Une mauvaise évaluation peut-elle justifier une rétrogradation ?

Réponse courte

Une mauvaise évaluation ne justifie pas automatiquement une rétrogradation. Pour qu'une rétrogradation soit légalement fondée au Luxembourg, il faut que l'insuffisance professionnelle révélée par l'évaluation soit objectivée, répétée, ait des conséquences préjudiciables pour l'entreprise et constitue un manquement avéré aux obligations contractuelles du salarié.

La rétrogradation ne peut être imposée qu'à l'issue d'une procédure disciplinaire régulière, et uniquement si la faute grave est établie. En l'absence d'accord du salarié, la rétrogradation est assimilée à une modification unilatérale du contrat de travail, pouvant être requalifiée en licenciement. Il est donc essentiel de respecter strictement la procédure, de documenter les faits et de privilégier d'abord des mesures d'accompagnement.

Définition

La rétrogradation désigne une sanction disciplinaire consistant à modifier défavorablement le contrat de travail d'un salarié, notamment par la réduction de ses responsabilités, de son statut hiérarchique ou de sa rémunération. Cette mesure affecte de manière significative la situation professionnelle du salarié et constitue une modification substantielle du contrat de travail. Au Luxembourg, toute modification substantielle du contrat nécessite l'accord exprès du salarié, sauf en cas de sanction disciplinaire prononcée dans le respect des dispositions légales.

Conditions d'exercice

La rétrogradation ne peut être imposée unilatéralement par l'employeur que si une faute grave du salarié est établie, dans le cadre d'une procédure disciplinaire régulière. Une mauvaise évaluation, en tant que telle, ne constitue pas nécessairement une faute grave. Pour qu'une insuffisance professionnelle révélée par une évaluation négative justifie une rétrogradation, il faut qu'elle soit objectivée, répétée et qu'elle ait des conséquences préjudiciables pour l'entreprise. L'employeur doit démontrer que la mauvaise évaluation résulte d'un manquement aux obligations contractuelles du salarié, et non d'une simple appréciation subjective ou d'un déficit de performance isolé.

Modalités pratiques

Avant toute rétrogradation, l'employeur doit respecter la procédure disciplinaire prévue par le Code du travail luxembourgeois, incluant l'audition préalable du salarié et la notification écrite et motivée de la sanction. La sanction doit être proportionnée à la gravité des faits reprochés. En l'absence d'accord du salarié, la rétrogradation constitue une modification unilatérale du contrat de travail, assimilée à un licenciement avec offre de réengagement à des conditions moins favorables. Le salarié peut accepter ou refuser la nouvelle affectation ; en cas de refus, la rupture

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

du contrat suit les règles applicables au licenciement. L'égalité de traitement et la traçabilité des décisions doivent être assurées tout au long de la procédure.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier des mesures d'accompagnement telles que la formation, l'encadrement renforcé ou la fixation d'objectifs intermédiaires avant d'envisager une sanction disciplinaire lourde comme la rétrogradation. Toute décision doit être précédée d'une analyse objective et documentée des causes de la mauvaise évaluation, ainsi que d'un dialogue avec le salarié. L'employeur doit conserver la preuve du respect de la procédure disciplinaire, de la proportionnalité de la sanction et de l'égalité de traitement. En cas de contestation, les juridictions luxembourgeoises examinent strictement la réalité de la faute, la régularité de la procédure et l'adéquation de la sanction.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
  - Article L.121-7 (modification du contrat de travail)
  - Article L.121-8 (accord du salarié pour modification substantielle)
  - Article L.124-2 (procédure disciplinaire)
  - Article L.251-1 et suivants (égalité de traitement)
  - Article L.261-1 (droit à la défense du salarié)
- **Jurisprudence nationale :**
  - La Cour supérieure de justice rappelle que l'insuffisance professionnelle révélée par une mauvaise évaluation ne constitue pas en soi une faute grave, sauf circonstances aggravantes dûment constatées.

Une mauvaise évaluation ne saurait, à elle seule, justifier une rétrogradation disciplinaire sans risque de requalification en modification unilatérale du contrat ou en licenciement abusif. Il est essentiel de documenter précisément les faits reprochés, d'assurer la traçabilité des démarches et de respecter scrupuleusement la procédure disciplinaire pour limiter les risques contentieux.

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.