

L'employeur peut-il adapter temporairement les objectifs de performance ?

Réponse courte

L'adaptation temporaire des objectifs de performance est possible, à condition de respecter le **principe de bonne foi contractuelle** et de justifier cette adaptation par des **circonstances objectives** (réorganisation, absence prolongée, évolution du marché, etc.).

La modification peut être unilatérale uniquement si le contrat de travail ou un accord collectif le prévoit expressément. À défaut, l'accord du salarié est requis, notamment lorsque la **rémunération variable** ou l'évaluation professionnelle est impactée.

Toute adaptation doit être **formalisée par écrit**, préciser la durée, les nouveaux objectifs et les motifs. Les objectifs adaptés ne peuvent être inaccessibles ou disproportionnés au regard des moyens mis à disposition.

En cas de désaccord, le recours à la médiation ou à la commission de conciliation est recommandé. Le tribunal du travail peut être saisi pour contester la légitimité et la proportionnalité de la mesure.

Définition

L'adaptation temporaire des objectifs de performance consiste à modifier, pour une durée limitée, les critères ou résultats attendus d'un salarié dans le cadre de l'évaluation de sa performance professionnelle. Cette adaptation peut porter sur la nature, le niveau ou les délais des objectifs fixés initialement, sans remettre en cause la qualification du poste.

Cette modification intervient généralement dans un contexte de changement organisationnel, d'absence du salarié, d'évolution des conditions de marché ou de force majeure. Elle doit s'inscrire dans le respect du **principe de bonne foi** qui régit l'exécution du contrat de travail.

Questions fréquentes

Comment formaliser l'adaptation temporaire des objectifs de performance ?

L'adaptation doit faire l'objet d'une notification écrite précisant la durée d'application, les nouveaux objectifs, les motifs justifiant l'adaptation et les modalités d'évaluation. Cette formalisation peut prendre la forme d'un avenant au contrat ou d'un courrier signé par les deux parties.

L'employeur peut-il modifier unilatéralement les objectifs de performance d'un salarié au Luxembourg ?

L'employeur ne peut modifier unilatéralement les objectifs de performance que si le contrat de travail ou un accord collectif le prévoit expressément. À défaut, l'accord écrit du salarié est obligatoire, notamment lorsque la modification impacte la rémunération variable ou l'évaluation professionnelle.

Que faire en cas de désaccord sur l'adaptation des objectifs de performance ?

En cas de désaccord, il est recommandé de recourir à la médiation interne ou à la commission de conciliation. Le salarié peut également saisir le tribunal du travail qui appréciera la légitimité et la proportionnalité de la mesure au regard des circonstances.

Quelles circonstances justifient l'adaptation temporaire des objectifs de performance ?

L'adaptation doit être justifiée par des circonstances objectives comme une réorganisation, une absence prolongée du salarié, l'évolution du marché, l'introduction de nouveaux outils, ou une situation de force majeure. Elle doit respecter le principe de bonne foi contractuelle.

Conditions d'exercice

L'adaptation temporaire des objectifs de performance est possible sous réserve du respect du **principe de bonne foi** dans l'exécution du contrat de travail. Elle doit être justifiée par des circonstances objectives.

Circonstances justificatives	Exemples
Modification temporaire de l'activité	Réorganisation, nouveau projet, changement de priorités
Absence prolongée du salarié	Maladie, congé parental, accident
Évolution du marché	Crise économique, nouveau concurrent, changement réglementaire
Introduction de nouveaux outils	Digitalisation, nouveau logiciel, changement de processus
Situation de force majeure	Pandémie, catastrophe naturelle, événement exceptionnel

La modification des objectifs ne peut être **unilatérale** que si le contrat de travail ou un accord collectif prévoit expressément la possibilité pour l'employeur d'adapter les objectifs en cours d'exercice. À défaut, l'accord écrit du salarié est requis, notamment lorsque l'adaptation a une incidence sur la rémunération variable ou sur l'évaluation professionnelle (article [L.121-7](#)).

L'adaptation ne peut avoir pour effet de rendre les objectifs **inaccessibles ou disproportionnés** au regard des moyens mis à disposition du salarié.

Modalités pratiques

L'adaptation temporaire des objectifs doit faire l'objet d'une **notification écrite** au salarié, précisant :

- La durée d'application de l'adaptation
- Les nouveaux objectifs ou critères d'évaluation
- Les motifs justifiant l'adaptation
- Les modalités d'évaluation

Cette notification peut prendre la forme d'un **avenant au contrat de travail** (si modification substantielle) ou d'un courrier formalisé signé par les deux parties.

Élément	Contenu obligatoire
Durée	Période précise avec dates de début et fin
Objectifs adaptés	Description claire et mesurable des nouveaux critères
Motifs	Justification objective et documentée
Modalités d'évaluation	Critères et indicateurs de performance
Rémunération variable	Impact sur la part variable (le cas échéant)

Lorsque la rémunération variable dépend de l'atteinte des objectifs, toute adaptation doit être **transparente** et permettre au salarié de connaître précisément les critères d'évaluation. L'employeur doit veiller à ce que la période d'adaptation soit proportionnée à la situation et à rétablir les objectifs initiaux dès la disparition de la cause temporaire.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de prévoir, dans les **politiques internes ou accords collectifs**, une procédure d'adaptation des objectifs incluant : information préalable du salarié, consultation éventuelle des représentants du personnel, justification écrite des motifs, et traçabilité des échanges.

L'employeur doit s'assurer que l'adaptation ne constitue pas une **sanction déguisée** ni une mesure discriminatoire. La modification doit répondre à un besoin objectif de l'entreprise et respecter le principe d'égalité de traitement entre salariés dans des situations comparables.

En cas de désaccord persistant sur l'adaptation des objectifs, il est conseillé de recourir à la **médiation interne** ou à la commission de conciliation compétente. Le dialogue social et la transparence dans la communication des motifs facilitent l'acceptation des adaptations.

Toute contestation relative à l'adaptation temporaire des objectifs peut être portée devant le **tribunal du travail**, qui appréciera la légitimité et la proportionnalité de la mesure au regard des circonstances. Il est essentiel de documenter les raisons de l'adaptation et de démontrer qu'elle ne porte pas atteinte aux droits fondamentaux du salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.121-7</u>	Modification du contrat de travail en défaveur du salarié - Obligation de notification et accord du salarié
Article <u>L.121-4</u>	Forme et contenu du contrat de travail - Modifications nécessitant un écrit
Principe de bonne foi	Exécution loyale du contrat de travail par les deux parties
Jurisprudence luxembourgeoise	Équité dans la fixation des objectifs - Proportionnalité des modifications - Protection contre les modifications abusives

Toute adaptation temporaire des objectifs doit être formalisée par écrit et recueillir l'accord du salarié lorsque la modification affecte la rémunération ou l'évaluation, afin de prévenir tout litige ultérieur.

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.