

Quels critères peuvent être légalement utilisés pour décider d'une promotion ?

Réponse courte

Les critères de promotion doivent être **objectifs, pertinents et liés à l'aptitude professionnelle** du salarié : compétences démontrées, expérience, ancienneté (non exclusive), résultats mesurables, qualifications en lien avec le poste, capacités d'encadrement et de gestion. Tout critère doit pouvoir être justifié devant le tribunal du travail par des éléments factuels documentés.

Sont strictement **interdits** les critères liés au sexe, à l'état familial, à la grossesse, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, à la religion, à la nationalité ou à l'appartenance syndicale (articles **L.241-1** et **L.251-1**). En cas de litige, l'**inversion de la charge de la preuve** (**L.243-1**) impose à l'employeur de prouver l'objectivité des critères, conformément aux règles d'égalité salariale et charge de la preuve en discrimination. Les sanctions atteignent **25 000 €** d'amende administrative et des dommages-intérêts.

Définition

La **promotion** désigne l'élévation d'un salarié à un poste comportant des responsabilités, un statut hiérarchique ou une rémunération supérieurs. Lorsqu'elle modifie une **clause essentielle** du contrat (fonction, rémunération, classification), elle exige un avenant écrit.

Le **principe d'égalité de traitement** (articles **L.241-2** et **L.251-2**) inclut explicitement la promotion dans son champ d'application : aucune différence de traitement ne peut être fondée sur un motif prohibé, sauf exception strictement justifiée.

Questions fréquentes

Combien de temps faut-il conserver les dossiers de promotion ?

Les dossiers de promotion (candidatures, évaluations, motivations, décisions) doivent être conservés pendant au moins 5 ans pour résister à une action contentieuse. Cette traçabilité écrite constitue la première ligne de défense en cas d'inversion de la charge de la preuve.

Comment fonctionne la charge de la preuve en cas de contestation d'une promotion ?

L'inversion de la charge de la preuve prévue à l'article **L.243-1** impose à l'employeur de prouver l'objectivité des critères dès que le salarié présente des indices de discrimination. À défaut, la décision peut être annulée et des dommages-intérêts prononcés.

La délégation du personnel intervient-elle dans les critères de promotion ?

Oui, dans les entreprises d'au moins 150 salariés, les critères généraux de promotion sont soumis à co-décision de la délégation du personnel selon l'article **L.414-9** point 3. Les décisions individuelles restent toutefois de la compétence de l'employeur.

Quelles sanctions encourt l'employeur pour discrimination en matière de promotion ?

L'employeur risque une amende administrative atteignant 25 000 euros au titre de l'article **L.243-4**, doublée en cas de récidive, outre des dommages-intérêts au salarié évincé. La promotion peut être annulée et accordée rétroactivement avec rappel de salaire.

Quels critères peuvent être légalement utilisés pour décider d'une promotion au Luxembourg ?

Les critères de promotion doivent être objectifs, pertinents et liés à l'aptitude professionnelle : compétences démontrées, expérience, ancienneté non exclusive, résultats mesurables, qualifications en lien avec le poste. Tout critère doit pouvoir être justifié par des éléments factuels documentés devant le tribunal du travail.

Quels critères sont interdits pour une décision de promotion ?

Sont strictement interdits les critères liés au sexe, à l'état familial, à la grossesse, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, à la religion, à la nationalité ou à l'appartenance syndicale, conformément aux articles L.241-1 et L.251-1 du Code du travail luxembourgeois.

Une promotion modifie-t-elle obligatoirement le contrat de travail ?

Si la promotion modifie une clause essentielle (fonction, rémunération, classification), un avenant écrit est obligatoire. Une promotion symbolique sans modification substantielle peut résulter du pouvoir de direction de l'employeur, mais une notification écrite reste recommandée pour la traçabilité.

Conditions d'exercice

L'employeur dispose d'un pouvoir d'organisation pour fixer les critères de promotion, mais l'absence de critères écrits préalables ou leur application non uniforme est presque toujours qualifiée d'indice de discrimination par le tribunal du travail.

Condition	Exigence
Objectivité	Critères évaluables et vérifiables, exclusifs de toute appréciation subjective non documentée
Pertinence	Lien direct avec les exigences du poste à pourvoir
Formalisation préalable	Critères écrits communiqués à l'ensemble des salariés (intranet, charte, règlement interne)
Pondération définie	En cas de pluralité de candidats, hiérarchisation préétablie et documentée
Application uniforme	Tous les candidats évalués selon les mêmes critères, sans exception
Non-discrimination	Exclusion des motifs prohibés (L.241-1 , L.251-1) et des effets indirectement défavorables

Modalités pratiques

L'inversion de la charge de la preuve ([L.243-1](#)) impose à l'employeur de pouvoir reconstituer en justice la chronologie complète et les motifs objectifs de la décision : la traçabilité écrite est la première ligne de défense.

Démarche	Précision
Grille de critères écrite	Document signé par la direction, communiqué et accessible à tous les salariés
Entretiens d'évaluation documentés	Comptes rendus réguliers servant de base aux décisions de promotion
Information de la délégation	Critères généraux soumis à co-décision (<u>L.414-9</u> , point 3) si ? 150 salariés
Avenant au contrat	Obligatoire si la promotion modifie fonction, rémunération ou classification
Notification écrite	Date d'effet, nouvelles fonctions, nouvelle rémunération, classification
Motivation des refus	Lettre écrite indiquant les critères ayant prévalu, communiquée au salarié non retenu
Conservation des dossiers	Trace des évaluations, candidatures, décisions sur 5 ans minimum

Pratiques et recommandations

Formaliser une grille de critères chiffrés ou pondérés avant tout processus de promotion, signée par la direction et accessible à tous.

Documenter chaque entretien d'évaluation avec un compte rendu écrit, signé par le salarié et son responsable hiérarchique.

Anticiper la contestation possible en motivant chaque refus de promotion par un courrier précisant les critères retenus.

Informier la délégation du personnel sur les critères généraux de promotion dans les entreprises ? 150 salariés (co-décision L.414-9), avec communication transparente des décisions individuelles aux salariés.

Vérifier régulièrement l'absence d'effet indirectement défavorable des critères vis-à-vis des salariés à temps partiel, en congé parental ou en situation de handicap.

Conserver l'ensemble du dossier (candidatures, évaluations, décisions, motivations) pendant au moins 5 ans pour résister à une action contentieuse.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.241-1</u> du Code du travail	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe, état matrimonial, familial
Art. <u>L.241-2</u>	Champ d'application incluant explicitement la promotion
Art. <u>L.243-1</u>	Inversion de la charge de la preuve devant le tribunal du travail
Art. <u>L.243-4</u>	Sanctions de 251 € à 25 000 € pour discrimination caractérisée
Art. <u>L.251-1</u>	Interdiction des discriminations fondées sur la religion, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la nationalité, la race
Art. <u>L.414-9</u> du Code du travail	Co-décision de la délégation sur les critères généraux de promotion
Loi modifiée du 13 mai 2008	Égalité de traitement entre hommes et femmes

L'absence de critères objectifs documentés ou la non-motivation d'un refus constitue un indice de discrimination devant le tribunal du travail, déclenchant l'inversion de la charge de la preuve (L.243-1). L'employeur doit alors prouver positivement l'absence de discrimination, faute de quoi la décision est annulée et des dommages-intérêts prononcés.

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.