

Une évolution professionnelle peut-elle être soumise à condition de performance ?

Réponse courte

Une évolution professionnelle peut être soumise à condition de performance au Luxembourg, à condition que les critères soient objectifs, transparents, pertinents pour le poste et communiqués préalablement au salarié. Cette subordination doit respecter le principe d'égalité de traitement et l'interdiction de toute discrimination.

Les conditions de performance doivent être formalisées par écrit et l'évaluation réalisée selon une procédure équitable, permettant au salarié de s'exprimer. Toute décision de refus d'évolution doit être motivée et notifiée, et l'employeur doit pouvoir prouver l'objectivité et la transparence des critères utilisés.

Définition

L'évolution professionnelle désigne toute modification de la situation d'un salarié dans l'entreprise impliquant une progression hiérarchique, fonctionnelle ou salariale, telle qu'une promotion, un changement de poste ou l'accès à de nouvelles responsabilités. Subordonner cette évolution à une condition de performance consiste à exiger l'atteinte de résultats ou d'objectifs préalablement définis pour bénéficier de l'avancement envisagé.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, l'employeur peut légalement conditionner une évolution professionnelle à la réalisation de critères de performance, sous réserve du respect du principe d'égalité de traitement et de l'interdiction de toute discrimination fondée sur un motif prohibé par le Code du travail. Les critères de performance doivent être objectifs, transparents, pertinents au regard du poste concerné et communiqués au salarié préalablement à leur application. Ils ne doivent pas porter atteinte à la dignité du salarié ni constituer une pression excessive contraire à la santé ou à la sécurité au travail.

Modalités pratiques

La fixation des conditions de performance doit faire l'objet d'une formalisation écrite, soit dans le contrat de travail, soit dans un avenant, soit dans un document interne (politique RH, grille d'évaluation, etc.) porté à la connaissance du salarié. Les objectifs doivent être mesurables, réalistes et compatibles avec les moyens mis à disposition. L'évaluation de la performance doit être réalisée selon une procédure équitable, permettant au salarié de prendre connaissance des résultats et de présenter ses observations. Toute décision de refus d'évolution professionnelle fondée sur la non-atteinte des objectifs doit être motivée et notifiée au salarié.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de définir les critères de performance en concertation avec le salarié et, le cas échéant, avec la délégation du personnel. Les objectifs doivent être révisés périodiquement pour tenir compte de l'évolution des missions et du contexte économique. L'employeur doit veiller à ce que la condition de performance ne soit pas utilisée de manière arbitraire ou discriminatoire. En cas de contestation, la charge de la preuve de l'objectivité et de la transparence des critères incombe à l'employeur. Il est conseillé de conserver une traçabilité écrite de toutes les étapes du processus d'évaluation et de décision.

Cadre juridique

La possibilité de subordonner une évolution professionnelle à une condition de performance découle de la liberté contractuelle reconnue par le Code du travail luxembourgeois, sous réserve du respect des articles [L.241-1](#) (égalité de traitement), [L.251-1](#) et suivants (interdiction des discriminations) et [L.312-1](#) (obligation de sécurité et de santé). La jurisprudence luxembourgeoise admet la validité de telles clauses, à condition qu'elles ne soient ni abusives ni contraires à l'ordre public social. Toute clause ambiguë ou disproportionnée peut être réputée non écrite par les juridictions compétentes.

Veillez à ce que les critères de performance soient adaptés au poste et à la situation individuelle du salarié, afin de limiter les risques de contentieux pour discrimination ou abus de droit.

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.