

Comment évaluer un salarié ayant reçu une promotion en cours d'année ?

Réponse courte

L'évaluation annuelle reste obligatoire malgré une promotion en cours d'année. Elle doit distinguer les performances avant et après la promotion, avec des critères adaptés à chaque période. L'employeur doit garantir l'objectivité de l'évaluation et respecter un délai d'adaptation raisonnable dans la nouvelle fonction, conformément aux articles [L.121-6](#) et [L.124-2](#) du Code du travail luxembourgeois.

Définition

L'évaluation annuelle est un processus obligatoire d'appréciation objective des performances, compétences et réalisations d'un salarié sur une période définie. La promotion constitue une modification substantielle du contrat de travail impliquant de nouvelles responsabilités et conditions d'exercice, nécessitant une adaptation des critères d'évaluation.

Questions fréquentes

Comment documenter la pondération entre les deux périodes d'évaluation ?

La pondération doit être documentée par une indication écrite du poids relatif de chaque période dans la note finale. Une grille d'évaluation distincte est établie pour chacune des deux périodes, avec les critères propres à chaque fonction occupée.

L'évaluation d'un salarié promu en cours d'année doit-elle couvrir toute la période annuelle ?

Oui, l'évaluation annuelle d'un salarié promu en cours d'année doit couvrir l'ensemble de la période, mais en distinguant deux périodes : avant et après la prise de fonction nouvelle, avec des critères adaptés à chaque période.

La délégation du personnel intervient-elle sur les critères d'évaluation post-promotion ?

Oui, dans les entreprises de 150 salariés ou plus, les critères généraux d'appréciation des salariés sont soumis à la co-décision de la délégation du personnel selon l'article [L.414-9](#), point 5 du Code du travail.

Pourquoi distinguer deux périodes d'évaluation lors d'une promotion en cours d'année ?

Évaluer la totalité de l'année selon les seuls critères de la nouvelle fonction serait inéquitable et susceptible d'être qualifié d'indice de discrimination ([L.243-1](#)) si le salarié promu est désavantagé par rapport à des salariés non promus comparables.

Quel délai d'adaptation accorder à un salarié promu ?

L'employeur accorde un délai d'adaptation raisonnable, généralement de 3 à 6 mois, dans la nouvelle fonction. Les objectifs sont fixés par écrit avant le début de l'évaluation post-promotion pour permettre au salarié de prendre la mesure de ses missions.

Quelles bonnes pratiques pour l'entretien d'évaluation d'un salarié promu ?

L'employeur formalise les nouveaux objectifs par écrit avant la période, organise un entretien intermédiaire à mi-période d'adaptation pour ajuster les attentes, et documente chaque entretien par un compte rendu signé par le salarié et son responsable hiérarchique.

Conditions d'exercice

- L'évaluation doit respecter le principe d'égalité de traitement (Art. [L.121-6](#))
- La modification des conditions d'évaluation doit être formalisée par écrit (Art. [L.124-2](#))
- Les critères d'évaluation doivent être objectifs et communiqués au salarié
- Un délai d'adaptation raisonnable doit être accordé dans la nouvelle fonction
- La période d'évaluation doit être clairement définie pour chaque fonction

Modalités pratiques

- Diviser l'évaluation en deux périodes distinctes : avant et après promotion
- Adapter les critères d'évaluation pour chaque période
- Définir des objectifs spécifiques pour la nouvelle fonction
- Documenter précisément les changements de critères et d'attentes
- Organiser un entretien intermédiaire si nécessaire
- Assurer la traçabilité des décisions et modifications

Pratiques et recommandations

- Formaliser par écrit les nouvelles modalités d'évaluation
- Informer le salarié des critères applicables à sa nouvelle fonction
- Tenir compte de la période d'adaptation dans l'appréciation
- Maintenir des échanges réguliers pendant la période de transition
- Conserver tous les documents relatifs à l'évaluation et à la promotion

Cadre juridique

- Art. [L.121-6](#) : Principe d'égalité de traitement
- Art. [L.124-2](#) : Modification substantielle du contrat de travail
- Art. [L.414-3](#) : Information et consultation des représentants du personnel
- Art. [L.423-1](#) : Protection contre la discrimination
- Art. [L.162-12](#) : Obligations en matière de formation professionnelle

L'évaluation d'un salarié promu nécessite une attention particulière à la documentation et à la communication des critères. Une période d'adaptation insuffisante ou des critères d'évaluation inadaptés pourraient être considérés comme discriminatoires par les tribunaux 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.