

Une ASBL peut-elle fixer des objectifs individuels sans entretien préalable ?

Réponse courte

Non, la fixation d'objectifs individuels requiert obligatoirement un entretien préalable, conformément à l'article [L.121-6-1](#) du Code du travail luxembourgeois. Cette obligation s'applique à tout employeur, y compris les ASBL, sans distinction de taille ou de statut juridique.

Définition

Les objectifs individuels sont des indicateurs de performance professionnelle, quantitatifs ou qualitatifs, fixés par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction (Art. [L.121-7](#)). Ils doivent être **spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes** et **temporellement définis** (méthode SMART).

Conditions d'exercice

La fixation d'objectifs individuels est encadrée par des conditions légales strictes :

- Organisation obligatoire d'un entretien préalable documenté (Art. [L.121-6-1](#))
- Respect du principe de non-discrimination (Art. [L.241-1](#))
- Conformité avec les fonctions définies au contrat de travail (Art. [L.121-4](#))
- Adéquation avec les moyens mis à disposition du salarié
- Information et consultation préalable de la délégation du personnel (Art. [L.414-3](#))
- Respect des conventions collectives applicables (Art. [L.162-12](#))

Modalités pratiques

L'entretien de fixation d'objectifs doit respecter la procédure suivante :

- Convocation écrite minimum 15 jours ouvrables avant l'entretien (Art. [L.121-6-1](#))
- Information sur le droit d'être assisté par un délégué du personnel
- Tenue d'un entretien individuel d'une durée minimale de 30 minutes
- Rédaction d'un compte-rendu détaillé selon le modèle réglementaire
- Double signature (employeur et salarié) du compte-rendu
- Conservation dans le dossier personnel pendant 5 ans

Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre conforme, il est conseillé de :

- Utiliser les formulaires types fournis par l'ITM
- Établir un calendrier annuel des entretiens
- Former les managers aux techniques d'entretien
- Mettre en place un système de suivi transparent
- Prévoir des points d'étape trimestriels documentés

Cadre juridique

Articles du Code du travail luxembourgeois :

- Art. L.121-6-1 : Obligation et modalités de l'entretien préalable
- Art. L.121-4 : Contenu du contrat de travail
- Art. L.121-7 : Pouvoir de direction de l'employeur
- Art. L.241-1 : Non-discrimination
- Art. L.414-3 : Consultation du personnel
- Art. L.162-12 : Conventions collectives

Le non-respect de la procédure d'entretien préalable entraîne la **nullité des objectifs fixés** et expose l'employeur à une amende administrative de 10.000 euros par infraction (Art. L.121-6-2). La délégation du personnel peut saisir l'ITM en cas de manquement.

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.