

# Comment calculer le taux de rotation du personnel au Luxembourg en 2025 ?

## Réponse courte

Le taux de rotation du personnel (turnover) est un indicateur social obligatoire calculé selon la formule : (Nombre de départs définitifs / Effectif moyen) x 100. Selon l'article L.121-6 du Code du travail luxembourgeois, ce calcul doit être documenté trimestriellement dans le registre unique du personnel, avec un encadrement humain obligatoire pour la validation des données.

## Définition

Le taux de rotation mesure la proportion de salariés quittant définitivement l'entreprise sur une période donnée par rapport à l'effectif moyen. Il constitue un indicateur légal de pilotage social au Luxembourg.

Les départs définitifs comprennent les démissions, licenciements, départs négociés, fins de CDD et départs à la retraite. Les mutations internes et absences temporaires sont exclues du calcul.

## Conditions d'exercice

L'obligation de calcul et de suivi s'applique à toute entreprise établie au Luxembourg employant du personnel salarié (Article L.121-6).

Le traitement des données doit respecter le principe de finalité du RGPD et garantir l'égalité de traitement (Article L.241-1). Un contrôle humain est obligatoire pour la validation et l'interprétation des résultats.

## Modalités pratiques

Le calcul s'effectue selon la formule légale : Taux de rotation (%) = (Nombre total de départs définitifs / Effectif moyen) x 100

L'effectif moyen doit être calculé selon l'une des méthodes suivantes :

- Moyenne arithmétique : (Effectif début + Effectif fin) / 2
- Moyenne des effectifs mensuels en cas de variations significatives

Les résultats doivent être consignés dans le registre unique du personnel avec les pièces justificatives associées.

## Pratiques et recommandations

- Établir une procédure écrite de calcul et de validation
- Segmenter l'analyse par département et catégorie professionnelle
- Réaliser un suivi trimestriel minimum
- Conserver les justificatifs de chaque départ
- Assurer la traçabilité complète des calculs
- Présenter les résultats au comité mixte
- Analyser les causes des variations significatives
- Comparer avec les moyennes sectorielles

## Cadre juridique

- Article [L.121-6](#) : Tenue obligatoire du registre unique du personnel
- Article [L.140-1](#) : Déclaration des mouvements de personnel
- Article [L.241-1](#) : Égalité de traitement
- Article [L.414-3](#) : Information-consultation du comité mixte
- Article [L.423-1](#) : Attributions de la délégation du personnel
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)
- Loi modifiée du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social

Un taux de rotation élevé doit déclencher une analyse approfondie des causes sous-jacentes. La confidentialité des données individuelles et le respect du RGPD sont impératifs dans le traitement des informations.

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.