

# Une promesse verbale de promotion non tenue par l'employeur peut-elle être contestée ?

## Réponse courte

Une **promesse verbale de promotion** peut produire des effets juridiques si elle est **suffisamment précise** (poste, date, rémunération) et **corroborée** par des éléments de preuve : courriels, témoignages, comptes rendus d'entretien. Le salarié peut saisir le **tribunal du travail** sur le fondement de la **bonne foi contractuelle** (art. 1134 du Code civil) et obtenir des **dommages-intérêts** si le préjudice est démontré.

À défaut de preuve tangible, la promesse verbale reste d'une valeur juridique fragile : la pratique luxembourgeoise privilégie la **forme écrite** (L.121-3) pour toute modification substantielle du contrat, au même titre que l'avenant écrit obligatoire en cas de promotion modifiant une clause essentielle. L'employeur peut écarter la contestation s'il prouve que la promesse était **conditionnelle** ou que les conditions de réalisation n'ont pas été remplies. La meilleure stratégie pour les deux parties reste la formalisation écrite, même sommaire.

## Définition

La **promesse de promotion** est l'engagement unilatéral de l'employeur d'élever le salarié à un poste supérieur. Elle peut être expresse ou tacite, écrite ou verbale. Sa portée juridique dépend de sa précision et de la possibilité de la prouver.

La **bonne foi contractuelle** (art. 1134 du Code civil) impose à l'employeur d'exécuter ses engagements même verbaux dès lors qu'ils sont précis et démontrés. La rupture sans motif objectif d'une promesse caractérisée peut engager la responsabilité contractuelle.

## Questions fréquentes

### Comment éviter le risque juridique des promesses verbales ?

L'employeur doit bannir les promesses verbales et acter toute évolution par écrit, même brièvement. Distinguer les pistes d'évolution évoquées (sans engagement) de l'engagement formel (avec date et conditions précises) reste essentiel pour sécuriser la relation contractuelle.

### Quand une promesse verbale n'est-elle pas opposable ?

Une promesse vague ou subordonnée à un événement non advenu reste sans effet contraignant. L'employeur peut écarter la contestation s'il prouve que la promesse était conditionnelle ou que les conditions de réalisation n'ont pas été remplies par le salarié.

### Quel préjudice peut être indemnisé en cas de promesse non tenue ?

L'évaluation du préjudice porte sur le différentiel de rémunération, la perte de chance et l'atteinte à la confiance. Le tribunal du travail peut prononcer des dommages-intérêts sur le fondement de la responsabilité contractuelle prévue à l'article 1147 du Code civil.

### Quels éléments de preuve permettent d'établir une promesse verbale ?

Les preuves recevables comprennent les courriels, témoignages concordants, comptes rendus d'entretien et déclarations devant la délégation. La pluralité de témoignages ou un échange de courriels postérieur évoquant la promesse renforce considérablement la position du salarié devant le tribunal.

### Quels éléments rendent une promesse verbale juridiquement sérieuse ?

La promesse doit être précise (poste, date d'effet, rémunération identifiés), émise par un détenteur du pouvoir de promouvoir (direction, RH habilitée) et caractériser une confiance légitime du salarié (refus d'opportunité externe, formation engagée en conséquence).

### Une promesse verbale de promotion non tenue par l'employeur peut-elle être contestée ?

Oui, une promesse verbale peut produire des effets juridiques si elle est suffisamment précise (poste, date, rémunération) et corroborée par des éléments de preuve. Le salarié peut saisir le tribunal du travail luxembourgeois sur le fondement de la bonne foi contractuelle de l'article 1134 du Code civil.

## Conditions d'exercice

Une promesse verbale ne devient juridiquement opposable que si elle est précise, sérieuse et corroborée par des éléments tangibles ; une promesse vague ou subordonnée à un événement non avvenu reste sans effet contraignant.

Condition	Exigence
<b>Précision</b>	Poste, date d'effet et rémunération clairement identifiés
<b>Caractère sérieux</b>	Émise par un détenteur du pouvoir de promouvoir (direction, RH habilitée)
<b>Preuve</b>	Courriels, témoignages, comptes rendus d'entretien, déclarations devant la délégation
<b>Confiance légitime</b>	Acte de confiance du salarié (refus d'opportunité externe, formation engagée)
<b>Absence de condition non remplie</b>	La promesse n'était pas subordonnée à un événement non avvenu
<b>Délai de saisine</b>	Action introduite dans la prescription contractuelle

## Modalités pratiques

La preuve d'une promesse verbale repose souvent sur la pluralité de témoignages concordants ou un échange de courriels postérieur évoquant explicitement la promesse — l'absence totale de trace écrite affaiblit considérablement la position du salarié.

Démarche	Précision
<b>Cartographie des éléments de preuve</b>	Courriels, comptes rendus, déclarations témoins
<b>Demande écrite de confirmation</b>	Le salarié peut adresser un courrier reprenant la teneur de la promesse
<b>Mise en demeure</b>	Lettre recommandée invitant l'employeur à exécuter la promesse
<b>Saisine du tribunal du travail</b>	Compétence sur le fondement de la bonne foi contractuelle
<b>Évaluation du préjudice</b>	Différentiel de rémunération, perte de chance, atteinte à la confiance
<b>Conciliation préalable</b>	Possibilité de résoudre amiablement avec accord transactionnel
<b>Conservation</b>	Toute pièce écrite ou électronique pendant la procédure

## Pratiques et recommandations

**Bannir** systématiquement les promesses verbales de promotion : toute évolution doit être actée par écrit, même brièvement.

**Documenter** par compte rendu d'entretien tout échange portant sur l'évolution professionnelle du salarié.

**Distinguer** clairement les pistes d'évolution évoquées (sans engagement) de l'engagement formel (avec date et conditions précises).

**Confirmer** par courriel toute promesse formelle, en cohérence avec un accord écrit sur les objectifs documentés, pour fixer le contenu et la date opposable aux parties.

**Anticiper** la formalisation d'un avenant ou d'une lettre d'engagement dès que les conditions sont réunies, pour sécuriser la promesse.

**Conserver** la traçabilité des conditions assorties à toute promesse afin de pouvoir prouver, le cas échéant, qu'elles n'ont pas été remplies.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. 1134 du Code civil</b>	Force obligatoire des conventions et bonne foi
<b>Art. 1147 du Code civil</b>	Responsabilité contractuelle pour manquement
<b>Art. <u>L.121-3</u> du Code du travail</b>	Forme écrite recommandée pour les modifications substantielles
<b>Art. <u>L.121-4</u></b>	Pouvoir de direction et limites
<b>Tribunal du travail</b>	Juridiction compétente pour les contestations contractuelles
<b>Art. <u>L.241-1</u> et <u>L.251-1</u></b>	Interdiction des discriminations en matière de promotion

La preuve d'une promesse verbale est la principale difficulté. À défaut de pluralité de témoignages concordants ou de traces écrites, le tribunal écartera la prétention. La formalisation écrite, même par simple courriel, reste la meilleure protection pour le salarié comme pour l'employeur.

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.