

Quels sont les KPI RH autorisés et comment les mettre en place légalement au Luxembourg ?

Réponse courte

Les KPI RH sont des indicateurs de performance autorisés au Luxembourg sous réserve du respect strict du Code du travail et du RGPD. Leur mise en place requiert l'information préalable des délégués du personnel, le respect des principes de proportionnalité et de transparence, et une finalité légitime. **Tout KPI impliquant une surveillance des salariés nécessite l'autorisation de la CNPD.**

Définition

Les KPI RH (Key Performance Indicators Ressources Humaines) sont des indicateurs quantitatifs et qualitatifs permettant de mesurer l'efficacité des processus RH. Ils doivent être conformes au droit luxembourgeois qui encadre strictement la collecte et l'utilisation des données relatives aux salariés.

Conditions d'exercice

La mise en place de KPI RH est soumise à plusieurs conditions légales :

- Information et consultation préalable obligatoire des délégués du personnel (Art. [L.414-1](#))
- Respect du principe de proportionnalité (Art. [L.261-1](#))
- Conformité au RGPD et à la loi du 1er août 2018
- Interdiction de toute discrimination (Art. [L.241-1](#))
- Protection de la vie privée des salariés (Art. [L.121-6](#))

Modalités pratiques

L'implémentation des KPI RH nécessite :

- Une documentation précise des finalités et moyens de collecte
- L'information claire des salariés sur les indicateurs utilisés
- La mise en place d'un registre des traitements RGPD
- Un système de traçabilité des données collectées
- Des mesures de sécurité appropriées
- Une révision périodique des indicateurs

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Privilégier des indicateurs collectifs plutôt qu'individuels
- Limiter la collecte aux données strictement nécessaires
- Assurer un encadrement humain dans l'analyse
- Prévoir des procédures de rectification des données
- Établir une charte d'utilisation des KPI
- Former les managers à l'utilisation éthique des indicateurs

Cadre juridique

- **Art. L.414-1 à L.414-9** : Information et consultation des délégués du personnel
- **Art. L.261-1** : Traitement des données à des fins de surveillance
- **Art. L.241-1** : Non-discrimination
- **Art. L.121-6** : Protection de la vie privée
- **RGPD** et Loi du 1er août 2018
- **Art. L.251-1** : Égalité de traitement
- **Art. L.423-1** : Consultation du comité mixte

La mise en place de KPI RH doit s'inscrire dans une démarche transparente et concertée. Tout manquement aux obligations légales peut entraîner la nullité des mesures prises et des sanctions administratives de la CNPD.

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.