

La direction peut-elle déléguer le pouvoir de promouvoir à un manager ?

Réponse courte

La direction peut déléguer le pouvoir de promouvoir à un manager au Luxembourg, à condition que cette délégation soit expresse, précise et formalisée par écrit. Le manager délégataire doit avoir la compétence, l'autorité et la position hiérarchique nécessaires, et la délégation doit respecter les principes d'égalité de traitement, de non-discrimination et les procédures collectives applicables.

La délégation doit définir clairement l'étendue du pouvoir, sa durée et les modalités de contrôle, et être portée à la connaissance des salariés concernés et du comité du personnel si nécessaire. L'employeur reste responsable des promotions décidées par délégation et doit garantir la traçabilité, la transparence et la conformité des décisions avec la politique RH de l'entreprise.

Définition

La promotion interne correspond à l'élévation d'un salarié à un poste supérieur, impliquant généralement une modification de ses fonctions, de sa classification ou de sa rémunération. Le pouvoir de promotion relève du pouvoir de direction de l'employeur, qui détient l'autorité de conclure, modifier ou mettre fin au contrat de travail. La délégation du pouvoir de promotion consiste à confier à un manager ou à un cadre intermédiaire la capacité de proposer, décider ou valider une promotion au sein de l'entreprise, dans le respect du cadre légal.

Conditions d'exercice

La délégation du pouvoir de promotion est possible au Luxembourg, sous réserve de conditions strictes. Elle doit être expresse, précise et formalisée par écrit, afin d'éviter toute ambiguïté sur l'étendue des pouvoirs conférés. Le délégataire doit disposer de la compétence, de l'autorité et de la position hiérarchique nécessaires pour exercer ce pouvoir. La délégation ne peut porter que sur des actes relevant du pouvoir de direction, à l'exclusion des décisions réservées par la loi ou les statuts à l'employeur ou à ses organes sociaux.

La délégation doit respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination prévus par le Code du travail. Elle ne doit pas contrevenir aux procédures collectives applicables, notamment en matière d'information et de consultation du comité du personnel lorsque cela est requis.

Modalités pratiques

La délégation du pouvoir de promotion doit être matérialisée par un acte écrit, tel qu'une lettre de mission, une délégation de signature ou une clause spécifique dans le contrat de travail ou le règlement interne. Cet acte doit définir précisément l'étendue du pouvoir délégué (types de promotions concernées, seuils de rémunération, catégories de personnel), la durée de la délégation et les modalités de contrôle ou de reporting à la direction.

Il est recommandé de prévoir une procédure interne de validation ou d'information préalable de la direction, notamment pour les promotions ayant un impact significatif sur l'organisation ou la masse salariale. La délégation doit être portée à la connaissance des salariés concernés et, le cas échéant, du comité du personnel, conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail.

Pratiques et recommandations

Il est conseillé de limiter la délégation du pouvoir de promotion aux managers ayant une connaissance approfondie des effectifs, des besoins opérationnels et des critères d'évolution professionnelle. Les décisions de promotion doivent être fondées sur des critères objectifs, transparents et vérifiables, afin de prévenir tout risque de discrimination ou de favoritisme.

La traçabilité des décisions et des motifs de promotion doit être assurée, notamment par la tenue d'un registre ou d'un dossier individuel. Il est recommandé d'associer le service des ressources humaines à la procédure, tant pour l'accompagnement des managers que pour la conformité des décisions avec la politique RH de l'entreprise. Toute contestation d'une promotion décidée par délégation engage la responsabilité de l'employeur, qui demeure le garant du respect des droits des salariés.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**

- Article [L.121-6](#) : pouvoir de direction de l'employeur
- Articles [L.241-1](#) à [L.241-7](#) : égalité de traitement et non-discrimination
- Article [L.414-3](#) : information et consultation du comité du personnel
- Article [L.414-9](#) : traçabilité et documentation des décisions collectives

- **Jurisprudence luxembourgeoise :** validité des délégations de pouvoir sous réserve qu'elles soient explicites, limitées et contrôlées

- **Conventions collectives ou accords d'entreprise :** peuvent prévoir des dispositions spécifiques relatives à la délégation du pouvoir de promotion

L'employeur reste responsable des promotions décidées par délégation. Il est impératif de formaliser la délégation par écrit, d'assurer la traçabilité des décisions et de respecter strictement les critères d'égalité et de transparence pour limiter les risques de contentieux.

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.