

# Données personnelles

## Informations sur la protection des données personnelles pour les employés (et pour les candidats à un emploi)

Version 2.1 du 05.06.2020

Dans ce qui suit, nous souhaitons vous informer des données personnelles que nous traitons en tant que groupe d'entreprises dans le cadre de la procédure de candidature et de la relation de travail, c'est-à-dire lorsque vous êtes embauché. Dans chaque cas, c'est l'entreprise pour laquelle vous avez postulé qui est responsable.

### 1. Nom et coordonnées du responsable du traitement

SupplyOn AG  
Ludwigstrasse 49  
85399 Hallbergmoos  
Allegmane  
Tél.: +49 811 99997 0  
Courriel: datenschutz@SupplyOn.com

Newtron GmbH  
Berliner Str. 3  
01067 Dresden  
Allegmane  
Tél.: +49 351 439 58 538  
Courriel: datenschutz@newtron.de

EURO-LOG AG  
Am Söldnermoos 17  
85399 Hallbergmoos  
Allegmane  
Tél.: +49 811 9595-0  
Courriel: info@eurolog.com

### 2. Coordonnées du délégué à la protection des données du responsable du traitement

Le délégué à la protection des données de SupplyOn et Newtron est  
datenschutz süd GmbH  
Wörthstraße 15  
97082 Würzburg  
Allemagne

Tél.: +49 931 304976 0

Courriel: datenschutz@SupplyOn.com

Le délégué à la protection des données de EURO-LOG est

Johannes Gabler

Am Söldnermoos 17

85399 Hallbergmoos

Allegmane

Tél.: +49 811 9595-0

Courriel: datenschutz@eurolog.com

### 3. Finalités du traitement & base juridique

#### A) Dans la procédure de candidature

Lorsque vous postulez, nous procédons au traitement de vos données dont nous avons besoin dans le cadre du pourvoi d'un poste vacant. Il peut s'agir des coordonnées, de toutes les données relatives à la candidature (CV, certificats, qualifications, réponses aux questions posées, etc.) et, le cas échéant, des coordonnées bancaires (pour rembourser les frais de déplacement). Le § 26 BDSG (Bundesdatenschutzgesetz/ Loi fédérale sur la protection des données) en constitue la base juridique.

Nous traitons les données que vous nous envoyez dans le cadre de votre candidature en ligne uniquement dans le but de sélectionner les candidats. Le traitement des données à d'autres fins n'a pas lieu. Vous déterminez vous-même l'étendue des données que vous souhaitez nous transmettre dans le cadre de votre candidature en ligne. Si certains détails sont nécessaires pour une offre d'emploi spécifique, nous vous en informerons. Les candidatures en ligne sont envoyées par voie électronique à notre service du personnel (à l'adresse recruteur responsable) et y seront traitées le plus rapidement possible. La transmission est cryptée. En règle générale, les demandes sont envoyées aux managers des services responsables de notre entreprise.

En raison de notre affiliation en tant que groupe d'entreprises, il est possible que le recruteur responsable informe le service du personnel d'une autre entreprise affiliée de votre candidature, en particulier si le poste pour lequel vous avez initialement postulé est déjà pourvu mais qu'un autre poste au sein de notre groupe d'entreprises pourrait vous intéresser. La possibilité de transmettre votre candidature à l'entreprise affiliée est indiquée dans l'offre d'emploi correspondante. La base juridique pour la transmission de vos documents de candidature est l'article 6, paragraphe 1, point f), de la RGPD. Notre intérêt légitime réside ici dans le fait que nous pouvons vous proposer d'autres postes que ceux pour lesquels vous avez postulé. Vous avez la possibilité de vous opposer à tout moment à ce traitement de données dans les limites de l'article 21 de l'RGPD. Vos données ne seront pas transmises au-delà.

Vos données seront traitées de manière confidentielle. Si votre demande est rejetée, vos documents seront supprimés au bout de six mois. Dans le cas où nous pourrions également prendre en considération votre candidature pour d'autres offres d'emploi ou pour des offres futures, veuillez faire une note correspondante dans votre candidature. Nous traiterons ensuite vos données sur la base de l'article 6, paragraphe 1, point a) de la RGPD.

#### B) Dans la relation de travail

Nous collectons auprès de vous les données de base nécessaires à l'exécution de la relation de travail : Nom, adresse, date de naissance, sexe, coordonnées bancaires, nationalité.

Nous collectons et conservons, en outre, des renseignements sur votre emploi chez nous, mais aussi sur vos qualifications et votre carrière à ce jour. Il s'agit, par exemple, des informations sur vos diplômes et des informations que vous nous avez fournies dans le cadre de la procédure de candidature. Les données portant sur des emplois occupés en plus du poste chez SupplyOn sont importantes pour nous, pour vérifier la compatibilité avec votre emploi.

Nous collectons également des données relatives à la fiscalité et à la sécurité sociale. Il s'agit notamment de votre numéro d'identification fiscale, de votre classe d'imposition, d'éventuelle déduction fiscale pour enfants, de votre état civil et des informations sur votre confession (uniquement si elles sont pertinentes à des fins fiscales). Nous pouvons également collecter ces données et d'autres données, telles que celles visées au § 39 e de la Loi sur l'impôt sur le revenu (Einkommenssteuergesetz), directement auprès des autorités fiscales compétentes.

Nous collectons également des renseignements sur les périodes d'emploi imposables de l'année civile en cours afin de pouvoir ajuster le calcul de l'impôt en conséquence. Nous collectons également des informations sur votre assurance maladie et, le cas échéant, sur d'autres assurances complémentaires liées à l'emploi, afin de pouvoir respecter nos éventuelles obligations de paiement et de déclaration.

Dans le cadre du calcul des cotisations de sécurité sociale, nous vous demandons votre statut parental. Nous avons besoin de cette information pour déterminer si, en application du § 55 al. du Code social XI (Sozialgesetzbuch XI), une cotisation complémentaire à l'assurance dépendance doit être versée. Le cas échéant, nous vous demandons de prouver le statut parental existant par la présentation de documents appropriés. Dans ce cas, nous procédons uniquement à l'inscription d'une mention correspondante dans votre dossier du personnel et vous retournons ou détruisons les documents remis.

Si votre activité est caractérisée par une position requérant une confiance particulière, nous demandons, le cas échéant, de fournir un extrait du casier judiciaire.

Si vous n'êtes pas encore majeur au moment de l'embauche, nous vous demandons de présenter un certificat médical. Nous y sommes légalement tenus en vertu du § 32 de la Loi sur la protection de l'emploi des jeunes (Jugendarbeitsschutzgesetz).

Dans certains cas, nous vous demandons de présenter un permis de travail ou un permis de séjour. Ces documents ne sont réclamés que s'ils sont nécessaires à l'examen de la légalité de votre emploi.

Une fois embauché, nous vous demandons en outre si vous avez un handicap grave. Cette question est posée afin de sauvegarder vos droits prévus par le Code social IX (Sozialgesetzbuch IX) et de calculer tout prélèvement compensatoire éventuel en vertu de l'article 77 du Code social IX (Sozialgesetzbuch IX). Vous n'avez à répondre à cette question qu'après six mois d'emploi. Avant ce délai, vous êtes libre d'y répondre ou non.

Dans le cadre de la relation de travail, nous collectons et traitons d'autres données personnelles, portant notamment sur les périodes de maladie, les absences (vacances, congés spéciaux, etc.) ou le temps de travail. Ici aussi, prévaut le principe selon lequel ces données ne sont collectées et traitées que si elles sont nécessaires à l'exécution de la relation de travail conformément au § 26 BDSG (Bundesdatenschutzgesetz/Loi fédérale sur la protection des données) ou que si elles sont légitimées par d'autres dispositions légales.

Nous tenons un dossier du personnel dans lequel nous conservons toutes les informations nécessaires à la relation de travail. Si vous souhaitez consulter votre dossier du personnel, veuillez contacter le service du personnel.

En tant qu'employé de SupplyOn nous procédons au traitement de vos données personnelles en lien avec l'utilisation des services SupplyOn aux fins d'exécution de la relation de travail sur la base de l'Art. 88, paragraphe 1 RGPD et du § 26 al. 1 première phrase BDSG (Bundesdatenschutzgesetz/ Loi fédérale sur la protection des données). Des informations complémentaires sur l'utilisation des services SupplyOn peuvent être consultées sous la rubrique "Informations sur la protection des données personnelles pour les utilisateurs des services de SupplyOn".

#### 4. Destinataires des données et intégration des prestataires de services en dehors de l'UE/EEE

##### A) Dans la procédure de candidature

Vos données sont bien entendu traitées de manière confidentielle et ne sont pas transmises à des tiers. Si nécessaire, nous faisons appel à des prestataires de services, lesquels nous fournissent une assistance par exemple dans les domaines de l'informatique ou de l'archivage et de la destruction de documents, prestataires qui sont strictement tenus par nos instructions et avec lesquels des contrats séparés de sous-traitance ont été conclus.

##### B) Dans la relation de travail

Vos données sont bien entendu traitées de manière confidentielle. Nous ne transmettons des données à des tiers que si cela est absolument nécessaire et qu'il existe dans ce cas une base légale, par exemple :

aux banques et conseillers fiscaux pour le calcul et le paiement des salaires, aux caisses de sécurité sociale et aux administrations fiscales afin de nous conformer à nos obligations légales. Nous transmettons si nécessaire vos données à des prestataires de services qui nous fournissent une assistance dans des domaines tels que l'informatique ou l'archivage et la destruction de documents et avec lesquels des contrats séparés de sous-traitance ont été conclus.

En outre, dans certains cas individuels, il peut y avoir d'autres obligations légales de transmission de données, qui ne peuvent toutefois pas être générales mais être seulement imposées dans des cas individuels spécifiques.

A titre d'information complémentaire, nous renvoyons à l'extrait de l'accord interentreprises sur la protection des données du groupe d'entreprises SupplyOn AG.

#### 5. Critères d'effacement des données

##### A) Dans la procédure de candidature

S'il n'existe pas de délai légal de conservation, les données sont effacées dès que leur conservation n'est plus nécessaire ou que l'intérêt légitime à leur conservation n'existe plus. En l'absence de recrutement, ce sera normalement le cas au plus tard à l'issue d'une période de trois mois à compter de la fin de la procédure de candidature.

Dans certains cas, les données individuelles peuvent être stockées pendant une période plus longue (par exemple, pour le calcul des frais de déplacement). La durée de conservation dépend alors des obligations légales, par exemple prévues par le Code fiscal (Abgabenordnung)(6 ans) ou le Code de commerce (10 ans) (Handelsgesetzbuch).

Si vous n'avez pas été embauché, mais que votre candidature nous intéresse toujours, nous vous demandons l'autorisation de conserver votre candidature pour de futurs postes vacants.

## B) Dans la relation de travail

Toutes les données que nous collectons sont détruites ou effacées dès qu'elles ne sont plus nécessaires à l'exécution de la relation de travail ou que la relation de travail a pris fin et que les délais de conservation légaux ne s'opposent plus à l'effacement.

6. Droits existants : droit d'accès et de rectification, droit à l'effacement, droit à la limitation du traitement, droit d'opposition, droit à la portabilité des données, droit d'introduire une réclamation auprès de l'autorité de contrôle

Les personnes concernées ont le droit d'être informées par le responsable du traitement des personnes les concernant et de faire rectifier ou effacer les données inexactes si l'une des raisons visées à l'Art. 17 du RGPD s'applique, par exemple si les données ne sont plus nécessaires aux finalités poursuivies. Il existe en outre le droit à la limitation du traitement si l'une des conditions prévues à l'Art. 18 RGPD est remplie, et, dans les cas prévus à l'Art. 20 RGPD, le droit à la portabilité des données. Si les données sont collectées sur la base de l'Art. 6, paragraphe 1, point e) (traitement nécessaire à l'exécution d'une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique) ou de l'Art. 6, paragraphe 1, point f) (traitement nécessaire aux fins des intérêts légitimes poursuivis par le responsable du traitement), la personne concernée a le droit de s'opposer à tout moment audit traitement pour des raisons tenant à sa situation particulière. Nous ne traitons alors plus les données personnelles, à moins qu'il n'existe pour le traitement des motifs légitimes et impérieux vérifiables qui prévalent sur les intérêts, droits et libertés de la personne concernée, ou que le traitement ne serve à la constatation, l'exercice ou la défense des droits en justice.

Toute personne concernée a en outre le droit d'introduire une réclamation auprès de l'autorité de contrôle si elle estime que le traitement des données la concernant contrevient aux dispositions relatives à la protection des données. Le droit à réclamation peut notamment être exercé devant une autorité de contrôle de l'État membre dans lequel la personne concernée a sa résidence habituelle, ou du lieu où la violation aurait été commise. L'autorité de contrôle compétente pour SupplyOn en Bavière est le Bayerisches Landesamt für Datenschutzaufsicht, Promenade 27 (Schloss), 91522 Ansbach, Allemagne.

## 7. Conséquences de la non-communication des données personnelles

La communication de vos données personnelles n'est exigée ni par la loi, ni par contrat, mais elle est nécessaire à la conclusion d'un contrat de travail.

Vous n'êtes pas tenu en tant que candidat ou employé de SupplyOn de communiquer vos données personnelles. La non-communication de vos données personnelles aurait pour conséquence l'impossibilité de conclure un contrat de travail avec vous.