Peut-on suivre la performance individuelle via des KPI RH ?

Réponse courte

Le suivi de la performance individuelle via des KPI RH est possible au Luxembourg, à condition de respecter plusieurs exigences légales et pratiques. Les indicateurs doivent être objectivement justifiés, proportionnés, transparents et adaptés à la fonction, sans porter atteinte à la dignité du salarié ni entraîner de discrimination.

L'employeur doit informer préalablement et par écrit chaque salarié sur les KPI utilisés, leur finalité et les modalités de traitement des données. Si le dispositif implique une surveillance automatisée ou un traitement à risque, la consultation de la délégation du personnel et la réalisation d'une analyse d'impact sont obligatoires. Les données collectées doivent être limitées à ce qui est strictement nécessaire et utilisées uniquement pour les finalités communiquées.

Le respect du Code du travail, de la législation sur la protection des données et des recommandations de la CNPD est impératif. Toute modification substantielle du dispositif nécessite une nouvelle information des salariés et, le cas échéant, une consultation de la délégation du personnel.

Définition

Le suivi de la performance individuelle par des KPI RH désigne l'utilisation d'indicateurs quantitatifs ou qualitatifs pour mesurer, analyser et évaluer les résultats ou comportements d'un salarié. Ces Key Performance Indicators (KPI) peuvent concerner la productivité, la qualité, l'atteinte d'objectifs, l'assiduité ou d'autres critères liés à la fonction exercée. Au Luxembourg, ce suivi doit respecter les droits fondamentaux du salarié, notamment la vie privée, la protection des données à caractère personnel et le principe d'égalité de traitement.

Conditions d'exercice

La mise en place de KPI RH individuels est possible si plusieurs conditions sont réunies. Les indicateurs doivent être objectivement justifiés par la nature du poste ou les besoins de l'entreprise, et ne pas porter atteinte à la dignité du salarié. L'information préalable, claire et écrite du salarié est obligatoire, conformément à l'article L.261-1 du Code du travail. Toute collecte ou traitement de données à caractère personnel doit respecter la loi modifiée du 1er août 2018 et le principe de proportionnalité. L'égalité de traitement entre salariés doit être garantie, et toute discrimination directe ou indirecte est interdite.

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

Modalités pratiques

Avant d'instaurer des KPI individuels, l'employeur doit informer chaque salarié des indicateurs utilisés, de leur finalité, des modalités de collecte et d'utilisation des données. Si le dispositif implique un traitement automatisé ou une surveillance électronique, la consultation préalable de la délégation du personnel est requise (article L.414-9 du Code du travail). Une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) doit être réalisée si le traitement présente un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées. Les données collectées doivent être limitées à ce qui est strictement nécessaire et utilisées uniquement pour les finalités initialement communiquées.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de limiter les KPI aux seuls indicateurs pertinents pour l'évaluation de la performance, en évitant toute collecte excessive. Les critères doivent être transparents, compréhensibles et adaptés au poste. L'employeur doit veiller à prévenir toute discrimination, notamment fondée sur le genre, l'âge, l'origine ou la situation familiale. Les salariés doivent pouvoir accéder à leurs données, demander leur rectification et exercer leurs droits conformément à la législation sur la protection des données. Toute modification substantielle des KPI ou de leur finalité nécessite une nouvelle information et, le cas échéant, une consultation de la délégation du personnel. Un encadrement humain du dispositif doit être assuré pour garantir l'équité et la traçabilité des évaluations.

Cadre juridique

Le suivi de la performance individuelle par KPI RH est encadré par :

- Code du travail luxembourgeois :
  - Article L.261-1 (information et consultation des salariés sur les dispositifs de collecte de données)
  - Article L.414-9 (consultation de la délégation du personnel en cas de surveillance automatisée)
  - Articles L.241-1 et suivants (égalité de traitement et non-discrimination)
- Loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)
- Jurisprudence luxembourgeoise sur la proportionnalité et la transparence des dispositifs de contrôle
- Recommandations de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD)

L'instauration de KPI RH individuels doit toujours être précédée d'une analyse des risques juridiques et sociaux. Un usage non conforme ou disproportionné expose l'employeur à des sanctions administratives, civiles ou pénales, ainsi qu'à des litiges devant le Conseil arbitral du travail. Il est essentiel de formaliser les procédures internes, d'assurer la traçabilité des évaluations et de documenter chaque étape du processus.

© 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