

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

## Réponse courte

Aucune disposition légale n'impose à l'employeur de **motiver par écrit** le refus d'une promotion. Le salarié bénéficie uniquement d'un **droit à un examen non discriminatoire** de sa candidature, mais il n'existe pas de droit subjectif à la promotion. L'obligation de motivation écrite ne s'impose que si une convention collective, un règlement intérieur ou le contrat de travail le prévoit expressément.

Toutefois, en cas d'**indices de discrimination** présentés par le salarié (comparable promu, statistiques, traçabilité défaillante), l'employeur doit prouver l'objectivité de sa décision selon les règles de la charge de la preuve en discrimination salariale sous peine d'inversion devant le **tribunal du travail**. La conservation écrite des motifs constitue donc la seule défense efficace, indépendamment de toute communication formelle au salarié, sous peine d'amende de **25 000 €** (L.243-4).

## Définition

Le **refus de promotion** est la décision par laquelle l'employeur ne retient pas la candidature d'un salarié à un poste ouvert. Il relève du pouvoir de direction sous réserve du respect de l'égalité de traitement.

Le **droit à un examen non discriminatoire** garantit que la décision repose sur des critères objectifs étrangers à tout motif prohibé par les articles L.241-1 (sexe) ou L.251-1 (autres motifs).

## Questions fréquentes

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

Aucune disposition légale n'impose à l'employeur de motiver par écrit le refus d'une promotion au Luxembourg. Le salarié bénéficie uniquement d'un droit à un examen non discriminatoire, mais il n'existe pas de droit subjectif à la promotion.

### Le salarié peut-il saisir le Centre pour l'égalité de traitement ?

Oui, le salarié peut saisir le Centre pour l'égalité de traitement (CET) pour médiation, ou agir directement devant le tribunal du travail dans un délai de 3 ans à compter de la connaissance de la décision (prescription de droit commun).

### Pourquoi documenter les motifs même sans communication au salarié ?

La traçabilité interne reste impérative pour résister à une contestation pour discrimination. La conservation écrite des motifs constitue la seule défense efficace en cas d'inversion de la charge de la preuve, sous peine d'amende atteignant 25 000 euros selon l'article L.243-4.

### Quand l'employeur doit-il motiver un refus de promotion ?

L'obligation de motivation écrite ne s'impose que si une convention collective, un règlement intérieur ou le contrat de travail le prévoit expressément. À défaut, l'employeur conserve sa liberté de communication sur les motifs de sa décision.

### Que faire en cas d'indices de discrimination dans le refus de promotion ?

En cas d'indices sérieux (comparable promu, statistiques défavorables, traçabilité défaillante), l'employeur doit prouver l'objectivité de sa décision selon l'article L.243-1. L'inversion de la charge de la preuve joue devant le tribunal du travail luxembourgeois.

### Une réponse écrite au salarié est-elle recommandée ?

Oui, une réponse écrite formelle, même non obligatoire, désamorce souvent le contentieux et constitue une preuve d'absence de discrimination directement opposable au tribunal. Elle communique les critères objectifs ayant prévalu, sans identification nominative des autres candidats.

## Conditions d'exercice

L'absence d'obligation légale de motivation ne dispense pas l'employeur de pouvoir justifier objectivement sa décision : la traçabilité interne reste impérative pour résister à une contestation pour discrimination.

Condition	Exigence
Source d'obligation	Convention collective, règlement intérieur ou contrat individuel
Liberté de communication	Pas d'obligation légale générale de motivation écrite
Égalité de traitement	Application uniforme des critères (L.241-2, L.251-2)
Traçabilité interne	Documentation des motifs même si non communiqués au salarié
Indices de discrimination	Inversion charge preuve (L.243-1) si comparable promu
Recours possibles	Saisine du tribunal du travail dans les 3 ans, ou du CET

## Modalités pratiques

Une réponse écrite formelle, même non obligatoire, désamorce souvent le contentieux et constitue une preuve d'absence de discrimination directement opposable au tribunal.

Démarche	Précision
Demande écrite du salarié	Lettre motivée au service RH ou à l'employeur
Réponse écrite recommandée	Communication des critères objectifs ayant prévalu
Documentation interne	Conservation des grilles d'évaluation et motifs détaillés
Anonymisation des comparables	Référence au profil retenu sans identification nominative
Saisine du CET	Centre pour l'égalité de traitement pour médiation
Saisine du tribunal du travail	Action dans les 3 ans (prescription de droit commun)
Information de la délégation	Critères généraux soumis à co-décision (L.414-9, point 3) si ? 150 salariés

## Pratiques et recommandations

**Formaliser** des critères de promotion objectifs avant l'ouverture de toute procédure et les communiquer à l'ensemble du personnel.

**Documenter** systématiquement les motifs de chaque décision de refus dans une grille d'évaluation conservée au dossier.

**Anticiper** les contestations possibles pour non-promotion fondées sur la discrimination en répondant par écrit aux demandes d'explication, même en l'absence d'obligation légale.

**Vérifier** que les statistiques de promotion ne révèlent pas un effet indirectement défavorable sur certaines catégories.

**Inform**er les responsables hiérarchiques de l'interdiction de tout motif prohibé (sexe, âge, handicap, syndicat).

**Conserver** les évaluations, candidatures et motivations pendant cinq ans minimum pour résister à une action en discrimination.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Pouvoir de direction de l'employeur
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
Art. <u>L.241-2</u>	Champ d'application incluant 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 (religion, handicap, âge, orientation)
Art. <u>L.414-9, point 3</u>	Co-décision sur les critères généraux (? 150 salariés)
Loi du 28 novembre 2006	Égalité de traitement en matière d'emploi

Le refus non motivé est licite en droit luxembourgeois mais expose l'employeur à une présomption de discrimination en cas d'indices sérieux présentés par le salarié. La traçabilité écrite des motifs en interne reste la meilleure protection contre le risque contentieux.

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.