Le contrat de travail d'un salarié d'ASBL peut-il contenir des objectifs chiffrés ?

Réponse courte

Le contrat d'un salarié d'ASBL peut contenir des objectifs chiffrés, à condition qu'ils soient **réalistes, atteignables et clairement définis**. L'art. L.121-4 n'interdit pas ces clauses, mais elles doivent être acceptées par le salarié lors de la signature du contrat ou d'un avenant. Les critères d'évaluation doivent être communiqués avant le début de la période de référence et faire l'objet d'un suivi intermédiaire.

L'ASBL doit fournir les **moyens nécessaires** pour atteindre les objectifs et adapter les indicateurs au secteur associatif, en combinant résultats quantitatifs et qualitatifs liés à l'impact social. La non-atteinte **ne constitue pas en soi un motif de licenciement** si les conditions de réalisation n'étaient pas réunies (art. L.124-11). La clause ne peut pas être modifiée **unilatéralement** par l'employeur en cours de période. Chaque évaluation doit être documentée par écrit.

Définition

La clause d'objectifs chiffrés est une stipulation contractuelle fixant des résultats mesurables que le **salarié** s'engage à atteindre sur une période déterminée. Dans le contexte d'une **ASBL**, ces objectifs peuvent porter sur le nombre de bénéficiaires accompagnés, le taux de réalisation des projets ou d'autres indicateurs adaptés à l'activité associative.

Questions fréquentes

Comment adapter les objectifs au secteur associatif ?

Combiner des indicateurs quantitatifs avec des indicateurs qualitatifs reflétant l'impact social de l'activité de l'ASBL. Privilégier le nombre de bénéficiaires accompagnés, le taux de réalisation des projets ou des indicateurs adaptés à la mission associative non lucrative.

Comment documenter le suivi des objectifs en ASBL ?

Fixation lors de l'entretien annuel, communication écrite des objectifs avec fiche signée, suivi intermédiaire semestriel, évaluation finale annuelle, ajustement si changement de circonstances et archivage continu des évaluations pour démontrer la traçabilité du processus en cas de contentieux.

L'employeur peut-il modifier unilatéralement les objectifs ?

Non, la clause d'objectifs ne peut pas être modifiée unilatéralement par l'employeur en cours de période. Toute modification nécessite l'accord du salarié, formalisé par un avenant écrit, particulièrement si elle modifie les conditions essentielles du contrat de travail.

La non-atteinte des objectifs justifie-t-elle un licenciement ?

Non, la non-atteinte ne constitue pas en soi un motif de licenciement si les conditions de réalisation n'étaient pas réunies (article L.124-11). Le tribunal du travail apprécie le caractère raisonnable des objectifs et les moyens fournis par l'employeur pour les atteindre.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Le contrat d'un salarié d'ASBL peut-il contenir des objectifs chiffrés ?

Oui, à condition que les objectifs soient réalistes, atteignables et clairement définis. L'article L.121-4 n'interdit pas ces clauses, mais elles doivent être acceptées par le salarié lors de la signature du contrat ou d'un avenant signé.

Quels critères pour valider une clause d'objectifs en ASBL ?

Réalisme (objectifs atteignables avec les moyens fournis), clarté (formulation précise et mesurable), acceptation écrite du salarié, fourniture des ressources nécessaires, possibilité d'ajustement en cours de période et non-discrimination entre salariés occupant des postes équivalents.

Conditions d’exercice

La validité des clauses d'objectifs est soumise à des conditions strictes.

Critère	Exigence
Réalisme	Objectifs atteignables compte tenu des moyens fournis
Clarté	Formulation précise et mesurable
Acceptation	Signature du salarié sur le contrat ou l'avenant
Moyens	L'employeur fournit les ressources nécessaires
Révision	Possibilité d'ajustement en cours de période
Non-discrimination	Objectifs comparables pour des postes équivalents

Modalités pratiques

La gestion des objectifs chiffrés implique un suivi régulier.

Étape	Action	Fréquence
Fixation des objectifs	Définition lors de l'entretien annuel	Annuelle
Communication écrite	Remise de la fiche d'objectifs signée	Au début de la période
Suivi intermédiaire	Point d'avancement avec le salarié	Semestrielle
Évaluation finale	Mesure de l'atteinte des objectifs	Annuelle
Ajustement	Révision si changement de circonstances	Si nécessaire
Documentation	Archivage des évaluations	Continue

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Adapter les objectifs chiffrés à la réalité du secteur associatif, en combinant des indicateurs quantitatifs avec des indicateurs qualitatifs reflétant l'impact social de l'activité de l'ASBL.

Associer le salarié à la définition de ses objectifs lors de l'entretien annuel, afin de favoriser l'adhésion et de garantir le réalisme des résultats attendus.

Documenter par écrit les moyens mis à disposition du salarié pour atteindre ses objectifs, afin de pouvoir démontrer que les conditions de réalisation étaient réunies en cas de contestation. La prime à la performance peut être indexée sur l'atteinte des objectifs contractuels. Le quota de formation obligatoire permet de fournir au salarié les moyens de progresser.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4 Code du travail	Contenu du contrat de travail
Art. L.124-11 Code du travail	Protection contre le licenciement abusif
Art. L.121-6 Code du travail	Information du salarié
Loi du 7 août 2023	Régime juridique des ASBL

Le non-atteinte des objectifs ne constitue pas en soi un motif de licenciement si l'employeur n'a pas fourni les moyens nécessaires ou si les objectifs étaient irréalistes. Le tribunal du travail apprécie le caractère raisonnable des objectifs au regard des circonstances. La clause d'objectifs ne peut pas être modifiée unilatéralement par l'employeur en cours de période.

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.