

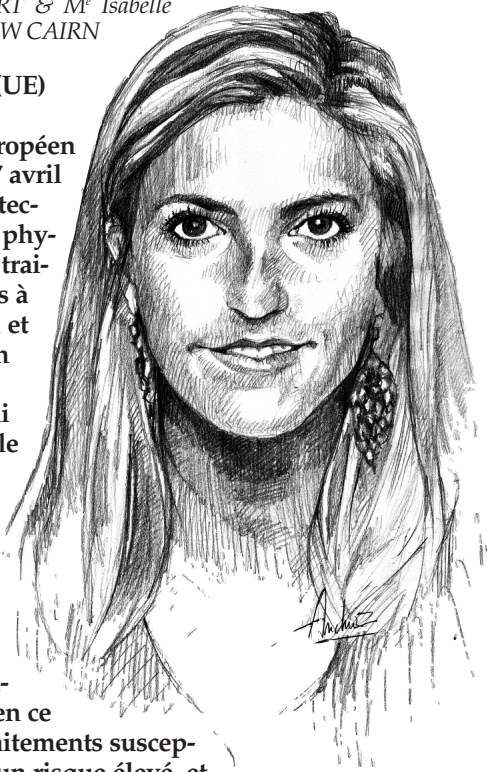
Traitement par l'employeur de candidatures avec l'entrée en vigueur du RGPD

Par M^{me} Aline GODART & M^{me} Isabelle GIRAULT, Partners LAW CAIRN

Le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (ci-après «RGPD»), qui entrera en vigueur le 25 mai 2018, met l'accent sur l'obligation du responsable du traitement de réaliser une analyse d'impact relative à la protection préalable des données en ce qui concerne les traitements susceptibles d'engendrer un risque élevé et sur les mesures pouvant être adoptées afin de réduire ces risques.

À l'ère digitale, la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée est souvent ténue. Si les avantages de la digitalisation des entreprises sont nombreux d'un point de vue d'accessibilité et de flexibilité, les inquiétudes des salariés quant à une exposition croissante de leurs données personnelles paraissent légitimes.

L'employeur, ses ressources humaines ainsi que sa fiduciaire en charge du secrétariat social ont accès à des informations parfois sensibles des salariés et bénéficient d'un pouvoir décisionnel certain. Dans ce contexte, le RGPD aura pour



effet de rétablir un équilibre dans un objectif constant de protection des individus.

C'est dans cette logique que le RGPD étaye les obligations à la charge des responsables de traitement et augmente le plafond des amendes pouvant être imposées par les autorités de contrôle (Commission nationale pour la protection des données (ci-après «CNPD») au Luxembourg) en cas de violation de ses dispositions.

L'employeur est obligé de prendre toutes les mesures techniques et organisationnelles afin d'assurer (i) la confidentialité des données personnelles de ses salariés et (ii) d'éviter toute divulgation à un tiers non-autorisé.

Le RGPD prévoit également que les entreprises doivent prendre des mesures appropriées pour garantir, et être à même de démontrer, que le traitement des données à caractère personnel est effectué dans le respect des dispositions du règlement.

Ces règles sont bien générales et la perspective bien ambitieuse mais concrètement comment ces obligations doivent-elles être mises en œuvre en pratique ?

Les principes du RGPD s'applique, par exemple, au traitement des candidatures qu'un employeur reçoit.

Quelles sont les mesures à mettre en œuvre par l'employeur en cas de réception d'une candidature spontanée ?

Dans le cas où la candidature spontanée n'éveille pas l'intérêt de l'employeur, il est fortement conseillé à ce dernier de procéder à la destruction de la candidature et d'en informer le/la candidat(e).

Dans le cas où la candidature spontanée éveille l'intérêt de l'employeur, n'ayant pourtant pas de poste vacant, et qu'il décide de la conserver, il y a lieu de soulever que :

- L'employeur devra informer le/la candidat(e) de cette conservation, de sa finalité ainsi que de ses modalités (y compris la durée) ;
- il devra recueillir le consentement du/de la

candidat en ce qui concerne cette conservation (acte positif) et les modalités de conservation et lui donner l'information sur son droit d'accès et de rectification, son droit à l'effacement des données, son droit de portabilité et son droit d'introduire une réclamation auprès de la CNPD en cas de non-respect par l'employeur de ses engagements ;

- il devra, en vertu du principe de minimisation des données défini à l'article 5 du RGPD, prendre soin de ne collecter que les données strictement nécessaires à la finalité du traitement.

Quelles sont les mesures à mettre en œuvre par l'employeur lors de la phase de recrutement ?

Dans le cas où l'employeur ne retient pas une candidature à une offre d'emploi, il est fortement conseillé, tel que déjà indiqué ci-avant, de procéder à la destruction de la candidature et d'en informer le/la candidat(e). Dans le cas où l'employeur retient plusieurs candidatures pour la même offre d'emploi, mais qu'il entend encore procéder à des épreuves de connaissance ou des entretiens supplémentaires avec les candidats retenus, l'employeur doit veiller à remplir les 3 obligations citées ci-dessus. Après s'être décidé pour un candidat, l'employeur décidera soit de détruire les autres candidatures tel que développé ci-dessus, soit de les garder pour d'éventuel autres postes, mais ceci sous respect des 3 obligations pré-mentionnées.

Afin de faciliter dès le début du processus de recrutement le respect des dispositions du RGPD, l'employeur pourra prévoir la possibilité de candidatures en ligne via le site internet de son entreprise ce qui permettra de donner immédiatement les informations obligatoires aux candidats et de recueillir leur consentement (p.ex. case à cocher) quant au traitement, à ses finalités ainsi qu'à ses modalités.

Il s'agit ici d'un exemple concret, mais le RGPD impactera bien d'autres domaines de l'activité d'une entreprise.

Rencontre avec Jérôme BLOCH (CEO 360Crossmedia)

Finance et Media Training

«Il est très facile d'évaluer la performance d'un discours ou d'une interview.»

Le Media Training gagne ses lettres de noblesses après avoir été longtemps synonyme de solution de crise pour les professionnels de la finance. Une interview de Jérôme Bloch, CEO de 360Crossmedia.

Comment expliquez-vous l'intérêt actuel pour les workshops en Media Training ?

Cette évolution reflète simplement la maturité des professionnels de la finance dans ce domaine. En lisant la presse et en regardant des vidéos sur Ted.com ou Youtube, ils ont compris deux choses : d'abord qu'il vaut mieux pré-



venir que guérir ; ensuite qu'une communication maîtrisée crée de la valeur durant les interviews avec des journalistes, mais également lors de présentations sur scènes, d'entretiens individuels et même sur les réseaux sociaux. Le Media Training, lorsqu'il est bien pratiqué permet de résoudre tous ces problèmes de manière holistique en quelques heures.

Quelles sont les aspects à maîtriser absolument ?

Tout le monde se souvient au Luxembourg de la séquence de Luc Frieden se tordant les doigts dans l'émission Cash Investigation et nombreux sont les employés obligés d'assister des réunions où le speaker se prend pour Obama, mais livre son discours comme Fidel Castro. Dans les deux cas, l'erreur se résume à un manque de préparation qui aboutit à

une absence de gestion des risques. Nos workshops commencent par un état des lieux durant lequel les participants sont filmés pendant une interview. Cela permet au groupe de prendre conscience des principaux critères de succès de manière concrète.

Ensuite nous concentrons nos efforts autour de trois grands axes : la préparation du message, la livraison du message verbal et non-verbal avant de conclure avec la gestion des risques. Les gens oublient souvent qu'il est très facile d'évaluer la performance d'un discours ou d'une interview : il suffit de demander aux personnes dans l'audience le message qu'elles ont retenu !

Quels types d'entreprises vous sollicitent ?

Nous fédérons des PME et des multinationales autour de notre approche

«No nonsense». Personne n'aime assister à des formations confuses de la part de consultants dont les connaissances sont exclusivement théoriques et qui créent la complexité de manière inutile pour justifier leur soi-disant expertise. À l'inverse, nos contenus sont préparés et livrés par des spécialistes disposant d'une expérience sur le terrain et d'un track-record qui fait toute la différence.

Nous publions des dizaines d'interviews, de magazines et de vidéos chaque mois. Notre méthode est disponible gratuitement dans le livre «Illusion of Simplicity», sur notre site internet.

Cette approche transparente combinée à nos références nous permet de servir des clients au Grand-Duché, à Paris, Londres, Bruxelles et Dublin.

L'ouverture internationale, atout numéro un du Luxembourg pour attirer les talents

Lors du célèbre Forum qui se tenait à Davos, le World Economic Forum, organisateur de l'événement, a publié son Global Talent Competitiveness Index (GTCI) pour l'année 2018. La principale nouveauté du rapport intéressera tout particulièrement les entreprises de la capitale. En effet, le GTCI se penche désormais, en sus de celle des pays, à l'attractivité des villes pour les talents de par le monde.

Le Luxembourg conserve une place dans le top 10 des pays les plus compétitifs pour attirer, conserver et faire croître les talents. Ce bon classement (10^{ème}) déçoit légèrement en raison du recul constant du Grand-Duché. Il était sur le podium de cet index en 2014 et se positionnait encore à la 7^{ème} place l'an dernier. L'économie luxembourgeoise peut compter sur des atouts

forts afin de disposer d'une main d'œuvre de qualité. Elle est ainsi deuxième derrière Singapour en termes d'attractivité, tirant bénéfice de sa forte ouverture à l'international, d'une proportion importante d'étudiants étrangers et d'un «brain gain», c'est-à-dire la capacité à faire venir plus de talents hautement qualifiés qu'à en perdre, très positif.

Le Grand-Duché est aussi performant pour conserver ces talents. En revanche, sa compétitivité est affectée par la qualité du système éducatif, de la petite enfance à l'enseignement supérieur, les difficultés à embaucher alors que la croissance est toujours forte, et l'inadéquation entre les besoins des entreprises et la main d'œuvre résidente.

Les différentes initiatives sur le volet éducation et formation, telles que la House of Training, l'ISEC ou encore le développement de l'Université de

Luxembourg, pourraient dans les années futures permettre au pays de rattraper ce retard.

Parmi les pays plus performants que le Luxembourg, nous retrouvons la Suisse, éternel premier du Global Talent Competitiveness Index, suivi de Singapour et des Etats-Unis. Six autres pays européens se trouvent devant le Luxembourg : la Norvège, la Suède, la Finlande, le Danemark, le Royaume-Uni et les Pays-Bas.

Le Global Cities Talent Competitiveness Index, petit frère du GTCI, repose sur les mêmes piliers que celui-ci et compare 90 villes à travers le monde. Le top 5 est monopolisé par les villes européennes, avec dans l'ordre : Zurich, Stockholm, Oslo, Copenhague et Helsinki.

La ville de Luxembourg y apparaît à la 16^{ème} position, entre Vienne et Boston. Malgré quelques faiblesses, telles les dépenses de recherche et déve-

loppement, la capitale luxembourgeoise ne manque d'atouts. Nous pouvons citer la forte présence d'organisations intergouvernementales et de multinationales ainsi que la qualité de la vie au sein du «Cœur vert de l'Europe».

Ainsi, le Premier Ministre, Xavier Bettel, et le Ministre des Finances, Pierre Gramegna, n'ont pas manqué d'arguments pour vanter aux participants du forum de Davos les attraits du Grand-Duché et sa capacité à attirer les talents de par le monde, notamment sur les secteurs stratégiques prioritaires que sont la digitalisation des services financiers, la finance verte et l'économie circulaire.

Source : Chambre de Commerce

Télécharger le rapport : <https://gtcistudy.com/wp-content/uploads/2018/01/GTCI-2018-web-r1-1.pdf>
Télécharger l'infographie : <https://gtcistudy.com/infographic/>