

Qui peut négocier une convention collective au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, la négociation d'une convention collective se déroule obligatoirement au sein d'une **commission de négociation** composée de deux parties distinctes.

Du côté des salariés, seuls les **syndicats justifiant de la représentativité** peuvent négocier : soit les syndicats à représentativité nationale générale (ayant obtenu au moins 20% des suffrages aux élections de la Chambre des salariés), soit les syndicats à représentativité sectorielle (50% dans un secteur important), soit les syndicats ayant obtenu au moins 50% des suffrages aux dernières élections des délégations du personnel dans les entreprises concernées.

Du côté patronal, **trois types d'acteurs** peuvent négocier : un employeur individuel, une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, ou un groupe d'entreprises de même nature d'activité.

L'**obligation de négocier** est établie par la loi : la partie sollicitée pour négocier ne peut refuser d'entamer les négociations sous peine de voir la partie demanderesse saisir l'Office national de conciliation.

Définition

La **convention collective de travail** est définie à l'article [L.161-2](#) du Code du travail comme un contrat relatif aux relations et conditions de travail conclu entre, d'une part, un ou plusieurs syndicats de salariés remplissant les conditions de représentativité légale, et d'autre part, soit une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, soit une entreprise particulière, soit un groupe d'entreprises de même nature d'activité ou constituant une entité économique et sociale.

La **commission de négociation** est l'organe institué par l'article [L.162-1](#) qui regroupe obligatoirement tous les syndicats représentatifs habilités à négocier la convention collective concernée. Elle constitue l'instance unique de négociation pour chaque convention.

Questions fréquentes

Comment se déroule la procédure d'ouverture des négociations collectives ?

La procédure débute par une demande écrite de l'employeur ou d'un syndicat représentatif à la partie concernée. La partie sollicitée ne peut refuser d'entamer les négociations sous peine de saisine de l'Office national de conciliation. Les négociations doivent débuter dans les 30 jours suivant la notification (ou 60 jours si l'employeur souhaite négocier au sein d'une organisation patronale).

Qu'est-ce que la commission de négociation et comment est-elle composée ?

La commission de négociation est l'organe unique institué par la loi qui regroupe obligatoirement tous les syndicats représentatifs habilités à négocier la convention collective concernée. Elle est composée automatiquement des syndicats à représentativité nationale générale (ou sectorielle), qui peuvent à l'unanimité admettre ou refuser d'autres syndicats. Les syndicats ayant obtenu 50% aux élections des délégations du personnel ont un droit d'admission obligatoire.

Quelles sont les conditions de représentativité syndicale pour négocier une convention collective ?

Il existe trois niveaux de représentativité syndicale : la représentativité nationale générale (au moins 20% des suffrages aux élections de la Chambre des salariés), la représentativité sectorielle (50% des voix dans un secteur représentant au moins 10% de l'emploi au Luxembourg), ou l'admission à la commission de négociation (au moins 50% des suffrages aux élections des délégations du personnel dans les entreprises concernées par la convention).

Qui peut négocier une convention collective au Luxembourg ?

Au Luxembourg, la négociation d'une convention collective implique deux parties : du côté des salariés, seuls les syndicats justifiant de la représentativité peuvent négocier (syndicats à représentativité nationale générale avec 20% aux élections de la Chambre des salariés, syndicats à représentativité sectorielle avec 50% dans un secteur important, ou syndicats ayant 50% aux élections des délégations du personnel). Du côté patronal, peuvent négocier un employeur individuel, une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, ou un groupe d'entreprises de même nature d'activité.

Conditions d'exercice

Du côté des salariés - trois niveaux de représentativité syndicale :

1. Représentativité nationale générale (articles [L.161-4](#) et [L.161-5](#)) :

- Syndicats disposant de l'efficience et du pouvoir nécessaires pour soutenir un conflit majeur d'ordre social au niveau national
- Avoir obtenu au moins **20% des suffrages** lors des dernières élections à la Chambre des salariés
- Justifier d'une **activité effective** dans la majorité des branches économiques du pays
- Reconnaissance formelle par **décision ministérielle** publiée au Mémorial
- Ces syndicats constituent automatiquement la commission de négociation et peuvent admettre ou refuser à l'unanimité d'autres syndicats

2. Représentativité sectorielle (articles [L.161-6](#) et [L.161-7](#)) :

- Pour les secteurs représentant au moins **10% de l'emploi** au Luxembourg
- Avoir obtenu **50% des voix** lors des dernières élections à la Chambre des salariés pour le groupe concerné, OU 50% lors des élections aux délégations du personnel du secteur
- Ne sont comptabilisées que les voix recueillies sous le sigle du syndicat demandeur (exclusion des candidats neutres)
- Reconnaissance par décision ministérielle après rapport de l'[ITM](#)

3. Admission à la commission de négociation (article [L.162-1\(3\)](#)) :

- Syndicats ayant obtenu **isolément ou ensemble au moins 50%** des suffrages lors de la dernière élection des délégations du personnel dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention
- **Admission obligatoire** à la commission de négociation sur simple demande
- Décision à rendre dans un délai de **7 jours**
- En cas de refus ou d'absence de décision, saisine du ministre qui statue dans les 2 semaines

Exigences communes à tous les syndicats (article [L.161-3](#)) :

- Groupements professionnels dotés d'une **organisation structurée interne**
- Mission de défense des intérêts professionnels et représentation collective
- **Indépendance** organisationnelle et **autonomie financière** vis-à-vis des employeurs
- Capacité à rapporter la preuve de cette indépendance

Du côté patronal - trois types d'acteurs habilités (article L.161-2) :

1. Employeur individuel :

- Tout employeur peut négocier directement une convention d'entreprise
- Obligation d'informer les syndicats s'il souhaite négocier au sein d'une organisation (délai de 15 jours selon l'article L.162-2(3))

2. Organisations professionnelles d'employeurs :

- Organisations légalement constituées représentant les employeurs d'un secteur
- Mandat de représentation des employeurs membres
- Exemples : fédérations sectorielles, chambres professionnelles mandatées

3. Groupe d'entreprises ou ensemble d'entreprises :

- Entreprises de même nature d'activité ou de même profession
- Entités économiques et sociales (concentration des pouvoirs de direction, activités complémentaires, communauté de salariés)

Modalités pratiques

Procédure d'ouverture des négociations (article L.162-2) :

1. Demande d'ouverture :

- Initiative de **l'employeur** ou d'un **syndicat représentatif**
- Notification écrite à la partie concernée
- **Obligation légale** pour la partie sollicitée : elle ne peut refuser d'entamer les négociations

2. Délais impératifs :

- Négociations doivent débuter dans les **30 jours** suivant la notification
- **Exception** : si l'employeur souhaite négocier au sein d'une organisation d'employeurs, il peut le notifier dans les 15 jours, et les négociations doivent alors débuter dans les **60 jours**
- En cas de non-respect, délai supplémentaire de 15 jours avant saisine possible de l'Office national de conciliation

3. Composition de la commission de négociation (article L.162-1) :

- **Commission unique** pour chaque convention collective
- Regroupe automatiquement tous les syndicats à représentativité nationale générale (ou sectorielle selon le cas)
- Ces syndicats peuvent à l'unanimité admettre ou refuser d'autres syndicats
- Admission obligatoire des syndicats ayant 50% aux élections des délégations du personnel
- Chaque partie définit individuellement la composition de sa délégation

4. Protection des négociateurs (article L.162-1(5)) :

- Pendant la durée des négociations, les membres de la commission bénéficient de la **protection spéciale contre le licenciement** prévue aux articles L.415-11 et L.415-12
- Temps nécessaire accordé pour participation aux réunions de négociation

5. Signature de la convention (articles L.162-3 et L.162-4) :

- **Principe** : signature par l'ensemble des parties ayant participé à la négociation
- **Exception** : possibilité de signature par un ou plusieurs syndicats seuls s'ils disposent d'un mandat de 50% au moins des salariés concernés, après invitation des autres syndicats (délai de 8 jours) et validation ministérielle

6. Dépôt et validation (article L.162-5) :

- Dépôt auprès de l'ITM par la partie la plus diligente
- Décision ministérielle dans les **15 jours**
- Publication au Mémorial (Journal officiel)
- Entrée en vigueur le lendemain du dépôt accepté

En cas de refus de négocier (article L.162-2(4)) :

- La partie demanderesse peut entamer la **procédure de conciliation** auprès de l'Office national de conciliation
- Compétence de l'ONC pour résoudre les litiges collectifs en matière de conditions de travail

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs souhaitant négocier :

Avant l'ouverture des négociations :

- **Vérifier l'absence** de convention collective d'obligation générale applicable au secteur (consultation sur legilux.public.lu)
- **Identifier les syndicats représentatifs** en consultant la liste officielle publiée par le ministère du Travail après chaque renouvellement des élections sociales
- **Décider du niveau de négociation** : entreprise individuelle ou au sein d'une organisation patronale
- **Préparer le dossier** : thématiques à négocier, situation de l'entreprise, marges de manœuvre

Pendant les négociations :

- **Respecter les délais légaux** : 30 ou 60 jours selon le cas pour l'ouverture effective
- **Formaliser chaque réunion** par des procès-verbaux signés
- **Maintenir un dialogue constructif** : obligation légale de négocier de bonne foi
- **Documenter les positions** de chaque partie pour traçabilité
- **Consulter les délégations du personnel** sur les sujets les concernant

Après signature :

- **Procéder au dépôt** auprès de l'ITM sans délai
- **Afficher la convention** dans les lieux de travail (obligation légale)
- **Informers individuellement** chaque salarié concerné (envoi électronique ou papier sur demande)

Pour les syndicats :

Vérification de la représentativité :

- **Obtenir la reconnaissance officielle** par décision ministérielle si nécessaire
- **Justifier des résultats électoraux** : élections Chambre des salariés ou délégations du personnel
- **Documenter l'indépendance** organisationnelle et l'autonomie financière

Stratégie de négociation :

- **Constituer la commission de négociation** en coordination avec les autres syndicats représentatifs
- **Définir les mandats** des représentants syndicaux
- **Informers régulièrement** les adhérents et les salariés concernés
- **Utiliser le droit de demande** d'admission à la commission si 50% aux élections des délégations

Sécurisation juridique commune :

- **Conserver la documentation** : procès-verbaux, résultats électoraux, décisions ministérielles
- **Anticiper les délais** : respecter scrupuleusement les délais de 7, 15, 30 ou 60 jours
- **Prévoir l'assistance** : possibilité de recourir à des conseillers juridiques ou experts
- **Enclencher la conciliation** en cas de blocage via l'Office national de conciliation

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois - Titre VI "Rapports collectifs du travail" :

Chapitre I - Conventions collectives :

- **Article L.161-1** : Champ d'application des conventions collectives
- **Article L.161-2** : Définition de la convention collective et des cocontractants
- **Article L.161-3** : Définition et exigences pour les syndicats de salariés
- **Article L.161-4** : Représentativité nationale générale des syndicats
- **Article L.161-5** : Critères de reconnaissance (20% aux élections Chambre des salariés)
- **Article L.161-6** : Représentativité sectorielle (secteurs importants ?10% emploi)
- **Article L.161-7** : Critères de représentativité sectorielle (50% des voix)
- **Article L.161-8** : Procédure de reconnaissance ministérielle

Chapitre II - Négociation :

- **Article L.162-1** : Commission de négociation unique et composition
- **Article L.162-2** : Procédure d'ouverture et délais obligatoires
- **Article L.162-3** : Exigence de signature par toutes les parties
- **Article L.162-4** : Signature par syndicats disposant de 50% de mandat
- **Article L.162-5** : Dépôt auprès de l'ITM et décision ministérielle

Chapitre III - Office national de conciliation :

- **Article L.163-1** : Missions de l'ONC en matière de litiges collectifs
- **Article L.163-2** : Procédure de conciliation obligatoire avant grève

Protection des négociateurs :

- **Articles L.415-11 et L.415-12** : Protection contre le licenciement pendant les négociations

Lois modificatives :

- **Loi du 13 mai 2008** : Statut unique et représentativité syndicale
- **Loi du 28 juin 2023** : Modalités de négociation et dialogue social

Attention aux confusions courantes :

Sur la représentativité syndicale : Il existe **trois portes d'entrée** différentes pour la négociation collective au Luxembourg. Ne pas confondre représentativité nationale générale (20% Chambre des salariés), représentativité sectorielle (50% dans un secteur important) et admission à la commission de négociation (50% délégations du personnel des entreprises concernées). Un syndicat peut être admis à négocier sans avoir de représentativité nationale si il obtient 50% aux élections des délégations du personnel dans le champ d'application de la convention.

Sur l'obligation de négocier : Contrairement à une idée reçue, l'employeur sollicité **ne peut refuser** d'entamer des négociations. L'article L.162-2(1) est clair : "la partie sollicitée ne peut se soustraire à l'obligation d'entamer de telles négociations." Le refus expose au contentieux devant l'Office national de conciliation.

Sur la nullité des conventions : Une convention négociée avec un syndicat ne remplissant pas les conditions de représentativité ou sans respecter la procédure de la commission de négociation s'expose à la **nullité absolue** selon l'article L.162-3. Cette nullité peut être invoquée par tout intéressé et constatée d'office par le juge.

Sur les organisations patronales : Une organisation patronale peut négocier au nom de ses membres employeurs, mais la convention ne s'appliquera qu'aux employeurs membres de l'organisation, sauf si elle est déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal (procédure distincte relevant du chapitre IV du Code du travail).

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.