

# Une promotion peut-elle se faire sans changement de classe salariale ?

## Réponse courte

Oui, une promotion peut se faire sans changement de classe salariale au Luxembourg. La promotion peut concerner l'élargissement des responsabilités, la modification des missions ou l'intitulé du poste, sans entraîner automatiquement une **reclassification salariale**, sauf disposition contraire de la convention collective ou du contrat de travail. L'employeur doit toutefois respecter l'**égalité de traitement** (interdiction de discrimination fondée sur le sexe, Art. L.241-1), s'assurer que la charge de travail reste **proportionnée à la rémunération** et formaliser la promotion par écrit (**avenant** ou **lettre de mission**), avec l'accord du salarié (Art. L.121-7). Dans le secteur SAS, la grille de classification (valeur du point indiciaire : **23,40072 €**) doit être vérifiée — notamment pour les carrières C1, C2, C3 revalorisées de **5 points linéaires** depuis 2025.

## Définition

Au Luxembourg, la promotion désigne l'évolution d'un salarié vers un poste comportant des **responsabilités accrues** ou des **missions élargies**, sans que cela implique nécessairement une modification de la classe salariale. La **classe salariale** correspond à la grille de rémunération fixée par la convention collective applicable ou par le règlement interne. Une promotion peut donc concerner le **contenu du poste**, le **niveau de responsabilité** ou l'**intitulé de fonction**, sans entraîner automatiquement une reclassification salariale.

## Questions fréquentes

### Comment formaliser une promotion sans changement de classe salariale ?

La promotion doit être notifiée formellement par un avenant au contrat de travail ou une lettre de mission, signée par le salarié. Il est recommandé de recueillir l'accord écrit du salarié et de documenter toute modification dans son dossier, conformément aux obligations de traçabilité du Code du travail.

### Quelles conditions l'employeur doit-il respecter pour une promotion sans revalorisation salariale ?

L'employeur doit respecter l'égalité de traitement entre salariés, s'assurer que la charge de travail reste proportionnée à la rémunération, formaliser la promotion par écrit (avenant ou lettre de mission) avec l'accord du salarié, et vérifier les dispositions de la convention collective applicable.

### Quels risques juridiques existe-t-il en cas de promotion sans augmentation salariale ?

Les principaux risques sont la contestation pour inégalité de traitement si d'autres salariés avec des fonctions similaires sont mieux rémunérés, la requalification en modification unilatérale du contrat si les nouvelles responsabilités sont disproportionnées, et la discrimination si la décision n'est pas équitable et transparente.

### Une promotion peut-elle se faire sans augmentation de salaire au Luxembourg ?

Oui, une promotion peut se faire sans changement de classe salariale au Luxembourg. Elle peut concerner l'élargissement des responsabilités, la modification des missions ou l'intitulé du poste, sans entraîner automatiquement une reclassification salariale, sauf disposition contraire de la convention collective ou du contrat de travail.

## Conditions d'exercice

La possibilité d'une promotion sans changement de classe salariale dépend des dispositions de la convention collective, du contrat de travail et du règlement interne. En l'absence de clause imposant une reclassification, l'employeur peut attribuer une promotion en modifiant les fonctions ou l'intitulé du poste, tout en maintenant le salarié dans la même classe salariale. Toutefois, toute **modification substantielle** des tâches ne doit pas constituer une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail, conformément à l'article L.121-7 du Code du travail.

L'**égalité de traitement** entre salariés occupant des fonctions similaires doit être garantie, conformément à l'article L.241-1 du Code du travail. L'employeur doit veiller à ce que la charge de travail et les responsabilités supplémentaires restent **proportionnées à la rémunération**, afin d'éviter tout risque de litige pour traitement inégal.

## Modalités pratiques

Pour procéder à une promotion sans changement de classe salariale, l'employeur doit notifier formellement les modifications et obtenir l'accord du salarié.

Étape	Actions obligatoires
<b>Notification</b>	Informier formellement le salarié de la nouvelle affectation et de l'absence d'impact sur la classification ; préciser les nouvelles responsabilités
<b>Formalisation</b>	Établir un avenant au contrat ou une lettre de mission signée par le salarié (Art. <u>L.121-7</u> ) ; documenter et archiver l'accord
<b>Vérification SAS</b>	Contrôler si la promotion s'inscrit dans les carrières revalorisées C1, C2, C3 (+5 points linéaires depuis 2025) ; vérifier l'impact sur le pécule de vacances (42 points indiciaires)
<b>Délégation du personnel</b>	Informier la délégation du personnel si applicable (Art. <u>L.414-3</u> )

## Pratiques et recommandations

Il est d'usage, dans certains secteurs, d'accorder des **promotions fonctionnelles** sans ajustement immédiat de la classe salariale, notamment lorsque la grille est rigide ou plafonnée. L'employeur doit cependant veiller à la **cohérence interne** et à l'**équité de traitement** entre salariés occupant des fonctions similaires — une communication transparente et une traçabilité des décisions sont fortement recommandées. Dans le secteur SAS, il convient de tenir compte du **pécule de vacances** de 42 points indiciaires et de la **prime unique de 3 670 €** (juin 2025) lors de l'évaluation globale de la rémunération.

## Cadre juridique

Référence	Description
<b>Art. <u>L.121-7</u></b>	Modification d'une clause essentielle du contrat de travail — accord écrit obligatoire
<b>Art. <u>L.241-1</u></b>	Interdiction de discrimination fondée sur le sexe — égalité de rémunération
<b>Art. <u>L.414-3</u></b>	Information et consultation de la délégation du personnel
<b>Art. <u>L.162-12</u></b>	Contenu obligatoire de la CCT et primauté sur les contrats individuels de travail
<b>CCT-SAS 2025-2027</b>	Dispositions spécifiques sur la promotion et la classification ; point indiciaire 23,40072 €

Avant toute promotion sans changement de classe salariale, il est essentiel de vérifier les dispositions de la **convention collective applicable**, de formaliser l'accord du salarié et de garantir l'**égalité de traitement** — une absence de revalorisation salariale peut être contestée devant le **tribunal du travail** si elle s'accompagne d'une augmentation significative des responsabilités. Les dispositions de la convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027), déclarée d'**obligation générale** par règlement grand-ducal, doivent être prises en compte dans l'analyse.

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.