Comment l'employeur doit-il informer ses salariés de l'existence d'une convention collective ?

Réponse courte

Oui, l'employeur a plusieurs **obligations légales** d'information concernant les conventions collectives applicables.

Premièrement, la convention collective doit être **portée à la connaissance des salariés concernés par affichage** aux endroits appropriés de leurs lieux de travail.

Deuxièmement, l'employeur doit **mentionner dans le contrat de travail** l'existence d'une convention collective applicable, cette mention faisant partie des éléments obligatoires du contrat.

Troisièmement, sur **simple demande du salarié**, l'employeur doit transmettre le texte complet de la convention collective, soit par courrier électronique, soit sur support papier.

Ces obligations visent à garantir que chaque salarié connaît ses droits et les conditions de travail qui lui sont applicables. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des **sanctions administratives** pouvant atteindre 25 000 euros par infraction constatée, ainsi qu'à des recours en justice de la part des salariés pour non-respect des dispositions conventionnelles. L'Inspection du travail et des mines (ITM) contrôle le respect de ces obligations lors de ses inspections.

Définition

Une **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 et de rémunération applicables dans une entreprise, un secteur ou une branche professionnelle déterminée.

L'**obligation d'information** sur les conventions collectives comprend trois volets distincts : l'affichage obligatoire sur le lieu de travail (art. L.162-5§4), la mention dans le contrat de travail (art. L.121-4), et la transmission du texte sur demande du salarié. Ces obligations garantissent la transparence des conditions d'emploi et permettent aux salariés de connaître et faire valoir leurs droits conventionnels.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il procéder à l'affichage obligatoire de la convention collective ?

La convention collective doit être affichée de manière visible et accessible à tous les salariés concernés, aux endroits appropriés du lieu de travail (tableaux d'affichage, espaces communs, locaux sociaux). L'affichage doit être maintenu à jour avec tous les avenants et modifications.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Dans quel délai l'employeur doit-il transmettre la convention collective à un salarié qui en fait la demande ?

La loi ne fixe pas de délai précis mais exige une transmission dans un délai raisonnable. Il est recommandé de répondre sous 15 jours maximum, par courrier électronique ou sur support papier si l'envoi électronique n'est pas possible, aux frais de l'employeur.

Que risque l'employeur qui ne respecte pas ses obligations d'information sur les conventions collectives ?

L'employeur s'expose à des sanctions administratives pouvant atteindre 25 000 euros par infraction constatée par l'ITM, ainsi qu'à des recours en justice de la part des salariés. L'ITM contrôle le respect de ces obligations lors de ses inspections.

Quelles sont les obligations légales de l'employeur pour informer ses salariés de l'existence d'une convention collective ?

L'employeur a trois obligations principales : afficher la convention collective aux endroits appropriés du lieu de travail, mentionner son existence dans le contrat de travail (élément obligatoire), et transmettre le texte complet sur simple demande du salarié par courrier électronique ou sur support papier.

Conditions d’exercice

L'obligation d'information s'applique dans les situations suivantes :

Champ d'application :

- Toute **convention collective applicable** à l'entreprise, qu'elle soit ordinaire ou d'obligation générale
- Tous les **salariés concernés** par le champ d'application de la convention
- Dès l'**embauche** d'un nouveau salarié
- En cas de **modification ou avenant** à la convention existante
- En cas de **nouvelle convention** applicable à l'entreprise

Pas d'exception : L'obligation d'information s'applique sans distinction de statut, sauf pour les **cadres supérieurs** expressément exclus du champ d'application de la convention collective selon les critères stricts de l'article L.162-8, paragraphe 3 (qui doivent néanmoins être informés de cette exclusion).

Moment de l'information :

- **Lors de l'embauche** : mention obligatoire dans le contrat de travail
- **Affichage permanent** : dès l'entrée en vigueur de la convention
- **Sur demande** : à tout moment pendant la relation de travail
- **Lors de modifications** : information sur les avenants et changements

Modalités pratiques

1. Affichage obligatoire (art. L.162-5§4) :

L'employeur doit afficher la convention collective ou un avis informant de son existence :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- Aux **endroits appropriés** du lieu de travail (tableaux d'affichage, espaces communs, locaux sociaux)
- De manière **visible et accessible** à tous les salariés concernés
- En version **à jour** incluant tous les avenants et modifications
- Peut être complété par une mise à disposition sur l'**intranet** de l'entreprise

2. Mention dans le contrat de travail (art. L.121-4) :

Le contrat de travail doit obligatoirement mentionner :

- L'**existence** d'une convention collective applicable
- La **référence précise** de la convention (titre, secteur, date)
- Formulation recommandée : "Le présent contrat de travail est régi par le Code du travail ainsi que par la convention collective de [secteur/entreprise] en vigueur dont un exemplaire est disponible [lieu/modalités]"

3. Transmission sur demande (art. L.162-5§4) :

Sur simple demande du salarié, l'employeur transmet le texte complet :

- Par **courrier électronique** à l'adresse professionnelle du salarié
- Ou, avec l'accord du salarié, à son adresse électronique personnelle
- Si l'envoi électronique n'est pas possible : remise sur **support papier**
- Aux **frais de l'employeur**
- Dans un **délai raisonnable** (recommandation : sous 15 jours)

4. Documentation à conserver :

Pour assurer la traçabilité et faciliter les contrôles de l'ITM :

- Conserver les **preuves d'affichage** (photos datées, attestations)
- Archiver les **accusés de réception** des transmissions électroniques
- Tenir un **registre** des demandes et transmissions de conventions
- Conserver les **modèles de contrats** mentionnant la convention

5. Information sur les modifications :

Lors de modifications de la convention collective :

- **Actualiser** l'affichage dans les meilleurs délais
- **Informer** les salariés par note de service ou courriel
- Ne pas modifier individuellement les contrats (application automatique)
- Tenir les nouvelles dispositions à disposition

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Pour les responsables RH :

Procédure d'onboarding :

- Intégrer systématiquement la remise de la convention collective dans le **kit d'accueil** du nouveau salarié
- Prévoir une **explication orale** des principaux avantages conventionnels lors de l'intégration
- Faire signer un **accusé de réception** de la convention collective (recommandé mais non obligatoire)
- Inclure dans le **livret d'accueil** un résumé des principales dispositions conventionnelles

Gestion documentaire :

- Désigner un **responsable** du suivi des conventions collectives dans l'entreprise
- Mettre en place un système de **veille juridique** pour détecter les modifications et avenants
- Créer une **bibliothèque numérique** accessible aux salariés (intranet, plateforme RH)
- Archiver les **versions successives** de la convention avec dates d'entrée en vigueur

Affichage et communication :

- Utiliser des **tableaux d'affichage** dédiés clairement identifiés
- Prévoir des **points d'affichage multiples** dans les grandes entreprises ou sites dispersés
- Compléter par des **communications régulières** sur les droits conventionnels (newsletter RH, réunions d'équipe)
- Traduire les **dispositions essentielles** pour les salariés non francophones si nécessaire

Formation et sensibilisation :

- Former les **managers et responsables d'équipe** aux principales dispositions de la convention
- Organiser des **sessions d'information** pour les salariés sur leurs droits conventionnels
- Prévoir des **FAQ** ou un point de contact RH pour répondre aux questions
- Sensibiliser les équipes recrutement à l'importance de la mention dans les contrats

Anticipation des contrôles ITM :

- Effectuer des **audits internes** périodiques de conformité
- Préparer un **dossier de preuves** facilement accessible (photos d'affichage, modèles de contrats, registre des transmissions)
- Vérifier régulièrement que l'affichage est **à jour et visible**
- Documenter toutes les actions d'information menées

Gestion des demandes :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- Établir une **procédure claire** pour traiter les demandes de transmission de la convention
- Fixer un **délai interne** de réponse (recommandation : 5 à 10 jours ouvrables)
- Conserver la **trace** de toutes les transmissions effectuées
- Faciliter l'accès en proposant **spontanément** la convention (et pas seulement sur demande)

Cadre juridique

Textes applicables :

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.162-5, paragraphe 4** (disposition centrale) : "La convention collective est portée à la connaissance des salariés concernés par affichage aux endroits appropriés de leurs lieux de travail. Par ailleurs, sur simple demande du salarié, le texte de la convention collective est envoyé par courrier électronique soit à l'adresse électronique personnelle utilisée par le salarié sur le lieu de travail, soit, en cas d'accord du salarié, à l'adresse électronique personnelle du salarié à son domicile ou son lieu de résidence. Au cas où l'envoi par courrier électronique n'est pas possible, la convention collective est remise sur support papier aux salariés demandeurs, aux frais des employeurs concernés."

- **Article L.121-4** : Mentions obligatoires du contrat de travail, incluant "le cas échéant, la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail du salarié"

- **Article L.162-8** : Champ d'application personnel de la convention collective - "Lorsqu'un employeur est lié par de tels conventions ou accords, il les applique à l'ensemble de son personnel visé par la convention ou l'accord en cause"

- **Article L.162-3** : Entrée en vigueur de la convention collective suite au dépôt accepté

- **Article L.162-5, paragraphes 1 à 3** : Dépôt, validation et entrée en vigueur de la convention

Sanctions et contrôle :

- **Article L.614-13** : Amendes administratives pour infractions constatées par l'ITM, pouvant atteindre **25 000 euros** par infraction selon la gravité (article L.614-13§5a et c)

- **Article L.614-4** : Pouvoirs d'injonction de l'ITM pour faire cesser les infractions

- **Article L.612-1** : Compétence de l'ITM pour contrôler l'application des conventions collectives

- **Directive 91/533/CEE** (transposée) et **Directive (UE) 2019/1152** : Obligation d'informer le salarié des conditions applicables au contrat, incluant les conventions collectives applicables

Jurisprudence :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Les juridictions luxembourgeoises ont confirmé que l'absence d'information sur la convention collective applicable ne dispense pas l'employeur de son application. Le salarié peut toujours invoquer les dispositions conventionnelles plus favorables, même s'il n'en a pas eu connaissance formelle. L'obligation d'information est une obligation de moyens renforcée qui engage la responsabilité de l'employeur.

Sources de référence :

- Site de l'ITM (itm.public.lu) : Publication des conventions collectives en vigueur
- Guichet.lu : Informations pratiques sur les conventions collectives
- Legilux.lu : Textes légaux consolidés et règlements grand-ducaux d'obligation générale

Le défaut d'information sur une convention collective applicable constitue une **infraction distincte** qui peut être sanctionnée indépendamment du non-respect des dispositions conventionnelles elles-mêmes. L'ITM peut constater ces infractions lors de contrôles inopinés ou suite à des plaintes de salariés.

Il est vivement recommandé aux employeurs de mettre en place un **système de traçabilité robuste** pour prouver qu'ils ont respecté leurs obligations d'information. En cas de litige, la charge de la preuve de l'information pèse sur l'employeur.

Attention : L'obligation d'affichage s'applique même si l'entreprise met la convention à disposition sur son intranet. Les deux modes d'information sont **complémentaires** et non alternatifs. De même, la mention dans le contrat de travail ne dispense pas de l'affichage.

Les conventions collectives d'obligation générale (déclarées par règlement grand-ducal) s'appliquent automatiquement à tous les employeurs du secteur, même sans signature, ce qui renforce l'importance de l'obligation d'information pour que les salariés connaissent leurs droits.

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.