

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

## Réponse courte

La non-promotion répétée peut constituer une forme de harcèlement moral au Luxembourg si elle s'inscrit dans un ensemble d'agissements hostiles et injustifiés à l'encontre d'un salarié. Pour être qualifiée de harcèlement, la répétition des refus de promotion doit porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité du salarié, être dépourvue de justification objective et, le cas échéant, viser une situation de vulnérabilité ou de discrimination.

La reconnaissance de ce harcèlement nécessite que le salarié apporte des éléments factuels laissant présumer l'existence d'un harcèlement, tandis que l'employeur doit prouver que ses décisions étaient justifiées par des motifs légitimes. La jurisprudence luxembourgeoise exige une analyse circonstanciée de l'ensemble du contexte professionnel et des comportements répétés.

## Définition

Le harcèlement moral au travail, tel que défini par l'article [L.246-2](#) du Code du travail luxembourgeois, se caractérise par toute conduite abusive, répétée, manifestée notamment par des comportements, paroles, actes, gestes ou écrits, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'un salarié, mettant en péril son emploi ou dégradant le climat de travail. La non-promotion répétée, en elle-même, n'est pas expressément visée par la loi, mais peut être constitutive de harcèlement si elle s'inscrit dans un ensemble d'agissements hostiles et injustifiés à l'encontre d'un salarié.

## Conditions d'exercice

Pour que la non-promotion répétée soit qualifiée de harcèlement moral, plusieurs conditions cumulatives doivent être réunies :

- **Répétition des faits** : Le refus de promotion doit s'inscrire dans une série d'actes ou d'omissions récurrents, et non dans une décision isolée.
- **Intention ou effet de nuire** : Les refus doivent viser ou avoir pour effet de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité du salarié.
- **Absence de justification objective** : Les refus de promotion doivent être dépourvus de fondement objectif, tels que l'insuffisance de compétences, l'inadéquation du poste ou des critères transparents et vérifiables.
- **Lien avec une situation de vulnérabilité** : La situation est aggravée si la non-promotion vise un salarié en raison de caractéristiques protégées (sexe, origine, opinions, etc.), ce qui peut également constituer une discrimination.

La jurisprudence luxembourgeoise exige une analyse circonstanciée des faits, prenant en compte l'ensemble du contexte professionnel et la répétition des comportements.

## Modalités pratiques

En pratique, la reconnaissance du harcèlement moral par non-promotion répétée suppose que le salarié apporte des éléments factuels laissant présumer l'existence d'un harcèlement. Il peut s'agir de documents internes, d'évaluations, de témoignages ou d'échanges écrits démontrant l'absence de critères objectifs dans les refus de promotion.

L'employeur doit alors prouver que ses décisions étaient justifiées par des motifs légitimes, tels que la performance, l'ancienneté ou la disponibilité de postes.

Le salarié victime peut saisir le tribunal du travail pour faire constater le harcèlement et obtenir réparation.

L'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) peut également être saisie pour constater les faits et proposer des mesures correctives.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de formaliser les procédures de promotion par des critères transparents, objectifs et accessibles à tous les salariés. Toute décision de refus de promotion doit être motivée par écrit et communiquée au salarié concerné. Les responsables RH doivent veiller à la traçabilité des décisions et à l'égalité de traitement entre les salariés.

La mise en place de formations à la prévention du harcèlement et la désignation d'un référent interne sont des pratiques favorisant un climat de travail sain. En cas de contestation, la documentation rigoureuse des processus de promotion constitue la meilleure protection contre les allégations de harcèlement.

## Cadre juridique

La question de la non-promotion répétée relève principalement des articles [L.246-2](#) et suivants du Code du travail, relatifs au harcèlement moral. La jurisprudence luxembourgeoise, notamment les arrêts de la Cour supérieure de justice, précise que l'absence de promotion, si elle est répétée, injustifiée et accompagnée d'autres comportements hostiles, peut être constitutive de harcèlement moral. L'article [L.241-1](#) du Code du travail prohibe également toute discrimination dans l'accès à la promotion, renforçant la protection du salarié.

En cas de doute sur la légitimité d'un refus de promotion, il est conseillé de consulter un juriste spécialisé afin d'éviter tout risque de contentieux pour harcèlement moral ou discrimination.

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.