

L'employeur peut-il rétrograder un salarié après une promotion si les résultats ne suivent pas ?

Réponse courte

La rétrogradation après une promotion est juridiquement une **modification défavorable** d'une clause essentielle (L.121-7) qui exige l'**accord exprès** du salarié. Sans accord, l'employeur ne peut imposer la rétrogradation : il doit choisir entre le maintien dans le poste promu ou le licenciement pour motif personnel (L.124-2 et suivants), avec respect strict de la procédure et motivation par cause réelle et sérieuse.

L'insuffisance professionnelle alléguée doit reposer sur des **éléments objectifs** (objectifs non atteints documentés, conséquences d'une évaluation annuelle négative documentée, manquements caractérisés) et avoir donné lieu à un accompagnement préalable. La rétrogradation déguisée en sanction disciplinaire est interdite par la jurisprudence et ouvre droit à des dommages-intérêts devant le **tribunal du travail**. Le licenciement non motivé est qualifié d'abusif et expose à indemnisation.

Définition

La **rétrogradation** est le remplacement d'un salarié dans un poste hiérarchiquement inférieur avec diminution des responsabilités et/ou de la rémunération. Elle constitue une modification défavorable d'une clause essentielle au sens de L.121-7.

L'**accord du salarié** est requis : à défaut, l'employeur peut résilier le contrat (L.124-2) ou maintenir le poste actuel, sans pouvoir imposer le retour aux fonctions antérieures.

Questions fréquentes

Comment formaliser une rétrogradation acceptée ?

La rétrogradation acceptée doit faire l'objet d'un avenant signé avant prise d'effet, précisant la nouvelle fonction, la rémunération et la date d'effet. Un délai de réflexion raisonnable doit être laissé au salarié, après un entretien préalable formalisé.

L'employeur peut-il rétrograder un salarié après une promotion si les résultats ne suivent pas ?

La rétrogradation constitue une modification défavorable d'une clause essentielle au sens de l'article L.121-7 et exige l'accord exprès du salarié. Sans accord, l'employeur ne peut imposer la rétrogradation et doit choisir entre maintien dans le poste ou licenciement motivé.

La rétrogradation peut-elle être utilisée comme sanction disciplinaire ?

Non, la rétrogradation déguisée en sanction disciplinaire est expressément prohibée par la jurisprudence luxembourgeoise et ouvre droit à des dommages-intérêts devant le tribunal du travail. Le licenciement déguisé en rétrogradation est qualifié d'abusif et expose à indemnisation.

Que se passe-t-il si le salarié refuse la rétrogradation proposée ?

À défaut d'accord, l'employeur n'a que deux options : maintenir le poste actuel ou engager une procédure de licenciement pour motif personnel selon les articles L.124-2 à L.124-6, avec respect strict de la procédure et motivation par cause réelle et sérieuse.

Quelles preuves d'insuffisance sont requises pour envisager une rétrogradation ?

L'insuffisance professionnelle alléguée doit reposer sur des éléments objectifs : objectifs non atteints documentés, évaluations négatives signées, manquements caractérisés. Un accompagnement préalable (formation, mentorat, suivi rapproché) doit avoir été proposé avant d'envisager la rétrogradation.

Quelles sanctions si la rétrogradation cache un motif discriminatoire ?

Si la rétrogradation masque un motif discriminatoire (sexe, âge, syndicat), les sanctions de l'article L.243-4 atteignent 25 000 euros. Le licenciement de représailles est nul de plein droit selon l'article L.243-2, avec possibilité de réintégration.

Conditions d'exercice

L'employeur ne peut imposer une rétrogradation : seul l'accord exprès du salarié, formalisé par avenant signé, permet ce changement défavorable du contrat.

Condition	Exigence
Motif réel et sérieux	Insuffisance professionnelle objective et documentée
Éléments objectifs	Objectifs non atteints, évaluations négatives, manquements identifiés
Accompagnement préalable	Formation, suivi, période d'évaluation suffisante
Accord écrit du salarié	Avenant signé avant prise d'effet (L.121-7)
Notification écrite	Lettre exposant les motifs et la nouvelle situation contractuelle
Absence de sanction disciplinaire	Rétrogradation jamais utilisée comme sanction déguisée

Modalités pratiques

À défaut d'accord du salarié, l'employeur n'a que deux options : maintenir le poste actuel ou engager une procédure de licenciement pour motif personnel avec respect strict de [L.124-2](#) et suivants.

Démarche	Précision
Documentation des insuffisances	Comptes rendus d'évaluation, objectifs non atteints, manquements
Période d'évaluation	Durée raisonnable avec objectifs mesurables et accompagnement
Information écrite préalable	Lettre exposant les difficultés et envisageant la rétrogradation
Entretien avec le salarié	Discussion des constats et des options envisageables
Proposition d'avenant	Document précisant nouvelle fonction, rémunération, date d'effet
Recueil du consentement	Signature avant prise d'effet, avec délai de réflexion
Alternative en cas de refus	Maintien du poste ou licenciement motivé (L.124-2 à L.124-6)

Pratiques et recommandations

Formaliser la promotion initiale par un avenant détaillé incluant fonction et classification avec des objectifs mesurables et une éventuelle période probatoire écrite.

Documenter systématiquement les évaluations et les objectifs non atteints pendant toute la période concernée.

Anticiper la mise en place d'un accompagnement (formation, mentorat, suivi rapproché) avant d'envisager la rétrogradation.

Proposer la rétrogradation par écrit en exposant clairement les motifs et la nouvelle situation contractuelle.

Vérifier que la rétrogradation n'est pas utilisée comme sanction disciplinaire déguisée, expressément prohibée par la jurisprudence.

Conserver l'ensemble des évaluations, courriers et avenants pendant la durée du contrat et cinq ans après son terme.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-3</u> du Code du travail	Forme écrite du contrat et des avenants
Art. <u>L.121-4</u>	Pouvoir de direction de l'employeur
Art. <u>L.121-7</u>	Modification d'une clause essentielle en défaveur du salarié
Art. <u>L.124-2</u> à <u>L.124-6</u>	Procédure de licenciement avec préavis
Art. <u>L.124-10</u>	Licenciement avec effet immédiat pour motif grave
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
Art. <u>L.243-4</u>	Sanctions de 251 € à 25 000 € pour discrimination
Art. <u>L.251-1</u>	Interdiction des discriminations (religion, handicap, âge, orientation)

La rétrogradation imposée sans accord exprès du salarié est nulle et ouvre droit à dommages-intérêts ou à résiliation judiciaire aux torts de l'employeur. Si elle masque un motif discriminatoire (sexe, âge, syndicat), les sanctions de L.243-4 (jusqu'à 25 000 €) s'ajoutent et le licenciement de représailles est nul (L.243-2).

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.