Comment adapter légalement les objectifs KPI selon le secteur d'activité ?

Réponse courte

L'adaptation des KPI sectoriels doit respecter trois principes légaux : la proportionnalité, la transparence et l'égalité de traitement. Toute modification substantielle nécessite l'accord écrit du salarié, sauf clause contractuelle contraire. La consultation de la délégation du personnel est obligatoire pour tout changement impactant plus de 3 salariés (Art. L.414-3 du Code du travail).

Définition

Les Key Performance Indicators (KPI) sont des indicateurs quantitatifs ou qualitatifs permettant d'évaluer objectivement la performance d'un salarié selon des critères prédéfinis. En droit luxembourgeois, ils constituent des éléments substantiels du contrat de travail lorsqu'ils sont liés à la rémunération ou aux conditions d'emploi.

Conditions d’exercice

Les KPI doivent respecter les conditions légales suivantes :

- Être directement liés à l'activité professionnelle du salarié
- Ne pas porter atteinte aux droits fondamentaux et à la dignité
- Être mesurables et vérifiables objectivement
- Respecter le principe de non-discrimination (Art. L.251-1)
- Garantir la protection des données personnelles (RGPD)
- Prévoir un encadrement humain dans l'évaluation

Modalités pratiques

L'adaptation sectorielle des KPI implique :

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

- Une analyse documentée des spécificités du secteur
- La formalisation écrite des objectifs
- La communication individuelle aux salariés concernés
- Un système de suivi et d'évaluation transparent
- La traçabilité des modifications et des évaluations
- La consultation préalable des représentants du personnel

Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre conforme :

- Établir une grille d'objectifs adaptée au secteur
- Prévoir des mécanismes d'ajustement en cas de changement significatif
- Documenter le processus de fixation et de révision des KPI
- Former les managers à l'évaluation objective
- Mettre en place une procédure de recours interne
- Assurer un dialogue régulier avec la délégation du personnel

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Art. L.121-4 : Modification du contrat de travail
- Art. L.414-3 : Consultation obligatoire de la délégation
- Art. L.251-1 : Principe de non-discrimination
- Art. L.261-1 : Protection des données personnelles
- Art. L.121-7 : Obligation de bonne foi dans l'exécution du contrat

Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) :

- Art. 5 : Principes de traitement des données
- Art. 22 : Décision automatisée et profilage

La modification unilatérale des KPI peut constituer une modification substantielle du contrat de travail, ouvrant droit à contestation. L'employeur doit conserver pendant 3 ans les documents justifiant l'adaptation des objectifs et leur évaluation.

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

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