

Comment gérer légalement le refus d'une demande de promotion d'un salarié ?

Réponse courte

L'employeur doit traiter toute demande de promotion selon une procédure objective et documentée. Le refus doit être motivé par des critères professionnels vérifiables, formalisé par écrit, et s'accompagner d'un plan de développement des compétences. La décision doit respecter les articles [L.241-1](#) et [L.251-1](#) du Code du travail relatifs à l'égalité de traitement et à la non-discrimination.

Définition

Le refus de promotion constitue une décision de gestion par laquelle l'employeur décline la demande d'évolution professionnelle d'un salarié vers un poste de niveau supérieur. Cette décision relève du pouvoir de direction de l'employeur mais doit s'exercer dans le respect du cadre légal, notamment les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Conditions d'exercice

L'employeur doit :

- Justifier sa décision par des critères objectifs et professionnels
- Documenter l'ensemble du processus décisionnel
- Respecter les dispositions conventionnelles applicables
- Garantir l'égalité de traitement entre salariés
- Exclure tout motif discriminatoire au sens de l'article [L.251-1](#)

Modalités pratiques

La procédure de refus doit suivre plusieurs étapes :

- Organiser un entretien individuel formel avec le salarié
- Présenter les écarts entre le profil actuel et les exigences du poste
- Formaliser la décision et ses motifs par écrit
- Proposer un plan de développement professionnel
- Conserver tous les éléments justificatifs

Pratiques et recommandations

Pour sécuriser la décision, il est recommandé de :

- Établir des critères de promotion transparents et accessibles
- Conduire l'entretien avec objectivité et bienveillance
- Proposer des actions concrètes de développement
- Maintenir un dialogue constructif avec le salarié
- Impliquer les représentants du personnel dans la définition des critères d'évolution

Cadre juridique

- Article [L.241-1](#) : principe d'égalité de traitement en matière d'emploi
- Article [L.251-1](#) : interdiction des discriminations directes et indirectes
- Article [L.414-3](#) : consultation du personnel sur les critères de gestion des carrières
- Article [L.423-3](#) : droit à la formation professionnelle continue
- Loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement
- Convention collective applicable le cas échéant

La traçabilité complète du processus décisionnel est essentielle pour prévenir tout contentieux. Chaque étape doit être documentée et les critères d'évaluation doivent être objectivement vérifiables. Un accompagnement RH est recommandé lors des entretiens.

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.