

# Une harmonisation des pratiques de promotion entre filiales d'un même groupe est-elle juridiquement requise ?

## Réponse courte

L'harmonisation des pratiques de promotion entre filiales d'un même groupe **n'est pas juridiquement requise** au Luxembourg : chaque filiale est une **entité juridique distincte** dotée de son propre **pouvoir de direction** (L.121-4) et peut définir librement ses critères et procédures, sous réserve du respect des conventions collectives applicables. Les conventions collectives de groupe sont rares au Luxembourg.

Toutefois, des **écarts non justifiés** entre filiales peuvent constituer une discrimination indirecte révélée par les écarts statistiques lorsqu'ils corrént avec un motif prohibé (sexe, âge, origine) : l'employeur supporte la **charge de la preuve** de l'objectivité des écarts (L.243-1) en cas de contestation. La consultation de la délégation du personnel sur les critères légaux de promotion (L.414-9, point 3) renforce la sécurité juridique au sein de chaque filiale ? 150 salariés. Les sanctions atteignent **25 000 €** (L.243-4) en cas de discrimination caractérisée.

## Définition

L'**harmonisation des pratiques de promotion** désigne la convergence des critères, procédures et conditions d'évolution professionnelle entre plusieurs filiales d'un même groupe. Elle peut être totale (politique unique) ou partielle (référentiel commun, déclinaisons locales).

Une **filiale** est une société juridiquement distincte de la maison mère, dotée de la personnalité morale et soumise au pouvoir de direction de son propre conseil d'administration ou direction générale.

## Questions fréquentes

### Comment justifier objectivement les écarts de promotion entre filiales d'un groupe ?

Les écarts doivent s'appuyer sur des facteurs objectifs : différences d'activité, marché, taille des filiales ou convention collective applicable. La justification doit être documentée par écrit, par filière, marché ou convention applicable, pour résister à toute contestation devant le tribunal du travail.

### Comment réaliser un audit comparatif des pratiques de promotion entre filiales ?

L'audit doit reposer sur un référentiel commun (taux de promotion, ancienneté moyenne), une anonymisation systématique avant transmission au niveau groupe, une ventilation par sexe, âge, ancienneté et temps de travail, puis une justification documentée des écarts significatifs identifiés.

### Les écarts de promotion entre filiales peuvent-ils constituer une discrimination ?

Oui, des écarts non justifiés entre filiales peuvent constituer une discrimination indirecte lorsqu'ils corrént avec un motif prohibé (sexe, âge, origine). L'employeur supporte la charge de la preuve de l'objectivité des écarts (article L.243-1) en cas de contestation.

### Quelles obligations envers la délégation du personnel dans une filiale de 150 salariés ou plus ?

Les critères généraux de promotion doivent être soumis à la codécision de la délégation du personnel dans chaque filiale comptant au moins 150 salariés, conformément à l'article L.414-9, point 3 du Code du travail luxembourgeois. Cette consultation renforce la sécurité juridique.

### Quelles sanctions encourues en cas d'écarts de promotion discriminatoires entre filiales ?

Les sanctions atteignent 25 000 euros au maximum selon l'article L.243-4 du Code du travail en cas de discrimination caractérisée. La charge de la preuve s'inverse dès la présentation d'indices statistiques d'écarts non justifiés (article L.243-1) devant le tribunal du travail.

### Une harmonisation des pratiques de promotion entre filiales d'un même groupe est-elle juridiquement requise ?

Non, l'harmonisation n'est pas juridiquement requise au Luxembourg. Chaque filiale est une entité juridique distincte dotée de son propre pouvoir de direction (article L.121-4) et peut définir librement ses critères et procédures, sous réserve du respect des conventions collectives applicables.

## Conditions d'exercice

L'absence d'obligation d'harmonisation laisse une grande liberté aux groupes, mais les écarts entre filiales doivent pouvoir être justifiés objectivement pour ne pas constituer un indice de discrimination indirecte.

Condition	Exigence
<b>Pas d'obligation d'harmonisation</b>	Chaque filiale a son pouvoir de direction propre (L.121-4)
<b>Justification objective des écarts</b>	Différences d'activité, marché, taille, convention collective applicable
<b>Égalité de traitement intra-filiale</b>	Critères identiques entre salariés comparables (L.241-2, L.251-2)
<b>Charge de la preuve</b>	L'employeur prouve l'objectivité des écarts (L.243-1)
<b>Co-décision intra-filiale</b>	Critères généraux soumis à la délégation (L.414-9, ? 150 salariés)
<b>Convention collective de groupe</b>	Si elle existe, prévaut sur les conventions sectorielles

## Modalités pratiques

L'audit interne des pratiques de promotion entre filiales luxembourgeoises est une bonne pratique de prévention : il permet d'identifier les écarts non justifiés avant qu'ils ne deviennent contentieux.

Démarche	Précision
Référentiel commun	Indicateurs harmonisés entre filiales (taux de promotion, ancienneté moyenne)
Protocole de collecte	Anonymisation systématique avant transmission au niveau groupe
Analyse par catégorie	Ventilation par sexe, âge, ancienneté, temps de travail
Identification des écarts	Relevé chiffré des disparités significatives entre filiales
Justification documentée	Argumentation par filière, marché ou convention applicable
Plan d'harmonisation volontaire	Mesures correctives en cas de disparités non justifiées
Présentation aux délégations	Communication aux délégations des filiales concernées

## Pratiques et recommandations

**Formaliser** une grille d'analyse commune validée par le DPO du groupe avant le lancement de la collecte de données entre filiales.

**Anonymiser** systématiquement les données avant tout traitement comparatif pour limiter le risque de réidentification.

**Justifier** par écrit chaque écart constaté en s'appuyant sur des facteurs objectifs (activité, marché, taille, convention collective applicable).

**Maintenir** la cohérence intra-filiale (égalité de traitement entre salariés comparables d'une même entité juridique) plutôt que l'uniformisation forcée entre filiales.

**Communiquer** les conclusions aux délégations du personnel concernées, dans le respect des obligations de co-décision dans les filiales ? 150 salariés.

**Auditer** annuellement la cohérence des résultats avec les principes anti-discrimination du Code du travail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Pouvoir de direction propre à chaque entité juridique
Art. <u>L.241-1</u> et <u>L.251-1</u>	Interdiction des discriminations
Art. <u>L.241-2</u> et <u>L.251-2</u>	Champ d'application incluant la promotion
Art. <u>L.243-1</u>	Inversion de la charge de la preuve
Art. <u>L.243-4</u>	Sanctions de 251 € à 25 000 € pour discrimination caractérisée
Art. <u>L.414-9</u> , point 3	Co-décision sur les critères généraux (? 150 salariés)
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles

L'harmonisation n'est pas une obligation autonome mais un outil de prévention des inégalités. L'absence de justification objective des écarts entre filiales constitue un indice de discrimination indirecte susceptible d'être invoqué par un salarié au tribunal du travail.

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.