

# Les baromètres QVT doivent-ils inclure une mesure d'engagement ?

## Réponse courte

L'inclusion d'une mesure d'engagement dans les baromètres QVT n'est pas obligatoire au Luxembourg. Aucune disposition légale n'impose d'intégrer spécifiquement l'engagement des salariés dans ces outils d'évaluation.

Cependant, il est recommandé d'ajouter des indicateurs d'engagement pour adopter une approche globale de la qualité de vie au travail et renforcer la prévention des risques psychosociaux. Cette démarche doit respecter la confidentialité, la proportionnalité et la consultation de la délégation du personnel lorsque les questions portent sur des aspects collectifs des conditions de travail.

## Définition

Le baromètre Qualité de Vie au Travail (QVT) désigne un outil d'évaluation périodique permettant de recueillir, analyser et suivre les perceptions des salariés sur leurs conditions de travail, leur bien-être et l'environnement professionnel. La mesure de l'engagement des salariés, quant à elle, consiste à évaluer leur implication, leur motivation et leur attachement à l'entreprise. Ces deux notions, bien que complémentaires, relèvent de dimensions distinctes de la gestion des ressources humaines.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la mise en place d'un baromètre QVT n'est pas imposée par une disposition légale spécifique. Toutefois, l'employeur est tenu, en vertu de l'article [L.312-1](#) du Code du travail, d'assurer la sécurité et la santé des salariés, ce qui inclut la prévention des risques psychosociaux et la promotion d'un environnement de travail sain. L'évaluation de la QVT peut s'inscrire dans cette démarche, mais aucune obligation légale n'impose d'y intégrer spécifiquement une mesure de l'engagement des salariés.

## Modalités pratiques

La conception d'un baromètre QVT relève de la liberté de l'employeur, sous réserve du respect des principes de loyauté, de confidentialité et de proportionnalité dans la collecte des données. L'employeur peut choisir d'y inclure des indicateurs relatifs à l'engagement, tels que le sentiment d'appartenance, la motivation ou l'intention de rester dans l'entreprise. Toutefois, l'inclusion de ces mesures doit être justifiée par un objectif précis et communiquée de manière transparente aux salariés. La consultation de la délégation du personnel est recommandée lors de l'élaboration du questionnaire, conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail, lorsque les questions abordent des aspects collectifs des conditions de travail.

## Pratiques et recommandations

Bien qu'aucune disposition légale n'impose l'intégration de la mesure de l'engagement dans les baromètres QVT, il est recommandé d'adopter une approche globale de la qualité de vie au travail, incluant l'engagement comme indicateur complémentaire. Cette démarche permet d'identifier les leviers d'amélioration du climat social et de prévenir les risques psychosociaux. Il convient de veiller à la clarté des objectifs poursuivis, à l'anonymat des réponses et à la restitution transparente des résultats auprès des salariés et de la délégation du personnel. L'analyse des résultats doit déboucher sur des actions concrètes, formalisées dans un plan d'action suivi.

## Cadre juridique

Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit aucune obligation d'inclure une mesure d'engagement dans les baromètres QVT. Les obligations de l'employeur en matière de santé, sécurité et bien-être au travail résultent principalement des articles [L.312-1](#) et suivants. La consultation de la délégation du personnel s'impose pour toute mesure collective affectant les conditions de travail (article [L.414-3](#)). La collecte et le traitement des données issues des baromètres QVT doivent respecter la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, notamment en matière de finalité, de proportionnalité et de confidentialité.

L'inclusion d'une mesure d'engagement dans un baromètre QVT n'est pas obligatoire mais constitue une pratique recommandée pour anticiper les risques psychosociaux et renforcer le dialogue social. Il convient de s'assurer que la collecte de données respecte strictement la législation sur la protection des données et d'associer la délégation du personnel à la démarche pour garantir sa légitimité et son efficacité.

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.