

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

Réponse courte

Les critères légalement utilisables pour décider d'une promotion au Luxembourg sont ceux qui sont **objectifs, pertinents et liés à l'aptitude professionnelle ou à l'expérience du salarié**. Il s'agit notamment des compétences professionnelles démontrées, de l'expérience et de l'ancienneté (si elles ne sont pas appliquées de façon exclusive ou discriminatoire), des résultats individuels et collectifs mesurés de façon transparente, des qualifications ou diplômes en lien direct avec le poste, ainsi que de la capacité d'adaptation, d'encadrement ou de gestion requise pour la nouvelle fonction.

Les critères doivent respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination, excluant toute considération liée à l'origine, au sexe, à l'âge, à l'orientation sexuelle, à la religion, aux opinions politiques, à l'appartenance syndicale ou au handicap. Ils doivent être formalisés, communiqués à l'ensemble des salariés et appliqués uniformément à tous les candidats à la promotion.

Définition

La promotion désigne l'élévation d'un salarié à un poste supérieur, impliquant généralement une augmentation de responsabilités, de statut hiérarchique ou de rémunération. Elle constitue une modification substantielle des conditions de travail, pouvant résulter d'une décision unilatérale de l'employeur ou d'un accord avec le salarié. La promotion ne doit pas être confondue avec la simple évolution salariale ou l'attribution de nouvelles tâches sans changement de fonction.

Conditions d'exercice

L'employeur dispose d'un pouvoir d'organisation lui permettant de fixer les critères de promotion, sous réserve du respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination énoncés par le Code du travail luxembourgeois. Les critères doivent être objectifs, pertinents et liés à l'aptitude professionnelle ou à l'expérience du salarié. Toute décision de promotion fondée sur des motifs étrangers à la relation de travail, tels que l'origine, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion, les opinions politiques, l'appartenance syndicale ou le handicap, est prohibée.

Modalités pratiques

Les critères légalement utilisables pour décider d'une promotion incluent notamment :

- Les compétences professionnelles acquises et démontrées dans le poste actuel ;
- L'expérience et l'ancienneté dans l'entreprise, à condition qu'elles soient appliquées de manière non exclusive et non discriminatoire ;
- Les résultats individuels et collectifs, mesurés selon des indicateurs transparents et vérifiables ;
- Les qualifications, diplômes ou certifications en lien direct avec le poste à pourvoir ;
- La capacité d'adaptation, d'encadrement ou de gestion, si ces qualités sont requises pour la nouvelle fonction.

L'employeur doit veiller à ce que les critères retenus soient formalisés, communiqués aux salariés et appliqués uniformément à tous les candidats potentiels à la promotion. Toute procédure interne doit garantir la transparence et la traçabilité des décisions.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'établir une grille de critères objectifs et de la porter à la connaissance de l'ensemble du personnel. La tenue d'entretiens d'évaluation réguliers, la formalisation des décisions par écrit et la motivation des refus de promotion contribuent à limiter les risques de contestation. En cas de pluralité de candidats, la pondération des critères doit être préalablement définie et documentée. L'employeur doit également s'assurer que les critères ne produisent pas d'effets indirectement discriminatoires, notamment à l'égard des salariés à temps partiel, en congé parental ou en situation de handicap.

Cadre juridique

Les critères de promotion sont encadrés par les articles [L.241-1](#) à [L.241-8](#) du Code du travail relatifs à l'égalité de traitement et à la non-discrimination en matière d'emploi et de travail. La jurisprudence luxembourgeoise impose à l'employeur de justifier toute différence de traitement par des éléments objectifs et vérifiables. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des actions en nullité de la décision, à des dommages et intérêts, voire à des sanctions administratives. Les conventions collectives ou accords d'entreprise peuvent prévoir des critères supplémentaires, sous réserve de leur conformité à la loi.

L'absence de critères objectifs ou la non-motivation d'un refus de promotion peut constituer un indice de discrimination, susceptible d'inverser la charge de la preuve devant les juridictions luxembourgeoises.

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.