

# L'accord collectif luxembourgeois prime-t-il sur le code du travail français ?

## Réponse courte

Selon l'article L.121-3 du **Code du travail** luxembourgeois, les relations de travail exécutées au Luxembourg sont exclusivement régies par le **droit luxembourgeois**. Un accord collectif luxembourgeois prime donc systématiquement sur le code du travail français, qui n'a aucune portée juridique directe au Luxembourg, comme précisé dans la fiche sur applicabilité des accords de branche au télétravail.

## Définition

L'accord collectif de travail, défini à l'**article L.162-1** du **Code du travail** luxembourgeois, est une convention conclue entre syndicats de salariés et employeurs qui règle leurs relations et conditions générales de travail. Sa force obligatoire est garantie par l'article L.162-12 dès lors qu'il est déclaré d'obligation générale par règlement grand-ducal, comme précisé dans la fiche sur formalisation du contrat de travail.

## Conditions d'exercice

L'application d'un accord collectif luxembourgeois requiert :

- Un champ d'application territorial au Luxembourg
- Une déclaration d'obligation générale ou une adhésion volontaire
- Le respect des dispositions d'ordre public du Code du travail luxembourgeois
- L'inscription dans le registre des conventions collectives (art. L.162-5)

## Modalités pratiques

L'employeur doit.

Élément	Détail
<b>Appliquer exclusivement le droit</b>	Appliquer exclusivement le droit luxembourgeois pour tout travail exécuté au Luxembourg
<b>Se conformer</b>	Se conformer aux accords collectifs luxembourgeois applicables à son secteur
<b>Ignorer toute référence</b>	Ignorer toute référence au droit français dans les contrats de travail luxembourgeois
<b>Respecter la hiérarchie</b>	Respecter la hiérarchie des normes luxembourgeoises (Constitution, lois, règlements, conventions collectives)

## Pratiques et recommandations

Pour une bonne application du droit :

- **Vérifier** systématiquement la convention collective applicable selon le secteur
- **Supprimer** toute référence au droit français dans les documents contractuels
- **Former** les équipes RH au droit social luxembourgeois
- **Consulter** un expert juridique en cas de doute sur la norme applicable

## Cadre juridique

- Art. [L.121-3](#) : Application exclusive du droit luxembourgeois
- Art. [L.162-1](#) à [L.162-13](#) : Régime des conventions collectives
- Art. [L.010-1](#) : Dispositions d'ordre public
- Règlement (CE) n°593/2008 (Rome I) sur la loi applicable aux obligations contractuelles
- Art. [L.141-1](#) : Sanctions en cas de non-respect du droit du travail

Le non-respect de la législation luxembourgeoise au profit du droit français expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales. En cas de détachement, des règles spécifiques s'appliquent selon l'article [L.141-1](#) et suivants.

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.