

Comment définir et utiliser légalement les indicateurs de performance au Luxembourg ?

Réponse courte

Les indicateurs de performance doivent être objectifs, mesurables, non-discriminatoires et directement liés aux fonctions exercées. Leur définition et utilisation nécessitent une communication écrite préalable, l'accord du salarié, la consultation de la délégation du personnel pour toute modification substantielle, et le respect des seuils légaux de protection des données. L'évaluation doit obligatoirement inclure un encadrement humain, même en cas d'utilisation d'outils numériques.

Définition

Les indicateurs de performance (KPI) sont des critères mesurables, quantitatifs ou qualitatifs, utilisés pour évaluer la réalisation d'objectifs professionnels dans le cadre d'une relation de travail. Ils constituent des outils d'évaluation objectifs permettant d'apprécier la performance individuelle ou collective des salariés.

Conditions d'exercice

L'utilisation d'indicateurs de performance doit respecter les conditions suivantes :

- Être conforme au pouvoir de direction de l'employeur ([L.121-6](#))
- Respecter les principes de non-discrimination ([L.241-1](#) à [L.241-11](#))
- Garantir la protection des données personnelles ([L.261-1](#))
- Assurer l'égalité de traitement entre salariés
- Obtenir l'accord préalable de la délégation du personnel ([L.414-3](#))
- Maintenir un encadrement humain obligatoire de l'évaluation

Modalités pratiques

La mise en place des indicateurs nécessite :

- Une définition écrite et précise des critères d'évaluation
- Une communication claire aux salariés concernés
- La traçabilité des résultats et évaluations
- Un système de mesure fiable et vérifiable
- Des révisions périodiques des indicateurs
- La conservation des éléments de preuve

Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre efficace et conforme :

- Privilégier des indicateurs directement liés aux missions du poste
- Associer le salarié à la définition des objectifs
- Documenter précisément le processus d'évaluation
- Prévoir des points d'étape réguliers
- Garantir un droit de contestation du salarié
- Assurer la transparence des méthodes de calcul

Cadre juridique

Articles du Code du travail luxembourgeois :

- [L.121-6](#) : pouvoir de direction et modification du contrat
- [L.241-1](#) à [L.241-11](#) : non-discrimination et égalité de traitement
- [L.261-1](#) : protection des données personnelles
- [L.414-3](#) : consultation de la délégation du personnel
- [L.124-2](#) : principe du contradictoire

Textes complémentaires :

- Loi du 1er août 2018 sur la protection des données
- RGPD (Règlement UE 2016/679)

L'utilisation d'indicateurs non conformes expose l'employeur à des risques juridiques, particulièrement en cas de contentieux lié à la rémunération variable ou au licenciement. Une documentation rigoureuse et un dialogue social constant sont essentiels.

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.