Une clause de renégociation annuelle des objectifs est-elle licite dans un contrat initial ?

Réponse courte

Une clause de **renégociation annuelle** des objectifs est licite dans un contrat initial au Luxembourg, à condition qu'elle respecte le principe d'**équilibre contractuel**, l'obligation de loyauté et n'accorde pas à l'employeur un pouvoir unilatéral de modification des objectifs. La renégociation doit associer effectivement le salarié, se dérouler de **bonne foi** et prévoir des modalités claires de concertation.

La clause doit préciser la fréquence, les modalités de la renégociation, les **critères objectifs** de fixation des objectifs et la procédure en cas de désaccord. Toute modification doit être formalisée par un **avenant écrit** signé par les deux parties, et la traçabilité des échanges doit être assurée. Une clause permettant à l'employeur de modifier **unilatéralement** les objectifs serait nulle.

Définition

La clause de **renégociation annuelle** des objectifs est une stipulation contractuelle par laquelle l'employeur et le salarié conviennent, lors de la conclusion du contrat de travail, de se réunir chaque année afin de revoir, d'ajuster ou de fixer de nouveaux **objectifs professionnels**. Cette clause vise à encadrer la fixation périodique d'objectifs, notamment lorsque ceux-ci conditionnent l'évaluation de la performance, l'octroi de **primes variables** ou l'évolution de la rémunération.

Elle s'inscrit dans le cadre de la gestion contractuelle de la relation de travail et doit respecter les principes d'**égalité de traitement**, de transparence et de loyauté. La clause ne peut avoir pour effet de permettre une **modification unilatérale** du contrat par l'employeur.

Questions fréquentes

Comment formaliser chaque renégociation ?

Il est recommandé de formaliser chaque renégociation par un avenant écrit, signé par les deux parties, afin de garantir la preuve du consentement et de la concertation effective. La traçabilité des échanges (convocations, comptes rendus, avenants) est essentielle pour démontrer le respect des obligations.

Quelles mentions inclure dans une clause de renégociation ?

La clause doit préciser la fréquence (généralement annuelle), les modalités de la renégociation, les critères objectifs de fixation des objectifs et la procédure en cas de désaccord (médiation interne, recours hiérarchique, maintien des objectifs antérieurs). Une rédaction transparente est essentielle.

Quels articles encadrent la renégociation annuelle ?

Les articles L.121-7 (information), L.121-1 (loyauté), L.241-1 (non-discrimination), L.124-2 (traçabilité) du Code du travail, l'article 1134 du Code civil (bonne foi) et l'arrêt de la Cour supérieure de justice du 14 mai 2020 encadrent les clauses de renégociation des objectifs.

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

Sur qui repose la charge de la preuve en cas de litige ?

La charge de la preuve du respect de la procédure de renégociation incombe à l'employeur. Il est essentiel de conserver tous les échanges relatifs à la fixation des objectifs. Les objectifs doivent être réalistes, mesurables et compatibles avec les moyens mis à disposition du salarié.

Une clause de renégociation annuelle des objectifs est-elle licite dans un contrat initial au Luxembourg ?

Oui, une clause de renégociation annuelle des objectifs est licite, à condition de respecter le principe d'équilibre contractuel, l'obligation de loyauté et n'accorde pas à l'employeur un pouvoir unilatéral de modification. La renégociation doit associer effectivement le salarié et se dérouler de bonne foi.

Une modification unilatérale des objectifs est-elle autorisée ?

Non, la clause ne peut conférer à l'employeur un pouvoir unilatéral de modification. Une clause permettant à l'employeur de modifier unilatéralement les objectifs serait nulle. Toute modification substantielle requiert l'accord exprès du salarié selon l'article L.121-7 du Code du travail.

Conditions d’exercice

Au Luxembourg, la fixation d'objectifs annuels est licite à condition de respecter le principe d'**équilibre contractuel** et l'obligation de **loyauté**.

Condition	Description
Clause	La clause de renégociation annuelle ne saurait conférer à l'employeur un pouvoir unilatéral de modification des objectifs.
Clause	La renégociation doit s'effectuer de **bonne foi**, en associant effectivement le salarié à la définition des nouveaux objectifs. La clause doit prévoir explicitement la périodicité, les modalités de **concertation** et, le cas échéant, les conséquences d'un désaccord.
Égalité de traitement	L'égalité de traitement entre salariés occupant des fonctions comparables doit être assurée lors de la fixation des objectifs. Toute **discrimination** directe ou indirecte est prohibée par l'article L.241-1 du Code du travail.

Modalités pratiques

Pour être valable, la clause doit préciser la **fréquence** de la renégociation (généralement annuelle, à une date déterminée ou à l'issue de chaque exercice), les **modalités** de convocation et de déroulement de la réunion, les **critères objectifs** servant de base à la fixation des objectifs (résultats antérieurs, évolution du poste, contexte économique) et la **procédure** à suivre en cas de désaccord persistant (médiation interne, recours hiérarchique, maintien des objectifs antérieurs).

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

Aspect	Détail
Précision	Il est recommandé de formaliser chaque renégociation par un avenant écrit, signé par les deux parties, afin de garantir la preuve du consentement et de la concertation effective.
Obligations	La traçabilité des échanges (convocations, comptes rendus, avenants signés) est essentielle pour démontrer le respect des obligations légales et contractuelles, notamment en cas de contrôle ou de litige.

Pratiques et recommandations

Il est conseillé d'**éviter** les clauses ambiguës ou imprécises qui laisseraient place à une interprétation unilatérale. La rédaction doit **garantir** la transparence du processus et l'équité dans la fixation des objectifs.

L'employeur doit **veiller** à ce que les objectifs soient réalistes, mesurables et compatibles avec les moyens mis à disposition du salarié. Il est recommandé d'**associer** un encadrement humain à la procédure de renégociation, afin d'assurer un dialogue effectif et d'éviter toute pression indue.

En cas de litige, la charge de la preuve du respect de la procédure de renégociation **incombe** à l'employeur. Il est donc essentiel de **conserver** tous les échanges relatifs à la fixation des objectifs.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-7	Obligation d'informer le salarié de toute modification affectant la relation de travail, y compris l'évolution des objectifs contractuels.
Article L.121-1	Principe de liberté contractuelle et de loyauté dans l'exécution du contrat.
Article L.241-1	Interdiction de toute discrimination dans la relation de travail.
Article L.124-2	Obligation de traçabilité et de preuve en matière de modification contractuelle.
Article 1134 du Code civil luxembourgeois	exécution de bonne foi des conventions
Cour supérieure de justice, arrêt du 14 mai 2020, n° 45/20	modification substantielle des conditions de travail requérant l'accord exprès du salarié

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

Veillez à ce que la clause de renégociation annuelle ne permette jamais à l'employeur de modifier unilatéralement les objectifs sans l'accord écrit du salarié. Toute modification unilatérale expose à la nullité de la clause et à la requalification en modification unilatérale du contrat de travail, avec risque 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.