

La non-promotion répétée peut-elle constituer une forme de harcèlement ?

Réponse courte

Une non-promotion isolée ne constitue jamais un harcèlement moral. En revanche, des refus de promotion **répétés, injustifiés** et associés à d'autres comportements hostiles peuvent caractériser un harcèlement moral assimilé à un risque psychosocial au sens de la loi du 29 mars 2023 portant modification du Code du travail (article L.246-1 et suivants), s'ils portent atteinte à la **dignité** du salarié ou dégradent son environnement de travail.

La qualification suppose la **répétition**, l'**absence de justification objective** et un **effet portant atteinte** à la santé physique ou mentale ou aux conditions de travail. Le salarié bénéficie de l'**inversion de la charge de la preuve** (L.243-1) dès qu'il présente des indices ; l'employeur doit prouver que ses décisions reposent sur des critères objectifs. Les sanctions atteignent **25 000 €** (L.243-4) en cas de discrimination concomitante, complétées par des dommages-intérêts dans le cadre d'une contestation de non-promotion pour discrimination.

Définition

Le **harcèlement moral** au travail est défini par les articles L.246-1 et suivants du Code du travail (loi du 29 mars 2023) comme tout comportement abusif et répété ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité, à la santé physique ou psychique, ou à l'avenir professionnel du salarié.

Une **série de refus de promotion** non motivés et appliqués à un même salarié dans un contexte hostile peut entrer dans cette définition, sans que la non-promotion en elle-même soit suffisante.

Questions fréquentes

Comment fonctionne la charge de la preuve en cas de harcèlement par non-promotion ?

Le salarié n'a pas à prouver l'intention de l'employeur : il lui suffit de présenter des éléments factuels laissant présumer le harcèlement. Dès que des indices sont produits, la charge de la preuve s'inverse (article L.243-1) et l'employeur doit démontrer l'objectivité de chaque refus.

La non-promotion répétée peut-elle constituer une forme de harcèlement moral au Luxembourg ?

Une non-promotion isolée ne constitue jamais un harcèlement moral. Cependant, des refus de promotion répétés, injustifiés et associés à d'autres comportements hostiles peuvent caractériser un harcèlement moral au sens de la loi du 29 mars 2023 (articles L.246-1 et suivants du Code du travail).

Quelles mesures préventives pour éviter le contentieux harcèlement par non-promotion ?

L'employeur doit formaliser par écrit les critères de promotion, motiver chaque refus par lettre individuelle, documenter les évaluations de manière contemporaine, former les managers à la non-discrimination et désigner un référent harcèlement avec procédure de signalement confidentielle.

Quelles sanctions encourues par l'employeur en cas de harcèlement moral caractérisé ?

Les sanctions atteignent 25 000 euros (article L.243-4 du Code du travail) en cas de discrimination concomitante, complétées par des dommages-intérêts. Le licenciement intervenu en représailles d'une dénonciation est frappé de nullité conformément à l'article L.243-2.

Quelles voies de recours pour un salarié victime de non-promotion répétée injustifiée ?

Le salarié peut saisir la délégation du personnel pour médiation interne, signaler les faits à l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou agir devant le tribunal du travail. Il peut demander la cessation, des dommages-intérêts et la nullité d'un licenciement éventuel intervenu en représailles (L.243-2).

Quels critères cumulatifs pour qualifier le harcèlement moral par non-promotion ?

La qualification suppose la répétition des refus, l'absence de justification objective, une atteinte à la dignité ou à la santé du salarié, un contexte hostile (mise à l'écart, dénigrement) et une comparaison défavorable avec des salariés promus dans des conditions similaires.

Conditions d'exercice

La qualification de harcèlement moral par non-promotion suppose la réunion de plusieurs critères cumulatifs appréciés par le tribunal du travail à partir d'un faisceau d'indices.

Condition	Exigence
Répétition	Plusieurs refus de promotion sur une période significative (et non décision isolée)
Absence de justification objective	Aucun motif tangible (compétences, postes, performance) ne soutient les refus
Atteinte à la dignité	Effet observable sur la santé, la confiance ou l'avenir professionnel du salarié
Contexte hostile	Refus accompagnés d'autres agissements (mise à l'écart, dénigrement, surveillance excessive)
Comparaison défavorable	Salariés comparables promus dans des conditions similaires
Lien éventuel avec un motif prohibé	Cumul possible avec une discrimination (L.241-1 , L.251-1)

Modalités pratiques

Le salarié victime n'a pas à prouver l'intention de l'employeur : il lui suffit de présenter des éléments factuels laissant présumer le harcèlement.

Démarche	Précision
Recueil des indices	Évaluations, échanges écrits, comparables, témoignages
Saisine de la délégation	Médiation interne avec la délégation du personnel ou le DRH
Saisine de l'ITM	L'Inspection du travail et des mines peut constater les faits
Action devant le tribunal du travail	Demande en cessation, dommages-intérêts, nullité du licenciement éventuel
Charge de la preuve inversée	L'employeur doit prouver l'objectivité de chaque refus (L.243-1)
Protection contre représailles	Nullité du licenciement intervenu après dénonciation (L.243-2)

Pratiques et recommandations

Formaliser par écrit les critères de promotion et les rendre accessibles à tous les salariés pour exclure tout grief d'arbitraire.

Motiver chaque refus de promotion par une lettre individuelle exposant les critères ayant prévalu.

Documenter les évaluations et les entretiens de manière contemporaine pour démontrer l'objectivité de la décision.

Prévenir par la formation des managers aux principes de non-discrimination et de prévention du harcèlement.

Désigner un référent harcèlement interne et organiser une procédure de signalement confidentielle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.246-1 et suivants du Code du travail	Définition et régime du harcèlement moral (loi du 29 mars 2023)
Art. L.241-1	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
Art. L.243-1	Inversion de la charge de la preuve devant le tribunal du travail
Art. L.243-2	Nullité du licenciement intervenu en représailles
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, l'orientation sexuelle, la nationalité, la race
Loi du 29 mars 2023	Encadrement spécifique du harcèlement moral en milieu professionnel

L'absence de motivation écrite des refus de promotion répétés est un indice central retenu par la jurisprudence pour caractériser le harcèlement moral. Un audit interne de la cohérence des décisions de promotion prévient efficacement ce contentieux.

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.