

# Le salarié peut-il exiger des explications écrites en cas de refus de promotion ?

## Réponse courte

Le salarié ne peut pas exiger d'explications écrites en cas de refus de promotion, sauf si une convention collective, un accord d'entreprise ou le contrat de travail le prévoit expressément. En l'absence de disposition particulière, l'employeur n'a aucune obligation légale de motiver par écrit sa décision.

Toutefois, le salarié peut demander des explications, mais l'employeur reste libre d'y répondre ou non. L'employeur doit cependant respecter le principe de non-discrimination et d'égalité de traitement, et être en mesure de justifier objectivement sa décision en cas de contestation.

## Définition

Le refus de promotion désigne la décision de l'employeur de ne pas accorder à un salarié un avancement de poste ou de grade, malgré une candidature ou une attente exprimée. Cette décision relève du pouvoir de direction de l'employeur, qui dispose d'une large autonomie dans l'organisation de la structure hiérarchique et la gestion des carrières au sein de l'entreprise. La promotion n'est pas un droit du salarié, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle expresse.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, aucun texte légal n'impose à l'employeur l'obligation de motiver par écrit le refus d'une promotion, sauf si une convention collective, un accord d'entreprise ou le contrat de travail le prévoit expressément. En l'absence de stipulation particulière, le salarié ne peut exiger de l'employeur la communication d'explications écrites relatives à la décision de refus. Toutefois, l'employeur doit respecter le principe de non-discrimination et d'égalité de traitement, notamment en matière d'accès à la promotion.

## Modalités pratiques

Si le salarié souhaite obtenir des explications sur le refus de sa promotion, il peut en faire la demande à l'employeur, de préférence par écrit pour des raisons de traçabilité. L'employeur reste libre d'y répondre ou non, sauf engagement contractuel ou conventionnel contraire. En cas de suspicion de discrimination (fondée sur le sexe, l'âge, l'origine, etc.), le salarié peut solliciter des précisions et, en cas de refus persistant, saisir l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou engager une action devant les juridictions compétentes. L'employeur doit alors être en mesure de justifier objectivement sa décision, même si la motivation écrite n'est pas obligatoire.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de formaliser les critères de promotion et de les communiquer clairement aux salariés afin de limiter les contestations et de prévenir tout risque de contentieux. La rédaction d'une réponse écrite, même non obligatoire, peut contribuer à instaurer un climat de confiance et à démontrer la transparence des processus internes. En cas de refus, il est conseillé de conserver une trace des motifs ayant conduit à la décision, notamment pour pouvoir répondre à d'éventuelles demandes de l'ITM ou des juridictions. Les employeurs doivent veiller à ce que les refus de promotion ne reposent sur aucun motif discriminatoire, sous peine de sanctions civiles et pénales.

## Cadre juridique

Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit aucune obligation générale de motivation écrite du refus de promotion. L'article L.241-1 du Code du travail impose toutefois le respect du principe d'égalité de traitement et interdit toute discrimination directe ou indirecte en matière d'accès à l'emploi et à la promotion. La jurisprudence nationale confirme que l'employeur n'est pas tenu de motiver sa décision, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire, mais qu'il doit pouvoir justifier l'absence de discrimination en cas de contestation. Les conventions collectives ou accords d'entreprise peuvent prévoir des procédures spécifiques, incluant éventuellement l'obligation de motivation écrite.

En l'absence d'obligation légale, il est prudent pour l'employeur de documenter les motifs du refus de promotion afin de pouvoir démontrer, en cas de litige, que la décision repose sur des critères objectifs et non discriminatoires.

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.