

# Comment suivre légalement les KPI RH (turnover et absentéisme) au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le suivi des KPI RH au Luxembourg nécessite le respect strict du cadre légal, notamment les articles [L.414-3](#) et [L.414-5](#) du Code du travail pour la tenue des registres et l'information des représentants du personnel, ainsi que le RGPD pour la protection des données. Les calculs doivent être documentés, transparents et encadrés par des processus garantissant la confidentialité des données individuelles.

## Définition

Les KPI (Key Performance Indicators) RH sont des indicateurs quantitatifs permettant de mesurer la performance sociale de l'entreprise. Le turnover mesure le taux de rotation du personnel (ratio entre départs/arrivées et effectif moyen), tandis que l'absentéisme évalue le rapport entre les absences effectives et le temps de travail théorique.

## Conditions d'exercice

- Respect obligatoire du RGPD et de la loi luxembourgeoise du 1er août 2018
- Information préalable des salariés sur la collecte et l'utilisation des données
- Consultation des délégués du personnel selon l'article [L.414-5](#)
- Limitation de l'accès aux données aux seules personnes habilitées
- Documentation complète des processus de collecte et d'analyse

## Modalités pratiques

Le calcul des KPI nécessite :

- La tenue rigoureuse du registre du personnel (Art. [L.414-3](#))
- La collecte systématique des données d'absence
- Le calcul régulier des indicateurs selon des formules standardisées
- L'analyse trimestrielle ou annuelle des résultats
- La conservation sécurisée des données pendant la durée légale

## Pratiques et recommandations

- Établir une politique écrite de suivi des KPI
- Former les responsables RH aux aspects juridiques
- Croiser les indicateurs pour une analyse pertinente
- Communiquer régulièrement avec les représentants du personnel
- Utiliser des outils sécurisés pour le traitement des données
- Documenter toutes les analyses et décisions

## Cadre juridique

### Code du travail luxembourgeois :

- Art. [L.414-3](#) : Obligation de tenue du registre du personnel
- Art. [L.414-5](#) : Information des représentants du personnel
- Art. [L.241-1](#) à [L.241-11](#) : Égalité de traitement
- Art. [L.312-1](#) à [L.312-8](#) : Protection de la santé et sécurité

### Protection des données :

- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des données
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)
- Articles 5, 6, 9 et 88 du RGPD spécifiques au traitement RH

L'utilisation des KPI RH doit servir uniquement à l'amélioration des conditions de travail et à la gestion prévisionnelle des emplois. Toute utilisation à des fins discriminatoires ou de surveillance individuelle est strictement interdite et sanctionnable.

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.