

Quelle est la différence entre un KPI prédictif et un indicateur de résultat en droit du travail ?

Réponse courte

Un KPI prédictif est un indicateur qui anticipe les performances futures en analysant les données actuelles, tandis qu'un indicateur de résultat mesure une performance déjà réalisée. Leur mise en place requiert l'information préalable de la délégation du personnel et le respect des seuils légaux de consultation (150 salariés pour les indicateurs collectifs, 15 pour les indicateurs individuels). Tout système d'évaluation doit garantir une intervention humaine systématique dans la prise de décision.

Définition

Les indicateurs clés de performance (KPI) sont des outils de mesure quantitative utilisés pour évaluer la réalisation d'objectifs organisationnels ou individuels, soumis au cadre légal de la surveillance des salariés selon l'article [L.261-1](#) du Code du travail luxembourgeois.

Les KPI prédictifs utilisent l'analyse de données existantes pour projeter des tendances futures et anticiper les besoins en ressources humaines. Les indicateurs de résultat mesurent quant à eux les performances effectives sur une période écoulée.

Conditions d'exercice

L'implémentation des KPI nécessite le respect des conditions suivantes :

- Information et consultation préalable de la délégation du personnel (art. [L.414-9](#))
- Consultation obligatoire du comité mixte au-delà de 150 salariés (art. [L.423-2](#))
- Information individuelle écrite des salariés concernés (art. [L.261-1](#))
- Réalisation d'une analyse d'impact RGPD (art. 35)
- Inscription au registre des activités de traitement (art. 30 RGPD)
- Garantie d'un contrôle humain sur toute décision (art. [L.121-6](#))

Modalités pratiques

La mise en œuvre doit respecter plusieurs exigences :

- Documentation détaillée des méthodes de calcul et d'analyse
- Système de traçabilité des accès et modifications
- Procédure de révision annuelle des indicateurs
- Mécanisme de contestation accessible aux salariés
- Formation obligatoire des managers à l'interprétation des données
- Garantie de non-discrimination dans la définition des indicateurs

Pratiques et recommandations

Pour une utilisation conforme au droit luxembourgeois :

- Privilégier les indicateurs collectifs aux mesures individuelles
- Assurer la transparence des méthodologies de calcul
- Mettre en place un processus de validation humaine systématique
- Documenter les décisions prises sur base des indicateurs
- Prévoir des mécanismes de correction et d'ajustement
- Garantir l'égalité de traitement entre salariés

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Art. [L.261-1](#) : Encadrement de la surveillance au travail
- Art. [L.414-9](#) : Obligations d'information-consultation
- Art. [L.423-2](#) : Rôle du comité mixte
- Art. [L.121-6](#) : Obligation d'intervention humaine
- Art. [L.241-1](#) : Principe de non-discrimination
- Art. [L.251-1](#) : Protection des données personnelles

RGPD :

- Art. 5, 6 : Principes et licéité du traitement
- Art. 13, 14 : Information des personnes concernées
- Art. 22 : Garanties en cas de décision automatisée
- Art. 30, 35 : Obligations documentaires

Les KPI, qu'ils soient prédictifs ou de résultat, ne peuvent constituer l'unique base d'une décision affectant un salarié. Une évaluation humaine documentée est systématiquement requise, conformément à l'article [L.121-6](#) 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.