# Les critères d'évaluation pour une promotion doivent-ils être communiqués aux salariés ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, la communication préalable des critères d'évaluation pour une promotion n'est pas une obligation légale, sauf disposition contraire dans le contrat de travail ou la convention collective. Toutefois, l'employeur doit pouvoir justifier que sa décision repose sur des critères objectifs et non-discriminatoires, conformément aux articles L.251-1 et L.241-1 du Code du travail.

## Définition

La promotion interne désigne l'évolution professionnelle d'un salarié vers un poste hiérarchiquement supérieur ou comportant des responsabilités accrues au sein de la même entreprise. Les critères d'évaluation sont les paramètres objectifs et subjectifs utilisés par l'employeur pour évaluer l'aptitude d'un salarié à occuper le poste visé.

## Questions fréquentes

**Comment formaliser les critères d'évaluation pour une promotion ?**

L'employeur établit une grille écrite des critères et de leur pondération, la diffuse via intranet, charte RH ou règlement intérieur, documente chaque entretien d'évaluation par un compte rendu écrit et conserve les dossiers (évaluations, candidatures, décisions) sur 5 ans minimum.

**La délégation du personnel doit-elle valider les critères de promotion ?**

Oui, dans les entreprises de 150 salariés ou plus, les critères généraux de sélection sont soumis à la co-décision de la délégation du personnel selon l'article L.414-9, point 3 du Code du travail. Cette validation conditionne la régularité du processus.

**Les critères d'évaluation pour une promotion doivent-ils être communiqués aux salariés ?**

Aucune disposition légale n'impose à l'employeur de communiquer préalablement les critères de promotion aux salariés, sauf clause contractuelle ou conventionnelle contraire. Toutefois, les critères généraux de sélection sont soumis à la co-décision de la délégation dans les entreprises de 150 salariés ou plus.

**Pourquoi prévoir une voie de recours interne pour les promotions ?**

Une procédure de contestation prévue dans le règlement intérieur permet au salarié de demander un réexamen sans saisir directement le tribunal du travail. Elle réduit le risque contentieux et démontre la volonté de l'employeur d'appliquer les critères de manière équitable.

**Quelles sanctions en cas de critères de promotion non documentés ?**

L'absence de critères documentés est presque toujours qualifiée d'indice de discrimination par le tribunal du travail. Cela déclenche l'inversion de la charge de la preuve (L.243-1) et expose à une amende administrative de 251 à 25 000 euros (L.243-4).

**Quels critères d'évaluation l'employeur doit-il privilégier pour une promotion ?**

Les critères doivent être objectifs, évaluables et vérifiables : compétences, expérience, résultats. Ils doivent être pertinents (lien direct avec les exigences du poste) et exclure les motifs prohibés par les articles L.241-1 (sexe) et L.251-1 (religion, handicap, âge).


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

## Conditions d’exercice

L'employeur dispose d'un pouvoir discrétionnaire dans la définition et la communication des critères d'évaluation, sous réserve de :

- Respecter le principe de non-discrimination (article L.251-1)
- Garantir l'égalité de traitement entre salariés (article L.241-1)
- Se conformer aux éventuelles dispositions conventionnelles
- Pouvoir justifier l'objectivité des critères utilisés

## Modalités pratiques

En l'absence d'obligation légale de communication préalable, l'employeur doit :

- Définir des critères objectifs et mesurables
- Documenter le processus d'évaluation
- Conserver les éléments justifiant la décision
- Assurer la traçabilité des évaluations
- Informer la délégation du personnel des critères généraux utilisés

## Pratiques et recommandations

Pour sécuriser le processus de promotion, il est recommandé de :

- Formaliser les critères d'évaluation dans une procédure écrite
- Communiquer ces critères en amont aux salariés concernés
- Établir une grille d'évaluation objective
- Documenter chaque étape du processus décisionnel
- Motiver les décisions de promotion ou de refus

## Cadre juridique

- Article L.251-1 du Code du travail : Interdiction des discriminations directes et indirectes
- Article L.241-1 du Code du travail : Principe d'égalité de traitement
- Article L.414-3 du Code du travail : Information-consultation de la délégation du personnel
- Article L.121-4 du Code du travail : Obligation de bonne foi dans l'exécution du contrat
- Jurisprudence luxembourgeoise exigeant des critères objectifs et non-discriminatoires


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Bien que non obligatoire, la communication préalable des critères d'évaluation constitue une bonne pratique qui sécurise juridiquement le processus de promotion et favorise la transparence. Elle permet de prévenir les contentieux et de renforcer l'adhésion des salariés.

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.