

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

## Réponse courte

L'employeur **n'a pas d'obligation légale** d'organiser un **appel à candidatures** pour chaque promotion interne dans le secteur privé luxembourgeois. Le **pouvoir de direction** (L.121-4) lui permet de décider unilatéralement, sauf si une convention collective, un règlement intérieur ou un usage établi impose une procédure formelle. L'absence d'appel à candidatures n'est donc pas une irrégularité en soi.

L'employeur doit néanmoins respecter l'**égalité de traitement** (L.241-2 et L.251-2) : l'absence d'appel peut constituer un **indice de discrimination** (L.243-1) si un salarié comparable a été écarté sans examen. Pour les entreprises de **150 salariés** et plus, les critères généraux de sélection relèvent des compétences spécifiques de la délégation du personnel. Les sanctions atteignent **25 000 €** d'amende (L.243-4).

## Définition

L'**appel à candidatures interne** est la procédure par laquelle l'employeur communique officiellement la vacance d'un poste à l'ensemble des salariés afin de recueillir des manifestations d'intérêt selon des critères définis.

La **promotion interne** correspond à l'évolution d'un salarié vers un poste supérieur au sein de l'entreprise, sans rupture du contrat ; elle peut résulter d'une décision unilatérale de l'employeur ou d'une procédure formalisée.

## 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.

## 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

L'absence de procédure formalisée fragilise la position de l'employeur en cas d'inversion de la charge de la preuve : un appel à candidatures, même non obligatoire, constitue la preuve la plus solide de l'absence de favoritisme.

Condition	Exigence
Source d'obligation	Convention collective, règlement intérieur, usage établi
Liberté d'organisation	Pouvoir de direction ( <a href="#">L.121-4</a> ) en l'absence de texte interne
Égalité d'accès	Information uniforme à tous les salariés du périmètre concerné
Critères objectifs	Compétences, qualifications, expérience préalablement définis
Traçabilité	Documentation des candidatures et de la sélection
Non-discrimination	Application uniforme des critères ( <a href="#">L.241-2</a> , <a href="#">L.251-2</a> )

## Modalités pratiques

Lorsqu'un appel à candidatures est organisé, sa procédure doit être strictement respectée : tout écart unilatéral peut être qualifié d'arbitraire et fonder une contestation pour rupture d'égalité.

Démarche	Précision
Communication du poste	Intranet, affichage, courriel à l'ensemble des salariés concernés
Description précise	Compétences requises, classification, rémunération, date d'effet
Délai de candidature	Période raisonnable laissée pour la manifestation d'intérêt
Confidentialité	Protection des candidatures vis-à-vis de la hiérarchie directe
Critères de sélection	Grille pondérée préétablie et documentée
Motivation des refus	Communication écrite des critères ayant prévalu
Information délégation	Critères généraux soumis à co-décision ( <a href="#">L.414-9</a> , point 3) si ? 150 salariés
Conservation des dossiers	Candidatures, évaluations et décisions archivées 5 ans

## Pratiques et recommandations

**Formaliser** une procédure interne de promotion (charte, règlement) précisant si l'appel à candidatures est systématique ou ponctuel.

**Communiquer** uniformément les postes ouverts à tous les salariés concernés via un canal traçable (intranet, courriel).

**Documenter** les critères de sélection et leur pondération avant l'ouverture de la procédure.

**Anticiper** la motivation des refus de promotion par écrit en préparant un courrier exposant les critères ayant prévalu et le profil retenu.

**Inform**er la délégation du personnel des critères généraux applicables (L.414-9, point 3) si l'entreprise compte au moins 150 salariés.

**Conserver** l'ensemble du dossier (annonce, candidatures, évaluations, décisions, motivations) pendant 5 ans minimum.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Pouvoir de direction et d'organisation de l'employeur
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>	Interdiction des autres discriminations
Art. <u>L.414-9</u> , point 3	Co-décision sur les critères généraux (? 150 salariés)

L'absence de procédure formalisée n'est pas une infraction mais affaiblit la défense en cas de contestation. La directive UE 2023/970 sur la transparence salariale (à transposer avant juin 2026) renforcera les exigences de transparence sur les processus de promotion et leurs critères.

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.