Faut-il conserver les comptes rendus d'entretien de départ ?

Réponse courte

Aucune obligation ne l'impose : l'entretien de départ n'est prévu par aucun texte luxembourgeois, et rien n'oblige ni à le conduire, ni à le formaliser, ni à le conserver.

Ce qui compte davantage est ce qu'il ne doit pas devenir. Un compte rendu qui consigne les griefs du salarié, ses reproches ou ses appréciations sur sa hiérarchie constitue un traitement de données à caractère personnel — accessible à l'intéressé au titre de l'article 15 du RGPD, et souvent produit ensuite dans un litige, généralement contre l'employeur.

Une précaution vaut d'être signalée : lorsque la rupture est contestée, un compte rendu établi au moment du départ devient une pièce du dossier. Il figera des déclarations recueillies sans contradiction, à un moment où le salarié n'anticipait pas leur usage.

Définition

L'**entretien de départ** est une pratique de gestion visant à recueillir le retour d'expérience d'un salarié qui quitte l'entreprise. Il n'a pas de valeur juridique propre.

Le **compte rendu** est un traitement de données dès qu'il identifie des personnes — le salarié partant, mais aussi celles dont il parle.

Conditions d’exercice

L'usage envisagé détermine ce qui peut être conservé, et sous quelle forme.

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

Usage	Traitement	Base
Retour d'expérience anonymisé	Statistiques d'entreprise, sans données identifiantes	RGPD, article 5
Compte rendu nominatif	Traitement soumis à finalité et durée annoncées	RGPD, articles 5 et 13
Mentions concernant d'autres salariés	À occulter ou à ne pas recueillir	RGPD, article 15, paragraphe 4
Rupture contestée	Pièce du dossier, à conserver jusqu'à décision définitive	RGPD, article 17, paragraphe 3, point e)
Absence de litige	Suppression avec le reste du dossier	RGPD, article 5, paragraphe 1, point e)
Demande d'accès de l'intéressé	Communication dans le mois	RGPD, articles 12 et 15

Modalités pratiques

L'anonymisation à la source règle la plupart des difficultés.

Geste	Marche à suivre
Objectif	Décider si l'entretien sert la gestion ou l'analyse collective
Analyse collective	Agréger sans conserver de données identifiantes
Compte rendu nominatif	Le limiter aux faits utiles, sans appréciations sur des tiers
Information	Indiquer au salarié l'usage prévu et la durée de conservation
Litige	Conserver et signaler la pièce si elle est produite
Purge	Supprimer avec le dossier, en l'absence d'action ouverte

Pratiques et recommandations

L'entretien de départ se retourne surtout lorsqu'il est conservé nominativement. Les griefs qui y sont exprimés — sur un responsable, une organisation, une décision — deviennent une pièce que le salarié pourra demander et produire, alors qu'ils avaient été recueillis dans un cadre informel.

L'agrégation est la solution la plus sûre. Un retour d'expérience utile porte sur des tendances, pas sur des personnes : conserver des statistiques sans données identifiantes conserve l'intérêt de la démarche en supprimant le risque.

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

La contradiction manque toujours à ces documents. Ce qui y est consigné n'a été ni vérifié ni discuté avec les personnes mises en cause : produire un tel compte rendu dans un litige expose à une objection immédiate, et il vaut mieux ne pas l'avoir conservé que devoir l'expliquer.

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD, article 5, paragraphe 1, points b), c) et e)	Finalité, minimisation et limitation de la conservation
RGPD, article 13	Information sur la finalité et la durée lors de la collecte
RGPD, article 15	Droit d'accès du salarié au compte rendu le concernant
RGPD, article 15, paragraphe 4	Réserve tenant aux droits des tiers mentionnés
RGPD, article 17, paragraphe 3, point e)	Conservation justifiée par la défense d'un droit en justice
Article L.124-11, paragraphe (2) du Code du travail	Délai de contestation de la rupture

Aucune obligation ne s'attache à l'entretien de départ, et un compte rendu nominatif se retourne plus souvent qu'il ne sert. Agrégez sans données identifiantes : l'intérêt de la démarche est collectif, pas individuel.

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.