

# La mention de la convention collective est-elle obligatoire dans le contrat de travail au Luxembourg ?

## Réponse courte

La mention de la convention collective applicable est **obligatoire dans le contrat de travail** au Luxembourg lorsque celle-ci existe. Cette obligation découle de l'article L.121-4, point 12° du Code du travail, qui impose de mentionner « le cas échéant, la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail du salarié ». Cette obligation s'applique à tous les types de contrats de travail : CDI, CDD, temps plein ou temps partiel.

L'absence de cette mention n'exonère pas l'employeur de l'application des dispositions conventionnelles — qui s'appliquent automatiquement dès lors que la convention est déclarée d'**obligation générale** — mais expose à une **présomption défavorable** en cas de litige et à des difficultés lors des contrôles de l'ITM. L'employeur doit également tenir un exemplaire à jour de la convention collective à la disposition des salariés sur le lieu de travail, conformément à l'article L.162-12 du Code du travail.

## Définition

La **convention collective de travail** est un accord écrit conclu entre une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés et un ou plusieurs employeurs ou groupements d'employeurs. Elle fixe les conditions de travail, d'emploi, ainsi que les droits et obligations des parties dans un secteur ou une entreprise déterminée.

Lorsqu'une convention collective est déclarée **d'obligation générale**, elle s'applique à tous les employeurs et salariés relevant de son champ d'application, indépendamment de leur adhésion aux organisations signataires.

## Conditions d'exercice

L'obligation de mentionner la convention collective concerne l'ensemble des types de contrats.

Condition	Règle
Tous types de contrats	CDI, CDD, temps plein, temps partiel
Convention collective existante	Mention obligatoire dans le contrat
Aucune convention applicable	Recommandé de le préciser explicitement dans le contrat
Pluralité de conventions	Mentionner celle qui s'applique prioritairement
Absence de mention	N'exonère pas l'employeur ; expose à sanctions et présomption défavorable

## Modalités pratiques

La référence à la convention collective doit figurer explicitement dans le contrat, généralement dans une clause dédiée.

Élément à indiquer	Description
<b>Titre exact de la convention</b>	Dénomination complète et officielle
<b>Date de signature ou d'extension</b>	Référence permettant l'identification précise du texte
<b>Branche ou secteur concerné</b>	Champ d'application de la convention
<b>Arrêté ministériel d'extension</b>	Si disponible, facilite les contrôles <a href="#">ITM</a>
<b>Accessibilité</b>	Tenir un exemplaire à jour à disposition des salariés sur le lieu de travail (Art. <a href="#">L.162-12</a> )

En cas de modification ou de renouvellement de la convention collective, l'employeur doit informer le salarié par écrit via un avenant ou une note d'information.

## Pratiques et recommandations

**Préciser** la dénomination complète de la convention collective, sa date d'entrée en vigueur et la référence à l'arrêté ministériel d'extension. **Inform**er par écrit le salarié de toute modification de la convention collective applicable.

**Assurer** la traçabilité des informations transmises et la disponibilité du texte conventionnel sur le lieu de travail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <a href="#">L.121-4</a>, point 12°</b>	Obligation de mentionner la convention collective applicable
<b>Art. <a href="#">L.162-12</a></b>	Extension des conventions collectives et obligation de mise à disposition

L'omission de la référence à la convention collective dans le contrat n'empêche pas le salarié de bénéficier de ses droits conventionnels, mais expose l'employeur à des sanctions et à une insécurité juridique accrue. Il est essentiel de vérifier l'existence et l'applicabilité d'une convention collective avant la rédaction du contrat.

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.