

Une promotion peut-elle résulter d'un accord collectif ?

Réponse courte

Une promotion peut résulter d'un **accord collectif** de travail (convention collective sectorielle, accord d'entreprise) au Luxembourg, dès lors qu'une clause expresse définit les **critères**, les **procédures de sélection** et les **effets** de la promotion. Les conventions collectives sont régies par les articles **L.162-1 et suivants** du Code du travail.

L'employeur est tenu d'appliquer ces dispositions à tous les salariés relevant du champ d'application de l'accord. Les critères doivent respecter le principe d'égalité de traitement consacré par [L.241-1](https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/code/travail/20250628#art_l_241-1) et de **non-discrimination**. La promotion modifiant une **clause essentielle** du contrat reste soumise à l'exigence d'un avenant écrit signé par le salarié (L.121-3, L.121-4). En cas de litige, le **tribunal du travail** vérifie la conformité de l'application aux dispositions conventionnelles.

Définition

L'**accord collectif** désigne la convention collective de travail conclue entre les organisations syndicales représentatives et les employeurs ou groupements d'employeurs, conformément aux articles **L.162-1 et suivants**.

Il peut contenir des **clauses de promotion** définissant critères, procédures et effets de l'évolution de carrière, lesquelles s'imposent à l'employeur dans le champ d'application de l'accord.

Questions fréquentes

La délégation du personnel intervient-elle sur les critères conventionnels de promotion ?

Oui, dans les entreprises de 150 salariés ou plus, les critères généraux d'application doivent être soumis à la délégation du personnel selon l'article L.414-9, point 3, qui prévoit la co-décision sur les critères généraux de promotion.

Quelles étapes pratiques suivre pour appliquer une clause conventionnelle de promotion ?

L'employeur informe les salariés des critères, lance un appel à candidatures selon les modalités conventionnelles, organise un examen professionnel si prévu, fait évaluer les candidats par un comité paritaire ou commission RH, notifie une décision motivée et formalise l'avenant individuel.

Quels critères doit respecter une clause de promotion conventionnelle ?

La clause doit être expresse et précise, reposer sur des critères objectifs (ancienneté, compétences, performance, formation), respecter le principe d'égalité de traitement (L.241-2) et garantir la transparence par l'information des salariés sur les critères et procédures applicables.

Qui contrôle l'application des dispositions conventionnelles de promotion ?

Le tribunal du travail vérifie la conformité de l'application aux dispositions conventionnelles en cas de litige. L'employeur doit appliquer ces dispositions à tous les salariés relevant du champ d'application de l'accord, sans discrimination.

Une promotion conventionnelle dispense-t-elle de l'avenant individuel ?

Non, la promotion modifiant une clause essentielle du contrat reste soumise à l'exigence d'un avenant écrit signé par le salarié (articles L.121-3 et L.121-4) lorsqu'elle touche la fonction, le salaire, la classification ou le lieu de travail.

Une promotion peut-elle résulter d'un accord collectif au Luxembourg ?

Oui, une promotion peut résulter d'un accord collectif (convention collective sectorielle ou accord d'entreprise) dès lors qu'une clause expresse définit les critères, les procédures de sélection et les effets de la promotion. Les conventions collectives sont régies par les articles L.162-1 et suivants du Code du travail.

Conditions d'exercice

Une clause de promotion conventionnelle est valide si elle respecte les principes d'égalité de traitement et de transparence ; elle s'inscrit dans le cadre des classifications et grilles salariales définies par l'accord.

Condition	Exigence
Clause expresse	Stipulation écrite et précise dans le texte de l'accord
Critères objectifs	Ancienneté, compétences, performance, formation vérifiables
Égalité de traitement	Application uniforme à tous les salariés concernés (L.241-2)
Transparence	Information des salariés sur les critères et procédures
Avenant individuel	Si la promotion modifie une clause essentielle (L.121-3, L.121-4)
Recours	Tribunal du travail compétent en cas de litige

Modalités pratiques

L'employeur applique les dispositions conventionnelles selon une procédure interne articulée avec les critères et étapes prévus par l'accord.

Démarche	Précision
Information des salariés	Communication des critères et procédures conventionnels
Appel à candidatures	Selon les modalités fixées par l'accord
Examen professionnel	Si prévu par l'accord (épreuve, certification, entretien)
Évaluation conjointe	Comité paritaire si prévu, ou commission RH
Décision motivée	Notification écrite des critères retenus
Avenant au contrat	Si clause essentielle modifiée
Recours interne	Procédure de réexamen prévue par l'accord

Pratiques et recommandations

Vérifier la convention collective sectorielle applicable et identifier les clauses relatives à la promotion, à la classification et aux grilles salariales.

Aligner les procédures internes de promotion sur les exigences conventionnelles afin d'assurer la conformité de l'application.

Communiquer régulièrement aux salariés les critères et procédures conventionnels, par intranet, note de service ou règlement interne.

Documenter chaque étape de la procédure (candidature, évaluation, décision, motivation) pour résister à une contestation devant le tribunal du travail.

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

Formaliser l'avenant individuel si la promotion modifie une clause essentielle (fonction, salaire, classification, lieu), conformément à [L.121-3](#) et [L.121-4](#).

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	Régime des conventions collectives de travail
Art. L.241-2	Champ d'application incluant la promotion
Art. L.251-2	Champ étendu aux autres motifs
Art. L.414-9 , point 3	Co-décision sur les critères généraux de promotion

Une clause conventionnelle de promotion lie l'employeur dans tout le champ d'application de l'accord. La modification individuelle du contrat reste soumise à l'avenant écrit ([L.121-3](#), [L.121-4](#)) si une clause essentielle est touchée.

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.