L'évaluation d'un salarié en télétravail pour une promotion soulève-t-elle des règles spécifiques ?

Réponse courte

Aucune disposition légale luxembourgeoise n'interdit ou ne limite la promotion d'un salarié en **télétravail**, mais l'employeur doit impérativement éviter tout **biais de présence** (favoriser inconsciemment les salariés sur site) qui constituerait une discrimination indirecte révélée par les écarts statistiques au sens de l'article L.241-1 du Code du travail. L'évaluation doit reposer sur les critères légaux de promotion communs à tous les salariés, mesurés sur les **résultats** plutôt que sur la **visibilité physique**.

L'employeur doit garantir l'égalité d'accès à l'**information**, aux **entretiens d'évaluation** et aux **opportunités de promotion**, conformément à la convention collective de télétravail. La traçabilité écrite des critères et des évaluations est essentielle pour résister à une contestation : le télétravailleur défavorisé peut invoquer l'**inversion de la charge de la preuve** (L.243-1).

Définition

L'**évaluation d'un télétravailleur en vue d'une promotion** désigne le processus par lequel l'employeur apprécie les compétences, résultats et potentiel d'évolution d'un salarié dont l'organisation du travail comporte une part de travail à distance.

Le **biais de présence** (proximity bias) est la tendance à mieux évaluer les salariés physiquement présents qu'à distance. S'il produit un effet défavorable sur les télétravailleurs, il constitue une **discrimination indirecte** prohibée.

Questions fréquentes

Comment garantir l'égalité d'accès à l'information sur les promotions pour un télétravailleur ?

L'employeur doit communiquer les opportunités de promotion par les mêmes canaux et délais pour tous (email, intranet) et non par interaction informelle réservée aux présents. La convention collective de télétravail du 20 février 2020 garantit l'égalité d'accès aux opportunités de carrière.

Comment prévenir les contestations d'un télétravailleur écarté d'une promotion ?

L'employeur doit auditer annuellement les statistiques de promotion en distinguant télétravailleurs et salariés sur site, former les managers au proximity bias, documenter chaque entretien d'évaluation par un compte rendu écrit signé, et conduire les visios avec une qualité comparable au présentiel.

L'évaluation d'un salarié en télétravail pour une promotion soulève-t-elle des règles spécifiques ?

Aucune disposition légale luxembourgeoise n'interdit la promotion d'un salarié en télétravail. L'employeur doit toutefois éviter tout biais de présence (proximity bias) qui constituerait une discrimination indirecte au sens de l'article L.241-1 du Code du travail. L'évaluation doit reposer sur les résultats.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Qu'est-ce que le biais de présence (proximity bias) dans l'évaluation ?

Le biais de présence est la tendance à mieux évaluer les salariés physiquement présents qu'à distance. S'il produit un effet défavorable sur les télétravailleurs, il constitue une discrimination indirecte prohibée par l'article L.241-1 du Code du travail luxembourgeois.

Quelles sanctions si un télétravailleur est écarté d'une promotion sans justification ?

Le télétravailleur peut saisir le tribunal du travail et invoquer l'inversion de la charge de la preuve (article L.243-1). La nullité de la décision et des dommages-intérêts peuvent être prononcés, ainsi que des sanctions de 251 à 25 000 euros (article L.243-4 du Code du travail).

Sur quels critères évaluer un télétravailleur en vue d'une promotion ?

L'évaluation doit reposer sur des indicateurs mesurables (livrables, KPIs, projets aboutis) plutôt que sur la présence visible. Les critères doivent être identiques pour télétravailleurs et salariés sur site, centrés sur les résultats et l'impact, pas sur la disponibilité physique du salarié.

Conditions d’exercice

L'évaluation doit reposer sur les résultats produits et non sur la présence physique : un télétravailleur qui atteint ses objectifs ne peut être écarté d'une promotion au seul motif de son moindre temps sur site.

Condition	Exigence
Critères identiques	Mêmes critères pour télétravailleurs et salariés sur site
Évaluation des résultats	Indicateurs mesurables (livrables, KPIs, projets aboutis) plutôt que présence visible
Égalité d'information	Communication des opportunités de promotion par les mêmes canaux et délais
Entretien d'évaluation	Organisé en visio ou en présentiel selon le choix du salarié, qualité équivalente
Absence de biais de présence	Vérification statistique périodique de l'équité des promotions
Documentation renforcée	Traçabilité écrite particulièrement rigoureuse pour résister à une contestation

Modalités pratiques

L'analyse statistique périodique du taux de promotion entre télétravailleurs et salariés sur site permet de détecter les biais avant qu'ils ne soient contestés en justice, et constitue une preuve de bonne foi de l'employeur.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Démarche	Précision
Grille d'évaluation orientée résultats	Critères centrés sur livrables et impact, pas sur disponibilité physique
Entretien équivalent	Visio de qualité comparable à une réunion en présentiel, durée identique
Communication des opportunités	Annonces des postes ouverts par email à tous, pas uniquement par bouche-à-oreille
Audit interne périodique	Comparaison du taux de promotion télétravailleurs / salariés sur site
Formation des managers	Sensibilisation au proximity bias et aux risques juridiques
Documentation des décisions	Compte rendu écrit motivant chaque retenue ou non-retenue
Information de la délégation	Présentation des critères généraux applicables à tous (L.414-9, point 3)

Pratiques et recommandations

Définir des critères de promotion centrés sur les résultats et les compétences, exprimés en livrables et indicateurs mesurables plutôt qu'en temps de présence ou en visibilité.

Former les managers au proximity bias et à l'équité d'évaluation entre salariés présents et à distance, avec exemples pratiques de situations.

Auditer annuellement les statistiques de promotion en distinguant télétravailleurs et salariés sur site pour détecter tout effet indirectement défavorable.

Documenter chaque entretien d'évaluation avec un compte rendu écrit signé par les deux parties, qu'il soit conduit en visio ou en présentiel.

Communiquer les opportunités de promotion par des canaux accessibles à tous (email, intranet) et non par interaction informelle réservée aux présents.

Réviser la grille d'évaluation tous les deux ans pour tenir compte des évolutions des modes de travail hybrides.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.241-1 du Code du travail	Interdiction de la discrimination indirecte fondée sur le mode d'organisation du travail
Art. L.241-2	Champ d'application incluant la promotion
Art. L.243-1	Inversion de la charge de la preuve
Art. L.121-4 du Code du travail	Pouvoir d'organisation et égalité de traitement
Convention collective de télétravail du 20 février 2020	Égalité d'accès aux opportunités de carrière
Art. L.414-9 du Code du travail	Co-décision sur les critères généraux de promotion

Un télétravailleur écarté d'une promotion sans justification objective peut saisir le tribunal du travail et invoquer l'inversion de la charge de la preuve. La nullité de la décision et des dommages-intérêts peuvent être prononcés, ainsi que des sanctions L.243-4 (251 € à 25 000 €).

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.