

Quelle articulation entre évaluation et politique de promotion interne ?

Réponse courte

L'articulation entre évaluation professionnelle et politique de promotion interne repose sur l'utilisation des résultats de l'évaluation comme base objective et transparente pour les décisions de promotion. Les critères d'évaluation et de promotion doivent être définis par écrit, communiqués aux salariés, appliqués de manière non discriminatoire et documentés à chaque étape.

Les décisions de promotion interne doivent pouvoir être justifiées par des éléments objectifs issus de l'évaluation, en garantissant l'égalité de traitement et la traçabilité des choix. Toute absence de formalisation ou de documentation expose l'employeur à un risque contentieux, notamment en matière de discrimination.

Définition

L'évaluation professionnelle désigne le processus formalisé par lequel l'employeur apprécie les compétences, les performances et le potentiel d'évolution d'un salarié. La politique de promotion interne regroupe l'ensemble des règles, critères et procédures permettant à un salarié d'accéder à un poste supérieur ou à de nouvelles responsabilités au sein de l'entreprise. L'articulation entre ces deux dispositifs consiste à utiliser les résultats de l'évaluation comme fondement objectif et transparent pour les décisions de promotion interne.

Conditions d'exercice

L'évaluation professionnelle doit être menée selon des critères objectifs, transparents et préalablement communiqués au salarié, conformément à l'article [L.121-6](#) du Code du travail. Toute procédure d'évaluation doit respecter la vie privée, la dignité et les droits fondamentaux du salarié. La promotion interne, quant à elle, doit s'appuyer sur des critères non discriminatoires, en application des articles [L.241-1](#) et suivants du Code du travail, et être fondée sur les compétences et aptitudes démontrées lors de l'évaluation. L'articulation entre évaluation et promotion impose que les résultats de l'évaluation soient utilisés de manière loyale et non arbitraire dans les décisions de promotion.

Modalités pratiques

L'employeur doit définir par écrit les critères d'évaluation et les modalités de promotion interne, idéalement dans le règlement interne ou une politique RH spécifique. Les entretiens d'évaluation doivent être documentés et donner lieu à un compte rendu signé par les deux parties. Les résultats de l'évaluation doivent être conservés dans le dossier individuel du salarié, conformément à la réglementation sur la protection des données personnelles. Lorsqu'une promotion interne est envisagée, l'employeur doit pouvoir justifier sa décision par des éléments objectifs issus de

l'évaluation, en veillant à garantir l'égalité de traitement entre les salariés. Toute décision de promotion ou de refus doit pouvoir être motivée en cas de contestation.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'associer systématiquement l'évaluation professionnelle à la politique de promotion interne afin de renforcer la transparence et la légitimité des décisions. Les critères d'évaluation doivent être en adéquation avec les compétences requises pour les postes accessibles par promotion. Il convient d'informer les salariés des possibilités de promotion et des critères applicables, notamment lors des entretiens annuels. L'employeur doit veiller à l'absence de toute discrimination directe ou indirecte dans l'accès à la promotion, sous peine de sanctions civiles et pénales. Il est conseillé de former les managers à la conduite des évaluations et à l'application objective des critères de promotion.

Cadre juridique

L'articulation entre évaluation et promotion interne est encadrée par plusieurs dispositions du Code du travail luxembourgeois. L'article [L.121-6](#) impose la transparence des méthodes d'évaluation. Les articles [L.241-1](#) et suivants prohibent toute discrimination dans l'accès à l'emploi et à la promotion. L'article [L.261-1](#) garantit la protection des données issues de l'évaluation. La jurisprudence nationale exige que toute décision de promotion soit fondée sur des critères objectifs, vérifiables et non discriminatoires, et que le salarié puisse accéder aux éléments le concernant. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des actions en nullité de la décision, à des dommages et intérêts, voire à des sanctions pénales en cas de discrimination avérée.

L'absence de formalisation des critères d'évaluation ou de promotion interne expose l'employeur à un risque contentieux accru, notamment en matière de discrimination. Il est impératif de documenter chaque étape du processus et de garantir la traçabilité des décisions pour pouvoir justifier objectivement tout choix de promotion ou de non-promotion.

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.