

# La direction peut-elle déléguer le pouvoir de promouvoir à un manager ?

## Réponse courte

La direction peut déléguer à un manager le pouvoir de décider ou de proposer une promotion, à condition que la **délégation soit expresse, précise et formalisée par écrit**. Le délégataire doit disposer de la **compétence**, de l'**autorité** et de la **position hiérarchique** nécessaires. La délégation s'inscrit dans le **pouvoir d'organisation** de l'employeur (L.121-4).

L'employeur reste **responsable** des décisions prises par délégation. Les promotions doivent reposer sur des critères légaux objectifs et vérifiables et respecter le **principe d'égalité de traitement** (L.241-2 et L.251-2). Les critères généraux relèvent de la co-décision de la délégation sur les critères généraux de promotion dans les entreprises de 150 salariés et plus dans les entreprises de **150 salariés ou plus**. La traçabilité écrite des décisions prises par le délégataire est essentielle pour résister à une contestation.

## Définition

La **délégation du pouvoir de promouvoir** consiste à confier à un manager ou cadre intermédiaire la capacité de proposer, décider ou valider une promotion, dans les limites définies par un acte de délégation écrit.

Elle relève du **pouvoir de direction et d'organisation** de l'employeur (L.121-4) et s'exerce sous la responsabilité finale de la direction.

## Questions fréquentes

### Combien de temps conserver l'acte de délégation et les décisions prises ?

L'acte de délégation et chaque décision individuelle de promotion doivent être conservés pendant cinq ans pour résister à une contestation. La traçabilité écrite est essentielle, notamment en cas d'inversion de la charge de la preuve devant le tribunal du travail.

### Faut-il former les managers délégataires en matière de promotion ?

Oui, il est recommandé de former les managers délégataires à la non-discrimination, à la conduite d'entretien et à la rédaction de comptes rendus motivés. Cette formation garantit la cohérence des décisions avec la politique RH globale et la conformité juridique.

### L'employeur reste-t-il responsable des promotions décidées par délégation ?

Oui, l'employeur reste responsable des décisions prises par délégation. Le non-respect des règles d'égalité expose à une qualification de discrimination et aux sanctions de l'article L.243-4, soit une amende administrative de 251 à 25 000 euros.

### La direction peut-elle déléguer le pouvoir de promouvoir à un manager au Luxembourg ?

Oui, la direction peut déléguer à un manager le pouvoir de décider ou de proposer une promotion, à condition que la délégation soit expresse, précise et formalisée par écrit. Le délégataire doit disposer de la compétence, de l'autorité et de la position hiérarchique nécessaires.

### Que doit contenir l'acte écrit de délégation ?

L'acte de délégation doit définir précisément l'étendue du pouvoir (types de promotions, seuils de rémunération, catégories de personnel), la durée (CDI ou durée déterminée) et la procédure de reporting ou validation préalable de la direction pour les promotions significatives.

### Quelles conditions de validité doit remplir une délégation du pouvoir de promouvoir ?

La délégation suppose des conditions cumulatives : forme écrite (lettre de mission ou délégation de signature), précision sur l'étendue et la durée, compétence du délégataire, dispositif de contrôle, et respect des règles d'égalité de traitement (article L.241-2).

## Conditions d'exercice

La validité de la délégation suppose des conditions cumulatives : forme écrite, précision, compétence du délégataire, contrôle, respect des règles d'égalité.

Condition	Exigence
Forme écrite	Lettre de mission, délégation de signature, procédure interne
Précision	Étendue (types de promotions, seuils, catégories), durée
Compétence du délégataire	Autorité, expérience, formation managériale
Contrôle	Procédure de reporting ou validation par la direction
Respect de l'égalité	Critères objectifs, application uniforme (L.241-2)
Co-décision DP	Critères généraux soumis à la délégation (L.414-9, point 3) si ? 150 salariés

## Modalités pratiques

L'employeur formalise la délégation par un acte écrit définissant le périmètre du pouvoir transféré et instaurant un dispositif de contrôle.

Démarche	Précision
Acte de délégation écrit	Lettre de mission ou clause spécifique signée
Définition du périmètre	Types de promotions, seuils de rémunération, catégories de personnel
Durée de la délégation	Précisée dans l'acte (CDI ou durée déterminée)
Procédure de reporting	Validation préalable de la direction pour les promotions significatives
Information des salariés	Communication de l'identité du délégataire et de son périmètre
Implication RH	Le service RH accompagne et veille à la conformité des décisions
Conservation 5 ans	Acte de délégation et décisions individuelles archivées

## Pratiques et recommandations

**Limiter** la délégation aux managers ayant une connaissance approfondie des effectifs, des besoins opérationnels et des critères d'évolution professionnelle.

**Définir** précisément l'étendue du pouvoir (types de promotions, seuils, catégories) dans l'acte de délégation pour éviter toute ambiguïté.

**Instaurer** un dispositif de contrôle (validation préalable, reporting) garantissant la cohérence des décisions avec la politique RH globale.

**Former** les managers délégataires à la non-discrimination, à la conduite d'entretien et à la rédaction de comptes rendus motivés.

**Associer** le service des ressources humaines à chaque décision pour assurer la conformité juridique et la cohérence avec la politique de l'entreprise.

**Conserver** la trace écrite de l'acte de délégation et de chaque décision individuelle pendant cinq ans pour résister à une contestation.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.121-3</a> du Code du travail	Forme écrite du contrat et avenants
Art. <a href="#">L.121-4</a>	Pouvoir de direction et d'organisation de l'employeur
Art. <a href="#">L.241-2</a>	Champ d'application incluant la promotion
Art. <a href="#">L.243-1</a>	Inversion de la charge de la preuve
Art. <a href="#">L.243-4</a>	Sanctions de 251 € à 25 000 € pour discrimination
Art. <a href="#">L.251-2</a>	Champ étendu aux autres motifs
Art. <a href="#">L.414-9</a> , point 3	Co-décision sur les critères généraux de promotion

L'employeur reste responsable des promotions décidées par délégation. La validité de la délégation suppose un acte écrit précis, une compétence avérée du délégataire et un dispositif de contrôle. Le non-respect expose à une qualification de discrimination et aux sanctions de [L.243-4](#).

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.