

Comment gérer légalement un refus de promotion au Luxembourg ?

Réponse courte

Un **refus de promotion** doit reposer sur des **critères objectifs**, être documenté par écrit et notifié au salarié dans un délai raisonnable. L'employeur doit garantir l'**égalité de traitement** (L.241-2 et L.251-2) et conserver l'ensemble des éléments de la procédure pendant **cinq ans** afin de résister à une contestation.

L'inversion de la charge de la preuve de l'égalité salariale impose à l'employeur de prouver l'objectivité du refus dès que le salarié présente des indices sérieux pour contester une non-promotion discriminatoire. Les sanctions atteignent **25 000 €** d'amende administrative (L.243-4) et des dommages-intérêts évalués par le tribunal du travail. 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).

Définition

Le **refus de promotion** est la décision par laquelle l'employeur écarte un salarié de l'élévation à un poste supérieur. Il relève du **pouvoir d'organisation** de l'employeur (L.121-4), exercé dans le respect de l'égalité de traitement.

Aucun salarié n'a de **droit subjectif à la promotion** ; il dispose seulement du **droit à un examen non discriminatoire** de sa candidature.

Questions fréquentes

Comment gérer légalement un refus de promotion au Luxembourg ?

Le refus de promotion doit reposer sur des critères objectifs, être documenté par écrit et notifié au salarié dans un délai raisonnable. L'employeur garantit l'égalité de traitement (articles L.241-2 et L.251-2) et conserve l'ensemble des éléments de la procédure pendant cinq ans.

La délégation du personnel intervient-elle sur les critères de refus de promotion ?

Oui, dans les entreprises de 150 salariés ou plus, les critères généraux de promotion relèvent de la co-décision de la délégation du personnel selon l'article L.414-9, point 3 du Code du travail. Les critères individuels de refus restent du pouvoir d'organisation.

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

Non, aucun salarié n'a de droit subjectif à la promotion au Luxembourg. Il dispose seulement du droit à un examen non discriminatoire de sa candidature. Le refus relève du pouvoir d'organisation de l'employeur (article L.121-4), exercé dans le respect de l'égalité.

Pourquoi auditer les statistiques de refus de promotion ?

L'audit régulier des statistiques de refus par population (sexe, âge, temps partiel) permet de détecter les discriminations indirectes. L'inversion de la charge de la preuve (L.243-1) impose à l'employeur de prouver l'objectivité dès que des indices sérieux sont présentés.

Quelles étapes documenter pour un refus de promotion ?

L'employeur structure le processus en six étapes : examen de la candidature, évaluation comparée selon les critères publiés, décision écrite avec compte rendu interne, entretien de motivation recommandé, notification écrite signée par la direction et conservation cinq ans.

Quelles sanctions risque l'employeur en cas de refus discriminatoire ?

Les sanctions atteignent une amende administrative de 251 à 25 000 euros (article L.243-4) et des dommages-intérêts évalués par le tribunal du travail. La nullité éventuelle d'une promotion accordée à autrui peut également être prononcée.

Conditions d'exercice

La gestion d'un refus suppose la conjonction de critères objectifs, d'une procédure documentée et d'une motivation écrite communicable au salarié.

Condition	Exigence
Critères objectifs	Compétences, performance, formation vérifiables
Application uniforme	Mêmes critères pour tous les candidats comparables
Motivation écrite	Lettre indiquant les critères retenus et leur application
Délai raisonnable	Notification rapide après la décision
Co-décision DP	Critères généraux soumis à la délégation (L.414-9, point 3) si ? 150 salariés
Conservation 5 ans	Dossier complet archivé pour traçabilité

Modalités pratiques

L'employeur structure le processus en six étapes : examen de la candidature, évaluation, décision, motivation, notification, conservation.

Démarche	Précision
Examen de la candidature	Selon les critères de la grille publiée
Évaluation comparée	Si plusieurs candidats, application uniforme des critères
Décision écrite	Compte rendu interne avec critères retenus
Entretien de motivation	Recommandé pour expliquer oralement les motifs
Notification écrite	Lettre indiquant les critères retenus, signée par la direction
Recours interne	Procédure de réexamen accessible (RH, médiateur)
Conservation 5 ans	Candidature, évaluation, décision, motivation, notification archivées

Pratiques et recommandations

Définir une grille de critères chiffrés ou pondérés en amont du processus, signée par la direction et accessible aux salariés.

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

Motiver par écrit chaque refus en indiquant les critères retenus et leur application objective au candidat, pour résister à une contestation.

Proposer un entretien post-refus au salarié pour expliquer la décision et identifier des perspectives alternatives (formation, mobilité).

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

Auditer régulièrement les statistiques de refus par population (sexe, âge, temps partiel) pour détecter les discriminations indirectes.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4 du Code du travail	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

Un refus non motivé ou fondé sur des critères non objectifs constitue un indice de discrimination déclenchant l'inversion de la charge de la preuve ([L.243-1](#)). L'employeur s'expose à une amende de 251 à 25 000 € ([L.243-4](#)), à des dommages-intérêts et à la nullité éventuelle d'une promotion accordée à autrui.

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.