

Un souhait d'évolution exprimé par le salarié en entretien crée-t-il une obligation pour l'employeur ?

Réponse courte

Le souhait d'évolution exprimé par un salarié lors d'un entretien annuel d'évaluation des performances **ne crée pas d'obligation** pour l'employeur de promouvoir le salarié, mais déclenche un **devoir d'examen non discriminatoire** de la candidature. Le **pouvoir d'organisation** de l'employeur (L.121-4) lui permet d'arbitrer en fonction des besoins du service et des postes disponibles, dans le respect du principe d'**égalité de traitement** (L.241-2 et L.251-2).

Le souhait exprimé doit être **documenté** au compte rendu d'entretien et générer une **réponse motivée** dans un délai raisonnable. L'absence prolongée de réponse ou un refus de promotion opposé sans motif objectif constitue un **indice de discrimination** déclenchant l'**inversion de la charge de la preuve** (L.243-1). L'employeur doit pouvoir démontrer que la décision repose sur des critères professionnels et non sur un motif prohibé.

Définition

Le **souhait d'évolution** désigne toute demande, formelle ou informelle, exprimée par le salarié pour accéder à un poste de niveau supérieur, à une mobilité fonctionnelle ou à une formation qualifiante. Il est généralement consigné dans le compte rendu d'entretien annuel ou professionnel.

Le **devoir d'examen non discriminatoire** est l'obligation pour l'employeur d'évaluer la candidature au regard des critères généraux de promotion, sans préjugé fondé sur un motif prohibé (sexe, âge, handicap, origine, syndicat).

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les comptes rendus d'entretien mentionnant les souhaits d'évolution ?

Les comptes rendus doivent être archivés 5 ans minimum dans le dossier individuel du salarié, conformément aux exigences du RGPD et de la loi du 1er août 2018. Cette conservation permet de démontrer la traçabilité du parcours en cas de contestation pour discrimination.

Comment motiver la réponse à un souhait d'évolution ?

La réponse doit être communiquée par écrit (lettre ou courriel) en s'appuyant sur des critères objectifs : compétences, ancienneté, postes disponibles, articulation avec les critères généraux validés par la délégation du personnel selon l'article L.414-9 du Code du travail luxembourgeois.

L'employeur doit-il documenter le souhait d'évolution exprimé en entretien ?

Oui, le souhait exprimé doit être documenté au compte rendu d'entretien et générer une réponse motivée dans un délai raisonnable (généralement 6 mois). La traçabilité écrite est cruciale pour démontrer le caractère non discriminatoire de l'examen en cas de contestation devant le tribunal du travail.

Que faire si une promotion immédiate n'est pas envisageable ?

L'employeur peut proposer un plan de développement comprenant formations qualifiantes ou missions élargies pour préparer une future évolution. Cette démarche entretient la motivation, démontre la bonne foi de l'examen et alimente le suivi annuel du parcours du salarié.

Que risque l'employeur en cas de silence prolongé face à un souhait d'évolution ?

Le silence prolongé ou un refus de promotion sans motif objectif constitue un indice de discrimination déclenchant l'inversion de la charge de la preuve (article L.243-1). L'employeur doit alors démontrer que sa décision repose sur des critères professionnels et non sur un motif prohibé.

Un souhait d'évolution exprimé par le salarié en entretien crée-t-il une obligation pour l'employeur ?

Non, le souhait d'évolution exprimé en entretien ne crée pas d'obligation de promouvoir, mais déclenche un devoir d'examen non discriminatoire de la candidature. Le pouvoir d'organisation de l'employeur (article L.121-4) permet d'arbitrer en fonction des besoins du service et des postes disponibles.

Conditions d'exercice

Le souhait n'engage pas l'employeur sur une promotion, mais l'oblige à un examen documenté : ignorer ou écarter sans motivation un souhait répété peut constituer un faisceau d'indices de discrimination devant le tribunal du travail.

Condition	Exigence
Documentation	Compte rendu d'entretien mentionnant le souhait et la position de l'employeur
Examen non discriminatoire	Évaluation objective au regard des critères généraux de promotion
Réponse motivée	Communication écrite ou orale documentée des suites données
Délai raisonnable	Réponse dans un délai compatible avec le calendrier RH (généralement 6 mois)
Cohérence avec critères généraux	Référence aux critères de promotion validés par la délégation
Charge de la preuve	L'employeur doit pouvoir justifier sa décision en cas de contestation

Modalités pratiques

La traçabilité des suites données aux souhaits exprimés est cruciale : elle constitue la première ligne de défense en cas de contestation pour discrimination ou rupture abusive du contrat.

Démarche	Précision
Compte rendu d'entretien	Section dédiée aux souhaits d'évolution exprimés par le salarié
Analyse RH	Confrontation du profil au regard des postes disponibles ou à venir
Réponse motivée	Lettre ou courriel précisant les suites (acceptation, refus motivé, alternatives)
Suivi annuel	Réexamen lors de chaque entretien, traçabilité du parcours
Plan de développement	Formation, missions élargies pour préparer une future évolution
Articulation politique RH	Cohérence avec les critères généraux validés par la délégation
Conservation	Archivage 5 ans minimum dans le dossier individuel

Pratiques et recommandations

Documenter systématiquement dans le compte rendu d'entretien chaque souhait d'évolution exprimé et la position de l'employeur sur ce souhait.

Répondre par écrit dans un délai raisonnable, en motivant la décision par des critères objectifs (compétences, ancienneté, postes disponibles).

Bannir le silence prolongé face à un souhait répété : il peut être qualifié d'indice de discrimination par le tribunal du travail.

Articuler la réponse avec les critères généraux validés par la délégation pour démontrer la cohérence et l'objectivité de la décision.

Proposer un plan de développement (formation, missions élargies) lorsque la promotion immédiate n'est pas possible, pour entretenir la motivation.

Conserver la traçabilité écrite des souhaits exprimés et des réponses données pendant au moins 5 ans pour résister à une contestation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4 du Code du travail	Pouvoir d'organisation et de direction de l'employeur
Art. L.241-2 et L.251-2	Champ d'application incluant la promotion
Art. L.243-1	Inversion de la charge de la preuve
Art. L.243-4	Sanctions de 251 € à 25 000 € en cas de discrimination
Art. L.414-9	Co-décision sur les critères généraux d'appréciation et de promotion
RGPD et loi du 1er août 2018	Conservation des comptes rendus d'entretien

Un souhait répété sur plusieurs entretiens consécutifs sans aucune suite, dans un contexte d'évaluations favorables, peut constituer un faisceau d'indices déclenchant l'inversion de la charge de la preuve. L'employeur doit pouvoir justifier l'absence d'évolution par des éléments objectifs documentés.

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.