

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

Réponse courte

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 entre métiers ou filières modifiant une clause essentielle (fonction, rémunération, lieu) requiert un **avenant écrit** (L.121-3 et L.121-4) et l'accord exprès du salarié.

Les critères d'éligibilité doivent être objectifs et non discriminatoires (L.241-2 et L.251-2). Les critères généraux des passerelles relèvent de la co-décision de la délégation sur les critères de promotion (L.414-9, point 3) dans les entreprises de **150 salariés ou plus**. Le droit luxembourgeois n'impose pas la mise en place de passerelles, mais leur existence engage l'employeur dès qu'elles sont formalisées dans une charte interne.

Définition

Les **passerelles d'évolution** désignent les dispositifs internes formalisés permettant à un salarié de changer de métier ou de filière au sein de la même entreprise. Elles s'inscrivent dans une **logique de mobilité interne** (ascendante, transversale ou descendante).

Au Luxembourg, la notion n'est pas définie par la loi mais relève du **pouvoir d'organisation** de l'employeur (L.121-4), encadré par les principes d'égalité de traitement et de 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.

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 n'est pas obligatoire. Lorsqu'elles existent, elles deviennent un **engagement de l'employeur** dont l'application incohérente peut être qualifiée de discrimination indirecte.

Condition	Exigence
Critères objectifs	Ancienneté, formation, performance, compétences vérifiables
Égalité d'accès	Toutes les catégories de salariés concernés peuvent candidater
Modification contractuelle	Avenant si clause essentielle modifiée (L.121-3, L.121-4)
Co-décision DP	Critères généraux soumis à la délégation (L.414-9, point 3) si ? 150 salariés
Formation associée	Plan de formation pour les compétences manquantes
Non-discrimination	Aucun motif prohibé dans la sélection (L.241-2, L.251-2)

Modalités pratiques

L'employeur formalise les passerelles dans une charte de mobilité accessible à tous, articulée avec le plan de formation et le processus d'évaluation.

Démarche	Précision
Charte de mobilité	Document interne signé, communiqué à tous les salariés
Cartographie des métiers	Référentiel des emplois, filières et niveaux de compétences
Critères d'éligibilité	Ancienneté, performance, formation préalable, écrits et publiés
Procédure de candidature	Appel à candidatures, entretien, tests éventuels
Plan de formation associé	Actions concrètes pour acquérir les compétences manquantes
Avenant au contrat	Obligatoire si clause essentielle modifiée
Suivi post-mobilité	Entretien à 6 mois, accompagnement

Pratiques et recommandations

Formaliser les passerelles dans une charte écrite signée par la direction, soumise pour avis ou co-décision à la délégation du personnel selon le seuil de 150 salariés.

Décrire précisément les filières, niveaux de compétences et conditions d'éligibilité pour permettre une évaluation objective des candidatures.

Articuler les passerelles avec le plan de formation pour offrir des trajectoires concrètes et accompagnées.

Notifier par écrit chaque décision de mobilité et formaliser par avenant les modifications de clauses essentielles (fonction, salaire, lieu).

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

Conserver le dossier de chaque mobilité (candidature, entretien, décision, avenant) pendant cinq ans pour résister à une contestation.

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.241-2	Champ d'application incluant la promotion
Art. L.251-2	Champ d'application des autres motifs
Art. L.414-9 , point 3	Co-décision sur les critères généraux de promotion
Conventions collectives sectorielles	Dispositions spécifiques sur la mobilité

Aucune obligation légale d'instaurer des passerelles n'existe au Luxembourg. Une fois formalisées dans une charte, elles deviennent un engagement de l'employeur. Les critères généraux relèvent de la co-décision de la délégation ([L.414-9](#), point 3) dans les entreprises ? 150 salariés.

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.