

L'absence d'évolution professionnelle peut-elle constituer une forme de discrimination ?

Réponse courte

L'absence d'évolution professionnelle constitue une **discrimination** lorsqu'elle est fondée sur l'un des **critères prohibés** par l'article [L.251-1](#) du Code du travail luxembourgeois (sexe, religion, convictions, handicap, âge, orientation sexuelle, origine raciale ou ethnique, appartenance syndicale). Le salarié doit démontrer des **éléments de fait** laissant présumer une discrimination, tandis que l'employeur doit prouver que sa décision repose sur des **critères objectifs** et non discriminatoires.

Définition

La **discrimination en matière d'évolution professionnelle** se caractérise par un traitement défavorable injustifié concernant l'accès aux promotions, formations ou progressions de carrière. Elle peut être **directe** (traitement explicitement défavorable) ou **indirecte** (disposition apparemment neutre désavantageant particulièrement certaines personnes).

L'article [L.251-1](#) du Code du travail définit la discrimination comme toute **différence de traitement non justifiée** basée sur les critères prohibés, dans le contexte professionnel incluant spécifiquement la promotion et le développement de carrière.

Conditions d'exercice

Pour qualifier une discrimination dans l'évolution professionnelle, trois **conditions cumulatives** doivent être réunies :

- **Existence d'une différence de traitement** en matière d'évolution professionnelle
- **Lien avec l'un des critères prohibés** par l'article [L.251-1](#)
- **Absence de justification objective** et raisonnable de cette différence de traitement

L'employeur doit pouvoir démontrer que ses décisions reposent sur des **critères objectifs** comme la compétence, l'expérience ou la performance, documentés par des évaluations régulières.

Modalités pratiques

Les employeurs doivent mettre en place :

- **Système d'évaluation professionnelle** transparent et documenté
- **Critères d'évolution de carrière** objectifs et mesurables
- **Traçabilité complète** des décisions relatives aux promotions
- **Processus de validation** impliquant plusieurs niveaux hiérarchiques
- **Voies de recours internes** en cas de contestation

Les décisions d'évolution professionnelle doivent être **motivées par écrit** et conservées conformément aux exigences du RGPD.

Pratiques et recommandations

Pour prévenir les risques de discrimination :

- **Formaliser les processus** d'évaluation et de promotion
- **Former les managers** aux principes de non-discrimination
- **Documenter systématiquement** les décisions d'évolution
- **Réaliser des audits réguliers** des pratiques de promotion
- **Consulter les représentants du personnel** sur les critères d'évolution
- **Assurer un encadrement humain** des décisions automatisées

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - **Article L.251-1** (critères de discrimination prohibés)
 - **Article L.251-2** (définition discrimination directe/indirecte)
 - **Article L.253-2** (charge de la preuve)
 - **Article L.414-3** (consultation des représentants)
- Loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement
- RGPD et loi du 1er août 2018 sur la protection des données

La **traçabilité des décisions** et leur **justification objective** sont cruciales en cas de contentieux. L'employeur doit pouvoir démontrer que l'absence d'évolution repose sur des **critères professionnels légitimes** et non discriminatoires.

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.