

Thèmes : Gestion RH, Accès aux données

Métiers: Direction des ressources humaines (DRH), Employé-e

Types de données: Professionnelles

Combien de temps peut-on/doit-on conserver les évaluations du personnel ?

X est au service de l'employeur Y depuis plus de 20 ans. A part durant son divorce, il y a douze ans, qui s'est avéré douloureux et long et qui lui a fait perdre pied pendant près d'un an, il a toujours fait l'objet d'évaluations élogieuses par sa hiérarchie.

Il faut dire que l'ambiance de travail était harmonieuse, en raison de l'esprit d'équipe que la direction avait su insuffler. Mais voilà que depuis deux ans Z a repris la barre, et il semble avoir pris X en grippe.

Lors de l'évaluation annuelle, d'ailleurs, voilà que Z lui fait moult reproches auxquels il répond tant bien que mal durant l'entretien. C'est alors que Z sort du dossier 2 évaluations faisant état de problèmes de concentration, de retard dans le travail, de repli sur soi.

X comprend alors que ces reproches ressortent des évaluations d'il y a onze et douze ans. Il s'oppose alors à l'évaluation litigieuse dont il demande la correction, et sollicite que seules les évaluations des derniers cinq ans soient prises en compte.

Le syndicat consulté confirme l'absence de pertinence d'évaluations aussi anciennes, et le caractère disproportionné d'un tel délai de conservation. X demande alors également la suppression des évaluations antérieures à 5 ans.

Recommandations

Les principes applicables au traitement des données personnelles doivent conduire l'employeur à examiner régulièrement l'exactitude et la pertinence de conserver des données et effacer ou archiver les données qui ne sont plus nécessaires, sous réserve des obligations légales de conservation. Les entretiens d'évaluation perdent leur pertinence et exactitude au bout d'un certain temps, et ils peuvent contenir des données sensibles. Alors qu'une conservation de l'ordre de 5 ans est légitime, le délai de 12 ans est disproportionné.

Principes de base

art. 4 LPD, proportionnalité (proportionnalité au sens étroit), licéité (intérêt prépondérant), bonne foi

Ressources

Voir le guide du PFPDT sur le traitement des données personnelles dans le secteur du travail

<https://www.edoeb.admin.ch/edoeb/fr/home/documentation/datenschutz/guides/traitement-des-donnees-personnelles-dans-le-secteur-du-travail.html>