L’employeur peut-il fixer unilatéralement des objectifs horaires ?

Réponse courte

L’employeur ne peut pas fixer unilatéralement des objectifs horaires si cela a pour effet de modifier la durée contractuelle du travail ou d’imposer des prestations excédant les limites légales ou conventionnelles. Toute modification substantielle du temps de travail, telle qu’une augmentation du nombre d’heures à prester, nécessite l’accord exprès du salarié et doit être formalisée par écrit.

L’employeur peut organiser la répartition des horaires dans le respect du contrat, de la convention collective et du Code du travail, mais il doit veiller à l’égalité de traitement, à la santé et à la sécurité des salariés. Toute fixation ou modification d’objectifs horaires doit être documentée, communiquée au salarié et, le cas échéant, faire l’objet d’une consultation des représentants du personnel.

Définition

Les objectifs horaires correspondent à des cibles quantitatives fixées par l’employeur concernant le volume d’heures de travail à effectuer sur une période déterminée. Ils peuvent porter sur le nombre d’heures à prester, la présence effective ou l’atteinte d’un quota d’heures supplémentaires. Ces objectifs se distinguent de la simple organisation du temps de travail, car ils imposent une obligation de résultat en matière d’horaires.

Les objectifs horaires ne doivent pas être confondus avec la planification des horaires, qui relève de l’organisation du travail sans modifier la durée contractuelle. La fixation d’objectifs horaires implique une évaluation de la performance du salarié sur la base du temps effectivement travaillé.

Conditions d’exercice

Au Luxembourg, l’employeur dispose d’un pouvoir de direction lui permettant d’organiser le temps de travail dans le respect du contrat de travail, de la convention collective applicable et du Code du travail. Toutefois, la fixation unilatérale d’objectifs horaires ne peut avoir pour effet de modifier la durée contractuelle du travail ni d’imposer des prestations excédant les limites légales ou conventionnelles.

Toute modification substantielle du temps de travail, telle qu’une augmentation du nombre d’heures à prester, requiert l’accord exprès du salarié. L’employeur ne peut pas imposer unilatéralement des objectifs horaires qui auraient pour conséquence d’augmenter la durée du travail au-delà de ce qui est prévu contractuellement ou légalement.

L’égalité de traitement entre les salariés doit être respectée lors de la fixation des objectifs horaires, conformément au principe de non-discrimination prévu par le Code du travail.

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

Modalités pratiques

La fixation d'objectifs horaires doit s'inscrire dans le cadre du contrat de travail initial ou faire l'objet d'un avenant accepté par le salarié. L'employeur peut organiser la répartition des horaires dans les limites prévues par le contrat et la réglementation, notamment en matière d'horaires variables, de travail posté ou de modulation du temps de travail.

En cas d'objectifs horaires liés à la performance, ceux-ci doivent être clairement définis, mesurables et compatibles avec la durée du travail convenue. Toute modification des objectifs horaires doit être formalisée par écrit et communiquée au salarié, avec traçabilité des échanges.

L'imposition d'objectifs horaires excédant la durée contractuelle expose l'employeur à un risque de requalification de la relation de travail et à des sanctions pour modification unilatérale du contrat. L'encadrement humain doit être assuré pour accompagner le salarié dans la compréhension et la réalisation des objectifs.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de formaliser toute fixation d'objectifs horaires par écrit, en précisant leur nature, leur mode de calcul et leur impact sur la rémunération ou l'évaluation du salarié. Toute modification des objectifs horaires doit faire l'objet d'une consultation préalable du salarié et, le cas échéant, des représentants du personnel.

L'employeur doit veiller à ce que les objectifs horaires ne portent pas atteinte à la santé et à la sécurité des salariés, ni ne conduisent à des dépassements systématiques des durées maximales de travail. Il est conseillé de documenter l'ensemble des échanges relatifs à la fixation ou à la modification des objectifs horaires afin d'assurer la traçabilité et la conformité aux obligations légales.

En cas de désaccord, le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou le tribunal du travail. L'employeur doit également s'assurer que la fixation des objectifs horaires respecte le droit au repos, aux congés et à la vie privée du salarié.

Cadre juridique

La fixation des horaires et des objectifs horaires est encadrée par le Code du travail luxembourgeois, notamment :

- **Articles L.211-1 à L.211-18** : Durée légale du travail, heures supplémentaires, organisation du temps de travail.
- **Article L.121-7** : Modification du contrat de travail et nécessité de l'accord du salarié pour toute modification substantielle.
- **Articles L.241-1 et suivants** : Égalité de traitement et non-discrimination.
- **Articles L.312-1 et suivants** : Protection de la santé et de la sécurité des salariés.
- **Article L.414-3** : Consultation des représentants du personnel en cas de modification des conditions de travail.

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

La convention collective applicable peut également prévoir des dispositions spécifiques sur la fixation des horaires et des objectifs. Toute décision de l’employeur doit respecter les droits fondamentaux du salarié, notamment en matière de temps de repos, de congés et de protection contre les modifications unilatérales du contrat.

L’employeur ne peut jamais imposer unilatéralement des objectifs horaires qui auraient pour effet de modifier la durée contractuelle du travail ou de porter atteinte aux droits du salarié. Toute modification substantielle nécessite l’accord exprès du salarié et doit être formalisée par écrit, dans le respect des obligations de traçabilité et d’égalité de traitement.

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.

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