

Le frontalier en télétravail peut-il être promu aux mêmes conditions que les résidents ?

Réponse courte

Le frontalier en télétravail doit être promu aux **mêmes conditions** que les salariés résidents travaillant en présentiel. Le principe d'**égalité de traitement** prévu à l'article L.251-1 du Code du travail interdit toute discrimination fondée sur le lieu de résidence, la nationalité ou le mode d'exécution du travail. La Convention du 20 octobre 2020 confirme que le télétravailleur bénéficie des mêmes droits en matière de **développement de carrière**, comme précisé dans la fiche sur mêmes primes pour les frontaliers en télétravail.

L'employeur qui exclut un frontalier en télétravail d'une promotion pour des raisons liées à son éloignement ou à son statut de télétravailleur s'expose à une action en **discrimination** devant le tribunal du travail.

Définition

La **promotion professionnelle** désigne l'avancement d'un salarié vers un poste de responsabilité supérieure, une classification plus élevée ou une augmentation significative de ses fonctions et de sa rémunération. En droit luxembourgeois, la promotion relève du pouvoir de direction de l'employeur, encadré par les principes d'**égalité de traitement** et de **non-discrimination** prévus aux articles L.251-1 et suivants du Code du travail, comme précisé dans la fiche sur accès aux activités sociales de l'entreprise.

Conditions d'exercice

L'accès à la promotion pour un frontalier en télétravail est soumis aux principes suivants.

Condition	Détail
Égalité de traitement	Mêmes critères de promotion que les salariés résidents (Art. <u>L.251-1</u>)
Non-discrimination	Interdiction de discriminer en raison du télétravail ou du lieu de résidence
Critères objectifs	La promotion doit reposer sur des critères objectifs, mesurables et documentés
Accès à l'information	Le télétravailleur doit être informé des opportunités de promotion (Convention 20 octobre 2020)
Évaluation équitable	L'évaluation de la performance ne doit pas être biaisée par l'éloignement

Modalités pratiques

L'employeur doit garantir l'égalité des chances de promotion pour les télétravailleurs frontaliers.

Élément	Détail
Publication des postes	Diffuser les offres de promotion internes à tous les salariés, y compris télétravailleurs
Processus transparent	Appliquer un processus de sélection documenté et identique pour tous
Entretien de carrière	Proposer des entretiens de développement de carrière réguliers
Visibilité	Assurer la visibilité des contributions du télétravailleur auprès de la hiérarchie
Formation	Garantir l'accès aux formations préparant à la promotion

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser** les critères de promotion dans une politique RH accessible à tous les salariés. L'employeur doit **sensibiliser** les managers au risque de biais lié à la distance et au présentéisme. Des **revues de talents** incluant systématiquement les télétravailleurs frontaliers sont conseillées. Il convient de **documenter** les décisions de promotion et les critères retenus pour pouvoir justifier l'absence de discrimination en cas de contentieux.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Principe de non-discrimination et égalité de traitement
Convention du 20 octobre 2020	Droits des télétravailleurs en matière de carrière
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Contenu obligatoire du contrat de travail
Art. <u>L.414-1</u> du Code du travail	Information de la délégation du personnel
Règlement (CE) 883/2004	Non-discrimination des travailleurs migrants

La preuve de la discrimination en matière de promotion incombe au salarié qui doit établir des faits laissant présumer l'existence d'une discrimination. Il appartient ensuite à l'employeur de démontrer que la décision repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

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.