

# Le contrat d'embauche peut-il imposer une clause d'objectifs quantifiés dès la prise de poste ?

## Réponse courte

Le contrat d'embauche peut imposer une clause d'objectifs quantifiés dès la prise de poste, à condition que cette clause soit licite, rédigée de manière claire et précise, et signée par les deux parties. Les objectifs doivent être réalistes, accessibles, compatibles avec la qualification du salarié et les moyens mis à sa disposition, et respecter les principes de **bonne foi**, de **proportionnalité** et de transparence. L'employeur doit garantir que la clause ne soit ni discriminatoire ni contraire à la santé, à la sécurité ou à la dignité du salarié, et qu'elle ne prive pas le salarié de la rémunération minimale légale ou conventionnelle. Toute modification ultérieure des objectifs doit être formalisée par écrit et acceptée par le salarié. La fixation et le suivi des objectifs doivent être encadrés humainement, permettre la contestation par le salarié, et faire l'objet d'une **traçabilité** complète.

## Définition

La **clause d'objectifs quantifiés** est une stipulation contractuelle par laquelle l'employeur fixe au salarié des **résultats mesurables** à atteindre dans le cadre de ses fonctions. Ces objectifs sont généralement exprimés en termes chiffrés, tels que le chiffre d'affaires, le nombre de dossiers traités ou le volume de production. Cette clause peut conditionner l'octroi de primes, d'avantages complémentaires ou d'une partie de la **rémunération variable**.

La clause d'objectifs vise à encadrer la performance attendue du salarié dès l'entrée en fonction, tout en assurant une **traçabilité** des attentes professionnelles. Elle doit être compatible avec les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination.

## Questions fréquentes

### Comment formaliser une modification ultérieure des objectifs ?

Toute modification ultérieure des objectifs doit être formalisée par écrit et acceptée par le salarié. La fixation, la communication et le suivi doivent être documentés pour assurer la traçabilité. En cas de contestation, la charge de la preuve incombe à l'employeur.

### Faut-il associer le salarié à la définition des objectifs ?

Oui, il est recommandé d'associer le salarié à la définition des objectifs lors de l'entretien d'embauche ou au début de la période d'essai, afin de garantir leur acceptabilité et leur compréhension. Cette participation renforce la validité juridique de la clause.

### Le contrat d'embauche peut-il imposer une clause d'objectifs quantifiés dès la prise de poste ?

Oui, à condition que la clause soit licite, rédigée de manière claire et précise, et signée par les deux parties. Les objectifs doivent être réalistes, accessibles, compatibles avec la qualification du salarié et les moyens mis à sa disposition.

### Quelles conditions de validité pour une clause d'objectifs quantifiés ?

La clause doit respecter la bonne foi, la proportionnalité et la transparence. Les objectifs doivent être précis, réalistes, ne pas porter atteinte à la santé ou la dignité, ne pas être discriminatoires (article L.241-1), ni priver le salarié de la rémunération minimale (article L.222-1).

### Quelles sont les références juridiques applicables ?

Les articles L.121-1 (liberté contractuelle), L.125-7 (rémunération variable), L.222-1 (salaire minimum), L.241-1 (non-discrimination) et L.312-1 et suivants (santé et sécurité) du Code du travail luxembourgeois encadrent la validité des clauses d'objectifs quantifiés.

### Une clause d'objectifs irréaliste est-elle valable ?

Non, la jurisprudence luxembourgeoise sanctionne les clauses imprécises, manifestement inatteignables ou utilisées comme outil de pression ou de sanction déguisée. Les objectifs doivent être réalistes, adaptés au poste et aux moyens effectivement mis à disposition du salarié.

## Conditions d'exercice

L'insertion d'une clause d'objectifs quantifiés est licite sous réserve du respect de plusieurs conditions cumulatives.

Condition	Détail
<b>Bonne foi et transparence</b>	Les principes de bonne foi, de proportionnalité et de transparence doivent être respectés
<b>Objectifs réalistes</b>	Les objectifs doivent être précis, accessibles et compatibles avec la qualification du salarié et les moyens mis à sa disposition
<b>Santé et sécurité</b>	Les objectifs ne doivent pas porter atteinte à la santé, à la sécurité ou à la dignité du salarié
<b>Non-discrimination</b>	La clause ne doit pas être discriminatoire (art. <a href="#">L.241-1</a> ) ni priver le salarié de la rémunération minimale légale ou conventionnelle (art. <a href="#">L.222-1</a> )
<b>Encadrement humain</b>	La fixation et le suivi des objectifs doivent être encadrés humainement pour garantir l'équité et la possibilité de contestation

## Modalités pratiques

La clause d'objectifs quantifiés doit être formalisée avec précision dans le contrat ou un avenant signé par les deux parties.

Modalité	Détail
Rédaction	Claire et non équivoque dans le contrat de travail ou un avenant signé
Critères d'évaluation	Définis précisément avec la période de référence et les modalités de contrôle
Procédure de révision	Prévue en cas de changement significatif des conditions de travail ou de l'environnement économique
Modification	Toute modification des objectifs nécessite un accord écrit entre l'employeur et le salarié
Information du salarié	L'employeur doit informer des conséquences du non-atteinte des objectifs (rémunération variable, procédure disciplinaire)
Traçabilité	La fixation, la communication et le suivi des objectifs doivent être documentés

## Pratiques et recommandations

Il est conseillé de **limiter** la clause d'objectifs quantifiés aux postes pour lesquels la performance individuelle peut être objectivement mesurée. L'employeur doit **associer** le salarié à la définition des objectifs, notamment lors de l'entretien d'embauche ou au début de la période d'essai, afin de garantir leur acceptabilité et leur compréhension.

Toute modification ultérieure des objectifs doit être **formalisée** par écrit et communiquée au salarié. En cas de contestation, la charge de la preuve de la fixation, de la communication et du caractère atteignable des objectifs **incombe** à l'employeur.

La jurisprudence luxembourgeoise **sanctionne** les clauses imprécises, manifestement inatteignables ou utilisées comme outil de pression ou de sanction déguisée. Il est recommandé de **documenter** chaque étape du processus pour garantir la conformité et la transparence.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.121-1</u> du Code du travail</b>	liberté contractuelle, sous réserve du respect des droits fondamentaux du salarié.
<b>Article <u>L.125-7</u> du Code du travail</b>	encadrement de la rémunération variable liée à la performance, transparence des critères d'attribution.
<b>Article <u>L.222-1</u> du Code du travail</b>	respect du salaire minimum légal.
<b>Article <u>L.241-1</u> du Code du travail</b>	égalité de traitement et non-discrimination.
<b>Articles <u>L.312-1</u> et suivants</b>	protection de la santé et de la sécurité au travail.
<b>Jurisprudence nationale</b>	contrôle de la licéité, de la proportionnalité et de la déterminabilité des objectifs, notamment en cas de litige relatif à la rupture du contrat ou au paiement de primes.

L'employeur doit veiller à ce que la clause d'objectifs quantifiés ne soit jamais utilisée comme un outil détourné de pression ou de sanction déguisée. Toute clause ambiguë, déraisonnable ou non conforme aux principes d'égalité et de transparence peut être déclarée nulle par les juridictions luxembourgeoises.

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.