

Comment adapter les objectifs professionnels dans le cadre du travail hybride au Luxembourg ?

Réponse courte

L'adaptation des objectifs professionnels en contexte hybride requiert une modification formelle du contrat de travail selon l'article [L.121-7](#) du Code du travail luxembourgeois. Les objectifs doivent être **mesurables, équitables et adaptés** à l'alternance télétravail/présentiel, avec l'accord explicite du salarié et dans le respect des seuils légaux de télétravail (maximum 50% du temps de travail annuel).

Définition

L'adaptation des objectifs professionnels en contexte hybride constitue un processus encadré par les articles [L.121-7](#) et [L.162-12](#) du Code du travail luxembourgeois. Elle désigne la redéfinition formelle des critères d'évaluation de la performance pour les salariés alternant entre télétravail et présence sur site, conformément à la Convention sur le télétravail du 20 octobre 2020.

Conditions d'exercice

- **Accord écrit obligatoire** sous forme d'avenant au contrat de travail (Art. [L.121-4](#))
- Consultation préalable de la délégation du personnel pour toute modification collective (Art. [L.414-3](#))
- Respect du plafond légal de télétravail (maximum 50% du temps de travail annuel)
- Information écrite à l'[ITM](#) pour tout dispositif de surveillance (Art. [L.261-1](#))
- Mise en place d'un système de traçabilité des échanges et décisions

Les modifications ne peuvent être imposées unilatéralement et doivent respecter un préavis légal de 30 jours.

Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place :

- Un document écrit détaillant les nouveaux objectifs et indicateurs de performance
- Un système de suivi conforme au RGPD pour l'évaluation à distance
- Des entretiens d'évaluation réguliers (minimum semestriels)
- Un dispositif de formation aux outils numériques utilisés
- Une procédure de révision des objectifs en cas de difficulté

La modification doit être notifiée par lettre recommandée ou remise en main propre contre signature.

Pratiques et recommandations

- Établir des critères d'évaluation basés sur les résultats plutôt que sur le présentisme
- Garantir l'égalité de traitement entre télétravailleurs et non-télétravailleurs
- Prévoir des indicateurs spécifiques au travail hybride
- Mettre en place un accompagnement managérial renforcé
- Documenter systématiquement les échanges relatifs aux objectifs

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Art. [L.121-7](#) : Modification du contrat de travail
- Art. [L.162-12](#) : Égalité de traitement
- Art. [L.261-1](#) : Protection des données des salariés
- Art. [L.312-1](#) à [L.312-8](#) : Sécurité et santé au travail
- Art. [L.414-3](#) : Consultation du personnel
- Art. [L.414-9](#) : Attributions de la délégation

Textes complémentaires :

- Convention du 20 octobre 2020 relative au télétravail
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)
- Conventions collectives sectorielles applicables

Attention : Le non-respect des procédures de modification des objectifs peut entraîner la nullité des changements et exposer l'employeur à des sanctions administratives de l'ITM (Art. [L.614-13](#)). La charge de la preuve du respect des obligations incombe à l'employeur.

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.