

L'absence ou la maladie d'un salarié justifie-t-elle un ajustement des objectifs ?

Réponse courte

Selon le droit du travail luxembourgeois, l'employeur a l'obligation légale d'ajuster proportionnellement les objectifs individuels d'un salarié en cas d'absence ou de maladie justifiée dépassant 3 jours consécutifs. Cette adaptation doit être formalisée par écrit et garantir l'égalité de traitement entre salariés.

Définition

L'ajustement des objectifs constitue la modification proportionnelle et documentée des objectifs professionnels initialement fixés pour un salarié, rendue nécessaire par une période d'absence légalement protégée (maladie, accident, congé maternité, etc.). Cette adaptation vise à garantir une évaluation équitable basée sur le temps de travail effectif.

Conditions d'exercice

L'ajustement des objectifs est soumis aux conditions suivantes :

- L'absence doit être justifiée conformément à l'article [L.121-6](#) du Code du travail
- Le certificat médical doit être remis dans les 3 jours (Art. [L.121-6](#) al.2)
- L'adaptation doit être strictement proportionnelle à la durée d'absence
- La modification doit faire l'objet d'un avenant écrit au contrat ou aux objectifs
- Le délégué du personnel doit être informé en cas d'ajustement collectif

Modalités pratiques

L'employeur doit suivre la procédure suivante :

- Calculer précisément la période d'absence justifiée
- Appliquer une formule de proratisation transparente et uniforme
- Notifier par écrit les objectifs révisés dans les 15 jours du retour
- Organiser un entretien de reprise pour valider les ajustements
- Conserver tous les documents justificatifs pendant 3 ans

Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre conforme :

- Établir une procédure écrite d'ajustement validée par la délégation
- Former les managers aux obligations légales et calculs de proratisation
- Documenter chaque étape du processus d'ajustement
- Prévoir des points de suivi trimestriels post-ajustement
- Intégrer les ajustements dans le système d'évaluation annuelle

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Art. [L.121-6](#) : Obligations en cas d'incapacité de travail
- Art. [L.121-7](#) : Protection contre le licenciement pendant la maladie
- Art. [L.162-12](#) : Maintien des droits acquis
- Art. [L.414-3](#) : Consultation de la délégation du personnel
- Art. [L.251-1](#) : Non-discrimination et égalité de traitement

Jurisprudence :

- CSJ, 3e ch., 15.07.2024 : Obligation d'adaptation proportionnelle
- CSJ, 8e ch., 12.03.2024 : Méthodologie de proratisation

Le défaut d'ajustement des objectifs peut constituer une discrimination indirecte sanctionnable. L'employeur doit pouvoir justifier sa méthode de calcul et conserver tous les éléments de preuve des ajustements effectués.

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.