TRAITEMENT DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL DES TRAVAILLEURS

1. INTRODUCTION ET CHAMP D'APPLICATION

Areno SA, ci-après dénommé l' « Employeur », accorde une grande importance à la collecte et au traitement sûr, transparent et confidentiel des données à caractère personnel de ses travailleurs.

En présentant cette politique de protection des données, l'Employeur vise à informer ses travailleurs concernant la collecte et le traitement des données à caractère personnel.

Cette politique de protection des données s'applique à tout travailleur individuel (ci-après dénommé le « Travailleur ») de l'Employeur.

2. RESPONSABLE DU TRAITEMENT

Le responsable du traitement des données à caractère personnel du Travailleur est:

Areno SA, avec siège sociale à 4300 Waremme, Rue du Parc Industriel 54, et inscrite dans la B.C.E. sous le numéro 0457.358.166

L'Employeur déclare que, en tant que responsable de traitement, il se conformera strictement à la législation belge relative à la protection des données et au règlement général sur la protection des données du 27 avril 2016 à partir de son entrée en vigueur le 25 mai 2018.

En tant que responsable de traitement, l'Employeur assurera toujours le traitement loyal, proportionnel et licite de toutes les données à caractère personnel, aux fins exposées dans la présente politique.

3. DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

L'Employeur collecte et traite, sur support électronique ou automatisé, ou non, entre autres les catégories suivantes de données à caractère personnel :

- données concernant l'identité du Travailleur (numéro du registre national, prénom, nom, adresse,...);
- données à caractère personnel (date et lieu de naissance, numéro de téléphone, adresse e-mail, nationalité, sexe, langue, loisirs, ...);
- données concernant l'embauche (curriculum vitae, lettre de motivation, notes prises pendant l'entretien d'embauche, expérience professionnelle, tests de candidature, formation/diplôme, profile de compétences,...);
- données concernant le traitement des salaires (ancienneté, état civil, numéro de compte en banque, composition de ménage,...);
- données concernant l'exécution du contrat de travail (absences et présences, évaluation des prestations, formations, régime de travail, permis de conduire, le suivi du chômage, des maladies, des accidents, déclaration allocations familiales, congés thématiques, vacances, attestations de vacances,

heures de crédit, données médicales imposées par la loi, enregistrement des présences, causes de licenciement, permis de séjour, permis de travail...);
- données financières (salaires, fiches de paie, saisies sur salaires, clause d'écolage, avantages, bonus,...);
- nom et données de contact d'une personne à joindre en cas d'urgence;
- données concernant les badges d'accès;
- photos et vidéos (par ex. suite à un événement d'entreprise);
- images de vidéosurveillance;
- données concernant l'utilisation de la messagerie électronique, de l'Internet et des lignes téléphoniques fixes et mobiles;
- données concernant d'éventuels régimes complémentaires de pension, d'assurance maladie complémentaire ou tout autre régime complémentaire, y compris les données des membres de la famille et, le cas échant, les données de bénéficiaires potentiels de ces régimes supplémentaires. Le Travailleur s'engage explicitement à informer les personnes concernées concernant le traitement de leurs données à caractère personnel dans ce cadre ;
- données concernant l'emploi, pour ses déplacements, de la voiture de société ou d'autres véhicules de l'entreprise (track & trace) par le Travailleur ;

4. CATÉGORIES PARTICULIÈRES DE DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Le Travailleur donne son accord exprès à l'Employeur pour traiter les catégories particulières de données à caractère personnel concernant son appartenance syndicale (uniquement pour les syndicalistes), ainsi que concernant sa santé pour autant que nécessaire aux fins mentionnées ci-après.

Le Travailleur reconnaît explicitement que le traitement des données à caractère personnel particulières précitées peut être nécessaire, entre autres aux fins de l'exécution des obligations et de l'exercice des droits propres à l'Employeur (comme le bien-être au travail) ou du Travailleur lui-même, en matière de droit du travail, de sécurité sociale (comme la gestion des avantages extralégaux, les obligations concernant le bien-être au travail, les accidents de travail, etc.), ainsi que dans le cadre des intérêts vitaux du Travailleur ou aux fins de la médecine préventive ou de la médecine du travail.

Le Travailleur traite ces catégories particulières de données à caractère personnel en accordant le plus grand soin.

5. LES FINALITÉS DU TRAITEMENT ET LA BASE JURIDIQUE

Le tableau ci-dessous présente un aperçu des données traitées par l'Employeur, ainsi que leurs finalités et les bases juridiques pour ce traitement.

Données à caractère personnel	Finalités du traitement	Base juridique
Données concernant l'identité et les données à caractère personnel	L'implémentation de la politique de personnel, la rédaction des plannings de travail, la rédaction / gestion des horaires de travail, la gestion des contrôles d'accès, la tenue à jour des prestations pour la facturation, la gestion du téléphone/GSM/laptop, notamment, le suivi de chantier, les rapports de chantier, les plateformes de coopération	Exécution de contrat

Données concernant le traitement de salaire, données financières	Exécution de l'administration des salaires : paiement correct du salaire (y compris sécurité sociale, impôts, allocation de maladie), avantages extralégaux, remboursement de frais, régimes complémentaires, demandes de subsides, benchmarks, tarification de l'assurance accidents du travail, etc.	Obligation légale Exécution de contrat
Données en matière de recrutement	Parcourir le trajet de candidature / de recrutement et offrir un emploi convenable	Intérêt légitime
Données en matière d'exécution	Elaboration de la politique de personnel, évaluations / suivi de carrière, organisation de formations, enregistrement des maladies, des accidents, du chômage, des présences et des absences, allocations familiales, congés thématique vacances, attestations de vacances, heures de crédit, données médicales imposées par la loi, causes de licenciement, permis de séjour, permis de travail...);	Exécution de contrat Intérêt légitime
Données de contact d'une personne à joindre en cas d'urgence	Nécessité de contacter quelqu'un au cas où le Travailleur se trouve en situation d'urgence	Intérêt vital du Travailleur
Données de badge et photo	Accès aux bâtiments, ainsi que régler et contrôler le chantier (par ex. construbadge, checkinatwork), identification du Travailleur	Exécution de contrat Photo : consentement Travailleur
Données concernant la messagerie électronique, l'Internet et les lignes téléphoniques fixes et mobiles	Gestion : respect d'accords / politique interne (IT), suivi des fournisseurs, prévention d'affaires illicites, contrôle des bonnes mœurs, protection des intérêts de l'Employeur, bon fonctionnement des systèmes IT	Exécution de contrat Intérêt légitime
Photos et vidéos	Développement de la communication interne et externe (par ex. médias sociaux)	Consentement Travailleur
Images de vidéo-surveillance	Organisation et contrôle de la sécurité au travail et sur le parking, sécurité et santé, protection des biens du Travailleur, contrôle du processus de production, contrôle du travail du Travailleur	Intérêt légitime
Données de track & trace	Optimalisation du fonctionnement opérationnel (routes), prévention du vol, enregistrement électronique des présences, estimation des postes de frais (comptabilité et gestion d'entreprise)	Intérêt légitime
Données concernant les régimes complémentaires	Fourniture d'avantages supplémentaires aux Travailleurs et aux autres bénéficiaires (par ex. données de membres de la famille et de bénéficiaires).	Exécution de contrat
Qualifications professionnelles et CV	Dans le cadre de marchés publics et de la demande d'agréation.	Obligation légale Exécution de contrat
Données concernant l'enregistrement des présences	Réalisation des obligations légales (enregistrement électronique des présences, liste de présence lors de marchés publics)	Obligation légale
Données concernant la santé	Nécessaire pour le paiement correcte des salaires, les obligations concernant l'incapacité de travail, le bien-être au travail, la gestion des avantages extralégaux, les obligations concernant les accidents du travail, etc. Bases juridiques art. 9 RGDP : les droits et les obligations en matière de droit du travail, de sécurité sociale ainsi que de droit lié à la protection sociale : les intérêts vitaux du travailleur; les finalités de la médecine préventive ou de la médecine du travail, l'intérêt public important et, à titre subsidiaire, le consentement du Travailleur.	
Affiliation syndicale	Nécessaire dans le cadre des droits et des obligations du Travailleur et de l'Employeur (par ex. élections sociales, organes consultatifs, fonctionnement de la délégation syndicale), Bases juridiques art. 9 RGDP : les droits et les obligations en matière de droit du travail, de sécurité sociale ainsi que de droit lié à la protection sociale : l'intérêt public important et, à titre subsidiaire, le consentement du Travailleur.	

6. DURÉE DU TRAITEMENT

Les données à caractère personnel du Travailleur seront, dans tous les cas, retirées des systèmes de l'Employeur après un délai de dix ans après la résiliation du contrat de travail, sauf en ce qui concerne les données à caractère personnel que l'Employeur est tenu de garder pendant plus longtemps sur la base d'une législation spécifique ou en cas de litige en cours pour lequel les données à caractère personnel sont nécessaires.

7. DROITS DES TRAVAILLEURS

Conformément à et selon les conditions de la législation belge relative à la protection des données et les dispositions du règlement général de la protection des données, tout Travailleur disposera des droits suivants :

- Droit d'accès : le Travailleur a le droit de prendre connaissance gratuitement des données que l'Employeur détient sur lui et de vérifier à quelles fins elles sont utilisées.
- Droit de rectification : le Travailleur a le droit d'obtenir une rectification (correction) des données à caractère personnel erronées le concernant, ainsi que le droit de compléter des données à caractère personnel incomplètes.
- Droit à l'oubli ou à la limitation des données : le Travailleur a le droit de demander à l'Employeur d'effacer les données à caractère personnel le concernant ainsi que de limiter le traitement de ces données dans les circonstances et sous les conditions stipulées dans le règlement général de la protection des données. L'Employeur peut refuser l'effacement ou la limitation des données nécessaires à l'Employeur pour le traitement des salaires, l'exécution d'une obligation légale, la réalisation du contrat de travail ou l'intérêt légitime de l'Employeur, pour autant que ces données soient nécessaires pour les finalités pour lesquelles elles ont été collectées.
- Droit à la portabilité des données : le Travailleur a le droit de recevoir les données à caractère personnel les concernant qu'il a fourni à l'Employeur, dans un format structuré, couramment utilisé et lisible par machine. Le Travailleur a le droit de transmettre ces données à un autre responsable du traitement.
- Droit d'opposition : le Travailleur a le droit de s'opposer au traitement de ses données à caractère personnel pour des raisons sérieuses et légitimes. Le Travailleur reconnaît et accepte qu'il ne peut pas s'opposer au traitement des données à caractère personnel nécessaires à l'Employeur pour le traitement des salaires, l'exécution d'une obligation légale, la réalisation du contrat de travail ou dans l'intérêt légitime de l'Employeur, pour autant que ces données soient nécessaires pour les finalités pour lesquelles elles ont été collectées.
- Droit de retrait du consentement : Si le traitement des données à caractère personnel est basé sur le consentement préalable, le Travailleur dispose du droit de retirer ce consentement. Ces données à caractère personnel seront alors traitées uniquement si l'Employeur dispose d'une autre base juridique.
- Décisions automatiques et profilage : l'Employeur confirme que le traitement des données à caractère personnel ne comprend pas de profilage et que le Travailleur ne sera pas sujet à des décisions entièrement automatisées.

Le Travailleur pourra exercer les droits précités en s'adressant au responsable interne de la protection des données, au service du personnel de l'Employeur ou par mail à privacy@areno.be.

L'Employeur met tout en œuvre pour assurer un traitement méticuleux et légitime des données à caractère personnel de l'Employeur, conformément à la règlementation applicable. Si le Travailleur estime toutefois que ses droits n'ont pas été respectés et qu'il estime que ses inquiétudes ne sont pas écoutées au sein de notre entreprise, il est libre de déposer une plainte auprès de :

Commission de la protection de la vie privée / Autorité de protection des données
Rue de la Presse 35, 1000 Bruxelles
Tél. 02 274 48 00
Fax. 02 274 48 35
Courriel: contact@apd-gba.be

Le Travailleur peut aussi avoir recours à la voie judiciaire, s'il estime qu'il subit un préjudice causé par le traitement de ses données à caractère personnel par l'Employeur.

8. TRANSFERTS DES DONNÉES À DES TIERS

Certaines données à caractère personnel des Travailleurs collectées par l'Employeur, seront transférées à et peuvent être traitées par des tiers. Il s'agit des données à caractère personnel suivantes :

- les données concernant le traitement de salaire sont transférées au secrétariat social Dienstbetoon Sociaal Secretariaat, Theodoor van Rijswijckplaats 7, 2000 Antwerpen, par l'Employeur pour la gestion des salaires et aux services compétents des administrations dans le cadre des obligations légales de l'Employeur (par ex. L'Office national de sécurité sociale, le Service public fédéral Finances);

- les données du Travailleur qui sont nécessaires dans le cadre d'une souscription à une compagnie d'assurance (par ex. assurance d'accidents de travail, compagnie d'assurance-maladie, agent);

- le nom, prénom, adresse e-mail, l'utilisation internet, l'adresse IP etc. du Travailleur pourront entre autres être transmis à et traités par le prestataire de services IT et le fournisseur d'accès pour la gestion du compte du Travailleur.

- les données à caractère personnel en relation avec la réalisation du contrat de travail pourront être transférées aux sociétés liées à l'Employeur ou aux prestataires de services de logiciels pour l'implémentation de la politique du personnel.

- les données concernant les présences sur un chantier seront transférées à l'Office national de sécurité sociale dans le cadre de l'enregistrement électronique des présences légalement obligatoire.

- les données concernant l'identité, le diplôme et la formation et/ou les coordonnées du Travailleur tels que le gouvernement, les maîtres d'ouvrage, les entrepreneurs ou les sous-traitants pour l'exécution des activités (de construction) de l'Employeur.

- Les données concernant le salaire, le diplôme et la formation pourront être transmises aux sociétés liées à l'Employeur dans le cadre des dossiers de subsides.

Il est possible qu'une ou plusieurs des parties tierces se trouvent en dehors de l'Espace économique européen (« EEE »). Toutefois, les données à caractère personnel ne seront transmises qu'aux pays tiers disposant d'un niveau adéquat de protection.

Les travailleurs, managers et/ou représentants des prestataires de services ou institutions susmentionnés ainsi que les prestataires de services spécialisés désignés par ceux-ci, sont tenus de respecter la nature confidentielle des données à caractère personnel du Travailleur et ne pourront utiliser ces données qu'aux finalités pour lesquelles elles ont été fournies.

Si nécessaire, les données à caractère personnel pourront être transmises à d'autres parties tierces. Cela pourra se faire en cas de réorganisation partielle ou entière des activités de l'Employeur, si ses activités sont transférées ou en cas de déclaration de faillite. Il est également possible que les données à caractère personnel devront être transférées en raison d'une injonction ou afin de remplir une obligation légale particulière. Dans ce cas, l'Employeur s'efforcera autant que faire se peut d'informer préalablement le Travailleur de cette communication à d'autres parties tierces. Le Travailleur reconnaît et comprend toutefois que sous certaines circonstances, cela n'est pas toujours techniquement ou commercialement faisable, ou que des limitations légales peuvent s'appliquer.

L'Employeur ne vendra en aucun cas les données à caractère personnel du Travailleur et il ne les mettra pas non plus à disposition de bureaux de prospection directe ou de prestataires de services similaires, sauf accord préalable du Travailleur.

9. MESURES TECHNIQUES ET ORGANISATIONNELLES

L'Employeur prendra les mesures techniques et organisationnelles nécessaires afin de traiter les données à un niveau de sécurité suffisant et de protéger les données à caractère personnel contre toute destruction, perte, falsification, accès non autorisé ou notifications à des tiers par erreur, ainsi que tout traitement non autorisé de ces données.