

# L'ancienneté peut-elle être un critère déterminant pour l'évolution professionnelle ?

## Réponse courte

L'ancienneté peut constituer l'un des critères d'évolution professionnelle au Luxembourg, mais ne peut légalement être le seul facteur déterminant. La loi impose de combiner l'ancienneté avec d'autres critères objectifs (compétences, qualifications, performances) et de respecter le principe de non-discrimination (Art. [L.251-1](#) du Code du travail).

## Définition

L'ancienneté professionnelle désigne la durée totale pendant laquelle un salarié est lié à son employeur par un ou plusieurs contrats de travail successifs, sans interruption significative. Elle inclut les périodes légalement assimilées comme les congés, les arrêts maladie et les suspensions du contrat prévues par l'article [L.121-7](#) du Code du travail.

## Conditions d'exercice

L'utilisation de l'ancienneté comme critère d'évolution professionnelle doit respecter trois conditions cumulatives :

- S'inscrire dans un système d'évaluation multicritères documenté et transparent
- Être proportionnée et justifiée par des éléments objectifs liés au poste
- Respecter le principe de non-discrimination prévu aux articles [L.251-1](#) et suivants du Code du travail

L'employeur doit pouvoir démontrer que l'ancienneté n'est qu'un critère parmi d'autres dans le processus décisionnel.

## Modalités pratiques

L'intégration de l'ancienneté dans les décisions d'évolution professionnelle nécessite :

- Une politique RH formalisée précisant la pondération de l'ancienneté par rapport aux autres critères
- Des évaluations régulières documentées combinant différents facteurs objectifs
- Une traçabilité des décisions permettant de justifier le caractère non-discriminatoire
- Une information claire aux salariés sur les critères appliqués (Art. [L.414-3](#))
- La consultation préalable de la délégation du personnel pour les entreprises concernées

## Pratiques et recommandations

Pour une utilisation conforme de l'ancienneté, il est recommandé de :

- Formaliser les critères d'évolution dans un document accessible à tous
- Établir des grilles d'évaluation multicritères pondérées
- Former les managers aux principes de non-discrimination
- Conserver les éléments justificatifs des décisions pendant 3 ans minimum
- Prévoir des voies de recours internes en cas de contestation
- Réaliser des audits réguliers des pratiques de promotion

## Cadre juridique

- Article [L.251-1](#) du Code du travail : Principe de non-discrimination
- Article [L.414-3](#) : Obligation d'information sur les critères d'évolution
- Article [L.121-7](#) : Périodes assimilées à l'ancienneté
- Article [L.162-12](#) : Égalité de traitement en matière de rémunération
- Loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement
- Conventions collectives sectorielles applicables

L'utilisation de l'ancienneté comme critère unique ou prépondérant expose l'employeur à un risque juridique important. La jurisprudence luxembourgeoise exige systématiquement la démonstration d'une évaluation globale et objective des compétences.

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.