

La loi impose-t-elle un plan de carrière pour les salariés ?

Réponse courte

La loi luxembourgeoise n'impose pas à l'employeur de mettre en place un plan de carrière formalisé pour les salariés. Il n'existe aucune obligation générale dans le Code du travail, la convention collective nationale ou la jurisprudence en ce sens.

La création d'un plan de carrière relève donc d'une démarche volontaire de l'employeur, sauf engagement contractuel ou conventionnel spécifique. Toutefois, si un plan de carrière est instauré, il doit respecter les principes d'égalité de traitement, de non-discrimination et de transparence.

Définition

Un plan de carrière désigne un dispositif structuré par lequel un employeur définit, en concertation avec le salarié, les perspectives d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise. Il peut inclure des étapes de progression hiérarchique, des formations, des changements de poste ou des promotions, en fonction des compétences, des performances et des besoins de l'organisation.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, aucune disposition légale n'impose à l'employeur la mise en place d'un plan de carrière formalisé pour ses salariés, que ce soit dans le Code du travail, la convention collective nationale ou la jurisprudence. L'élaboration d'un plan de carrière relève donc d'une démarche volontaire de l'employeur, sauf engagement contractuel ou conventionnel spécifique. Toutefois, certains secteurs ou entreprises peuvent prévoir des dispositifs d'évolution professionnelle dans leurs conventions collectives ou accords d'entreprise, qui s'imposent alors aux parties concernées.

Modalités pratiques

En l'absence d'obligation légale, la mise en œuvre d'un plan de carrière dépend exclusivement de la politique interne de l'employeur. Lorsqu'un tel plan existe, il doit respecter les principes généraux du droit du travail luxembourgeois, notamment l'égalité de traitement, la non-discrimination et la transparence des critères d'évolution. L'employeur reste libre de déterminer les modalités d'accès, les critères d'évaluation et les étapes du plan, sous réserve de ne pas contrevenir aux droits fondamentaux du salarié ni aux stipulations contractuelles ou conventionnelles applicables.

Pratiques et recommandations

Bien que non obligatoire, la formalisation d'un plan de carrière peut constituer un outil efficace de gestion des talents et de fidélisation des salariés. Il est recommandé de documenter les critères d'évolution, les procédures d'évaluation et les possibilités de formation afin de prévenir tout risque de contestation pour discrimination ou rupture abusive d'égalité de traitement. En cas de plan de carrière collectif, il convient d'informer et de consulter la délégation du personnel conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail, lorsque les mesures envisagées affectent l'organisation du travail ou la formation professionnelle.

Cadre juridique

Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit aucune obligation générale de mise en place d'un plan de carrière pour les salariés. Les articles relatifs à la formation professionnelle continue ([L.542-1](#) et suivants) imposent à l'employeur certaines obligations en matière d'accès à la formation, mais ne créent pas de droit à un plan de carrière structuré. La jurisprudence nationale confirme l'absence d'obligation légale, tout en rappelant que l'employeur doit respecter l'égalité de traitement et les engagements contractuels ou conventionnels éventuellement pris en matière d'évolution professionnelle.

En l'absence d'obligation légale, il est essentiel de veiller à la cohérence et à la transparence des critères d'évolution professionnelle pour limiter les risques de contentieux liés à la discrimination ou à l'inégalité de traitement.

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.