

Une procédure de promotion peut-elle être collective ?

Réponse courte

Une **procédure de promotion collective** est licite au Luxembourg sous réserve du respect du principe d'**égalité de traitement** (L.241-1), de l'interdiction de discrimination (L.251-1) et de la **transparence** des critères de sélection. L'employeur doit fonder la procédure sur des critères **objectifs**, vérifiables et préalablement définis, applicables uniformément à l'ensemble des salariés concernés.

Toute promotion collective modifiant une **clause essentielle** du contrat (fonction, rémunération, classification, lieu) requiert un avenant écrit signé par chaque salarié sur le fondement de **L.121-3** et **L.121-4**. Les **critères généraux de promotion** sont soumis à la co-décision de la délégation sur les critères généraux dans les entreprises ? 150 salariés. Une convention collective peut prévoir des modalités spécifiques s'imposant à l'employeur.

Définition

La **promotion collective** est une procédure par laquelle l'employeur accorde simultanément à plusieurs salariés un changement de poste, de fonction ou de niveau hiérarchique, accompagné d'une revalorisation de la classification, du statut ou de la rémunération.

Elle s'oppose à la **promotion individuelle** et intervient typiquement dans le cadre d'une réorganisation, d'une convention collective, d'un accord d'entreprise ou de la mise en œuvre d'une grille de classification revisitée.

Questions fréquentes

Comment formaliser une décision de promotion collective ?

L'employeur rédige une décision écrite formalisant les postes concernés, les critères pondérés, la date d'effet et les conséquences. L'information collective est suivie d'une notification individuelle à chaque salarié de sa situation personnelle, avec avenant écrit si nécessaire.

Faut-il un avenant pour chaque salarié dans une promotion collective ?

Oui, toute promotion collective modifiant une clause essentielle du contrat (fonction, rémunération, classification, lieu) requiert un avenant écrit signé par chaque salarié sur le fondement des articles L.121-3 et L.121-4 du Code du travail luxembourgeois.

La délégation du personnel doit-elle valider les critères d'une promotion collective ?

Oui, dans les entreprises de 150 salariés ou plus, les critères généraux de promotion sont soumis à la co-décision de la délégation du personnel selon l'article L.414-9, point 3. La soumission préalable est obligatoire avant application.

Quand recourt-on à une promotion collective ?

La promotion collective intervient typiquement dans le cadre d'une réorganisation, d'une convention collective, d'un accord d'entreprise ou de la mise en œuvre d'une grille de classification revisitée. Elle accorde simultanément à plusieurs salariés un changement de poste, fonction ou niveau hiérarchique.

Quel risque en cas de promotion collective imposée sans avenant individuel ?

Toute promotion collective imposée sans avenant individuel pour les modifications substantielles est susceptible d'être qualifiée de modification unilatérale, autorisant le salarié à refuser ou à invoquer la résolution judiciaire devant le tribunal du travail.

Une procédure de promotion peut-elle être collective au Luxembourg ?

Oui, une procédure de promotion collective est licite sous réserve du respect du principe d'égalité de traitement (L.241-1), de l'interdiction de discrimination (L.251-1) et de la transparence des critères. La procédure doit être fondée sur des critères objectifs, vérifiables et préalablement définis.

Conditions d'exercice

La validité d'une promotion collective dépend du respect des critères objectifs et du consentement individuel des salariés concernés en cas de modification substantielle.

Condition	Exigence
Critères objectifs préalables	Compétences, ancienneté, résultats vérifiables et documentés
Égalité de traitement	Application uniforme à tous les salariés en situation comparable (L.241-1)
Non-discrimination	Exclusion des motifs prohibés (L.241-1, L.251-1)
Avenant écrit individuel	Modification d'une clause essentielle formalisée par salarié (L.121-3)
Co-décision délégation	Critères généraux soumis à la délégation (L.414-9) si ? 150 salariés
Conformité conventionnelle	Respect des stipulations de la convention collective applicable
Décision écrite formalisée	Document précisant postes, critères, date d'effet et conséquences

Modalités pratiques

La formalisation écrite de la décision et la traçabilité de l'information des salariés sont essentielles pour résister à une contestation collective ou individuelle.

Démarche	Précision
Décision écrite de l'employeur	Document formalisant les postes concernés et la date d'effet
Définition des critères	Pondération préétablie et documentée
Co-décision délégation	Soumission préalable des critères généraux (L.414-9, point 3)
Information collective	Annonce simultanée à l'ensemble des salariés concernés
Information individuelle	Notification à chaque salarié de sa situation personnelle
Avenant écrit individuel	Pour chaque salarié dont la clause essentielle est modifiée
Conservation du dossier	5 ans minimum (procédure et pièces individuelles)

Pratiques et recommandations

Définir en amont les critères objectifs et la pondération applicable à l'ensemble des candidats à la promotion collective.

Soumettre les critères généraux à la délégation du personnel pour co-décision (L.414-9) dans les entreprises ? 150 salariés.

Informer simultanément l'ensemble des salariés concernés pour assurer la transparence et l'égalité d'accès.

Recueillir un avenant écrit individuel pour chaque modification d'une clause essentielle du contrat.

Conserver la traçabilité documentaire de la décision, de la procédure et des avenants pendant au moins 5 ans.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-3</u> du Code du travail	Forme écrite du contrat et avenant en cas de modification substantielle
Art. <u>L.121-4</u>	Pouvoir de direction et organisation du travail
Art. <u>L.241-1</u>	Principe d'égalité de traitement
Art. <u>L.241-2</u>	Champ d'application incluant la promotion
Art. <u>L.243-4</u>	Sanctions de 251 € à 25 000 € pour discrimination caractérisée
Art. <u>L.251-1</u>	Interdiction des discriminations fondées sur la religion, le handicap, l'âge
Art. <u>L.414-9</u> , point 3	Co-décision sur les critères généraux de promotion (? 150 salariés)
Conventions collectives sectorielles	Modalités spécifiques opposables à l'employeur

Toute promotion collective imposée sans avenant individuel pour les modifications substantielles est susceptible d'être qualifiée de modification unilatérale, autorisant le salarié à refuser ou à invoquer la résolution judiciaire. La consultation de la délégation est impérative pour les critères généraux.

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.