

Les objectifs individuels peuvent-ils être modifiés en cours d'année sans l'accord du salarié au Luxembourg ?

Réponse courte

Les objectifs individuels ne peuvent pas être modifiés en cours d'année sans l'accord du salarié au Luxembourg lorsqu'ils sont contractualisés ou ont une incidence sur la rémunération ou les conditions essentielles du contrat de travail. Dans ce cas, l'accord écrit du salarié est requis pour toute modification, conformément à l'article [L.121-7](#) du Code du travail.

Si les objectifs sont purement indicatifs, non contractualisés et sans impact direct sur la rémunération, l'employeur peut les ajuster unilatéralement dans le cadre de son pouvoir de direction, sous réserve du respect des principes de bonne foi, d'égalité de traitement et d'équité. Toute modification substantielle sans accord expose l'employeur à un risque de contestation et à des conséquences juridiques.

Définition

Les objectifs individuels sont des critères de performance fixés par l'employeur pour évaluer le travail du salarié. Ils peuvent être quantitatifs ou qualitatifs et sont parfois annexés au contrat de travail ou formalisés dans un document signé par les parties. Leur fixation relève du pouvoir de direction de l'employeur, mais leur modification peut avoir des conséquences juridiques importantes, notamment lorsqu'ils influent sur la rémunération ou les conditions essentielles du contrat.

Conditions d'exercice

La modification des objectifs en cours d'exercice constitue une modification des conditions de travail si ces objectifs sont contractualisés ou ont une incidence sur la rémunération. Selon l'article [L.121-7](#) du Code du travail luxembourgeois, toute modification substantielle d'un élément essentiel du contrat de travail, telle que la nature, le niveau ou les modalités d'atteinte des objectifs, nécessite l'accord exprès du salarié. L'employeur ne peut imposer unilatéralement une modification qui rendrait l'atteinte des objectifs plus difficile ou modifierait la base de calcul d'une rémunération variable.

Si les objectifs sont purement indicatifs, non contractualisés et sans incidence directe sur la rémunération, l'employeur peut les ajuster dans le cadre de son pouvoir de direction, sous réserve du respect des principes de bonne foi, d'égalité de traitement et d'équité (articles [L.251-1](#) et [L.225-1](#) du Code du travail).

Modalités pratiques

Pour modifier des objectifs en cours d'année, l'employeur doit notifier par écrit au salarié la nature et la portée des modifications envisagées. Si les objectifs sont intégrés au contrat de travail ou à une annexe signée, l'accord écrit du salarié est requis. À défaut d'accord, l'employeur doit maintenir les objectifs initiaux ou engager une procédure de modification du contrat de travail, impliquant le respect d'un préavis et la possibilité pour le salarié de refuser la modification, ce qui peut conduire à un licenciement avec motif.

Lorsque les objectifs sont fixés par note de service ou de manière unilatérale, l'employeur doit s'assurer que la modification ne porte pas atteinte à la rémunération ou aux droits acquis du salarié. Toute modification défavorable sans accord peut être contestée devant les juridictions du travail. Il est également nécessaire de garantir la traçabilité des échanges et de respecter l'encadrement humain dans la gestion des objectifs.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser la fixation et la modification des objectifs par écrit, en précisant leur caractère contractuel ou indicatif. Avant toute modification en cours d'exercice, il convient de consulter le salarié et de recueillir son accord écrit si les objectifs ont une incidence sur la rémunération ou les conditions essentielles du contrat. L'employeur doit veiller à ce que les objectifs restent réalistes, atteignables et adaptés à la fonction du salarié. En cas de désaccord, il est conseillé de privilégier la négociation et de documenter tous les échanges afin d'assurer la traçabilité et de prévenir tout litige ultérieur. Le respect de l'égalité de traitement entre salariés occupant des fonctions comparables doit également être garanti.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.121-1](#) (définition du contrat de travail)
 - Article [L.121-7](#) (modification du contrat de travail)
 - Article [L.251-1](#) (égalité de traitement)
 - Article [L.225-1](#) (protection contre les discriminations)
- Code civil luxembourgeois :
 - Article 1134 (exécution de bonne foi des conventions)
- Jurisprudence constante des juridictions du travail luxembourgeoises sur la modification des éléments essentiels du contrat de travail

La modification unilatérale d'objectifs contractuels ou ayant une incidence sur la rémunération expose l'employeur à un risque de contestation judiciaire et, le cas échéant, à la requalification de la modification en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il est impératif de recueillir l'accord écrit du salarié avant toute modification substantielle et de garantir la traçabilité des démarches.

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.