

La convention collective peut-elle encadrer les conditions de promotion ?

Réponse courte

La convention collective peut **fixer les critères et procédures** de promotion (ancienneté, qualifications, performance, grilles salariales) à condition de respecter les règles d'ordre public, notamment le principe d'égalité de traitement applicable à la promotion et l'interdiction des discriminations directes ou indirectes. Les clauses conventionnelles s'imposent à l'employeur dès leur entrée en vigueur et complètent le droit commun.

Toute clause prévoyant des **commissions paritaires**, grilles de promotion, entretiens d'évaluation ou pondération de critères engage l'employeur ; leur méconnaissance ouvre droit à une action devant le **tribunal du travail**. Les sanctions pour application discriminatoire des critères atteignent **25 000 €** d'amende administrative (L.243-4) et le doublement en récidive, indépendamment des dommages-intérêts au salarié.

Définition

La **convention collective** est un accord écrit entre organisations syndicales représentatives et employeurs, fixant les conditions de travail dans un secteur ou une entreprise (L.162-12 et suivants).

Les **conditions de promotion** désignent l'ensemble des critères, procédures et garanties encadrant l'accès à un poste supérieur, qui peuvent être complétés ou précisés par voie conventionnelle dans le respect du Code du travail.

Questions fréquentes

Comment articuler convention collective et règlement intérieur ?

L'application de la clause conventionnelle exige une mise en cohérence avec le règlement intérieur et les contrats individuels. Toute divergence est arbitrée en faveur de la disposition la plus favorable au salarié, conformément au principe de faveur de l'article L.162-13.

La convention collective peut-elle encadrer les conditions de promotion ?

Oui, la convention collective peut fixer les critères et procédures de promotion (ancienneté, qualifications, performance, grilles salariales) à condition de respecter les règles d'ordre public, notamment le principe d'égalité de traitement et l'interdiction des discriminations directes ou indirectes.

La délégation du personnel intervient-elle dans les critères conventionnels ?

Oui, dans les entreprises de 150 salariés et plus, les critères généraux de promotion relèvent de la co-décision de la délégation selon l'article L.414-9 point 3. Cette concertation s'ajoute aux dispositions conventionnelles applicables.

Que sont les commissions paritaires de promotion ?

Les commissions paritaires sont des instances à composition équilibrée employeurs et salariés statuant sur les promotions selon les dispositions conventionnelles. Leurs procès-verbaux et décisions doivent être conservés pendant cinq ans minimum pour assurer la traçabilité du processus.

Quelles limites s'imposent aux clauses conventionnelles sur la promotion ?

Une clause conventionnelle ne peut écarter les minima légaux ni introduire de critères discriminatoires. Le tribunal du travail peut écarter toute disposition contraire aux articles L.241-1 et L.251-1. La nullité d'une clause n'affecte pas le reste de la convention.

Quelles sanctions en cas d'application discriminatoire des critères conventionnels ?

Les sanctions atteignent 25 000 euros d'amende administrative selon l'article L.243-4, doublées en récidive, indépendamment des dommages-intérêts au salarié évincé. La méconnaissance des clauses conventionnelles ouvre une action devant le tribunal du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

Une clause conventionnelle ne peut écarter les minima légaux ni introduire de critères discriminatoires : son contrôle s'opère devant le tribunal du travail qui peut écarter toute disposition contraire aux articles [L.241-1](#) et [L.251-1](#).

Condition	Exigence
Respect de l'ordre public	Aucune dérogation aux articles L.241 et L.251 (non-discrimination)
Critères objectifs	Compétences, ancienneté, qualifications, performance, vérifiables
Procédures formalisées	Appel à candidatures, entretiens, commissions paritaires définis
Pondération transparente	Hiérarchisation des critères communiquée aux salariés
Égalité de traitement	Application uniforme à tous les salariés du périmètre conventionnel
Information des salariés	Communication par intranet, affichage, charte interne

Modalités pratiques

L'application de la clause conventionnelle exige une mise en cohérence avec le règlement intérieur et les contrats individuels : toute divergence est arbitrée en faveur de la disposition la plus favorable au salarié.

Démarche	Précision
Insertion de la clause	Critères, procédures, pondération inscrits dans le texte conventionnel
Grille de promotion	Tableau ancienneté/qualifications/performance avec barème
Commission paritaire	Composition équilibrée employeurs/salariés statuant sur les promotions
Entretien d'évaluation	Périodicité (annuelle ou semestrielle) définie par la convention
Motivation des refus	Communication écrite des critères ayant prévalu
Information de la délégation	Co-décision sur les critères généraux (L.414-9 , point 3) si ? 150 salariés
Révision périodique	Renégociation à chaque échéance pour conformité aux évolutions légales

Pratiques et recommandations

Formaliser dans la convention des grilles chiffrées et pondérées plutôt que des critères généraux insusceptibles de contrôle objectif.

Vérifier la compatibilité de chaque clause avec L.241-2 et L.251-2 avant toute application : une clause discriminatoire est nulle de plein droit.

Documenter chaque décision en référence au texte conventionnel et aux entretiens d'évaluation pour résister à une contestation.

Anticiper les évolutions législatives liées à la directive 2023/970 sur la transparence salariale lors des renégociations.

Informer la délégation du personnel et l'ensemble des salariés des grilles applicables (intranet, charte, règlement interne).

Conserver les procès-verbaux des commissions paritaires et les comptes rendus d'évaluation pendant cinq ans minimum.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.162-12</u> du Code du travail	Champ et validité des conventions collectives
Art. <u>L.162-13</u>	Hiérarchie des sources et principe de faveur
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
Art. <u>L.241-2</u>	Champ d'application incluant la promotion
Art. <u>L.243-1</u>	Inversion de la charge de la preuve devant le tribunal du travail
Art. <u>L.243-4</u>	Sanctions de 251 € à 25 000 € pour discrimination caractérisée
Art. <u>L.251-1</u> et <u>L.251-2</u>	Discrimination religion, handicap, âge, orientation, race
Art. <u>L.414-9</u> , point 3	Co-décision sur les critères généraux (? 150 salariés)

Toute clause conventionnelle écartée pour discrimination expose l'employeur à l'amende administrative de L.243-4 (251 à 25 000 €), au doublement en récidive et à des dommages-intérêts au salarié évincé. La nullité d'une clause n'affecte pas le reste de la convention.

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.