

# Comment vérifier si une convention collective a été déclarée d'obligation générale ?

## Réponse courte

Une **convention collective déclarée d'obligation générale** peut être vérifiée en consultant le **Mémorial A** sur [legilux.public.lu](http://legilux.public.lu) où est publié le **règlement grand-ducal** de déclaration d'obligation générale.

Le portail de l'**ITM** maintient également un registre des conventions collectives applicables. Lorsqu'une convention est déclarée d'obligation générale, elle devient **obligatoire pour tous les employeurs et salariés du secteur concerné**, qu'ils soient ou non membres des organisations signataires.

Cette procédure transforme une convention collective ordinaire en un texte contraignant pour l'ensemble d'une profession ou d'un secteur économique. L'employeur doit impérativement vérifier si son activité relève d'une convention déclarée d'obligation générale pour assurer sa conformité légale et éviter les sanctions administratives et pénales.

## Définition

La **déclaration d'obligation générale** est une procédure administrative par laquelle une convention collective ordinaire devient contraignante pour l'ensemble des employeurs et salariés d'une profession, d'une activité, d'une branche ou d'un secteur économique déterminé.

Cette procédure est formalisée par un **règlement grand-ducal** publié au Mémorial A. Elle permet d'étendre l'application d'une convention collective au-delà des seuls signataires et de leurs membres, assurant ainsi une harmonisation des conditions de travail dans tout un secteur d'activité.

## Questions fréquentes

### Comment vérifier si une convention collective est déclarée d'obligation générale au Luxembourg ?

Pour vérifier si une convention collective est déclarée d'obligation générale, consultez le Mémorial A sur [legilux.public.lu](http://legilux.public.lu) en recherchant les règlements grand-ducaux portant déclaration d'obligation générale, ou consultez le portail de l'ITM qui maintient un registre des conventions collectives applicables par secteur.

### Que risque un employeur qui n'applique pas une convention collective d'obligation générale ?

L'employeur s'expose à des sanctions administratives prononcées par l'ITM, des sanctions pénales pour violation des dispositions de la convention, et des réclamations salariales de la part des salariés pour non-application des dispositions plus favorables de la convention collective.

### Quelles sont les conditions pour qu'une convention collective soit déclarée d'obligation générale ?

La convention doit être valablement conclue et déposée auprès de l'ITM, respecter les dispositions légales impératives, faire l'objet d'une demande au ministre du Travail par une organisation professionnelle ou un syndicat représentatif, obtenir une proposition concordante de la Commission paritaire de conciliation et recevoir l'avis des chambres professionnelles compétentes.

## Qui est concerné par une convention collective déclarée d'obligation générale ?

Une convention collective déclarée d'obligation générale devient obligatoire pour tous les employeurs et salariés du secteur concerné, qu'ils soient ou non membres des organisations signataires. Elle s'applique à l'ensemble d'une profession, d'une activité, d'une branche ou d'un secteur économique déterminé.

## Conditions d'exercice

Pour qu'une convention collective puisse faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale, plusieurs conditions doivent être réunies :

### Conditions de fond :

- Être une convention collective valablement conclue et déposée auprès de l'ITM
- Respecter toutes les dispositions légales impératives et l'ordre public
- Définir clairement son champ d'application professionnel et territorial

### Conditions de procédure :

- Faire l'objet d'une **demande** adressée au ministre du Travail par une organisation professionnelle d'employeurs du secteur concerné ou par un syndicat bénéficiant de la représentativité nationale générale
- Obtenir une proposition concordante des membres de la Commission paritaire de conciliation
- Recevoir l'avis des chambres professionnelles compétentes

## Modalités pratiques

La vérification s'effectue selon deux méthodes complémentaires :

### 1. Consultation du Mémorial A sur [legilux.public.lu](http://legilux.public.lu)

- Rechercher les règlements grand-ducaux portant déclaration d'obligation générale
- Utiliser les mots-clés : "déclaration d'obligation générale" + secteur d'activité concerné
- Vérifier la date d'entrée en vigueur du règlement grand-ducal

### 2. Consultation du portail de l'ITM

- Accéder à la section dédiée aux conventions collectives
- Consulter la liste des conventions déclarées d'obligation générale par secteur
- Télécharger le texte intégral de la convention applicable

### Éléments à vérifier dans le règlement grand-ducal :

- L'identification précise de la convention collective concernée
- Le champ d'application professionnel (secteur, branche, profession)
- Le champ d'application territorial (généralement l'ensemble du territoire luxembourgeois)
- La date d'entrée en vigueur de la déclaration d'obligation générale
- Les éventuelles exclusions ou dérogations prévues

## Pratiques et recommandations

Pour une gestion RH efficace et conforme, il est recommandé de :

### Veille juridique continue :

- Mettre en place une **surveillance régulière** du Mémorial A pour détecter les nouvelles déclarations d'obligation générale
- S'abonner aux newsletters de l'[ITM](#) et des organisations professionnelles sectorielles
- Consulter régulièrement le site [legilux.public.lu](http://legilux.public.lu)

### Documentation et traçabilité :

- Conserver une copie du règlement grand-ducal applicable à l'entreprise
- Documenter les vérifications effectuées avec date et référence du texte consulté
- Tenir à jour un registre des conventions collectives applicables

### Analyse du champ d'application :

- Vérifier la **correspondance exacte** entre l'activité principale de l'entreprise et le secteur visé par la déclaration d'obligation générale
- En cas d'activités multiples, identifier l'activité principale déterminante
- Prêter attention aux exclusions éventuelles (cadres supérieurs, certaines catégories de personnel)

### Mise en conformité :

- Adapter immédiatement les contrats de travail et les pratiques RH aux dispositions de la convention déclarée d'obligation générale
- Informer les salariés de l'application de la convention collective
- Mettre le texte de la convention à disposition des salariés (affichage, intranet, remise sur demande)

### Assistance juridique :

- En cas de doute sur l'applicabilité ou l'interprétation d'une convention, contacter l'[ITM](#)
- Consulter les organisations patronales du secteur pour obtenir des clarifications
- Faire appel à un conseiller juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois

## Cadre juridique

### Base légale principale :

- **Loi du 12 juin 1965** concernant les conventions collectives de travail (base historique de la déclaration d'obligation générale)
- **Code du travail luxembourgeois**, Livre Ier, Titre VI (articles [L.161-1](#) à [L.164-2](#)) : dispositions générales sur les conventions collectives
- **Arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945** ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation

### Articles spécifiques du Code du travail :

- **Article [L.162-5](#)** : Dépôt et publicité de la convention collective
- **Article [L.162-8](#)** : Champ d'application des conventions collectives (application aux signataires et à leur personnel)
- **Article [L.162-12](#)** : Contenu obligatoire des conventions collectives et sanctions

### Procédure de déclaration d'obligation générale :

- La déclaration d'obligation générale est formalisée par **règlement grand-ducal**
- Publication au **Mémorial A** (recueil de législation)
- La convention collective elle-même est généralement publiée avec le règlement grand-ducal

### Sanctions en cas de non-respect :

- Sanctions administratives prononcées par l'[ITM](#)
- Sanctions pénales pour violation des dispositions d'une convention déclarée d'obligation générale
- Possibilité de recours individuels des salariés devant les juridictions du travail

**Important** : Une convention collective ordinaire (non déclarée d'obligation générale) ne s'applique qu'aux employeurs signataires ou membres d'une organisation patronale signataire, et à leurs salariés. Seule la **déclaration d'obligation générale** par règlement grand-ducal rend la convention **obligatoire pour tous les employeurs du secteur**, qu'ils soient ou non signataires. L'absence de vérification peut entraîner des sanctions et expose l'employeur à des réclamations salariales pour non-application des dispositions plus favorables de la convention. La mention de la convention collective applicable dans le contrat de travail est une **bonne pratique** mais n'est pas une condition légale de son application.

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.