

## Ressources humaines

### EST-CE QUE JE PEUX TENIR UN FICHER RÉPERTORIANANT L'APPARTENANCE POLITIQUE DE MES SALARIÉS ?

Non, l'appartenance politique d'une personne fait partie des « **données sensibles** », définies à l'article 2 de la Loi n° 1.565 du 3 décembre 2024 comme « *les données à caractère personnel qui révèlent, **directement ou indirectement**, des opinions ou des appartenances politiques, les origines raciales ou les origines ethniques, les convictions religieuses, philosophiques ou l'appartenance syndicale, ou encore des données génétiques, des données biométriques aux fins d'identifier une personne physique de manière unique ou des données concernant la santé, la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne physique* ».

La collecte et le traitement de ces données sont, sauf exceptions, **interdits** et constituent une **infraction pénale**.

Pour en savoir plus :

- [article 7 de la Loi n° 1.565 du 3 décembre 2024](#)

### EST-CE QUE JE PEUX RECRUTER MES EMPLOYÉS PAR UN PROCÉDÉ TOTALEMENT AUTOMATISÉ ?

Non, si un premier tri des CV peut, par exemple, être effectué automatiquement, une **intervention humaine est nécessaire** à un stade de la procédure.

En effet, en vertu de l'article 19 de la Loi, « *La personne concernée a le droit de ne pas faire l'objet d'une décision produisant des effets juridiques ou l'affectant de manière significative, dès lors que cette décision est prise sur le seul fondement d'un traitement automatisé, y compris le profilage* ».

Une personne concernée ne peut pas faire l'objet d'une décision qui repose **exclusivement** sur un traitement automatisé, **sans aucune intervention humaine** lorsque la décision **produit des effets juridiques** à l'égard de la personne concernée ou **l'affecte de manière significative**.

Ce droit a ainsi vocation à protéger la personne concernée (un candidat à l'embauche par exemple) face à des décisions impactant ses droits et libertés en **influençant son environnement, son comportement et son choix** ou **aboutissant à une discrimination**.

En tout état de cause, les candidats doivent être informés de l'usage d'un procédé automatisé.

Pour en savoir plus :

- fiche pratique [Droit des personnes concernées sur leurs données personnelles](#)

### EST-CE QUE JE PEUX DEMANDER TOUS LES DOCUMENTS QUE JE SOUHAITE AUX CANDIDATS À L'EMBAUCHE ?

Non, vous ne pouvez demander que les documents **nécessaires et en lien avec l'emploi envisagé**. Par exemple, vous ne pouvez pas demander une copie d'un permis de conduire pour un emploi qui ne nécessite pas l'utilisation d'un véhicule.

Il s'agit du principe de **minimisation des données** qui fait partie des 6 principes essentiels prévus à l'article 4 de la Loi n° 1.565 du 3 décembre 2024 applicables en matière de protection des données personnelles que tout responsable du traitement se doit de respecter.

Le responsable du traitement doit ainsi s'assurer que les données collectées sont **limitées** à la réalisation de ses objectifs.

Afin de respecter ce principe, les données personnelles collectées doivent être :

- **adéquates**,
- **pertinentes** et
- **limitées** à ce qui est nécessaire au regard des finalités du traitement.

**Pour en savoir plus** : Fiche pratique [Les grands principes en matière de protection des données personnelles](#)

## **EST-CE QUE JE PEUX DEMANDER À MON SALARIÉ DES DÉTAILS SUR SON ÉTAT DE SANTÉ ?**

Non, cette information fait partie des « **données sensibles** », définies à l'article 2 de la Loi n° 1.565 du 3 décembre 2024 comme « *les données à caractère personnel qui révèlent, **directement ou indirectement**, des opinions ou des appartenances politiques, les origines raciales ou les origines ethniques, les convictions religieuses, philosophiques ou l'appartenance syndicale, ou encore des données génétiques, des données biométriques aux fins d'identifier une personne physique de manière unique ou des données concernant la santé, la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne physique* » .

La collecte et le traitement de ces données sont, sauf exceptions, **interdits** et constituent une **infraction pénale**.

Uniquement dans le cadre de la médecine du travail vous serez avisé si votre salarié est **apte à son poste de travail, apte avec des restrictions ou inapte**.

**Pour en savoir plus** :

- [article 7 de la Loi n° 1.565 du 3 décembre 2024](#)

## **COMBIEN DE TEMPS PUIS-JE CONSERVER LE DOSSIER D'UN CANDIDAT QUI N'A PAS ÉTÉ RETENU ?**

Jusqu'à **2 ans après le dernier contact** avec le candidat si celui-ci n'a pas été retenu.

En effet, en vertu du **principe de la limitation de la conservation des données collectées**, ces dernières ne peuvent en effet être conservées indéfiniment sous une forme permettant l'identification des personnes concernées.

Le responsable du traitement devra néanmoins **impérativement** faire un tri dans les documents que contient ce dossier.

Ainsi, les CV, les lettres de motivation, les diplômes ou encore les évaluations peuvent effectivement être conservés 2 ans après la dernière prise de contact.

Enfin, il est important de noter qu'en cas d'embauche du candidat, toutes les informations du dossier sont alors intégrées à son fichier d'employé.

**Pour en savoir plus :**

- [article 4 de la Loi n° 1.565 du 3 décembre 2024](#)