

Un employeur d'une entreprise de 15 salariés est-il concerné par une convention collective sectorielle obligatoire ?

Réponse courte

Un employeur d'une entreprise de 15 salariés est concerné par une convention collective sectorielle obligatoire si l'activité principale de l'entreprise relève du champ d'application d'une convention collective sectorielle déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal. La taille de l'entreprise ou le nombre de salariés n'a aucune incidence sur cette obligation.

L'employeur doit donc appliquer l'intégralité des dispositions de la convention collective sectorielle à tous ses salariés, sans distinction, dès lors que l'entreprise entre dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention. L'absence d'adhésion à une organisation patronale signataire ou la taille réduite de l'effectif ne dispense pas de cette obligation.

Définition

Une convention collective sectorielle est un accord écrit conclu entre une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés et une ou plusieurs organisations patronales ou employeurs individuels, visant à fixer les conditions de travail et d'emploi, ainsi que les garanties sociales applicables à l'ensemble des salariés d'un secteur d'activité déterminé. Au Luxembourg, la convention collective sectorielle acquiert un caractère obligatoire pour tous les employeurs et salariés du secteur concerné dès lors qu'elle est déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal, conformément à l'article [L.162-8](#) du Code du travail.

Conditions d'exercice

L'obligation de respecter une convention collective sectorielle ne dépend ni de la taille de l'entreprise ni du nombre de salariés employés. Toute entreprise relevant du champ d'application professionnel et territorial d'une convention collective sectorielle déclarée d'obligation générale est tenue d'en appliquer les dispositions à l'ensemble de ses salariés, y compris si l'effectif est inférieur à 15 personnes. L'effectif de 15 salariés n'a d'incidence que pour certaines obligations spécifiques (par exemple, la mise en place d'une délégation du personnel), mais il n'exonère pas l'employeur de l'application d'une convention collective sectorielle obligatoire.

Modalités pratiques

Pour déterminer si une entreprise de 15 salariés est concernée, l'employeur doit vérifier si son activité principale relève du champ d'application d'une convention collective sectorielle déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal. Cette information est accessible via le portail de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou par

consultation des textes publiés au Mémorial. L'employeur doit ensuite appliquer l'intégralité des dispositions de la convention collective sectorielle à tous ses salariés, sans distinction d'ancienneté, de type de contrat ou de fonction, dès lors que ceux-ci relèvent du champ d'application personnel de la convention.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de procéder à une analyse régulière de l'activité principale de l'entreprise afin de s'assurer de la conformité avec la convention collective sectorielle applicable. En cas de doute sur l'applicabilité d'une convention, il est conseillé de solliciter un avis auprès de l'[ITM](#) ou d'une organisation patronale compétente. L'employeur doit également veiller à informer les salariés de l'existence et du contenu de la convention collective sectorielle applicable, notamment lors de l'embauche et lors de toute modification substantielle des conditions de travail. Le non-respect d'une convention collective sectorielle obligatoire expose l'employeur à des sanctions administratives et à des actions en justice de la part des salariés concernés.

Cadre juridique

- Code du travail, Livre II, Titre VI (articles [L.162-1](#) à [L.162-14](#))
- Règlements grand-ducaux déclarant d'obligation générale les conventions collectives sectorielles
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg relative à l'applicabilité des conventions collectives sectorielles, notamment arrêt du 24 janvier 2019 (n° 44/19)

L'absence d'adhésion à une organisation patronale signataire ou la taille réduite de l'effectif n'exonère jamais un employeur de l'application d'une convention collective sectorielle déclarée d'obligation générale. Un contrôle régulier de la conformité est indispensable pour limiter les risques de contentieux.

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.