Existe-t-il une obligation légale de suivre certains KPI au Luxembourg en 2025 ?

Réponse courte

Il n'existe **aucune obligation légale générale** imposant aux employeurs de suivre ou de déclarer des KPI spécifiques en matière de ressources humaines au Luxembourg en 2025. Le suivi des KPI relève de la politique interne de l'entreprise, sauf dispositions particulières prévues par des conventions collectives ou accords d'entreprise.

Certaines obligations sectorielles ou spécifiques peuvent exister, notamment en matière d'égalité de traitement, de sécurité et santé au travail, ou de reporting annuel, mais elles ne constituent pas une exigence de suivi de KPI standardisés. Toute collecte ou traitement d'indicateurs doit respecter la législation sur la protection des données et, le cas échéant, impliquer les représentants du personnel.

Définition

Les indicateurs clés de performance (KPI) sont des outils de mesure permettant d'évaluer l'atteinte d'objectifs définis par l'entreprise, notamment dans le domaine des ressources humaines. Ils peuvent porter sur des aspects tels que l'absentéisme, la rotation du personnel, la durée de recrutement ou la formation professionnelle. Les KPI sont généralement déterminés par l'employeur selon les besoins internes de gestion et de pilotage.

Conditions d'exercice

En droit du travail luxembourgeois, il n'existe aucune obligation générale imposant aux employeurs le suivi ou la déclaration de KPI spécifiques en matière de ressources humaines. Toutefois, certaines obligations sectorielles ou particulières peuvent exister, notamment en matière d'égalité de traitement, de sécurité et santé au travail, ou de dialogue social. Ces obligations ne constituent pas une exigence de suivi de KPI au sens strict, mais peuvent impliquer la collecte ou la transmission de données précises.

Des obligations de collecte ou de reporting peuvent découler de dispositions spécifiques, par exemple en matière d'égalité entre femmes et hommes (articles L.241-1 et suivants du Code du travail), de prévention des risques professionnels (articles L.312-1 et suivants), ou dans le cadre de la déclaration annuelle à l'Inspection du travail et des mines (article L.140-1). Ces obligations ne se traduisent pas par un suivi systématique de KPI standardisés, mais par la production de rapports ou de données ciblées.

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

Modalités pratiques

En l'absence d'obligation légale de suivi de KPI, la définition, la sélection et le suivi des indicateurs relèvent de la politique interne de l'entreprise. L'employeur peut librement déterminer les KPI pertinents pour la gestion de son activité, sous réserve du respect des principes de protection des données à caractère personnel, conformément au Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) et à la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

Dans certains cas, des conventions collectives ou accords d'entreprise peuvent prévoir le suivi de certains indicateurs, notamment dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire ou du dialogue social. Ces obligations sont alors d'origine conventionnelle et non légale. Toute mise en place d'un système de suivi susceptible d'avoir un impact sur les conditions de travail ou la vie privée des salariés doit faire l'objet d'une information et, le cas échéant, d'une consultation des représentants du personnel.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de mettre en place des indicateurs adaptés à leur activité afin d'optimiser la gestion des ressources humaines et de répondre aux exigences de transparence vis-à-vis des partenaires sociaux. Le suivi volontaire de certains KPI peut faciliter la préparation des rapports obligatoires en matière d'égalité, de sécurité ou de formation.

Il est conseillé d'associer les représentants du personnel lors de la définition ou de la modification de systèmes de suivi, notamment lorsque ceux-ci sont susceptibles d'affecter les conditions de travail ou la vie privée des salariés. Le respect du principe d'égalité de traitement et la traçabilité des données collectées doivent être assurés à chaque étape.

Cadre juridique

Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit aucune obligation générale de suivi ou de déclaration de KPI RH. Les seules obligations de suivi ou de reporting concernent des domaines spécifiques, notamment :

- Égalité de traitement entre femmes et hommes : articles L.241-1 et suivants du Code du travail
- Prévention des risques professionnels : articles L.312-1 et suivants du Code du travail
- Déclaration annuelle à l'Inspection du travail et des mines (ITM) : article L.140-1 du Code du travail
- Consultation des représentants du personnel : article L.414-9 du Code du travail
- Protection des données à caractère personnel : Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) et loi du 1er août 2018

Aucune jurisprudence nationale n'a consacré d'obligation générale de suivi de KPI en matière de ressources humaines.

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

L’absence d’obligation légale de suivi de KPI n’exonère pas l’employeur de ses obligations en matière de reporting spécifique, de dialogue social, d’égalité de traitement et de protection des données. Toute collecte ou traitement d’indicateurs doit respecter le cadre légal applicable à la protection des données personnelles et, le cas échéant, faire l’objet d’une consultation des représentants du personnel.

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.

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