

Comment intégrer légalement l'engagement salarié dans les KPI de l'entreprise ?

Réponse courte

L'intégration de l'engagement salarié dans les KPI requiert un dispositif conforme au Code du travail luxembourgeois, basé sur des indicateurs collectifs objectifs et non discriminatoires. Le système doit être validé par la délégation du personnel, respecter le RGPD, et exclure tout traitement individuel des données. Un seuil minimal de 10 salariés par unité mesurée est obligatoire pour garantir l'anonymat.

Définition

L'engagement salarié désigne l'ensemble des indicateurs collectifs mesurant le niveau d'implication professionnelle des collaborateurs. Ces mesures doivent être objectives, quantifiables et conformes aux dispositions du Code du travail luxembourgeois et du RGPD.

Conditions d'exercice

L'employeur doit obligatoirement respecter les conditions suivantes :

- **Consultation et accord préalable** de la délégation du personnel (Art. [L.414-3](#))
- **Déclaration préalable** auprès de la CNPD pour le traitement des données
- **Information écrite détaillée** aux salariés sur la nature et la finalité des données collectées
- **Mise en place d'un système documenté** de mesure collective excluant toute identification individuelle
- **Révision annuelle** des indicateurs avec la délégation du personnel

La collecte des données doit respecter les **principes de proportionnalité** (Art. [L.261-1](#)) et de **transparence** (Art. [L.414-4](#)).

Modalités pratiques

Le système de mesure doit intégrer les garanties suivantes :

- Agrégation des données par service ou département (minimum 10 salariés)
- Utilisation exclusive d'indicateurs objectifs et vérifiables
- Documentation complète des processus de collecte
- Stockage sécurisé des données conformément au RGPD
- Accès restreint aux données agrégées

Les méthodes de collecte autorisées comprennent :

- Enquêtes anonymes validées par la délégation
- Statistiques collectives d'activité
- Indicateurs globaux de participation
- Mesures de productivité par équipe
- Taux de participation aux formations collectives

Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre conforme, l'employeur doit :

- Établir une charte d'utilisation des KPI avec la délégation du personnel
- Former l'encadrement à l'interprétation éthique des données
- Interdire tout usage disciplinaire des indicateurs
- Garantir la transparence des résultats auprès des équipes
- Organiser des révisions semestrielles avec les représentants du personnel

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Art. [L.261-1](#) à [L.261-4](#) : Protection des données des salariés
- Art. [L.414-3](#) : Consultation obligatoire de la délégation
- Art. [L.414-4](#) : Information et consultation sur les décisions importantes
- Art. [L.251-1](#) : Principe de non-discrimination
- Art. [L.423-1](#) : Attributions de la délégation du personnel
- Art. [L.432-2](#) : Protection des données personnelles

Réglementation complémentaire :

- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes physiques
- RGPD (Règlement UE 2016/679)
- Conventions collectives applicables

Tout système de mesure de l'engagement doit garantir l'impossibilité d'identifier individuellement les salariés. L'utilisation des données à des fins disciplinaires ou discriminatoires est strictement interdite et sanctionnée pénalement selon l'article [L.251-2](#) du Code du travail.

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.