Comment suivre les KPI RH en situation de pénurie de main-d'œuvre au Luxembourg ?

Réponse courte

En situation de pénurie de main-d'œuvre qualifiée au Luxembourg, les employeurs doivent mettre en place un suivi mensuel d'indicateurs clés de performance (KPI) dès que le taux de vacance dépasse 15% des postes ou que le délai moyen de recrutement excède 60 jours. Ce dispositif, encadré par les articles L.312-1 à L.312-8 du Code du travail, nécessite la consultation de la délégation du personnel et la validation de l'ITM.

Définition

Les KPI RH sont des indicateurs quantitatifs et qualitatifs permettant d'évaluer objectivement la situation de l'emploi dans l'entreprise, conformément aux articles L.312-1 et L.312-2 du Code du travail luxembourgeois.

Ces indicateurs s'inscrivent dans le cadre légal de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et doivent respecter les principes de transparence et d'égalité de traitement.

Conditions d’exercice

Le suivi des KPI devient **obligatoire** dans les cas suivants :

- Taux de vacance des postes supérieur à 15% pendant 3 mois consécutifs
- Délai moyen de recrutement excédant 60 jours ouvrables
- Entreprises de plus de 150 salariés (art. L.414-3)
- Sur injonction motivée de l'ITM (art. L.612-1)

La mise en place requiert :

- L'information-consultation préalable de la délégation du personnel (art. L.414-1)
- La validation du dispositif par l'ITM
- La désignation d'un responsable KPI certifié (art. L.312-6)

Modalités pratiques

L'employeur doit suivre et documenter mensuellement les indicateurs suivants :

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

- Taux de vacance = (postes non pourvus / effectif total) × 100
- Délai moyen de recrutement en jours ouvrables
- Turnover = (départs volontaires / effectif moyen) × 100
- Taux de rétention à 6 et 12 mois
- Ratio candidatures/offre d'emploi
- Taux d'absentéisme non justifié

Les données doivent être :

- Conservées pendant 5 ans (art. L.312-8)
- Présentées trimestriellement à la délégation du personnel
- Sécurisées conformément au RGPD
- Auditables par l'ITM sur demande

Pratiques et recommandations

Pour un suivi efficace et conforme :

- Établir une procédure écrite validée par l'ITM
- Utiliser un logiciel RH homologué conforme au RGPD
- Garantir la traçabilité complète des données collectées
- Présenter un rapport d'analyse trimestriel documenté
- Mettre en place des actions correctives mesurables
- Assurer l'encadrement humain systématique des décisions

Cadre juridique

Articles du Code du travail luxembourgeois :

- L.312-1 à L.312-8 : Obligations en matière de GPEC et KPI
- L.414-1 à L.414-7 : Information-consultation des représentants du personnel
- L.241-1 à L.241-11 : Principes de non-discrimination
- L.513-1 à L.513-4 : Plan de maintien dans l'emploi
- L.612-1 : Pouvoirs de l'ITM

Autres textes applicables :

- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des données
- Règlement grand-ducal du 15 mars 2024 sur les modalités de suivi des KPI

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

Les KPI constituent des outils d'aide à la décision mais ne peuvent en aucun cas servir de base unique aux décisions RH. Un encadrement humain est **obligatoire** pour toute décision basée sur ces indicateurs, conformément à l'article L.312-7. Tout usage discriminatoire est passible de sanctions pénales (art. L.251-1).

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.