

# Une convention collective peut-elle prévoir des objectifs annuels de productivité collectifs ?

## Réponse courte

Une convention collective peut prévoir des objectifs annuels de productivité collectifs au Luxembourg, à condition de respecter les dispositions impératives du Code du travail et les droits fondamentaux des salariés, notamment en matière de santé, de sécurité, d'égalité de traitement et de respect de la vie privée.

La convention doit définir précisément la nature, le mode de calcul, la période de référence et les modalités d'évaluation des objectifs collectifs, ainsi que les conséquences de leur atteinte ou non-atteinte. Elle doit également garantir la transparence, la traçabilité des critères, l'information et la consultation régulières des représentants du personnel, ainsi que la non-discrimination dans l'attribution d'avantages ou de rémunération liés à ces objectifs.

## Définition

Une convention collective de travail est un accord écrit conclu entre une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés et un ou plusieurs employeurs ou groupements d'employeurs. Elle vise à fixer les conditions de travail, les droits et obligations des parties, ainsi que les relations professionnelles au sein de l'entreprise ou du secteur concerné.

Les objectifs annuels de productivité collectifs correspondent à des cibles chiffrées ou qualitatives, déterminées pour l'ensemble ou une partie du personnel, dans le but d'améliorer la performance globale de l'entreprise ou d'un service. Ces objectifs sont indépendants de la performance individuelle et s'appliquent collectivement.

## Conditions d'exercice

L'insertion d'objectifs collectifs de productivité dans une convention collective est possible au Luxembourg, sous réserve du respect des dispositions impératives du Code du travail. Les parties doivent veiller à ce que ces objectifs ne portent pas atteinte aux droits fondamentaux des salariés, notamment en matière de santé, de sécurité, d'égalité de traitement et de respect de la vie privée.

La fixation d'objectifs collectifs ne peut en aucun cas conduire à contourner les règles relatives au temps de travail, au repos, à la rémunération minimale légale ou à la non-discrimination. Toute clause doit garantir la traçabilité des critères retenus et l'encadrement humain dans le suivi des objectifs.

## Modalités pratiques

La convention collective doit définir précisément la nature des objectifs collectifs, leur mode de calcul, la période de référence, ainsi que les modalités d'évaluation et de révision. Elle doit également prévoir les conséquences de l'atteinte ou de la non-atteinte des objectifs, notamment en matière de rémunération ou d'avantages.

Il est obligatoire d'organiser l'information et la consultation régulières des représentants du personnel sur la fixation, le suivi et l'évaluation des objectifs collectifs. Toute modulation de la rémunération ou attribution d'avantages liée à ces objectifs doit être transparente, vérifiable et non discriminatoire. L'employeur doit mettre à disposition les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs fixés.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'associer étroitement la délégation du personnel à la négociation, à la définition et au suivi des objectifs collectifs, afin d'assurer leur acceptabilité et leur réalisme. Les objectifs doivent être adaptés à la situation économique de l'entreprise et tenir compte des contraintes organisationnelles et humaines.

Il convient d'éviter toute pression excessive susceptible de porter atteinte à la santé ou à la sécurité des salariés. En cas de litige relatif à l'interprétation ou à l'application des objectifs collectifs, le recours à la commission paritaire prévue par la convention collective ou à la juridiction du travail est possible.

## Cadre juridique

### • Code du travail luxembourgeois :

- Article [L.162-1](#) : Définition et champ d'application des conventions collectives.
- Article [L.162-2](#) : Parties habilitées à négocier et à conclure une convention collective.
- Article [L.162-8](#) : Contenu possible de la convention collective, incluant l'organisation du travail, la rémunération et l'amélioration de la productivité.
- Article [L.225-1](#) et suivants : Égalité de traitement et non-discrimination.
- Article [L.312-1](#) et suivants : Durée du travail, temps de repos et respect des limites légales.
- Article [L.314-1](#) et suivants : Rémunération minimale légale.
- Article [L.414-3](#) : Consultation obligatoire de la délégation du personnel sur l'organisation du travail.

### • Autres textes applicables :

- Principes généraux de protection de la santé et de la sécurité au travail.
- Jurisprudence luxembourgeoise sur la validité des clauses d'objectifs collectifs, sous réserve de précision, de non-discrimination et de respect des droits fondamentaux.

Veillez à ce que la fixation d'objectifs collectifs de productivité s'accompagne toujours de garanties effectives pour les salariés, notamment en matière de transparence, de moyens mis à disposition, d'encadrement humain et de respect strict des limites légales en matière de temps de travail, de santé 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.