

# Quelles sont les obligations de transparence en matière d'évolution professionnelle dans les groupes internationaux au Luxembourg ?

## Réponse courte

Les employeurs luxembourgeois membres d'un groupe international doivent fournir à tous les salariés une information claire, accessible et actualisée sur les possibilités de mobilité interne, de promotion et d'évolution professionnelle au sein du groupe, y compris pour les postes situés à l'étranger, dès lors qu'ils sont ouverts aux salariés du site luxembourgeois. Cette information doit être diffusée par tout moyen approprié (intranet, affichage, communication électronique, note de service), comporter la nature du poste, les conditions d'accès, les modalités de candidature et les éventuelles exigences spécifiques, et être mise à jour à chaque ouverture de poste ou modification substantielle.

L'égalité d'accès à l'information, la non-discrimination et la transparence des critères de sélection doivent être garanties à chaque étape du processus. L'employeur doit assurer la traçabilité des communications, encadrer humainement le processus, et motiver toute décision de refus de mobilité ou de promotion, dans le respect du principe d'égalité de traitement. Le non-respect de ces obligations peut constituer une discrimination indirecte et entraîner des sanctions civiles ou pénales.

## Définition

L'obligation de transparence en matière d'évolution professionnelle dans les groupes internationaux impose à l'employeur luxembourgeois, membre d'un groupe de sociétés, de fournir aux salariés une information claire, accessible et actualisée sur les possibilités de mobilité interne, de promotion et d'évolution professionnelle au sein du groupe. Cette obligation vise à garantir l'égalité d'accès à l'information pour tous les salariés, qu'il s'agisse de postes situés au Luxembourg ou dans d'autres entités du groupe à l'étranger, dès lors que ces opportunités sont ouvertes aux salariés du site luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

L'obligation s'applique à tout employeur établi au Luxembourg faisant partie d'un groupe de sociétés, dès lors que des possibilités d'évolution ou de mobilité interne existent et sont effectivement accessibles aux salariés luxembourgeois. Elle concerne les groupes à structure verticale (filiales, maisons-mères) ou horizontale (sociétés sœurs). L'information doit être délivrée à l'ensemble des salariés, sans discrimination, et actualisée à chaque ouverture de poste ou modification substantielle des conditions d'évolution. L'égalité de traitement et la non-discrimination doivent être garanties à chaque étape du processus.

## Modalités pratiques

L'employeur doit informer les salariés, par tout moyen approprié (intranet, affichage, communication électronique, note de service), de l'existence de postes vacants et des opportunités d'évolution au sein du groupe, dès lors que ces postes sont ouverts à la mobilité interne. L'information doit comporter la nature du poste, les conditions d'accès, les modalités de candidature, ainsi que les éventuelles exigences spécifiques (procédures, délais, compétences linguistiques ou administratives). L'accessibilité permanente et la mise à jour régulière de ces informations doivent être assurées. En cas de sélection interne, les critères de choix doivent être communiqués de manière transparente, notamment sur demande du salarié concerné. La traçabilité des communications et l'encadrement humain du processus sont également requis.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser une procédure interne de diffusion des offres de mobilité et d'évolution, intégrée dans le règlement interne ou dans une charte de mobilité. L'utilisation d'un portail RH dédié, accessible à tous les salariés, favorise la transparence et la traçabilité des communications. Il convient de s'assurer que les informations sont communiquées dans une langue comprise par les salariés concernés. La formation des managers et responsables RH à la gestion transparente des mobilités et à la communication des critères de sélection est conseillée. En cas de refus de mobilité ou de promotion, il est recommandé de motiver la décision auprès du salarié, dans le respect du principe de non-discrimination et de l'égalité de traitement.

## Cadre juridique

- **Article L.414-3 du Code du travail** : Obligation d'informer les salariés des postes vacants à pourvoir dans l'entreprise ou le groupe.
- **Articles L.241-1 à L.241-7 du Code du travail** : Interdiction de toute discrimination, notamment en matière d'accès à l'emploi et à l'évolution professionnelle.
- **Article L.414-4 du Code du travail** : Modalités de communication des informations collectives aux salariés.
- **Article L.414-5 du Code du travail** : Traçabilité et conservation des informations transmises.
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : Sanction de l'absence d'information ou de communication discriminatoire sur les perspectives d'évolution.
- **Charte de la diversité et principes d'égalité de traitement** applicables à l'ensemble des salariés.

Le défaut de transparence sur les opportunités d'évolution au sein du groupe peut constituer une discrimination indirecte et exposer l'employeur à des sanctions civiles ou pénales, notamment en cas de réclamation d'un salarié ou de contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Il est essentiel de documenter toutes les communications et de garantir l'égalité d'accès à l'information.

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.