Les évolutions internes doivent-elles être priorisées avant les recrutements externes ?

Réponse courte

Il n’existe pas d’obligation légale générale au Luxembourg de prioriser les évolutions internes avant les recrutements externes, sauf dans le cas spécifique du reclassement interne pour les salariés déclarés inaptes par le médecin du travail. En dehors de cette situation, l’employeur reste libre de choisir entre mobilité interne et recrutement externe, à condition de respecter les principes de non-discrimination et d’égalité de traitement.

La priorité à l’évolution interne est toutefois considérée comme une bonne pratique RH, recommandée pour favoriser la motivation, la fidélisation et le développement des compétences des salariés. Il est conseillé d’informer systématiquement le personnel des postes à pourvoir et d’encourager les candidatures internes, tout en motivant objectivement les refus pour prévenir tout risque de contestation.

Définition

L’évolution interne désigne la mobilité professionnelle d’un salarié au sein de la même entreprise, qu’il s’agisse d’une promotion, d’un changement de poste ou d’un transfert vers un autre service. Le recrutement externe consiste à embaucher une personne qui n’est pas déjà salariée de l’entreprise. La question de la priorité à accorder à l’évolution interne par rapport au recrutement externe concerne la politique de gestion des ressources humaines et l’application de certaines obligations légales spécifiques au Luxembourg.

Questions fréquentes

Dans quels cas l'employeur est-il tenu de chercher un poste en interne ?

L'employeur doit rechercher un reclassement interne en cas d'inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail (articles L.551-1 et suivants). Une convention collective ou un règlement intérieur peut également imposer une publication interne préalable obligatoire.

L'employeur luxembourgeois doit-il prioriser la mobilité interne avant un recrutement externe ?

Non, aucune obligation légale générale n'impose à l'employeur de privilégier la mobilité interne avant un recrutement externe au Luxembourg. La seule exception légale est le reclassement interne des salariés déclarés inaptes par le médecin du travail (articles L.551-1 et suivants).

La délégation du personnel intervient-elle sur les critères de mobilité interne ?

Oui, dans les entreprises de 150 salariés ou plus, les critères généraux de sélection relèvent de la co-décision de la délégation du personnel selon l'article L.414-9 du Code du travail. L'information de la délégation est obligatoire avant application.

Pourquoi motiver le refus d'une candidature interne ?

La motivation écrite du refus interne, précisant les critères ayant prévalu, prévient une contestation au titre de la discrimination. Elle permet à l'employeur de résister à une action devant le tribunal du travail et démontre l'objectivité de la décision.

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

Quelles bonnes pratiques pour formaliser une politique de mobilité interne ?

L'employeur peut formaliser une charte de mobilité interne précisant les engagements de publication préalable, les délais (souvent 7 à 15 jours pour candidater), les critères de sélection écrits identiques pour candidats internes et externes, et les procédures de motivation des refus.

Quels principes l'employeur doit-il respecter en matière de mobilité interne ?

L'employeur doit respecter les principes d'égalité de traitement (article L.241-1) et de non-discrimination (article L.251-1) à l'égard des candidats internes comme externes. Les critères de sélection doivent être identiques pour les deux types de candidats.

Conditions d’exercice

Au Luxembourg, la législation ne prévoit pas d’obligation générale de privilégier systématiquement l’évolution interne avant de procéder à un recrutement externe. Toutefois, des dispositions particulières peuvent s’appliquer dans certains contextes, notamment en matière de reclassement interne pour les salariés déclarés inaptes par le médecin du travail (article L.551-1 du Code du travail). Dans ce cas, l’employeur doit rechercher prioritairement des solutions de reclassement interne avant d’envisager un licenciement. En dehors de ces situations spécifiques, l’employeur conserve la liberté de choisir entre mobilité interne et recrutement externe, sous réserve du respect des principes de non-discrimination et d’égalité de traitement.

Modalités pratiques

En pratique, la gestion des évolutions internes relève de la politique RH de l’entreprise. Il est recommandé de formaliser les procédures de mobilité interne dans le règlement d’ordre intérieur ou dans une charte de mobilité, afin d’assurer la transparence et l’égalité d’accès aux opportunités. Les postes vacants peuvent être publiés en interne avant d’être ouverts à l’externe, mais cette pratique n’est pas imposée par la loi, sauf engagement conventionnel ou accord collectif spécifique. Lorsqu’un poste est ouvert, l’employeur doit veiller à ce que les critères de sélection soient objectifs et non discriminatoires, qu’il s’agisse de candidats internes ou externes.

Pratiques et recommandations

Bien que la priorité à l’évolution interne ne soit pas une obligation légale générale, elle constitue une bonne pratique RH, favorisant la motivation, la fidélisation et le développement des compétences des salariés. Il est recommandé d’informer systématiquement le personnel des postes à pourvoir et d’encourager les candidatures internes. En cas de refus d’une candidature interne, il est conseillé de motiver la décision afin de prévenir tout risque de contestation pour discrimination ou non-respect de l’égalité de traitement. Les accords collectifs ou conventions d’entreprise peuvent prévoir des dispositions plus favorables en matière de mobilité interne ; il convient alors de s’y référer.

Cadre juridique

Le Code du travail luxembourgeois ne contient aucune disposition imposant à l’employeur de privilégier l’évolution interne avant le recrutement externe, à l’exception des procédures de reclassement prévues aux articles L.551-1 et suivants. L’article L.241-1 impose le respect du principe d’égalité de traitement dans l’accès à l’emploi et à la

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

promotion. L’article L.251-1 prohibe toute discrimination fondée sur des critères protégés lors des procédures de recrutement ou de mobilité interne. La jurisprudence luxembourgeoise confirme la liberté de l’employeur dans le choix de ses méthodes de recrutement, sous réserve du respect des droits des salariés en matière de reclassement et d’égalité de traitement.

L’absence de priorité légale pour l’évolution interne n’exonère pas l’employeur de son obligation de motiver objectivement ses choix et de prévenir tout risque de discrimination, notamment en cas de refus d’une candidature interne.

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.