

Refus de promotion

QUESTION POSÉE

L'employeur est-il obligé de motiver un refus de promotion ?

Non, en principe. L'employeur n'a pas à motiver spontanément un refus de promotion, sauf si un accord collectif, le contrat de travail ou une procédure interne l'impose.

OBLIGATION DE MOTIVATION

Situation	Règle applicable
Refus de promotion en principe	L'employeur n'a pas à le motiver spontanément.
Accord collectif, contrat de travail ou procédure interne	Le refus doit être motivé si ce dispositif l'impose.
Promesse ferme de promotion	La promesse doit être respectée.
Dispositif interne prévoyant des critères et une procédure	Les critères et la procédure doivent être respectés.

CRITÈRES DE DÉCISION

La décision de promotion relève du pouvoir de direction. Elle doit toutefois reposer sur des critères professionnels objectifs.

- Compétences.
- Expérience.
- Résultats.
- Poste vacant.
- Exigences du poste.

À SURVEILLER

Le refus est risqué s'il peut laisser présumer une **discrimination**, notamment en raison du sexe, de l'âge, de l'activité syndicale, de l'état de santé, du handicap ou de la grossesse.

Le salarié présente alors des éléments factuels. Il appartient ensuite à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des motifs objectifs étrangers à toute discrimination.

COMPARAISON DES CARRIÈRES

La Cour de cassation exige, pour comparer les évolutions de carrière, des salariés engagés à une date voisine, avec diplôme et qualification comparables : **Cass. soc., 26 mars 2025, n° 23-18.864 et n° 23-18.865.**

Une longue absence de promotion ne suffit donc pas seule. Elle devient risquée si elle s'accompagne de comparaisons pertinentes ou de mentions inappropriées dans les évaluations.

TRACE À CONSERVER

- Poste non vacant.
- Compétences encore à développer.
- Expérience requise.
- Résultats d'évaluation.
- Candidatures concurrentes.

Il ne faut jamais faire référence à un mandat représentatif, une action prud'homale, une grossesse, un arrêt maladie ou tout autre critère protégé.

Cass. soc., 1er juillet 2009, n° 08-40.988 retient que des évaluations mentionnant l'activité syndicale ou prud'homale, combinées à l'absence de promotion, peuvent faire présumer une discrimination.

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- **art. L.1132-1 et L.1134-1 du Code du travail**
Discrimination et preuve
- **Cour de cassation, 01/07/2009, n° 08-40.988**
Évaluations et activité syndicale
- **Cour de cassation, 26/03/2025, n° 23-18.865**
Comparaison des évolutions de carrière
- **Cour de cassation, 26/03/2025, n° 23-18.864**
Comparaison des évolutions de carrière