Comment utiliser légalement les KPI dans la GPEC au Luxembourg ?

Réponse courte

L'utilisation des KPI dans la GPEC nécessite le respect strict du Code du travail luxembourgeois et du RGPD. Les indicateurs doivent être **objectifs**, **non-discriminatoires** et **transparents**. La consultation préalable de la délégation du personnel est **obligatoire** (Art. L.414-3). Tout traitement automatisé doit inclure un **contrôle humain systématique** (Art. L.261-1) et une **analyse d'impact RGPD**. Le non-respect expose à des sanctions pouvant atteindre 4% du chiffre d'affaires mondial.

Définition

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) est une démarche structurée d'anticipation et de gestion des ressources humaines, visant à adapter les emplois, effectifs et compétences aux exigences stratégiques de l'entreprise.

Les Key Performance Indicators (KPI) sont des indicateurs quantitatifs et qualitatifs permettant de mesurer objectivement la performance et l'efficacité des processus RH dans le cadre de la GPEC.

Conditions d’exercice

L'employeur doit respecter les conditions légales suivantes :

- Obtenir l'**avis préalable** de la délégation du personnel (Art. L.414-3)
- Réaliser une **analyse d'impact** relative à la protection des données (Art. L.261-1)
- Inscrire le traitement au **registre RGPD** de l'entreprise
- Garantir un traitement **équitable et non-discriminatoire** (Art. L.241-1)
- Assurer un **contrôle humain** sur toute décision automatisée (Art. L.261-1)
- Documenter l'ensemble du processus d'évaluation (Art. L.261-2)
- Informer individuellement chaque salarié concerné (Art. L.261-1)

Modalités pratiques

La mise en œuvre des KPI requiert :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- L'établissement d'une **politique écrite** détaillant objectifs et méthodologie
- La **formation obligatoire** des managers à l'utilisation des KPI
- La mise en place d'un **système de traçabilité** des décisions
- L'instauration de **mesures de sécurité** techniques et organisationnelles
- La **limitation de conservation** des données au strict nécessaire
- La **révision annuelle** des indicateurs et de leur pertinence
- La mise en place d'une **procédure de recours** pour les salariés

Pratiques et recommandations

Pour une utilisation conforme des KPI, il est recommandé de :

- Sélectionner uniquement des indicateurs objectifs et mesurables
- Garantir la transparence totale des critères d'évaluation
- Mettre en place une procédure de contestation accessible
- Réaliser des audits réguliers de conformité
- Consulter la CNPD pour les traitements sensibles
- Impliquer activement les représentants du personnel dans le suivi
- Documenter toutes les décisions prises sur base des KPI

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Art. L.414-3 : Consultation obligatoire de la délégation du personnel
- Art. L.241-1 : Principe de non-discrimination
- Art. L.261-1 : Protection des données dans les relations de travail
- Art. L.261-2 : Obligation de documentation et de traçabilité
- Art. L.415-2 : Missions de la délégation du personnel
- Art. L.423-1 : Droit à l'information des salariés

Autres textes applicables :

- Loi du 1er août 2018 portant organisation de la CNPD
- RGPD (Règlement UE 2016/679), articles 5, 6, 22, 30 et 35

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

La mise en place de KPI dans la GPEC nécessite une **vigilance accrue** concernant la protection des données personnelles. Un contrôle humain systématique doit être maintenu sur toute décision basée sur ces indicateurs, et la documentation complète du processus est essentielle pour démontrer la conformité.

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.