Combien de temps conserver les évaluations de performance passées ?

Réponse courte

Aucune durée n'est fixée, et l'utilité s'épuise plus vite qu'on ne le croit. L'entretien d'évaluation n'est organisé par aucun texte luxembourgeois : sa conservation relève entièrement du RGPD, donc de la finalité poursuivie.

Deux finalités justifient de garder ces documents. La **gestion de la relation en cours** — suivi des objectifs, décisions de promotion ou de formation —, qui s'épuise avec le départ du salarié. Et la **défense d'un droit en justice**, lorsque l'employeur invoque une insuffisance professionnelle : il supporte alors la charge d'établir la matérialité et le caractère réel et sérieux du motif (L.124-11, paragraphe 3).

En pratique, conserver les évaluations pendant la relation puis jusqu'à l'expiration des délais d'action après la rupture couvre l'ensemble. Au-delà, elles n'ont plus d'objet.

Définition

L'**évaluation de performance** est un document de gestion. Sa valeur juridique tient à ce qu'elle documente — faits, objectifs, écarts constatés — et à sa remise au salarié.

L'**historique** des évaluations est ce qui donne du sens à chacune : c'est la série, non la pièce isolée, qui démontre un écart durable ou son absence.

Conditions d’exercice

La conservation se justifie tant qu'une des deux finalités subsiste.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Situation	Conservation	Base
Salarié en poste	Oui, gestion de la relation	RGPD, article 6
Insuffisance professionnelle invoquée	Oui, jusqu'à décision définitive	RGPD, article 17, paragraphe 3, point e)
Après la rupture, sans litige	Jusqu'à l'expiration des délais d'action	L.124-11, paragraphe 2
Évaluations anciennes d'un salarié parti	Non	Finalité épuisée
Notes préparatoires du manager	Même sort que l'évaluation	RGPD, article 15
Demande d'effacement du salarié	À examiner pièce par pièce	RGPD, article 17

Modalités pratiques

L'historique se conserve entier ou pas du tout : des évaluations sélectionnées perdent leur force.

Geste	Marche à suivre
Archivage	Conserver la série complète, datée, avec les remises
Départ du salarié	Purger à l'expiration des délais d'action, sauf litige
Demande d'effacement	Motiver le refus par la finalité subsistante, ou effacer
Notes préparatoires	Les traiter comme le compte rendu lui-même
Contentieux	Suspendre la purge sur le périmètre concerné
Durée annoncée	La faire figurer au registre des traitements

Pratiques et recommandations

Produire une évaluation isolée se retourne fréquemment. Un employeur qui invoque une insuffisance professionnelle en versant la dernière évaluation, alors que les précédentes étaient satisfaisantes, offre au salarié la démonstration inverse — et l'historique complet sera produit par l'autre partie.

La demande d'effacement portant sur des évaluations anciennes est généralement fondée. Un salarié parti depuis plusieurs années, sans litige en cours, peut obtenir la suppression de documents dont aucune finalité ne justifie plus la conservation.

Les notes préparatoires du manager suivent le sort du compte rendu. Elles sont accessibles au titre du droit d'accès, et leur conservation prolongée expose sans rien apporter : ce qui n'a pas été formalisé dans l'évaluation n'aura de toute façon pas de valeur probante.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.124-11, paragraphe (3) du Code du travail	Charge de la preuve des motifs pesant sur l'employeur
Article L.124-11, paragraphe (2) du Code du travail	Délai d'action de trois mois, porté à un an par réclamation écrite
RGPD, article 5, paragraphe 1, point e)	Limitation de la conservation à la durée nécessaire
RGPD, article 17	Droit à l'effacement et ses exceptions
RGPD, article 15	Droit d'accès, notes préparatoires comprises
RGPD, article 30	Registre des traitements et durées prévues

Aucune durée légale : la conservation suit la relation, puis les délais d'action après la rupture. Gardez l'historique entier ou rien — une évaluation isolée produite en justice appelle immédiatement les précédentes.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.