



ArcelorMittal

Politique de confidentialité applicable aux candidats en France

(Recrutement et sélection)

English version after the French version.



1. Objectif de cette Politique

La présente politique de confidentialité applicable aux candidats (ci-après, la « Politique de Confidentialité ») explique la manière dont le groupe ArcelorMittal (« ArcelorMittal », « nous », « nos ») collecte, utilise, divulgue et protège les données à caractère personnel relatives aux candidats dans le cadre des activités de recrutement et de sélection.

Cette Politique de Confidentialité doit être lue conjointement avec la dernière version de la Politique de Protection des Données d'ArcelorMittal disponible sur le site web d'ArcelorMittal, qui énonce les principes généraux, les garanties et le cadre de gouvernance applicables à tout traitement des données à caractère personnel au sein du groupe ArcelorMittal.

En cas de contradiction ou d'incohérence entre la Politique de Protection des Données d'ArcelorMittal et la Politique de Confidentialité, les stipulations de la présente Politique de Confidentialité prévaudront.

2. Qui est le Responsable du traitement ?

Le Responsable du traitement est l'entité ArcelorMittal à laquelle vous postulez ou avec laquelle vous interagissez tout au long du processus de recrutement.

Certaines activités de recrutement peuvent être prises en charge au niveau du groupe ArcelorMittal (ex : systèmes de ressources humaines « RH » partagés, plateformes informatiques ou services de recrutement). Dans de tels cas, vos données à caractère personnel peuvent être traitées par d'autres entités d'ArcelorMittal agissant conformément aux Règles d'Entreprise Contraignantes (Procédure de Protection des Données) du groupe ArcelorMittal, et aux lois applicables sur la protection des données.

3. Portée

Cette Politique de Confidentialité s'applique aux :

- candidats externes,
- candidats internes candidatant pour un autre poste,
- candidatures spontanées,
- candidats utilisant les plateformes de recrutement d'ArcelorMittal ou candidatant via des tiers (ex : des agences de recrutement).

4. Catégories de données à caractère personnel traitées

Selon le poste et les exigences légales locales, nous pouvons traiter les catégories de données à caractère personnel suivantes :

- Identification et coordonnées (nom, adresse, e-mail, numéro de téléphone) ;
- Données professionnelles (CV, historique professionnel, qualifications, compétences, références) ;
- Données de candidature et d'évaluation (notes d'entretien, résultats de tests, retours d'évaluation) ;
- Données d'éligibilité et de conformité (documents de droit au travail, vérifications des antécédents lorsque cela est permis légalement) ;
- Données de communication échangées pendant le processus de recrutement.
- Données techniques liées à l'utilisation des plateformes de recrutement.

Nous demandons aux candidats de ne pas fournir de données à caractère personnel n'étant pas requises ou pertinentes pour le processus de recrutement.

5. Finalités et bases légales du traitement

Vos données à caractère personnel sont traitées pour les finalités suivantes :

- Gérer et évaluer votre candidature ;
- Communiquer avec vous pendant le processus de recrutement ;
- Vérifier les qualifications et l'aptitude au poste ;
- Assurer le respect des obligations légales et réglementaires ;

Le traitement est effectué sur la, ou les, base(s) légale(s) suivantes :

- Les démarches effectuées à votre demande avant de conclure un contrat de travail ;
- L'intérêt légitime d'ArcelorMittal dans la gestion du recrutement et de l'acquisition de talents ;
- Le respect des obligations légales ;
- Votre consentement, lorsque la loi applicable l'exige.

6. Utilisation d'Outils d'Automatisation du Processus de Recrutement et Systèmes d'Intelligence Artificielle « IA »

Dans le cadre de ses activités de recrutement, ArcelorMittal peut utiliser des outils numériques intégrant des processus d'automatisation et/ou de l'intelligence artificielle, notamment pour :

- Soutenir la gestion des candidatures,
- Faciliter la présélection ou la mise en correspondance des candidats,
- Aider les recruteurs à organiser, prioriser ou analyser les candidatures.

Ces outils sont conçus pour soutenir la prise de décision humaine et non la remplacer.

Le Candidat peut demander au Délégué à la Protection des Données (voir section 12 pour obtenir ses coordonnées) si de tels outils numériques ou comportant de l'intelligence artificielle ont été utilisés dans le cadre du traitement de sa candidature.

ArcelorMittal ne prend pas de décisions de recrutement produisant des effets juridiques ou des effets significatifs similaires uniquement sur la base d'un traitement entièrement automatisé, sauf si la loi applicable l'autorise et sous réserve de la mise en place garanties appropriées.

Lorsque des systèmes basés sur l'IA sont utilisés, ArcelorMittal adopte une approche basée sur le risque et centrée sur l'humain, conformément aux législations applicables. Notamment, les textes relatifs à la protection des données et à l'intelligence artificielle (notamment, le Règlement (UE) 2024/1689 du parlement européen et du conseil du 13 juin 2024 établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle, « règlement européen sur l'intelligence artificielle ») :

- Information et transparence envers les candidats et les représentants des travailleurs,
- Supervision, par des individus formés et compétents disposant de l'autorité et du soutien adéquats pour prendre de telles décisions, des éléments soumis en entrée ainsi que des décisions de recrutement,
- Mise en œuvre de mesures visant à garantir que les utilisateurs d'IA disposent des compétences adéquates,
- Mise en œuvre de mesures techniques et organisationnelles visant à prévenir toute discrimination et biais,
- Mise en place d'une gouvernance et documentation appropriés des systèmes d'IA.
- Réalisation d'une analyse d'impact relative la protection des données avant tout traitement des données à caractère personnel.

Les candidats peuvent demander plus d'informations sur l'utilisation de ces outils et exercer leurs droits comme décrit ci-dessous.

7. Partage de données et transferts Internationaux

Vos données à caractère personnel peuvent être partagées avec :

- Les entités pertinentes d'ArcelorMittal impliquées dans le recrutement ou le soutien RH ;
- Les prestataires de services autorisés (ex : plateformes de recrutement, prestataires d'évaluation, prestataires de services informatiques) ;
- Les autorités publiques l'exigeant sur fondement légal.

Lorsque des données à caractère personnel sont transférées hors Union Européenne/ Espace Economique Européen, des garanties appropriées sont mises en place, notamment la Procédure de Protection Données d'ArcelorMittal (incluant nos Règles Contraignants d'Entreprise) disponible sur le site web d'ArcelorMittal ou des Clauses Contractuelles Types, conformément à la Politique de Protection des Données d'ArcelorMittal.

8. Conservation des données

Sauf indication contraire dans la législation applicable, les données à caractère personnel relatives aux candidats ne sont conservées que pour la durée nécessaire au processus de recrutement conformément aux règles de conservation des données d'ArcelorMittal.

En l'absence d'établissement d'une relation d'emploi, les données à caractère personnel des candidats sont, en principe, conservées pour une période limitée, à l'issue de laquelle elles sont supprimées ou anonymisées de manière sécurisée, sauf si une période de conservation plus longue est exigée ou autorisée par la loi.

9. Vos droits

Conformément à la législation sur la protection des données et sur l'intelligence artificielle, applicable vous avez le droit :

- D'accéder à vos données à caractère personnel ;
- De demander la rectification ou l'effacement de vos données à caractère personnel ;
- De demander des restrictions de traitement ;
- De vous opposer à tout traitement fondé sur l'intérêt légitime ;
- A la portabilité des données ;
- De retirer votre consentement, le cas échéant ;
- De déposer une plainte auprès d'une autorité de surveillance compétente ;
- D'obtenir une explication de la prise de décision individuelle.

Les détails sur la manière d'exercer ces droits sont précisés dans la Politique de Protection des Données d'ArcelorMittal.

Les demandes peuvent être soumises via le formulaire dédié disponible sur le site d'ArcelorMittal ou en contactant : dataprotection@arcelormittal.com

Si, après nous avoir contactés, vous estimez que vos droits n'ont pas été respectés, vous pouvez déposer une plainte auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés à l'adresse suivante :

Commission nationale de l'informatique et des libertés

3 Place de Fontenoy

75007 PARIS

Ou en suivant ce lien : <https://www.cnil.fr/fr/plaintes>.

10. Principe d'égalité de traitement et de non-discrimination

ArcelorMittal garantit sa conformité aux principes d'égalité de traitement et interdit toute discrimination directe ou indirecte à toutes les étapes du processus de recrutement, conformément aux dispositions des articles L.1132-1 et suivants du Code du Travail. Les critères exclusifs de sélection des candidats sont les suivants :

- compétences professionnelles
- formations, qualifications et diplômes adaptés au poste à pourvoir
- expérience
- capacités et aptitudes nécessaires pour la réalisation du poste
- et, si applicable, les exigences essentielles et déterminantes liées au poste, lorsqu'elles sont objectivement justifiées.

Aucune donnée à caractère personnel particulière au sens de l'article 9 du RGPD, dite donnée sensible, n'est collectée ni prise en compte dans le cadre du processus de recrutement, sauf lorsque sa collecte est autorisée ou imposée par la réglementation applicable.

11. Transparence de la rémunération dans le processus de recrutement

Les Candidats sont informés des critères de rémunération ou de la fourchette salariale correspondante au poste à pourvoir. ArcelorMittal ne demande pas aux Candidats de communiquer leurs précédents salaires.

12. Contact et informations complémentaires

Pour toute question concernant la présente Politique de Confidentialité, le traitement de vos données à caractère personnel ou l'utilisation d'outils d'automatisation du processus de recrutement ou d'IA, vous pouvez contacter :

ArcelorMittal – Responsable de la Protection des Données du Groupe

Email : dataprotection@arcelormittal.com



ArcelorMittal

Candidate Privacy Notice – France (Recruitment and Selection)



1. Purpose of this notice

This Candidate Privacy Notice explains how ArcelorMittal Group ("ArcelorMittal", "we", "us", "our") collects, uses, discloses and protects personal data relating to job candidates in the context of recruitment and selection activities.

This Notice should be read together with the latest version of [ArcelorMittal Data Protection Policy](#) available on ArcelorMittal's corporate website, which sets out the general principles, safeguards and governance framework applicable to all processing of personal data within the ArcelorMittal Group.

In case of any inconsistency, the Candidate Privacy Notice shall prevail.

2. Who is the Data Controller?

The data controller is the ArcelorMittal entity to which you apply or with which you interact during the recruitment process.

Certain recruitment activities may be supported at Group level (e.g. shared human resources "HR" systems, IT platforms or recruitment services). In such cases, your personal data may be processed by other ArcelorMittal entities acting in accordance with the Group's [Binding Corporate Rules](#) (Data Protection Procedure) and applicable data protection laws.

3. Scope

This Notice applies to :

- external candidates,
- internal candidates applying for another role,
- speculative applications,
- candidates using ArcelorMittal's recruitment platforms or applying through third parties (e.g. recruitment agencies).

4. Categories of Personal Data Processed

Depending on the role and local legal requirements, we may process the following categories of personal data :

- Identification and contact data (name, address, email, phone number);
- Professional data (CV, employment history, qualifications, skills, references);
- Application and assessment data (interview notes, test results, evaluation feedback);
- Eligibility and compliance data (right-to-work documentation, background checks where legally permitted);
- Communication data exchanged during the recruitment process.
- Technical data related to the use of recruitment platforms.

We ask candidates not to provide personal data that is not requested or not relevant to the recruitment process.

5. Purposes and Legal Bases of Processing

Your personal data is processed for the following purposes :

- managing and assessing your application;
- communicating with you during the recruitment process;
- verifying qualifications and suitability for the role;
- complying with legal and regulatory obligations;

Processing is carried out on the basis of one or more of the following legal grounds, as applicable :

- steps taken at your request prior to entering into an employment contract;
- ArcelorMittal's legitimate interests in managing recruitment and talent acquisition;
- compliance with legal obligations;
- your consent, where required by applicable law.

6. Use of Automated Tools and Artificial Intelligence "AI" Systems (EU AI Act)

As part of its recruitment activities, ArcelorMittal may use digital tools, including systems incorporating automation or artificial intelligence, for example to :

- support the management of applications,
- facilitate candidate screening or matching,
- assist recruiters in organizing, prioritizing or analysing applications.

These tools are designed to support human decision-making, not to replace it.

The Candidate may contact the Data Protection Officer (see section 12 for the relevant contact details) as to whether digital tools, including systems incorporating automation or artificial intelligence, have been used in the processing of their application.

ArcelorMittal does not take recruitment decisions producing legal or similarly significant effects solely based on fully automated processing, unless permitted by applicable law and subject to appropriate safeguards.

Where AI-based systems are used, ArcelorMittal applies a risk-based and human-centric approach, in line with applicable data protection laws and laws relating to artificial intelligence (notably, Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 laying down harmonised rules on artificial intelligence and amending Regulations (EC) No 300/2008, (EU) No 167/2013, (EU) No 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 and (EU) 2019/2144 and Directives 2014/90/EU, (EU) 2016/797 and (EU) 2020/1828 "EU Artificial Intelligence Act"), including :

- information and transparency towards candidates, and information of workers' representatives,
- human oversight of the inputs, and the recruitment decisions, carried out by trained and competent individuals with the adequate authority and support to make such decisions,
- measures to ensure that AI users have adequate skills,
- technical and organisational measures to prevent discrimination and bias,
- appropriate governance and documentation of AI systems,
- the performance of a data protection impact assessment prior any processing of personal data.

Candidates may request further information on the use of such tools and may exercise their rights as described below.

7. Data Sharing and International Transfers

Your personal data may be shared with :

- relevant ArcelorMittal entities involved in recruitment or HR support;
- authorised service providers (e.g. recruitment platforms, assessment providers, IT service providers);
- public authorities where required by law.

Where personal data is transferred outside the EU/EEA, appropriate safeguards are implemented, including ArcelorMittal Data Protection Procedure (which includes our Binding Corporate Rules) or Standard Contractual Clauses, in accordance with the ArcelorMittal Data Protection Policy.

8. Data Retention

Unless otherwise stated in applicable laws, Personal data relating to candidates is retained as long as necessary for recruitment purposes and in accordance with ArcelorMittal's data retention rules.

Where no employment relationship is established, candidate data is generally retained for a limited period, after which it is securely deleted or anonymised, unless a longer retention period is required or permitted by law.

9. Your Rights

Under applicable data protection laws, and laws relating to AI use, you have the right to :

- access your personal data;
- request rectification or erasure;
- request restriction of processing;
- object to processing based on legitimate interests;
- data portability;
- withdraw consent, where applicable;
- lodge a complaint with a competent supervisory authority;
- explanation of individual decisions-making.

Details on how to exercise these rights are set out in the ArcelorMittal Data Protection Policy.

Requests can be submitted via the dedicated form available on ArcelorMittal's website or by contacting: dataprotection@arcelormittal.com

If, after contacting us, you consider that your rights have not been respected, you may file a complaint with the CNIL at :

Commission nationale de l'informatique et des libertés
3 Place de Fontenoy
75007 PARIS

Or by following this link: <https://www.cnil.fr/fr/plaintes>.

10. Principle of equal treatment and non-discrimination

The company guarantees, at all stages of the recruitment process, strict compliance with the principle of equal treatment and prohibits any form of direct or indirect discrimination, in accordance with the provisions of Articles L.1132-1 et seq. of the Labor Code. The selection criteria for candidates are based exclusively on:

- professional skills,
- the required qualifications and diplomas,
- the experience,
- the skills and abilities necessary for the exercise of the job,
- and, where applicable, the essential and determining requirements of the position, objectively justified.

No sensitive data according to its definition in article 9 of GDPR regulation is collected during the process except if its collection is authorized or mandatory according to applicable legislation.

11. Transparency of remuneration in recruitment

Candidates are informed of the criteria or salary range for the position. We do not ask candidates for their previous salary.

12. Contact and Further Information

For any questions regarding this Candidate Privacy Notice, the processing of your personal data, or the use of automated or AI-supported recruitment tools, you may contact:

ArcelorMittal – Group Data Protection Officer
Email: dataprotection@arcelormittal.com