L'employeur peut-il intégrer des objectifs de formation dans un contrat de performance ?

Réponse courte

Oui, l'employeur peut intégrer des **objectifs de formation** dans un **contrat de performance** au Luxembourg, à condition de respecter certaines règles. L'**accord écrit et exprès** du salarié est indispensable, et les objectifs doivent être définis de façon claire, précise et réaliste, en lien avec les fonctions exercées.

Les objectifs de formation doivent être formalisés par écrit, préciser la **nature de la formation**, les modalités de suivi, les délais et les **critères d'évaluation**. L'employeur doit garantir l'égalité de traitement, la traçabilité des accords et la protection des données personnelles, tout en mettant à disposition les moyens nécessaires pour atteindre ces objectifs.

Définition

Le **contrat de performance**, parfois appelé accord d'objectifs ou dispositif d'entretien d'évaluation, est un outil de gestion des ressources humaines permettant de fixer, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, des **objectifs professionnels** à atteindre sur une période déterminée. Il s'inscrit dans la **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)** et vise à aligner les attentes de l'entreprise avec le développement professionnel du salarié.

Les objectifs fixés dans ce cadre peuvent être quantitatifs, qualitatifs ou porter sur le **développement des compétences**, incluant la participation à des actions de formation. L'intégration d'objectifs de formation vise à favoriser l'adaptation continue des salariés à leur poste et à l'évolution des métiers.

Questions fréquentes

Comment formaliser des objectifs de formation dans un contrat de performance ?

Les objectifs de formation doivent être formalisés par écrit, soit dans un avenant au contrat de travail, soit dans un document distinct signé par les deux parties lors de l'entretien d'évaluation. Ce document doit préciser la nature de la formation, les modalités de suivi, les délais de réalisation et les critères d'évaluation. La traçabilité des échanges et des accords est essentielle pour garantir la preuve du consentement du salarié.

Comment protéger les données personnelles issues des entretiens d'évaluation avec objectifs de formation ?

La confidentialité et la protection des données personnelles issues des entretiens d'évaluation doivent être garanties conformément au Code du travail et au RGPD (Règlement (UE) 2016/679). L'employeur doit informer le salarié des modalités de traitement de ses données et s'assurer que seules les personnes habilitées ont accès aux résultats. Tout traitement automatisé doit bénéficier d'un encadrement humain approprié.

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

L'employeur peut-il inclure des objectifs de formation dans un contrat de performance au Luxembourg ?

Oui, l'employeur peut intégrer des objectifs de formation dans un contrat de performance, à condition de recueillir l'accord exprès et écrit du salarié conformément à l'article L. 121-7 du Code du travail. Les objectifs doivent être définis de façon claire, précise et réaliste, en lien avec les fonctions exercées. L'employeur doit également garantir l'égalité de traitement entre salariés et mettre à disposition les moyens nécessaires pour atteindre ces objectifs.

Quel rôle joue l'accord du salarié dans l'intégration d'objectifs de formation ?

L'accord exprès du salarié est indispensable pour toute intégration d'objectifs de formation impliquant une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, en vertu de l'article L. 121-7 du Code du travail. Cet accord doit être recueilli par écrit avant toute mise en œuvre du dispositif. Un suivi régulier de la progression et une adaptation éventuelle des objectifs en fonction des contraintes opérationnelles sont également recommandés.

Quelles limites s'imposent aux objectifs de formation dans un contrat de performance ?

Les objectifs de formation ne doivent pas constituer une sanction déguisée ni porter atteinte aux droits fondamentaux du salarié, notamment le droit à la formation continue prévu à l'article L. 542-1 du Code du travail. Il est recommandé de veiller à ce que l'atteinte des objectifs de formation ne conditionne pas de manière exclusive l'évaluation globale du salarié, afin d'éviter tout risque de requalification en modification substantielle du contrat de travail.

Quels textes juridiques régissent les objectifs de formation dans un contrat de performance ?

L'article L. 121-7 du Code du travail impose l'accord exprès du salarié pour toute modification d'un élément essentiel du contrat, tandis que l'article L. 542-1 garantit le droit individuel à la formation. L'article L. 414-3 impose l'égalité de traitement entre salariés, et les articles L. 261-1 et suivants encadrent les entretiens d'évaluation et le respect de la vie privée. Le RGPD complète ce cadre en matière de protection des données personnelles.

Conditions d’exercice

Condition	Détail
Accord exprès du salarié	L'intégration d'objectifs de formation est possible sous réserve de l'accord exprès du salarié pour toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail (article L.121-7 du Code du travail).
Définition des objectifs	Les objectifs de formation doivent être définis de manière claire, précise et réaliste, en lien avec les fonctions exercées par le salarié.
Interdictions	Les objectifs ne doivent pas constituer une sanction déguisée, ni porter atteinte aux droits fondamentaux du salarié, tels que le droit à la formation continue (article L.542-1 du Code du travail).
Égalité de traitement	L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée lors de la fixation des objectifs.

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

Modalités pratiques

Étape	Modalité
Formalisation	Les objectifs doivent être formalisés par écrit, soit dans un avenant au contrat de travail, soit dans un document distinct signé par les deux parties lors de l'entretien d'évaluation.
Contenu des objectifs	Préciser la nature de la formation, les modalités de suivi, les délais de réalisation et les critères d'évaluation.
Mise à disposition des moyens	L'employeur doit s'assurer que les moyens nécessaires (temps, financement, accès à la formation) sont effectivement mis à disposition du salarié.
Traçabilité	La traçabilité des échanges et des accords est essentielle, notamment pour garantir la preuve du consentement du salarié.

Pratiques et recommandations

Adopter une démarche concertée lors de la fixation des objectifs de formation, en tenant compte des besoins de l'entreprise et des aspirations du salarié. Les objectifs doivent être mesurables, adaptés au poste et compatibles avec le plan de formation de l'entreprise.

Veiller à ce que l'atteinte des objectifs de formation ne conditionne pas de manière exclusive l'évaluation globale du salarié, afin d'éviter tout risque de requalification en modification substantielle du contrat de travail. Un suivi régulier de la progression et une adaptation éventuelle des objectifs en fonction des contraintes opérationnelles ou des évolutions du poste sont conseillés.

Garantir la confidentialité et la protection des données personnelles issues des entretiens d'évaluation, conformément au Code du travail et au RGPD.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-7 du Code du travail	Accord exprès du salarié requis pour toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail, y compris les objectifs contractuels.
Article L.542-1 du Code du travail	Droit individuel à la formation, obligation de l'employeur de veiller au maintien et à l'adaptation des compétences des salariés.
Article L.414-3 du Code du travail	Obligation d'égalité de traitement entre salariés.
Article L.261-1 et suivants du Code du travail	Encadrement des entretiens d'évaluation et respect de la vie privée.
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles lors du traitement des informations issues des entretiens d'évaluation.

Veillez à recueillir systématiquement l'accord écrit du salarié avant toute intégration d'objectifs de formation dans un contrat de performance. Assurez-vous également de respecter l'égalité de traitement, la traçabilité des échanges et la protection des données personnelles, afin de prévenir tout litige ou contestation ultérieure.

Voir aussi

- Lien entre formation et GPEC
- Lien entre formation et évolution de carrière
- Qu'est-ce qu'un plan de formation d'entreprise ?
- Obligations légales de formation de l'employeur

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.