

Une entreprise luxembourgeoise peut-elle appliquer plusieurs conventions collectives ?

Réponse courte

Non, en principe, une entreprise luxembourgeoise ne peut être liée qu'à **une seule convention collective de travail**, celle correspondant à son **activité principale**, même si elle exerce des activités secondaires différentes. C'est le **principe d'unicité de la convention collective** consacré par l'article L.162-6 du Code du travail, introduit par la loi du 13 mai 2008 sur le statut unique.

Cette convention unique s'applique de manière uniforme à l'ensemble des salariés de l'entreprise ou du groupe d'entreprises, quelle que soit leur fonction ou leur activité spécifique. Par exemple, une entreprise de gardiennage qui emploie aussi des électriciens et des monteurs appliquera uniquement la convention collective du secteur de la sécurité et du gardiennage si c'est son activité principale, et non celle de la construction ou de l'électricité.

Exception limitée depuis 2008 : les partenaires sociaux peuvent, dans la convention collective elle-même, décider d'exclure ou de prévoir des conditions divergentes **uniquement** pour les **fonctions d'encadrement et de support** non directement liées à l'exécution de l'activité principale (article L.162-6). Cette exception constitue un assouplissement du principe d'unicité, mais ne crée pas une pluralité de conventions collectives distinctes - il s'agit d'aménagements au sein d'une même convention.

Il existe également la possibilité de négocier une **convention collective spécifique pour les cadres supérieurs** (article L.162-8), mais cela reste exceptionnel et n'affecte pas le principe général d'unicité pour le reste du personnel.

Définition

La **convention collective de travail** (article L.161-2 du Code du travail) est un accord écrit conclu entre des organisations syndicales représentatives de salariés et un ou plusieurs employeurs, une organisation professionnelle d'employeurs, ou un groupe d'entreprises. Elle fixe les conditions de travail, d'emploi et les garanties sociales des salariés concernés, en complétant et en améliorant les dispositions du Code du travail.

Le **principe d'unicité de la convention collective** signifie qu'une entreprise ou un groupe d'entreprises ne peut être soumis qu'à une seule convention collective de travail à la fois. Cette convention est déterminée par l'**activité principale** exercée par l'employeur, indépendamment de l'existence d'activités secondaires ou de la diversité des fonctions exercées au sein de l'entreprise.

L'**activité principale** s'entend de l'activité qui génère le chiffre d'affaires le plus important ou qui occupe le plus grand nombre de salariés. En cas de doute, c'est l'activité réelle et effective de l'entreprise qui prévaut, et non la simple inscription au registre de commerce.

Le **champ d'application personnel** de la convention collective désigne l'ensemble des catégories de salariés visés par la convention. Ce champ peut être délimité précisément dans le texte conventionnel, excluant certaines fonctions spécifiques même au sein de l'activité principale.

Questions fréquentes

Comment déterminer quelle convention collective s'applique à mon entreprise ?

La convention collective applicable est déterminée par l'activité principale de l'entreprise, c'est-à-dire celle qui génère le chiffre d'affaires le plus important ou qui occupe le plus grand nombre de salariés. Il faut analyser le chiffre d'affaires par secteur, comptabiliser les effectifs par activité et vérifier le code NACE auprès du registre de commerce.

Existe-t-il des exceptions au principe d'unicité de la convention collective ?

Oui, depuis 2008, l'article L.162-6 prévoit une exception limitée : les partenaires sociaux peuvent décider d'exclure ou de prévoir des conditions divergentes uniquement pour les fonctions d'encadrement et de support non directement liées à l'activité principale. Cette exception doit être expressément prévue dans la convention collective elle-même.

Qu'est-ce que le principe d'unicité de la convention collective au Luxembourg ?

Le principe d'unicité de la convention collective, consacré par l'article L.162-6 du Code du travail, signifie qu'une entreprise luxembourgeoise ne peut être liée qu'à une seule convention collective de travail, celle correspondant à son activité principale. Cette convention unique s'applique uniformément à l'ensemble des salariés, quelle que soit leur fonction spécifique.

Que risque une entreprise qui applique incorrectement le principe d'unicité ?

Une application erronée peut entraîner des réclamations salariales pour non-application de la convention du secteur principal, des sanctions administratives de l'ITM, des problèmes d'inégalité de traitement entre salariés, et des contentieux prud'homaux. Il est impératif de consulter l'ITM ou un conseil spécialisé en cas de doute.

Conditions d'exercice

Application du principe d'unicité :

Le principe d'unicité s'applique automatiquement dès lors qu'une entreprise est liée par une convention collective, soit par adhésion directe, soit par appartenance à une organisation patronale signataire, soit en vertu d'une déclaration d'obligation générale.

Détermination de la convention applicable :

- Identification de l'**activité principale** de l'entreprise (critère du chiffre d'affaires ou de l'effectif)
- Application de la convention collective correspondant à cette activité principale
- **Aucune distinction** selon les fonctions particulières exercées par certains salariés (sauf exception légale)

Exception pour les fonctions d'encadrement et de support (article L.162-6) :

Depuis le 1er janvier 2009, les parties signataires d'une convention collective peuvent décider, pour des raisons objectives :

- Soit d'**exclure** les fonctions d'encadrement et de support non directement liées à l'activité principale de certaines dispositions conventionnelles
- Soit de **prévoir des conditions divergentes** pour ces mêmes fonctions

Fonctions concernées par l'exception :

- Fonctions d'**encadrement** : direction, management, supervision
- Fonctions de **support** : ressources humaines, comptabilité, informatique, services généraux, logistique administrative

Conditions strictes :

- Ces fonctions ne doivent **pas être directement liées** à l'exécution de l'activité principale
- L'exclusion ou la dérogation doit être **expressément prévue** dans la convention collective
- Elle ne peut porter que sur certaines dispositions limitativement énumérées (conditions d'embauche et de licenciement, durée et organisation du travail, repos, majorations pour travail de nuit et travaux pénibles, système de rémunération)

Cas particulier des cadres supérieurs :

L'article L.162-8 (3) prévoit que les cadres supérieurs ne sont pas soumis aux conditions de travail et de salaire de la convention collective applicable au personnel ordinaire, sauf disposition contraire. Une convention collective spécifique peut être négociée pour eux.

Critères de qualification de cadre supérieur :

- Salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective
- Exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif
- Large indépendance dans l'organisation du travail et liberté des horaires

Modalités pratiques

Identification de la convention applicable :

L'employeur doit procéder à une analyse précise de son activité pour déterminer quelle convention collective s'applique :

1. **Analyser le chiffre d'affaires** par secteur d'activité
2. **Comptabiliser les effectifs** par type d'activité
3. **Vérifier le code NACE** de l'entreprise auprès du registre de commerce
4. **Consulter le site de l'ITM** pour identifier la convention collective correspondant au secteur d'activité principal
5. En cas de doute, **solliciter l'avis de l'ITM** ou des partenaires sociaux

Application uniforme à tous les salariés :

Une fois la convention identifiée, l'employeur doit :

- **Mentionner dans tous les contrats de travail** l'existence et la référence de la convention collective applicable
- **Afficher la convention** aux endroits appropriés des lieux de travail
- **Mettre à disposition** le texte sur support papier ou par courrier électronique aux salariés qui en font la demande
- **Appliquer les mêmes dispositions** à tous les salariés relevant de la convention, quelle que soit leur fonction

Gestion des fonctions d'encadrement et de support :

Si la convention collective prévoit des exclusions ou des conditions divergentes pour les fonctions d'encadrement et de support :

- **Identifier précisément** les salariés concernés par ces aménagements
- **Vérifier que les fonctions** ne sont pas directement liées à l'activité principale
- **Documenter** l'application différenciée dans les contrats de travail
- **Justifier objectivement** les raisons de l'exclusion ou de la divergence

Cas de changement d'activité principale :

En cas de diversification, restructuration ou changement d'orientation de l'entreprise modifiant l'activité principale :

- **Réévaluer** la convention collective applicable
- Si changement de convention : **période de transition** possible avec survie provisoire de l'ancienne convention
- **Informers les salariés** et les partenaires sociaux du changement
- **Négocier si nécessaire** avec les organisations syndicales

Groupes d'entreprises :

L'appartenance à un groupe est sans effet sur l'application de la convention collective. Chaque entité juridique applique la convention correspondant à sa propre activité principale, sauf si le groupe constitue une **entité économique et sociale** justifiant une convention unique.

Pratiques et recommandations

Vérifications préalables essentielles :

- **Analyser rigoureusement** l'activité principale pour éviter toute erreur d'application de convention
- **Consulter la jurisprudence** luxembourgeoise en cas de doute (notamment l'arrêt de la Cour d'appel du 12 décembre 2019 sur le principe d'unicité)
- **Ne pas se fier uniquement** à la diversité des activités exercées : seule l'activité principale compte
- En cas d'activités multiples difficiles à hiérarchiser, **solliciter l'ITM** pour une interprétation officielle

Communication claire avec les salariés :

- **Expliquer aux salariés** exerçant des fonctions éloignées de l'activité principale pourquoi ils sont soumis à la convention collective du secteur principal
- **Former les managers** au principe d'unicité pour éviter des promesses inappropriées
- **Documenter** la décision d'appliquer telle ou telle convention collective en cas de contestation ultérieure

Éviter les pièges courants :

- **Ne pas créer d'établissements distincts** uniquement pour appliquer des conventions différentes (risque de requalification)
- **Ne pas promettre** l'application d'une convention plus favorable pour une activité secondaire
- **Attention aux acquisitions** : vérifier quelle convention s'appliquera après intégration
- En cas de **prestation de services détachés** au Luxembourg, vérifier les obligations spécifiques

Optimisation légale :

- Si la convention collective du secteur principal est moins favorable que celle d'un secteur secondaire, envisager une **renégociation** avec les partenaires sociaux
- Utiliser l'**exception de l'article L.162-6** pour adapter les conditions des fonctions de support si justifié
- **Négocier des avenants** à la convention existante plutôt que de chercher à appliquer plusieurs conventions

Anticipation des litiges :

- **Documenter systématiquement** les raisons du choix de la convention collective
- **Conserver les preuves** du chiffre d'affaires et des effectifs par activité
- En cas de réclamation d'un salarié, **vérifier le champ d'application personnel** de la convention : certaines fonctions peuvent être expressément exclues du texte conventionnel lui-même

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.161-1** : Champ d'application et définition des conventions collectives
- **Article L.161-2** : Définition de la convention collective de travail et notion d'entité économique et sociale
- **Article L.162-6 (loi du 13 mai 2008)** : Principe d'unicité de la convention collective - Exception pour les fonctions d'encadrement et de support non directement liées à l'activité principale
- **Article L.162-7** : Conventions-cadres et accords subordonnés
- **Article L.162-8 (1) et (2)** : Application de la convention collective à l'ensemble du personnel visé par l'employeur lié
- **Article L.162-8 (3)** : Exclusion des cadres supérieurs et possibilité de convention collective particulière
- **Article L.162-12** : Contenu obligatoire des conventions collectives

Jurisprudence luxembourgeoise :

- **Cour d'appel, 12 décembre 2019, n° CAL-2018-00797** : Rappel du principe d'unicité et clarification que l'application de la convention dépend de son champ d'application personnel - Un salarié exerçant des fonctions (monteur, électricien) non visées par la convention collective du secteur de la sécurité et du gardiennage ne peut en réclamer l'application même s'il travaille dans une entreprise de ce secteur

Sources administratives :

- Guichet.lu : "Seule la convention collective correspondant à l'activité principale de l'employeur est applicable, même si l'employeur exerce plusieurs activités différentes"
- Guichet.lu : "La convention collective de travail s'applique de manière uniforme aux salariés de l'entreprise ou du groupe d'entreprises, quelles que soient leurs fonctions ou activités"
- ITM - Questions/réponses : Possibilité de dérogation au principe d'unicité (article L.162-6)

Attention - Principe fondamental du droit luxembourgeois :

Le principe d'unicité de la convention collective est **strict** au Luxembourg depuis l'introduction du statut unique en 2008. Toute entreprise doit identifier avec précision sa convention collective applicable en fonction de son activité principale et l'appliquer uniformément à l'ensemble de son personnel.

Erreur fréquente à éviter : Ne pas confondre le principe luxembourgeois d'unicité avec les pratiques d'autres pays (notamment la France) où l'application de plusieurs conventions collectives au sein d'une même entreprise est possible dans certaines conditions. Au Luxembourg, cette pluralité est **impossible**, sauf pour les aménagements limités prévus par l'article L.162-6 pour les fonctions d'encadrement et de support.

Risques en cas d'application erronée :

- **Réclamations salariales** pour non-application de la convention du secteur principal
- **Sanctions administratives** de l'ITM pour non-respect des obligations conventionnelles
- **Inégalité de traitement** si certains salariés bénéficient d'une convention alors que d'autres sont exclus sans justification légale
- **Contentieux prud'homal** sur la qualification de l'activité principale et le choix de la convention

En cas de doute sur la convention applicable ou sur les possibilités d'aménagement, il est **impératif** de consulter l'ITM ou un conseil spécialisé en droit du travail luxembourgeois avant toute décision.

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.