

Un salarié peut-il demander un réexamen de sa situation en matière d'évolution professionnelle ?

Réponse courte

Aucun texte du Code du travail luxembourgeois ne consacre un **droit subjectif** à demander formellement le réexamen de sa situation professionnelle. Le salarié dispose en revanche du **droit à un examen non discriminatoire** de sa candidature à toute promotion ou évolution, sur le fondement des articles [L.241-2](#) et [L.251-2](#) (champ promotion).

L'employeur n'est donc tenu ni à un délai de réponse fixé par la loi, ni à un entretien obligatoire, sauf disposition d'une **convention collective** ou d'un règlement interne. En cas de refus discriminatoire, le salarié peut s'appuyer sur l'évaluation annuelle obligatoire ou facultative comme support documentaire, et l'inversion de la charge de la preuve ([L.243-1](#)) joue devant le tribunal, sanctions [L.243-4](#) (jusqu'à **25 000 €**).

Définition

Le **réexamen de situation professionnelle** désigne toute démarche, écrite ou orale, par laquelle un salarié sollicite une réévaluation de sa classification, sa rémunération ou ses perspectives d'évolution. Il ne constitue pas une procédure légale au Luxembourg, mais relève des bonnes pratiques RH ou des engagements conventionnels.

Le salarié bénéficie en revanche du **principe d'égalité de traitement** garanti par [L.241-2](#) (sexe) et [L.251-2](#) (autres motifs prohibés), qui interdit toute différence de traitement non justifiée par un critère objectif.

Questions fréquentes

Comment formaliser une demande de réexamen ?

Aucun formalisme légal n'est imposé, mais un écrit est recommandé pour la traçabilité, avec exposé des motifs et accusé de réception. L'examen doit donner lieu à un compte rendu écrit conservé dans le dossier individuel pendant au moins 5 ans.

Comment l'employeur peut-il sécuriser le traitement de ces demandes ?

L'employeur doit formaliser une procédure interne décrivant la forme de la demande, le délai de réponse et les voies de recours, intégrée à la charte RH. Chaque demande et décision doivent être documentées par écrit dans le dossier individuel du salarié.

L'employeur a-t-il un délai légal pour répondre à une demande de réexamen ?

Non, l'employeur n'est tenu ni à un délai de réponse fixé par la loi, ni à un entretien obligatoire, sauf disposition d'une convention collective ou d'un règlement interne. Un délai de 1 à 3 mois est admis par la pratique pour traiter ces demandes.

Le salarié risque-t-il des représailles pour une demande de réexamen ?

Non, l'article [L.243-2](#) du Code du travail protège le salarié contre toute mesure de rétorsion. L'employeur ne peut sanctionner ni licencier le salarié pour avoir exercé son droit à un examen non discriminatoire, sous peine de licenciement abusif voire nul.

Que faire si l'employeur refuse d'examiner la demande ?

Le refus discriminatoire ou non motivé d'examiner une demande peut constituer un indice de discrimination déclenchant l'inversion de la charge de la preuve selon l'article L.243-1. Le salarié peut saisir le tribunal du travail dans les 3 ans (prescription de droit commun).

Un salarié peut-il demander un réexamen de sa situation en matière d'évolution professionnelle ?

Aucun texte du Code du travail luxembourgeois ne consacre un droit subjectif à demander formellement un réexamen. Le salarié dispose en revanche du droit à un examen non discriminatoire de sa candidature à toute promotion ou évolution selon les articles L.241-2 et L.251-2.

Conditions d'exercice

Aucune condition légale ne s'impose au salarié pour formuler une demande de réexamen ; en revanche, l'employeur ne peut refuser cette demande pour un motif discriminatoire et doit appliquer des critères objectifs.

Condition	Exigence
Forme libre	Aucun formalisme légal ; écrit recommandé pour traçabilité
Absence de droit subjectif	Pas de droit à la promotion, seul le droit à un examen non discriminatoire
Périodicité	Aucune fréquence imposée par la loi, sauf convention collective
Non-représailles	<u>L.243-2</u> protège contre toute mesure de rétorsion
Critères objectifs	L'employeur doit appliquer des critères vérifiables aux décisions
Égalité de traitement	<u>L.241-2</u> et <u>L.251-2</u> incluent la promotion dans le champ d'application

Modalités pratiques

L'absence de procédure légale impose à l'employeur de fixer des règles internes claires pour traiter ces demandes ; la traçabilité écrite est la première ligne de défense en cas de contestation devant le tribunal du travail.

Démarche	Précision
Demande écrite du salarié	Recommandée, avec exposé des motifs et accusé de réception
Examen documenté	Compte rendu écrit conservé dans le dossier individuel
Réponse motivée	Lettre indiquant les critères retenus, signée par la direction
Délai raisonnable	Aucun délai légal, mais 1 à 3 mois admis par la pratique
Information délégation	Critères généraux soumis à co-décision (<u>L.414-9</u>) si ? 150 salariés
Conservation	Dossier conservé 5 ans pour résister à une action contentieuse

Pratiques et recommandations

Formaliser une procédure interne décrivant la forme de la demande, le délai de réponse et les voies de recours, intégrée à la charte RH.

Documenter chaque demande et chaque décision dans le dossier individuel du salarié, en précisant les critères objectifs retenus.

Motiver systématiquement par écrit tout refus ou maintien de la situation, en s'appuyant sur des éléments factuels (compétences, résultats, postes disponibles).

Vérifier que la décision n'est fondée sur aucun motif prohibé en s'appuyant sur les obligations légales d'égalité de traitement en promotion.

Informer la délégation du personnel des critères généraux d'évolution dans les entreprises ? 150 salariés (L.414-9, point 3).

Conserver l'ensemble des documents pendant au moins 5 ans pour résister à une action contentieuse devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.241-1</u> du Code du travail	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
Art. <u>L.241-2</u>	Champ d'application incluant explicitement la promotion
Art. <u>L.243-1</u>	Inversion de la charge de la preuve devant le tribunal du travail
Art. <u>L.243-2</u>	Protection contre les représailles
Art. <u>L.243-4</u>	Sanctions de 251 € à 25 000 € pour discrimination
Art. <u>L.251-1</u> et <u>L.251-2</u>	Discrimination fondée sur autres motifs (handicap, âge, etc.)
Art. <u>L.414-9</u> du Code du travail	Co-décision sur les critères généraux de promotion (? 150 salariés)

Aucun texte luxembourgeois ne consacre de droit subjectif au réexamen de la situation professionnelle, mais le refus discriminatoire ou non motivé d'examiner une demande peut constituer un indice de discrimination déclenchant l'inversion de la charge de la preuve (L.243-1). La traçabilité écrite des décisions et critères est la meilleure protection.

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.