

Une grille de classification peut-elle être utilisée pour piloter les évolutions professionnelles ?

Réponse courte

Une **grille de classification** peut être utilisée pour piloter les évolutions professionnelles au Luxembourg, à condition d'être rédigée selon des critères légaux objectifs encadrant la promotion (responsabilité, autonomie, complexité, qualifications) et accessible à l'ensemble des salariés. Elle structure les parcours et fournit un repère commun pour les promotions et reclassements.

Les classifications sont fréquemment fixées par les **conventions collectives sectorielles** liées au principe d'égalité salariale pour emplois de valeur égale, dont l'application est rendue obligatoire par règlement grand-ducal. Toute modification individuelle doit faire l'objet d'une **information écrite** ; l'avenant n'est obligatoire que si une **clause essentielle** du contrat est modifiée (L.121-3 et L.121-4). Les critères généraux de la grille relèvent de la **co-décision** de la délégation (L.414-9, point 3) dans les entreprises de **150 salariés ou plus**.

Définition

Une **grille de classification** est un référentiel interne ou conventionnel qui hiérarchise les emplois selon des critères objectifs (technicité, responsabilité, autonomie). Elle structure les niveaux ou catégories et facilite la gestion des parcours.

Au Luxembourg, la classification est souvent encadrée par les **conventions collectives** négociées au sens des articles **L.162-1 et suivants** du Code du travail.

Questions fréquentes

Comment articuler grille et plan de formation ?

L'employeur intègre la grille dans le cycle d'évaluation et de promotion : l'entretien identifie les compétences attendues pour le niveau supérieur et le plan de formation accompagne la montée en compétence. Cette articulation offre des trajectoires concrètes vers les niveaux supérieurs.

La grille de classification crée-t-elle un droit à l'évolution ?

La grille de classification ne crée pas un droit subjectif à l'évolution ; elle fournit un cadre objectif d'examen non discriminatoire. Toute évolution individuelle modifiant une clause essentielle requiert un avenant écrit (L.121-3, L.121-4).

Les conventions collectives encadrent-elles les classifications ?

Les classifications sont fréquemment fixées par les conventions collectives sectorielles, dont l'application est rendue obligatoire par règlement grand-ducal. Les conventions collectives sont négociées au sens des articles L.162-1 et suivants du Code du travail.

Quand un avenant est-il obligatoire en cas de modification de classification ?

Toute modification individuelle doit faire l'objet d'une information écrite. L'avenant n'est obligatoire que si une clause essentielle du contrat est modifiée (fonction, salaire, lieu) sur le fondement des articles L.121-3 et L.121-4 du Code du travail.

Quel rôle pour la délégation du personnel sur la grille ?

Les critères généraux de la grille relèvent de la co-décision de la délégation (L.414-9, point 3) dans les entreprises de 150 salariés ou plus. Cette co-décision concerne notamment les critères généraux d'évaluation et de progression.

Une grille de classification peut-elle être utilisée pour piloter les évolutions professionnelles ?

Une grille de classification peut piloter les évolutions professionnelles au Luxembourg, à condition d'être rédigée selon des critères objectifs (responsabilité, autonomie, complexité, qualifications) et accessible à l'ensemble des salariés. Elle structure les parcours et les promotions.

Conditions d'exercice

L'utilisation d'une grille de classification suppose la transparence des critères, leur objectivité et l'égalité d'application à tous les salariés placés dans des situations comparables.

Condition	Exigence
Objectivité des critères	Responsabilité, autonomie, technicité, complexité — vérifiables
Accessibilité	Document communiqué à tous les salariés (intranet, charte)
Conformité conventionnelle	Respect des dispositions sectorielles si convention collective applicable
Co-décision DP	Critères généraux soumis à la délégation (L.414-9, point 3) si ? 150 salariés
Égalité de traitement	Application uniforme aux situations comparables (L.241-2)
Information individuelle	Notification écrite de toute modification de classification

Modalités pratiques

L'employeur intègre la grille dans le cycle d'évaluation et de promotion : l'entretien identifie les compétences attendues pour le niveau supérieur, le plan de formation accompagne la montée en compétence, l'avenant formalise le passage si une clause essentielle est modifiée.

Démarche	Précision
Publication de la grille	Document interne signé par la direction, accessible à tous
Référentiel de compétences	Description des compétences requises par niveau
Entretien d'évaluation	Évaluation par rapport au niveau actuel et aux exigences du niveau supérieur
Plan de formation	Actions concrètes pour acquérir les compétences manquantes
Notification écrite	Information du salarié de toute évolution de classification
Avenant au contrat	Obligatoire si fonction, salaire ou lieu modifiés (L.121-3, L.121-4)
Conservation 5 ans	Dossier complet archivé pour traçabilité

Pratiques et recommandations

Vérifier la convention collective sectorielle applicable avant de définir une grille interne, afin de respecter les classifications conventionnelles obligatoires.

Décrire chaque niveau par des compétences concrètes et observables, plutôt que par des intitulés vagues, pour faciliter l'évaluation objective.

Soumettre les critères généraux de la grille à la délégation du personnel dans les entreprises ? 150 salariés, conformément à [L.414-9](#), point 3.

Articuler la grille avec le plan de formation pour offrir aux salariés des trajectoires concrètes vers les niveaux supérieurs.

Notifier par écrit toute modification individuelle de classification, par avenant si elle modifie une clause essentielle (fonction, salaire, lieu).

Auditer régulièrement les écarts d'évolution entre populations comparables (sexe, âge, temps partiel) pour détecter les discriminations indirectes.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-3 du Code du travail	Forme écrite du contrat et avenants
Art. L.121-4	Pouvoir d'organisation de l'employeur
Art. L.162-1 et suivants	Conventions collectives de travail
Art. L.241-2	Champ d'application incluant la promotion
Art. L.414-9 , point 3	Co-décision sur les critères généraux de promotion
Art. L.414-9 , point 5	Co-décision sur les critères d'appréciation

La grille de classification ne crée pas un droit subjectif à l'évolution ; elle fournit un cadre objectif d'examen non discriminatoire. Toute évolution individuelle modifiant une clause essentielle requiert un avenant écrit ([L.121-3](#), [L.121-4](#)).

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.