# Une clause d'objectifs peut-elle être modifiée après signature du contrat d'embauche ?

## Réponse courte

Une clause d'objectifs peut être modifiée après la signature du contrat d'embauche uniquement si le salarié donne son **accord exprès**. L'employeur ne peut pas imposer unilatéralement une modification, sauf si le contrat prévoit expressément une faculté d'adaptation des objectifs selon des modalités précises et objectives. En l'absence d'une telle stipulation, toute modification nécessite un **avenant écrit** signé par les deux parties. Si le salarié refuse la modification, celle-ci ne peut pas lui être imposée et toute tentative de **modification unilatérale** expose l'employeur à des risques juridiques. Pour modifier une clause d'objectifs après la signature du contrat, l'employeur doit notifier par écrit au salarié le projet de modification, en exposant les motifs et les nouvelles modalités envisagées. Le salarié dispose d'un délai raisonnable pour accepter ou refuser la modification.

## Définition

La **clause d'objectifs** est une stipulation contractuelle par laquelle l'employeur et le salarié conviennent, lors de la signature du contrat de travail, d'objectifs précis à atteindre sur une **période déterminée**. Cette clause peut conditionner le versement d'une **rémunération variable**, d'une prime ou l'évaluation de la performance du salarié. Elle doit être formulée de manière claire, précise, mesurable et accessible, conformément à la jurisprudence luxembourgeoise, afin d'éviter toute ambiguïté sur les attentes et les critères d'évaluation.

## Questions fréquentes

### Comment formaliser l'accord sur la modification ?

L'accord doit être formalisé par un avenant écrit signé par le salarié, précisant les nouveaux objectifs et l'impact sur la rémunération variable ou l'évaluation. Cette formalisation est essentielle pour éviter tout risque de contestation ultérieure devant le tribunal du travail.

### Faut-il prévoir une clause d'adaptation au contrat ?

Il est recommandé d'insérer une mention expresse prévoyant la possibilité de révision périodique des objectifs, selon des critères objectifs et transparents, afin de sécuriser la faculté d'adaptation. Le contrat initial sert de base à toute modification ultérieure.

### Que risque l'employeur en cas de modification unilatérale ?

Une modification unilatérale expose l'employeur à une résiliation judiciaire aux torts de l'employeur. Si le salarié refuse, la modification ne peut pas lui être imposée et toute tentative de modification unilatérale comporte des risques juridiques importants devant le tribunal du travail.

### Quelle procédure pour modifier une clause d'objectifs ?

L'employeur doit notifier par écrit au salarié le projet de modification, en exposant les motifs et les nouvelles modalités envisagées. Le salarié dispose d'un délai raisonnable pour accepter ou refuser. En cas d'accord, un avenant précise les nouveaux objectifs.


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

**Quels motifs peuvent justifier une modification des objectifs ?**

Toute modification doit être motivée par des éléments concrets (évolution du poste, changement d'activité, contexte économique) et faire l'objet d'une concertation loyale avec le salarié. Les objectifs modifiés doivent rester réalisables et compatibles avec les moyens disponibles.

**Une clause d'objectifs peut-elle être modifiée après signature du contrat ?**

Oui, mais uniquement si le salarié donne son accord exprès. L'employeur ne peut pas imposer unilatéralement une modification, sauf si le contrat prévoit expressément une faculté d'adaptation selon des modalités précises et objectives, conformément à l'article L.121-7 du Code du travail.

## Conditions d’exercice

La modification d'une clause d'objectifs est encadrée par des conditions strictes.

| Condition | Détail |
|---|---|
| **Élément essentiel** | Les objectifs constituent un élément essentiel du contrat (art. L.121-7) |
| **Accord du salarié** | Accord exprès obligatoire pour toute modification |
| **Clause d'adaptation** | Si prévue au contrat, adaptation possible selon modalités précises et objectives |
| **Avenant écrit** | À défaut de clause d'adaptation, avenant signé par les deux parties |
| **Interdiction unilatérale** | L'employeur ne peut pas imposer de nouveaux objectifs sans accord |

## Modalités pratiques

La procédure de modification suit plusieurs étapes.

| Étape | Détail |
|---|---|
| **Notification écrite** | L'employeur expose les motifs et les nouvelles modalités envisagées |
| **Délai raisonnable** | Le salarié dispose d'un délai pour accepter ou refuser |
| **Avenant** | En cas d'accord, rédaction et signature d'un avenant précisant les nouveaux objectifs |
| **Conséquences** | Préciser l'impact sur la rémunération variable ou l'évaluation |
| **Refus du salarié** | L'employeur ne peut pas imposer la modification |
| **Risque employeur** | Modification unilatérale = résiliation judiciaire aux torts de l'employeur |


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

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**insérer** dans la clause d'objectifs une mention expresse prévoyant la possibilité de révision périodique des objectifs, selon des critères objectifs et transparents, afin de **sécuriser** la faculté d'adaptation. Le contrat initial doit **servir** de base à toute modification ultérieure. Toute modification doit être **motivée** par des éléments concrets (évolution du poste, changement d'activité, contexte économique) et **faire l'objet** d'une concertation loyale avec le salarié. Les objectifs fixés doivent **rester** réalisables et compatibles avec les moyens mis à disposition. En cas de litige, les juridictions luxembourgeoises **vérifient** la réalité de l'accord du salarié et le caractère raisonnable des objectifs modifiés.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. L.121-7 du Code du travail** | Modification d'une clause essentielle du contrat de travail |
| **Art. L.121-4 du Code du travail** | Mentions obligatoires et forme écrite du contrat |
| **Jurisprudence nationale** | Les objectifs constituent un élément essentiel dès lors qu'ils conditionnent la rémunération |

Veillez à formaliser toute modification d'une clause d'objectifs par un avenant écrit signé par le salarié, afin d'éviter tout risque de contestation ultérieure ou de contentieux devant le tribunal du travail.

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.