour des forums d'emploi, des salons de recrutement, etc.

Toute annonce en ligne, résulte de la conclusion d'une convention de recrutement, que ce soit en exclusivité ou non, avec nos clients. Aucune offre sans réel besoin n'est et ne sera diffusée par RH Lab. Chacun de nos postes à pourvoir est déclaré en tant que « poste vacant » auprès de l'ADEM, conformément à la législation.⁴

A noter qu'un compte-rendu hebdomadaire est envoyé à chaque client, pour l'informer de manière transparente de l'avancée des recherches des collaborateurs RH Lab. Cela contient en outre des statistiques tels que le nombre de préqualifications effectuées, entretiens menés et profils sélectionnés (les modalités de tenue des entretiens sont également mentionnées, à savoir en présentiel ou en visioconférence).

Dans le cas où le client est en contact avec plusieurs cabinets pour un même poste à pourvoir, la date de réception de la candidature du cabinet et l'accord d'exclusivité signé par le candidat détermine quel cabinet pourra facturer une commission conforme à la convention de recrutement signée.

Enfin, chaque client doit transmettre à RH Lab. la copie du contrat de travail du nouveau collaborateur pour le poste pourvu en lien avec une convention signée entre les deux parties, servant de base pour une facturation, et ce, dès le premier jour de prise de fonction.

c) Informations supplémentaires dans le cadre d'une candidature

1. Accord d'exclusivité

En cas de pré-sélection de la candidature et afin de préparer l'entretien initial, un document est envoyé à chaque candidat retenu (accord d'exclusivité).

Cela permet au recruteur de RH Lab. qui effectue le pré-entretien, de dévoiler au candidat l'identité du client pour lequel il a soumis sa candidature (l'identité du client reste confidentielle tant que l'accord d'exclusivité n'est pas restitué signé). Le candidat est libre d'accepter ou non la restitution de ce document, toutefois en cas d'absence de d'accord, le processus de candidature est suspendu.

Dans le cas où le candidat est en contact avec plusieurs cabinets et que l'accord d'exclusivité fait défaut pour un même poste à pourvoir, celui-ci est libre de décider quel cabinet pourra présenter sa candidature au client.

⁴ <https://adem.public.lu/fr/employeurs/declarer-poste-vacant.html>

A noter que chaque candidat s'engage dans le cadre d'un processus de recrutement, à conserver toutes les informations confidentielles qu'il peut obtenir par le biais du recruteur et du client lors de ses différents échanges avec lui.

2. Candidature repêchée

Dans le cas où le profil d'un candidat n'est pas retenu pour le poste auquel il a initialement postulé, RH Lab. propose systématiquement de conserver l'intégralité de son dossier de candidature afin de pouvoir le contacter si une nouvelle opportunité correspondant à son profil venait à se présenter.

Dans le cas où une opportunité de ce type se présente, RH Lab. s'engage à en aviser préalablement le candidat concerné par téléphone afin de connaître son intérêt pour le poste et d'obtenir son accord exprès et préalable.

Si le candidat marque son accord, le processus de recrutement, la collecte et le traitement des données mentionnées et expliquées en amont de cette politique de confidentialité sont applicables.

3. Candidature spontanée

De la même manière, en cas de candidature spontanée, RH Lab. s'engage également à aviser préalablement le candidat concerné afin d'obtenir son accord préalable, avant de transmettre ses données à un de ses clients ou prospects.

4. Candidature de prospection

Si la candidature est transmise dans le cadre d'une démarche de prospection, le profil du candidat sera envoyé de manière anonyme (suppression des éléments à caractère personnel, et nom de l'actuel et des précédents employeurs).

III. Délai de traitement des candidatures et de conservation des données

En fonction du poste à pourvoir, RH Lab. peut recevoir de nombreuses candidatures. Chacune est traitée avec un professionnalisme exemplaire, en respectant tant les engagements envers les clients, que le règlement général sur la protection des données, et le code de déontologie de la Federation for Recruitment Search & Selection.

Ce délai de traitement peut atteindre 4 semaines maximum. En cas d'inadéquation avec les besoins des clients, RH Lab. conserve les données des candidats durant 2 ans dans la base de données interne de la société. Passé ce délai, le candidat recevra un mail automatique proposant de réactualiser ses données. Sans réponse de sa part dans un délai de 10 jours, ses données seront supprimées des bases de données de la société.

Chaque candidat peut informer RH Lab. par mail via l'adresse générale : contact@rhlab.lu de son souhait de supprimer ses données et coordonnées au sein des services de la société, élément que RH Lab. effectuera dès réception de cette information, et ce dans les plus brefs délais.

Ci-dessous une liste, non exhaustive, des éléments dont la société peut disposer, concernant les candidatures archivées :

- Nom et prénom ;
- Date, lieu de naissance et nationalité ;
- Adresse complète, pays de résidence et numéros de téléphone ;
- Sexe et matricule (ou numéro de sécurité sociale)
- Informations bancaires (RIB et IBAN) ;
- Expérience(s) professionnelle(s) et nom de l'employeur actuel et précédent(s) employeur(s) ;
- Pièce d'identité en cours de validité ;
- Diplômes, certifications, attestations de formations ;
- Références ;
- Information quant à la rémunération actuelle et précédents bulletins de paie ;
- Etc.

IV. Protection des données personnelles

Les données personnelles des candidats ainsi que celles des clients sont conservées sur une base de données online.

Le réseau est protégé, permettant ainsi d'obtenir une protection optimale et efficace contre toutes les menaces se propageant sur Internet.

Les identifiants des collaborateurs RH Lab., ayant accès à ces éléments et informations sont réinitialisés régulièrement dans le cadre du processus de sécurité interne.

Aucun document sous format manuscrit n'est conservé au sein des locaux RH Lab.

V. Renseignements complémentaires

Pour tout renseignement complémentaire, chaque candidat ou client peut contacter la société par mail à l'adresse suivante : contact@rhlab.lu.

Un courrier peut également être adressé à l'adresse suivante :

RH Lab., SARL-S
2, Rue de l'Industrie
Boîte 24
L-4823 Rodange (Luxembourg)

La requête doit être envoyée à l'attention de la Déléguée à la Protection des Données⁵ (DPO), à savoir Mme MARLIER Lauriane.

⁵ <https://cnpd.public.lu/fr/professionnels/dpo.html>

VI. Droits relatifs au RGPD

Dans le cadre du RGPD, chaque personne concernée, que ce soit un candidat ou client dispose de certains droits (mentionnés ci-dessous) dans le cadre de l'utilisation de leurs données personnelles au sein de RH Lab. Certains sont d'ores et déjà respectés par la société, d'autres doivent faire l'objet d'une demande spécifique devant être envoyée via les coordonnées mentionnées en amont dans le paragraphe V.

- *Droit d'information :*

Chaque candidat ou client est et doit être informé par RH Lab. des données personnelles collectées, de leur utilisation mais également avec quelle tierce personne ou organisme cela peut être potentiellement partagé.

- *Droit d'accès :*

Chaque candidat ou client peut transmettre une requête écrite à RH Lab. afin d'obtenir une copie d'un rapport mentionnant l'ensemble des données personnelles dont la société dispose le concernant. Cela sera envoyé par RH Lab. sous un délai d'un mois, au candidat ou client, conformément à la législation.

- *Droit de rectification :*

Dans le cas où les données transmises par le candidat ou client à RH Lab. sont obsolètes ou constatées fausses, une demande de rectification de ces dernières peut être effectuée afin que cela soit modifié par RH Lab. Une nouvelle fois, la société dispose d'un délai d'un mois pour satisfaire la demande, conformément à la législation.

- *Droit à l'effacement :*

Chaque candidat ou client peut demander à RH Lab. une suppression de ses données personnelles dont la société dispose.

Cette demande devra être effectuée par écrit afin de pouvoir être prise en compte.

- *Droit à la limitation du traitement :*

Chaque candidat ou client peut demander à RH Lab. de limiter l'utilisation de leurs données personnelles au lieu d'exprimer un souhait d'effacement de ces dernières.

Cela permettra en outre d'établir un nouveau cadre d'utilisation correspondant à la demande du candidat ou client.

- *Droit à la portabilité :*

Chaque candidat ou client a le droit de recevoir les données à caractère personnel les concernant qu'elles ont fournies à un responsable du traitement, dans un format structuré, couramment utilisé et lisible par machine, et ont le droit de transmettre ces données à un autre responsable du traitement sans que le responsable du traitement auquel les données à caractère personnel ont été communiquées y fasse obstacle.

- *Droit d'opposition :*

Chaque candidat ou client a le droit de s'opposer à tout moment, pour des raisons tenant à sa situation particulière, à un traitement des données à caractère personnel la concernant y compris un profilage fondé sur ces dispositions.

Tous les droits énumérés ci-dessus sont personnels et ne peuvent être exercés que par la personne physique ou morale ayant communiqué ses données à RH Lab.

VII. Violation des données personnelles

Les données collectées et traitées ne font l'objet d'aucun traitement automatisé. Dans le cadre du traitement décrit aux présentes, sont prises toutes les mesures techniques, organisationnelles et de sécurité appropriées contre tout accès non autorisé, altération, divulgation, destruction et perte de données, lesquelles sont hébergées dans des centres de données localisés au sein de l'Union Européenne pour toute la durée des traitements. Sauf disposition législative, réglementaire ou décision de justice contraire, l'accès aux données sera restreint aux collaborateurs présents au sein de RH Lab. et le cas échéant à ses clients, lorsque ces derniers ont besoin de les consulter et/ou de les utiliser pour les finalités décrites ci-dessus.

Dans le cadre d'une attaque malveillante ou d'un incident, volontaire ou non, impactant notre système de sécurité, les données personnelles d'un candidat ou d'un client peuvent être potentiellement accessibles.

En outre, la société devra communiquer l'incident auprès des autorités compétentes sous un délai de 72 heures dès constatation de la faille de sécurité en question.

Le motif et les conséquences détaillées de l'incident devront également être communiqués à l'organisme concerné sous ce même délai.

Nous vous remercions pour votre confiance, et nous engageons à traiter chaque demande dans les plus brefs délais.

**RH Lab.
L'équipe Recrutement**