

Peut-on rétrograder un salarié après une promotion si les résultats ne suivent pas ?

Réponse courte

La rétrogradation après une promotion est possible uniquement avec l'accord explicite du salarié, sauf disposition contraire dans le contrat ou la convention collective. Elle doit être justifiée par des motifs réels et sérieux, objectivement constatés. Sans accord, l'employeur devra envisager un licenciement pour motif personnel en respectant la procédure légale prévue aux articles [L.124-2](#) et suivants du Code du travail luxembourgeois.

Définition

La rétrogradation constitue une **modification substantielle** du contrat de travail consistant à replacer un salarié dans un poste hiérarchiquement inférieur à celui qu'il occupait suite à une promotion. Elle peut s'accompagner d'une diminution de responsabilités et/ou de rémunération.

Conditions d'exercice

La rétrogradation requiert obligatoirement :

- Un **motif réel et sérieux** (insuffisance professionnelle documentée)
- Des **éléments objectifs** démontrant l'inadéquation aux nouvelles fonctions
- L'**accord écrit du salarié** (article [L.121-7](#))
- Une **période d'évaluation suffisante**
- La mise en place préalable de **mesures d'accompagnement**
- Le respect du principe d'**égalité de traitement** (article [L.121-6](#))

Modalités pratiques

L'employeur doit suivre une procédure stricte :

- Documenter les insuffisances professionnelles
- Informer le salarié par écrit des motifs
- Proposer un avenant au contrat précisant les nouvelles conditions
- Obtenir l'accord formel du salarié
- Respecter un préavis raisonnable
- Maintenir la rémunération sauf accord contraire

Pratiques et recommandations

Pour sécuriser la procédure, il est conseillé de :

- Formaliser la promotion initiale par un avenant détaillé
- Définir des objectifs mesurables
- Mettre en place un accompagnement formatif
- Réaliser des évaluations régulières documentées
- Privilégier le dialogue et la recherche de solutions
- Conserver tous les échanges et documents relatifs à la situation

Cadre juridique

Articles du Code du travail luxembourgeois :

- [L.121-7](#) : Modification substantielle du contrat
- [L.121-6](#) : Égalité de traitement
- [L.124-2](#) à [L.124-6](#) : Procédure de licenciement
- [L.124-7](#) : Motivation du licenciement
- [L.125-1](#) : Procédure disciplinaire

La rétrogradation ne doit jamais être utilisée comme sanction disciplinaire déguisée. En cas de refus du salarié, l'employeur devra soit maintenir le poste actuel, soit procéder à un licenciement motivé dans le respect des dispositions légales.

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.