

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

Réponse courte

Aucune disposition impose à l'employeur de communiquer préalablement les critères et décisions de promotion aux salariés, sauf clause contractuelle ou conventionnelle contraire. En revanche, les **critères généraux** de sélection en cas de promotion sont soumis à la co-décision de la délégation sur les critères généraux dans les entreprises ? 150 salariés.

L'employeur doit pouvoir justifier l'**objectivité** et la **non-discrimination** de ses critères en cas de litige (L.241-1, L.251-1). L'**inversion de la charge de la preuve** (L.243-1) impose à l'employeur de prouver l'absence de discrimination dès lors que le salarié présente des indices sérieux. La communication préalable des critères constitue dès lors une **bonne pratique** sécurisant le processus contre les sanctions de **25 000 €** prévues par L.243-4.

Définition

Les **critères d'évaluation pour une promotion** sont les paramètres objectifs (compétences, expérience, résultats) et, le cas échéant, subjectifs (potentiel, comportement) utilisés par l'employeur pour apprécier l'aptitude des candidats à occuper un poste supérieur.

Ces critères doivent reposer sur des **éléments factuels documentés** et exclure les motifs prohibés par les articles L.241-1 (sexe) et L.251-1 (religion, handicap, âge, etc.).

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).

Conditions d'exercice

L'employeur dispose d'une marge d'appréciation pour définir et communiquer les critères d'évaluation, sous réserve du respect des principes d'égalité et de non-discrimination.

Condition	Exigence
Objectivité	Critères évaluables, vérifiables et documentables
Pertinence	Lien direct avec les exigences du poste à pourvoir
Non-discrimination	Exclusion des motifs prohibés (L.241-1, L.251-1)
Co-décision délégation	Critères généraux soumis à la délégalation (L.414-9, point 3) si ? 150 salariés
Engagement conventionnel	Communication imposée si prévue par la convention collective
Égalité de traitement	Application uniforme à tous les candidats

Modalités pratiques

La formalisation écrite des critères et leur communication aux salariés concernés constituent une bonne pratique réduisant le risque contentieux.

Démarche	Précision
Grille écrite des critères	Document interne précisant les critères et leur pondération
Communication interne	Diffusion via intranet, charte RH ou règlement intérieur
Information de la délégalation	Soumission à co-décision pour les critères généraux (L.414-9)
Entretiens d'évaluation	Comptes rendus écrits servant de base aux décisions de promotion
Motivation écrite des refus	Lettre précisant les critères ayant prévalu et les écarts identifiés
Conservation des dossiers	Évaluations, candidatures et décisions sur 5 ans minimum
Voie de recours interne	Procédure de contestation prévue dans le règlement intérieur

Pratiques et recommandations

Formaliser par écrit la grille de critères et la pondération applicable avant d'engager le processus de promotion.

Communiquer les critères généraux à l'ensemble des salariés via l'intranet ou une charte RH dédiée.

Documenter chaque entretien d'évaluation par un compte rendu écrit signé par le salarié et son responsable.

Motiver chaque refus de promotion par une lettre précisant les critères retenus et les écarts identifiés.

Soumettre les critères généraux à la délégation du personnel si l'effectif atteint 150 salariés ([L.414-9](#), point 3).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.241-1 du Code du travail	Interdiction des discriminations fondées sur le sexe
Art. L.241-2	Champ d'application incluant la promotion
Art. L.243-1	Inversion de la charge de la preuve devant le tribunal du travail
Art. L.243-4	Sanctions de 251 € à 25 000 € pour discrimination caractérisée
Art. L.251-1	Interdiction des discriminations fondées sur la religion, le handicap, l'âge
Art. L.414-9 , point 3	Co-décision sur les critères généraux de promotion (? 150 salariés)
Conventions collectives sectorielles	Engagements éventuels de communication préalable des critères

La communication préalable des critères n'est pas une obligation générale, mais leur formalisation et leur transparence constituent la première ligne de défense contre une contestation pour discrimination. L'absence de critères documentés est presque toujours qualifiée d'indice de discrimination par 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.