

# Comment intégrer légalement les KPI RH dans un Balanced Scorecard au Luxembourg ?

## Réponse courte

L'intégration des **KPI RH dans un Balanced Scorecard** nécessite le respect strict du Code du travail luxembourgeois, notamment la **consultation préalable de la délégation du personnel**, la **conformité RGPD** pour le traitement des données personnelles, et la mise en place d'indicateurs objectifs **non-discriminatoires**. Tout système d'évaluation doit être transparent, documenté et validé par les instances représentatives du personnel selon les procédures légales en vigueur.

## Définition

Le **Balanced Scorecard RH** est un outil de pilotage stratégique qui mesure la performance sociale d'une entreprise via des **indicateurs quantitatifs et qualitatifs**. Au Luxembourg, il constitue un système d'évaluation soumis aux dispositions du Code du travail relatives à la **surveillance des salariés** (article [L.261-1](#)) et aux obligations de **consultation du personnel**. Ces systèmes permettent d'aligner les objectifs RH sur la stratégie globale de l'entreprise tout en respectant les droits fondamentaux des salariés.

## Conditions d'exercice

L'implémentation d'un Balanced Scorecard RH requiert obligatoirement :

- La **consultation formelle de la délégation du personnel** sur l'introduction d'installations techniques de contrôle (entreprises de plus de 150 salariés)
- L'**information écrite et détaillée** des salariés sur les méthodes d'évaluation utilisées
- La réalisation d'une **analyse d'impact RGPD** validée par le délégué à la protection des données
- La mise en place d'un **système de traçabilité** conforme aux exigences de l'article [L.261-1](#)
- Le respect des **principes d'égalité de traitement** selon l'article [L.251-1](#) du Code du travail

## Modalités pratiques

La mise en œuvre nécessite :

- L'établissement d'une **documentation technique exhaustive** pour chaque indicateur utilisé
- La création d'un **registre des traitements RGPD** spécifique aux données RH collectées
- L'implémentation d'un **système d'archivage sécurisé** conforme aux obligations légales
- La mise en place d'un **processus de révision annuelle** documenté et transparent
- La **formation obligatoire des managers** aux aspects juridiques et techniques du système

## Pratiques et recommandations

Pour une conformité optimale :

- **Privilégier les indicateurs collectifs** aux mesures individualisées quand possible
- **Utiliser des données agrégées et anonymisées** pour préserver la vie privée
- **Établir une commission paritaire de suivi** avec la délégation du personnel
- **Documenter toutes les décisions** et modifications apportées au système
- **Prévoir des audits réguliers** de conformité juridique et technique
- **Assurer la proportionnalité** des mesures par rapport aux objectifs poursuivis

## Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Art. L.261-1** : Cadre général du traitement des données à des fins de surveillance
- **Art. L.414-4** : Obligations d'information et consultation de la délégation du personnel
- **Art. L.251-1 et suivants** : Principes d'égalité de traitement et non-discrimination
- **Art. L.415-1** : Information sur les modifications d'organisation du travail

Textes complémentaires :

- **Loi du 1er août 2018** sur la protection des données (transposition RGPD)
- **Articles 5, 6, 9, 35 du RGPD** : Principes et obligations relatives aux données personnelles
- **Loi du 23 juillet 2015** portant réforme du dialogue social

Le non-respect des obligations de consultation et de protection des données expose l'employeur à des **sanctions pénales** (article [L.261-2](#) : emprisonnement de 8 jours à 1 an et/ou amendes de 251 à 125.000 euros) et administratives. La **proportionnalité des mesures** et la protection des droits fondamentaux des salariés sont des principes essentiels à respecter dans la conception et l'utilisation de tout système d'évaluation.

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.