Peut-on prévoir des passerelles d’évolution dans une politique RH ?

Réponse courte

Il est possible de prévoir des passerelles d’évolution dans une politique RH au Luxembourg, sous réserve de respecter certaines conditions. Ces dispositifs doivent être formalisés, transparents, non discriminatoires et compatibles avec les exigences des postes concernés. Toute modification substantielle du contrat de travail nécessite l’accord exprès du salarié.

L’intégration de passerelles implique la formalisation des procédures, la définition claire des critères d’éligibilité, la mise en place de processus de sélection transparents, l’accompagnement par la formation et le suivi individuel des parcours. L’information et la consultation de la délégation du personnel sont obligatoires en cas de réorganisation importante.

Le cadre juridique luxembourgeois n’impose pas la mise en place de telles passerelles, mais exige le respect des règles relatives à la modification du contrat, à la non-discrimination, à la formation continue et à la consultation du personnel. Il est recommandé de documenter chaque mobilité et de recueillir l’accord écrit du salarié.

Définition

Les passerelles d’évolution désignent, dans le contexte des ressources humaines, l’ensemble des dispositifs formalisés permettant à un salarié de changer de fonction, de métier ou de filière professionnelle au sein de la même entreprise. Elles s’inscrivent dans une logique de mobilité interne, ascendante, transversale ou même descendante, et visent à favoriser l’adaptation des compétences, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et la fidélisation des talents. Au Luxembourg, la notion de passerelle d’évolution n’est pas définie par la loi, mais elle s’inscrit dans la liberté de gestion de l’employeur, sous réserve du respect des règles relatives à la modification du contrat de travail, à l’égalité de traitement et à la non-discrimination.

Questions fréquentes

Comment articuler passerelles et formation ?

Les passerelles doivent être articulées avec le plan de formation pour offrir des trajectoires concrètes et accompagnées. Un plan de formation associé permet l'acquisition des compétences manquantes pour candidater à un nouveau métier ou à une nouvelle filière.

Comment formaliser une passerelle d'évolution ?

L'employeur formalise les passerelles dans une charte de mobilité accessible à tous, articulée avec le plan de formation et le processus d'évaluation. La charte décrit les filières, niveaux de compétences et conditions d'éligibilité pour permettre une évaluation objective.

La délégation du personnel intervient-elle sur les passerelles ?

Les critères généraux des passerelles relèvent de la co-décision de la délégation (L.414-9, point 3) dans les entreprises de 150 salariés ou plus. La charte de mobilité peut être soumise pour avis ou co-décision selon ce seuil légal.

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

Les passerelles sont-elles obligatoires au Luxembourg ?

Aucune obligation légale d'instaurer des passerelles n'existe au Luxembourg. Une fois formalisées dans une charte, elles deviennent un engagement de l'employeur dont l'application incohérente peut être qualifiée de discrimination indirecte par le tribunal du travail.

Quels critères pour les passerelles d'évolution ?

Les critères d'éligibilité doivent être objectifs (ancienneté, formation, performance, compétences vérifiables) et non discriminatoires (L.241-2 et L.251-2). Toutes les catégories de salariés concernés doivent pouvoir candidater dans les mêmes conditions.

Une politique RH peut-elle prévoir des passerelles d'évolution entre métiers ?

Une politique RH peut prévoir des passerelles d'évolution entre métiers, sous réserve de la liberté contractuelle et du respect des règles relatives à la modification du contrat. Toute mobilité interne modifiant une clause essentielle requiert un avenant écrit (L.121-3 et L.121-4).

Conditions d’exercice

La mise en place de passerelles d’évolution dans une politique RH est possible à condition de respecter les principes suivants :

- Toute mobilité impliquant une modification substantielle du contrat de travail (fonction, rémunération, lieu de travail, horaires) requiert l’accord exprès du salarié concerné.
- Les critères d’accès aux passerelles doivent être objectifs, transparents et non discriminatoires, conformément à l’article L.241-1 du Code du travail interdisant toute discrimination fondée notamment sur le sexe, l’âge, l’origine, la religion, l’orientation sexuelle, le handicap ou l’appartenance syndicale.
- Les passerelles doivent être compatibles avec les exigences des postes concernés, notamment en termes de qualifications, d’aptitudes et de formation.
- L’information et la consultation de la délégation du personnel sont obligatoires si la politique de mobilité interne s’inscrit dans une réorganisation affectant substantiellement l’organisation du travail ou les conditions d’emploi.

Modalités pratiques

L’intégration de passerelles d’évolution dans une politique RH nécessite :

- La formalisation des dispositifs dans un document interne (charte de mobilité, politique RH, règlement interne), communiqué à l’ensemble du personnel.
- La définition précise des métiers, des filières et des niveaux de compétences concernés, ainsi que des conditions d’éligibilité (ancienneté, performance, formation préalable).
- La mise en place de procédures de candidature, d’évaluation et de sélection transparentes, incluant le cas échéant des entretiens, des tests ou des périodes d’essai sur le nouveau poste.
- L’accompagnement des salariés concernés par des actions de formation adaptées, conformément à l’obligation de formation continue prévue à l’article L.542-9 du Code du travail.
- Le suivi individuel des parcours de mobilité, notamment par des entretiens professionnels réguliers et la mise à jour du dossier personnel du salarié.

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Associer la délégation du personnel à l'élaboration et à l'évolution des dispositifs de passerelles, afin de garantir leur acceptabilité sociale et leur conformité aux attentes des salariés.
- Privilégier une communication proactive sur les opportunités de mobilité interne, en publiant systématiquement les postes ouverts à la mobilité.
- Veiller à la traçabilité des décisions de mobilité pour prévenir tout risque de contestation ou de discrimination.
- Intégrer les passerelles d'évolution dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en lien avec les besoins stratégiques de l'entreprise.
- Évaluer régulièrement l'efficacité des dispositifs de passerelles, notamment en termes de taux de mobilité, de satisfaction des salariés et d'adéquation des compétences.

Cadre juridique

Le droit luxembourgeois ne prévoit aucune obligation légale de mettre en place des passerelles d'évolution, mais leur existence doit respecter les dispositions suivantes :

- Article L.121-7 du Code du travail : toute modification substantielle du contrat de travail nécessite l'accord du salarié.
- Article L.241-1 du Code du travail : interdiction de toute discrimination dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle.
- Article L.414-3 du Code du travail : obligation d'information et de consultation de la délégation du personnel en cas de modification importante de l'organisation du travail.
- Article L.542-9 du Code du travail : obligation de formation continue à la charge de l'employeur.
- Jurisprudence nationale : la mobilité interne ne peut être imposée unilatéralement si elle modifie un élément essentiel du contrat de travail.

Veillez à documenter systématiquement chaque mobilité interne et à recueillir l'accord écrit du salarié en cas de modification de ses fonctions, afin de sécuriser juridiquement la démarche et prévenir tout litige ultérieur.

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.

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