

La délégation du personnel doit-elle être informée des promotions ?

Réponse courte

La délégation du personnel doit être informée des promotions, mais uniquement de manière agrégée et anonymisée, dans le cadre de l'information sur les mouvements de personnel et l'évolution de la structure des emplois.

L'employeur n'a pas l'obligation de communiquer les promotions de façon individuelle et nominative, sauf si celles-ci relèvent d'une mesure collective, d'une restructuration ou d'un plan social.

L'information doit être transmise lors des réunions ordinaires de la délégation du personnel, à une fréquence dépendant de la taille de l'entreprise, et suffisamment détaillée pour permettre à la délégation d'exercer son droit de regard sur l'égalité de traitement et la gestion des carrières.

Définition

La promotion désigne, dans le contexte du droit du travail luxembourgeois, l'élévation d'un salarié à un poste supérieur ou à des fonctions comportant une responsabilité accrue, généralement accompagnée d'une augmentation de rémunération ou d'un changement de classification. Elle constitue une modification substantielle de la situation professionnelle du salarié, susceptible d'avoir un impact sur l'organisation du travail et la structure des effectifs.

Conditions d'exercice

L'obligation d'information de la délégation du personnel en matière de promotions découle de l'article [L.414-3](#) du Code du travail, qui impose à l'employeur d'informer la délégation sur l'évolution de la structure des emplois, les mouvements de personnel et les mesures relatives à l'organisation du travail. Cette obligation vise à garantir la transparence des décisions ayant une incidence sur la gestion des ressources humaines. Toutefois, la loi ne prévoit pas une obligation d'information individuelle et nominative pour chaque promotion, sauf si la promotion s'inscrit dans le cadre d'une restructuration, d'un plan social ou d'une modification collective des conditions de travail.

Modalités pratiques

L'information de la délégation du personnel doit intervenir lors des réunions ordinaires prévues à l'article [L.414-4](#) du Code du travail, au moins une fois par mois dans les entreprises de 150 salariés et plus, et au moins tous les deux mois dans les entreprises de 15 à 149 salariés. L'employeur doit présenter un état des mouvements de personnel, incluant les promotions, sous une forme agrégée et anonymisée, sauf accord contraire ou disposition spécifique du règlement interne. La communication nominative n'est requise que si la promotion concerne un groupe déterminé de

salariés ou si elle résulte d'une mesure collective. L'information doit être suffisamment détaillée pour permettre à la délégation d'exercer son droit de regard sur l'égalité de traitement et la gestion des carrières.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de tenir à jour un registre des mouvements de personnel, incluant les promotions, et de le présenter régulièrement à la délégation du personnel. L'employeur doit veiller à respecter la confidentialité des données personnelles, conformément à la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel. En cas de doute sur le caractère collectif ou individuel d'une promotion, il est conseillé de privilégier l'information agrégée et de consulter la délégation en cas de demande spécifique. Toute discrimination dans l'accès à la promotion doit être évitée, la délégation ayant la faculté de saisir l'Inspection du travail et des mines en cas d'irrégularité constatée.

Cadre juridique

- Code du travail, articles [L.414-3](#), [L.414-4](#) et [L.414-5](#)
- Loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Jurisprudence nationale relative à l'information de la délégation du personnel sur les mouvements de personnel

Veillez à formaliser l'information transmise à la délégation du personnel par un procès-verbal de réunion, afin de prouver le respect de vos obligations légales en cas de contrôle ou de litige.

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.