

Peut-on conditionner une prime contractuelle à des objectifs de performance définis unilatéralement par l'employeur ?

Réponse courte

Il n'est **pas possible** de conditionner une **prime contractuelle** à des objectifs de performance définis unilatéralement par l'employeur au Luxembourg. La fixation ou la modification des objectifs constitue une **modification d'un élément essentiel** du contrat de travail selon l'article [L.121-7](#) et nécessite l'**accord exprès et écrit** du salarié, formalisé dans le contrat ou un avenant conformément à l'article [L.121-4](#).

En l'absence d'accord écrit du salarié, la clause d'objectifs est réputée **non écrite** et l'employeur peut être contraint de verser la prime, même si les objectifs n'ont pas été atteints. Toute fixation ou modification unilatérale des objectifs par l'employeur est donc **illicite** et expose l'employeur à des sanctions judiciaires. L'**égalité de traitement** entre salariés doit être respectée conformément à l'article [L.251-1](#) du Code du travail.

Définition

La **prime contractuelle** est une composante de la **rémunération variable**, prévue explicitement dans le contrat de travail ou un avenant, dont le versement dépend de la réalisation de conditions ou d'objectifs déterminés. Selon l'article [L.221-1](#) du Code du travail, elle fait partie intégrante de la "rétribution globale du salarié" comprenant les "primes" et "autres avantages et rétributions accessoires".

Elle se distingue de la **prime discrétionnaire**, qui relève du seul pouvoir d'appréciation de l'employeur, et de la **prime légale**, imposée par la loi ou une convention collective. Lorsque la prime contractuelle est subordonnée à des **objectifs de performance**, la question de la licéité de la fixation unilatérale de ces objectifs par l'employeur se pose, notamment en raison de l'impact direct sur la rémunération du salarié.

Questions fréquentes

Comment formaliser légalement des objectifs conditionnant une prime contractuelle ?

Les objectifs doivent être formalisés dans le contrat de travail initial conformément à l'article [L.121-4](#), ou par un avenant écrit signé par les deux parties. Toute modification ultérieure des objectifs nécessite également un accord écrit du salarié matérialisé par un avenant.

Peut-on fixer unilatéralement des objectifs pour une prime contractuelle au Luxembourg ?

Non, il n'est pas possible de conditionner une prime contractuelle à des objectifs définis unilatéralement par l'employeur au Luxembourg. La fixation ou modification des objectifs constitue une modification d'un élément essentiel du contrat selon l'article [L.121-7](#) et nécessite l'accord exprès et écrit du salarié.

Que se passe-t-il si l'employeur fixe des objectifs sans l'accord écrit du salarié ?

En l'absence d'accord écrit du salarié, la clause d'objectifs est réputée non écrite et l'employeur peut être contraint de verser la prime même si les objectifs n'ont pas été atteints. Cette fixation unilatérale est illicite et expose l'employeur à des sanctions judiciaires.

Quelles sont les caractéristiques requises pour des objectifs de performance valides ?

Les objectifs doivent être définis de manière claire, précise, objectivable et communiqués au salarié en temps utile. Ils doivent être réalistes, atteignables, adaptés au poste et évalués selon des critères objectifs, vérifiables et transparents, dans le respect de l'égalité de traitement.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la fixation d'objectifs conditionnant une prime contractuelle ne peut être laissée à la **seule discrétion** de l'employeur. La détermination des objectifs constitue une modification d'un élément essentiel du contrat de travail lorsqu'elle affecte la rémunération, selon l'article L.121-7 du Code du travail.

Les **objectifs** doivent être définis de manière **claire, précise, objectivable** et communiqués au salarié en temps utile. L'**accord exprès du salarié** est requis, soit par une mention dans le contrat de travail initial conforme à l'article L.121-4, soit par un avenant écrit signé par les deux parties selon l'article L.121-4 paragraphe (4).

Toute modification des objectifs en cours d'exécution du contrat nécessite également l'**accord écrit** du salarié. L'employeur ne peut imposer unilatéralement des objectifs nouveaux ou modifier ceux existants sans recueillir l'accord du salarié, sous peine de voir la clause réputée **non écrite** et de devoir verser la prime indépendamment de l'atteinte des objectifs.

Modalités pratiques

Pour conditionner valablement une prime contractuelle à des objectifs de performance, l'employeur doit formaliser la nature, le mode de calcul et les critères d'atteinte des objectifs dans le **contrat de travail** conformément aux mentions obligatoires de l'article L.121-4 paragraphe (2) point 7°, ou dans un **avenant écrit**.

Les objectifs doivent être **définis avant le début** de la période d'évaluation et communiqués par écrit au salarié. Toute modification ultérieure requiert un **accord écrit** du salarié matérialisé par un avenant signé par les deux parties selon l'article L.121-4 paragraphe (4). L'évaluation de la réalisation des objectifs doit reposer sur des critères **objectifs, vérifiables et transparents**.

En cas de contestation, la **charge de la preuve** de la fixation, de la communication et de l'accord sur les objectifs incombe à l'employeur. L'absence d'accord ou la fixation unilatérale expose l'employeur à l'obligation de verser la prime, même si les objectifs ne sont pas atteints. La **documentation** des échanges est recommandée pour la sécurité juridique.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de prévoir dans le contrat de travail ou un avenant la liste précise des objectifs, leur **mode de fixation**, la périodicité de leur révision et les modalités de leur évaluation. L'article L.121-4 paragraphe (2) point 7° exige que les "compléments de salaire" et "accessoires de salaires" soient "indiqués séparément" dans le contrat.

Toute clause laissant à l'employeur le **pouvoir exclusif** de fixer ou de modifier les objectifs sans consultation du salarié doit être évitée. Il convient d'organiser un **entretien préalable** à chaque période d'objectifs afin de recueillir l'accord du salarié et de formaliser cet accord par écrit selon les exigences de l'article [L.121-4](#) paragraphe (4).

Les objectifs doivent être **réalistes, atteignables** et adaptés au poste occupé. En cas de désaccord persistant, l'employeur ne peut imposer unilatéralement de nouveaux objectifs sans s'exposer à un contentieux devant les **juridictions du travail**. Il est également impératif de respecter les principes d'**égalité de traitement** entre salariés placés dans une situation comparable, conformément à l'article [L.251-1](#) du Code du travail.

Cadre juridique

- **Article [L.121-1](#)** du Code du travail luxembourgeois (formation du contrat de travail)
- **Article [L.121-4](#)** du Code du travail luxembourgeois (forme du contrat et mentions obligatoires, modifications écrites)
- **Article [L.121-7](#)** du Code du travail luxembourgeois (modification du contrat de travail)
- **Article [L.221-1](#)** du Code du travail luxembourgeois (définition du salaire incluant les primes)
- **Article [L.251-1](#)** du Code du travail luxembourgeois (égalité de traitement)
- **Articles 1134 et 1135** du Code civil luxembourgeois (force obligatoire des contrats)
- **Jurisprudence constante** des juridictions du travail luxembourgeoises relative à la modification d'éléments essentiels du contrat

L'absence d'accord écrit du salarié sur les objectifs conditionnant une prime contractuelle expose l'employeur à devoir verser la prime, même si les objectifs n'ont pas été atteints. Il est **impératif** de formaliser chaque fixation ou modification d'objectifs par un avenant signé selon l'article [L.121-4](#) paragraphe (4), et de garantir l'égalité de traitement entre salariés conformément à l'article [L.251-1](#). La documentation et la traçabilité des échanges selon l'article [L.121-6](#) sont essentielles pour la sécurité juridique.

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.