

Quelles sont les limites juridiques à la liberté de l'employeur dans les choix de promotion ?

Réponse courte

L'employeur dispose d'un **pouvoir d'organisation** (L.121-4) pour décider des promotions, mais ce pouvoir est borné par le principe d'égalité de traitement entre tous les salariés (L.241-2 et L.251-2) et l'**interdiction des discriminations**. Les critères doivent être objectifs, pertinents et appliqués uniformément. Une modification de clause essentielle (fonction, salaire, lieu) requiert un **avenant écrit** (L.121-3, L.121-4).

L'inversion de la **charge de la preuve** (L.243-1) impose à l'employeur de justifier objectivement la décision dès que le salarié présente des indices de discrimination. Les sanctions atteignent **25 000 €** d'amende administrative (L.243-4) et des dommages-intérêts. Dans les entreprises de **150 salariés ou plus**, les critères généraux de promotion relèvent de la co-décision de la délégation sur les critères de promotion (L.414-9, point 3).

Définition

La **liberté de promotion** correspond au pouvoir reconnu à l'employeur de décider de l'élévation d'un salarié à un poste supérieur. Au Luxembourg, ce pouvoir relève du **pouvoir d'organisation** prévu à l'article **L.121-4**.

Aucun salarié ne dispose d'un **droit subjectif à la promotion** ; il dispose seulement du **droit à l'égalité de traitement** et à un examen non discriminatoire de sa candidature.

Questions fréquentes

Comment formaliser objectivement les décisions de promotion ?

L'employeur doit définir une grille de critères chiffrés ou pondérés signée par la direction, publier les postes ouverts en interne, documenter chaque entretien d'évaluation et motiver chaque refus par lettre précisant les critères retenus. La traçabilité est conservée 5 ans.

Le salarié dispose-t-il d'un droit subjectif à la promotion ?

Aucun salarié ne dispose d'un droit subjectif à la promotion ; il dispose seulement du droit à l'égalité de traitement et à un examen non discriminatoire de sa candidature. Le pouvoir de promotion s'exerce dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles.

Quand un avenant écrit est-il indispensable ?

Un avenant écrit est obligatoire dès lors qu'une modification de clause essentielle (fonction, salaire, lieu) est apportée au contrat (L.121-3, L.121-4). La signature préalable du salarié constitue un consentement libre et éclairé indispensable à la validité.

Quel rôle pour la délégation du personnel sur les critères ?

Dans les entreprises de 150 salariés ou plus, les critères généraux de promotion relèvent de la co-décision de la délégation (L.414-9, point 3). L'employeur doit soumettre les critères généraux pour décision conjointe avec la délégation du personnel.

Quelle conséquence de l'inversion de la charge de la preuve ?

L'inversion de la charge de la preuve (L.243-1) impose à l'employeur de justifier objectivement la décision dès que le salarié présente des indices de discrimination. À défaut, les sanctions atteignent 25 000 € d'amende administrative (L.243-4) auxquelles s'ajoutent des dommages-intérêts.

Quelles sont les limites juridiques à la liberté de l'employeur dans les choix de promotion ?

L'employeur dispose d'un pouvoir d'organisation (L.121-4) pour décider des promotions, borné par le principe d'égalité de traitement (L.241-2 et L.251-2) et l'interdiction des discriminations. Les critères doivent être objectifs, pertinents et appliqués uniformément à tous les candidats.

Conditions d'exercice

Le pouvoir de promotion s'exerce dans le cadre des dispositions légales, conventionnelles et contractuelles applicables. L'écart entre la liberté de l'employeur et l'égalité de traitement se mesure à la qualité des critères et de la traçabilité.

Condition	Exigence
Critères objectifs	Compétences, expérience, performance vérifiables
Pertinence	Lien direct avec les exigences du poste à pourvoir
Application uniforme	Mêmes critères pour tous les candidats comparables
Non-discrimination	Aucun motif prohibé (sexe, âge, handicap, etc.)
Co-décision DP	Critères généraux soumis à la délégation (L.414-9, point 3) si ? 150 salariés
Avenant si clause essentielle	Obligatoire si fonction, salaire, lieu modifiés (L.121-3, L.121-4)

Modalités pratiques

L'employeur formalise ses décisions par une procédure documentée : grille de critères, entretiens, décision motivée, notification écrite. Le tribunal du travail apprécie la solidité de la traçabilité.

Démarche	Précision
Grille de critères écrite	Document signé par la direction, accessible aux salariés
Appel à candidatures interne	Recommandé pour démontrer l'absence de discrimination
Entretien d'évaluation	Compte rendu écrit signé par les deux parties
Décision motivée	Notification écrite des critères retenus
Avenant au contrat	Obligatoire si clause essentielle modifiée
Information des refus	Lettre écrite indiquant les critères ayant prévalu
Conservation 5 ans	Dossier complet archivé pour traçabilité

Pratiques et recommandations

Définir une grille de critères chiffrés ou pondérés avant tout processus de promotion, signée par la direction et accessible à tous.

Publier systématiquement les postes ouverts à promotion en interne, via intranet ou note de service, avant tout recrutement externe.

Documenter chaque entretien d'évaluation par un compte rendu signé par les deux parties, conservé cinq ans.

Motiver chaque refus de promotion par une lettre précisant les critères retenus et les motifs objectifs de la décision.

Soumettre les critères généraux à la délégation du personnel dans les entreprises ? 150 salariés ([L.414-9](#), point 3).

Conserver l'ensemble du dossier (candidatures, évaluations, décisions, motivations) pendant cinq ans afin de résister à un contentieux devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-3 du Code du travail	Forme écrite du contrat et avenants
Art. L.121-4	Pouvoir d'organisation de l'employeur
Art. L.241-1	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
Art. L.241-2	Champ d'application incluant la promotion
Art. L.243-1	Inversion de la charge de la preuve
Art. L.243-4	Sanctions de 251 € à 25 000 € pour discrimination
Art. L.251-1	Interdiction des autres discriminations
Art. L.414-9, point 3	Co-décision sur les critères généraux de promotion

La liberté de promotion s'arrête là où commence l'égalité de traitement. L'absence de critères écrits ou la non-motivation d'un refus déclenche l'inversion de la charge de la preuve ([L.243-1](#)) ; l'employeur doit alors prouver positivement l'absence de discrimination devant le tribunal du travail.

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.