

Une évolution professionnelle peut-elle être soumise à condition de performance ?

Réponse courte

L'employeur peut subordonner une évolution professionnelle à l'atteinte d'objectifs de performance définis selon les critères de fixation valable dans le cadre de son **pouvoir de direction** (L.121-4), à condition que les critères soient **objectifs, transparents, pertinents** au regard du poste et **communiqués au préalable** au salarié. Le respect du **principe d'égalité de traitement** (L.241-1, L.251-1) est impératif.

Les objectifs doivent être **mesurables, réalistes** et compatibles avec les **moyens** mis à disposition. La non-atteinte des objectifs ne peut justifier ni sanction automatique, ni refus mécanique d'évolution lié à une évaluation négative si l'employeur n'a pas fourni les ressources nécessaires. La **charge de la preuve** de l'objectivité des critères incombe à l'employeur en cas de contestation devant le **tribunal du travail** (L.243-1). Les sanctions atteignent **25 000 €** (L.243-4) en cas de discrimination caractérisée.

Définition

La **condition de performance** consiste à exiger l'atteinte d'objectifs préalablement définis pour bénéficier d'une promotion, d'un changement de poste ou d'une augmentation.

Elle relève de la **liberté contractuelle** de l'employeur, encadrée par les principes anti-discrimination et l'obligation de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail.

Questions fréquentes

Comment formaliser des objectifs SMART pour une condition de performance ?

Les objectifs doivent être Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes et Datés. Ils doivent être consignés dans un document écrit (contrat, avenant, fiche d'objectifs ou règlement interne accessible au salarié), avec identification des moyens alloués et procédure d'évaluation incluant le droit de présenter ses observations.

La non-atteinte d'objectifs justifie-t-elle automatiquement un refus d'évolution ?

Non, la non-atteinte des objectifs ne peut justifier ni sanction automatique, ni refus mécanique d'évolution si l'employeur n'a pas fourni les ressources nécessaires. La décision doit tenir compte des moyens effectivement alloués (formation, budget, outils) et du contexte de l'évaluation.

Quelles conditions de validité juridique pour une condition de performance ?

Les critères cumulatifs sont l'objectivité (indicateurs mesurables), la transparence (communication préalable), la pertinence (lien avec le poste), le réalisme (compatibilité avec les moyens), la non-discrimination (articles L.241-1, L.251-1) et la codécision de la délégation pour les entreprises de 150 salariés et plus.

Qui supporte la charge de la preuve en cas de contestation d'une condition de performance ?

La charge de la preuve de l'objectivité des critères incombe à l'employeur en cas de contestation devant le tribunal du travail (article L.243-1 du Code du travail). Les sanctions atteignent 25 000 euros (article L.243-4) en cas de discrimination caractérisée constatée.

Une clause de performance disproportionnée peut-elle être annulée ?

Oui, une clause de performance disproportionnée, ambiguë ou contraire à l'ordre public social peut être réputée non écrite par le tribunal du travail. La proportionnalité et le caractère atteignable des objectifs sont essentiels pour préserver la santé des salariés (article L.312-1).

Une évolution professionnelle peut-elle être soumise à condition de performance au Luxembourg ?

Oui, l'employeur peut subordonner une évolution professionnelle à l'atteinte d'objectifs de performance dans le cadre de son pouvoir de direction (article L.121-4). Les critères doivent être objectifs, transparents, pertinents au regard du poste et communiqués au préalable au salarié.

Conditions d'exercice

La validité juridique d'une condition de performance dépend de critères cumulatifs appréciés par le tribunal du travail en cas de litige.

| Condition | Exigence |
|------------------------------|---|
| Objectivité | Indicateurs mesurables, vérifiables et exclusifs de toute appréciation arbitraire |
| Transparence | Critères communiqués au salarié avant la période d'évaluation |
| Pertinence | Lien direct avec les exigences du poste actuel ou cible |
| Réalisme | Compatibilité avec les moyens et la charge de travail effective |
| Non-discrimination | Aucun critère lié à un motif prohibé (L.241-1, L.251-1) |
| Codécision délégation | Critères généraux soumis à L.414-9, point 5 (? 150 salariés) |

Modalités pratiques

La formalisation écrite et le suivi documenté constituent les piliers de la sécurité juridique d'une condition de performance.

| Démarche | Précision |
|-------------------------------|---|
| Document écrit | Contrat, avenant, fiche d'objectifs ou règlement interne accessible au salarié |
| Objectifs SMART | Spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes, datés |
| Moyens alloués | Identification des ressources (formation, budget, outils) mises à disposition |
| Procédure d'évaluation | Périodicité, méthode, intervenants, droit du salarié à présenter ses observations |
| Compte-rendu signé | Résultats consignés par écrit, signés par le salarié |
| Décision motivée | Acceptation ou refus d'évolution argumenté par référence aux objectifs |
| Conservation | Archivage 5 ans dans le dossier individuel |

Pratiques et recommandations

Définir les objectifs en concertation avec le salarié pour renforcer leur acceptabilité et leur cohérence avec le poste.

Réviser les objectifs en cours d'année si le contexte (charge, équipe, marché) évolue significativement.

Documenter les moyens effectivement fournis pour résister à un grief de fixation arbitraire.

Conserver la traçabilité écrite de toutes les étapes du processus d'évaluation et de décision.

Garantir au salarié la possibilité de présenter ses observations avant toute décision défavorable.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| Art. L.121-4 du Code du travail | Pouvoir de direction et d'organisation de l'employeur |
| Art. L.241-1 | Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe |
| Art. L.243-1 | Inversion de la charge de la preuve devant le tribunal du travail |
| Art. L.243-4 | Sanctions de 251 € à 25 000 € pour discrimination caractérisée |
| Art. L.251-1 | Interdiction des discriminations fondées sur la religion, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la nationalité, la race |
| Art. L.312-1 et suivants | Obligation de sécurité (objectifs ne portant pas atteinte à la santé) |
| Art. L.414-9 , point 5 | Codécision de la délégation sur les critères d'appréciation |

Une clause de performance disproportionnée, ambiguë ou contraire à l'ordre public social peut être réputée non écrite par le tribunal du travail. La proportionnalité et le caractère atteignable des objectifs sont essentiels pour préserver la santé des salariés ([L.312-1](#)).

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.