Faut-il organiser un appel à candidatures pour chaque promotion interne ?

Réponse courte

Il n’est pas obligatoire d’organiser un appel à candidatures pour chaque promotion interne dans le secteur privé au Luxembourg, sauf si une convention collective, un accord d’entreprise, un règlement interne ou un usage établi l’impose. En l’absence de texte interne contraignant, l’employeur peut choisir la procédure à suivre.

L’employeur doit cependant respecter les principes d’égalité de traitement et de non-discrimination lors de toute promotion. Il est recommandé de formaliser la procédure de promotion interne et de documenter les choix opérés, même sans appel à candidatures, afin d’assurer la transparence et de limiter les risques de contestation.

Définition

La promotion interne correspond à l’évolution d’un salarié vers un poste supérieur ou comportant davantage de responsabilités au sein de la même entreprise, sans rupture du contrat de travail initial. Elle peut entraîner une modification du statut, du niveau hiérarchique, de la classification ou de la rémunération du salarié concerné.

L’appel à candidatures désigne la procédure par laquelle l’employeur ouvre officiellement la vacance d’un poste à l’ensemble ou à une partie des salariés, afin de recueillir des manifestations d’intérêt et de sélectionner le candidat le plus approprié selon des critères définis.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver le dossier d'un appel à candidatures ?

L'ensemble du dossier (annonce, candidatures, évaluations, décisions, motivations) doit être conservé pendant 5 ans minimum. Cette conservation permet de résister à une action en discrimination, l'amende pouvant atteindre 25 000 euros selon l'article L.243-4.

L'absence d'appel à candidatures est-elle un risque juridique ?

Oui, elle peut constituer un indice de discrimination selon l'article L.243-1 si un salarié comparable a été écarté sans examen. L'absence de procédure formalisée fragilise la défense en cas d'inversion de la charge de la preuve devant le tribunal du travail.

L'employeur doit-il organiser un appel à candidatures pour chaque promotion interne ?

Non, l'employeur n'a pas d'obligation légale d'organiser un appel à candidatures dans le secteur privé luxembourgeois. Le pouvoir de direction de l'article L.121-4 lui permet de décider unilatéralement, sauf si une convention collective ou un règlement intérieur l'impose.

Quand un appel à candidatures devient-il obligatoire ?

L'appel à candidatures s'impose lorsqu'il est prévu par une convention collective, un règlement intérieur ou un usage établi dans l'entreprise. Une fois la procédure formalisée, tout écart unilatéral peut être qualifié d'arbitraire et fonder une contestation pour rupture d'égalité.

Que doit contenir un appel à candidatures interne ?

L'appel doit décrire le poste, les compétences requises, la classification, la rémunération et la date d'effet. Il est diffusé via un canal traçable (intranet, courriel, affichage) avec un délai de candidature raisonnable et des critères de sélection préétablis.

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

Quel rôle joue la délégation du personnel dans les appels à candidatures ?

Dans les entreprises de 150 salariés et plus, les critères généraux de sélection relèvent de la co-décision de la délégation selon l'article L.414-9 point 3. Cette concertation porte sur les règles transversales, pas sur les décisions individuelles.

Conditions d’exercice

Au Luxembourg, le Code du travail ne prévoit pas d’obligation générale d’organiser un appel à candidatures pour chaque promotion interne dans le secteur privé. Toutefois, une telle obligation peut résulter d’une convention collective, d’un accord d’entreprise, d’un règlement interne ou d’un usage établi au sein de l’entreprise.

L’employeur doit respecter les principes d’égalité de traitement (articles L.251-1 et suivants) et de non-discrimination (articles L.241-1 et suivants) lors de toute décision de promotion. Si des critères objectifs de sélection ou des procédures spécifiques sont prévus par des textes internes, leur application s’impose à l’employeur.

Modalités pratiques

En l’absence d’obligation légale, l’organisation d’un appel à candidatures relève de la politique interne de l’entreprise. Lorsqu’il est mis en place, l’appel à candidatures doit être communiqué de manière transparente à tous les salariés concernés, en précisant les conditions d’accès, les compétences requises et la procédure de sélection.

Le processus doit garantir l’égalité d’accès, la confidentialité des candidatures et la traçabilité des décisions. L’employeur doit pouvoir justifier les choix opérés, notamment en cas de contestation. En cas de non-recours à un appel à candidatures, il est recommandé de documenter les motifs du choix du salarié promu afin d’assurer la transparence et la conformité aux principes légaux.

Pratiques et recommandations

Bien que non obligatoire, l’appel à candidatures favorise la transparence, la motivation des équipes et la prévention des litiges. Il permet de démontrer l’absence de favoritisme et de respecter l’égalité de traitement entre les salariés.

Les entreprises dotées d’une délégation du personnel doivent informer celle-ci des promotions internes, conformément à l’article L.414-3 du Code du travail. Il est conseillé d’intégrer la procédure de promotion interne dans le règlement interne ou dans une politique RH formalisée, afin de sécuriser les pratiques et d’éviter toute remise en cause ultérieure.

En cas de pluralité de candidats, la sélection doit reposer sur des critères objectifs, vérifiables et non discriminatoires. La traçabilité des décisions et la motivation des choix sont essentielles pour limiter les risques de contestation.

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

Cadre juridique

- **Articles L.241-1 et suivants du Code du travail** : Interdiction de toute discrimination, notamment fondée sur le sexe, l'âge, l'origine, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap ou toute autre caractéristique protégée.
- **Articles L.251-1 et suivants du Code du travail** : Principe d'égalité de traitement entre les salariés, notamment en matière de promotion.
- **Article L.414-3 du Code du travail** : Obligation d'information de la délégation du personnel sur les mouvements internes, y compris les promotions.
- Les conventions collectives, accords d'entreprise ou règlements internes peuvent prévoir des procédures spécifiques d'appel à candidatures ou de promotion interne, qui s'imposent alors à l'employeur.

L'absence d'appel à candidatures n'est pas en soi une irrégularité, sauf si une obligation résulte d'un texte interne ou d'un engagement contractuel. Il est fortement recommandé de formaliser la procédure de promotion interne et de veiller à la cohérence des critères de sélection afin de limiter les risques de contestation pour discrimination ou inégalité de traitement.

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.