

Quelle convention collective s'applique aux salariés des entreprises de nettoyage qui travaillent dans les crèches ?

Réponse courte

La **convention collective de travail pour le personnel du secteur "nettoyage de bâtiments"**, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal, s'applique exclusivement aux salariés des entreprises de nettoyage, **quel que soit le lieu où ils prestent leur activité** (crèches, bureaux, hôpitaux, etc.).

Le principe fondamental est que la convention collective applicable dépend de l'**activité principale de l'employeur**, non du lieu d'intervention des salariés. Une entreprise de nettoyage relève du secteur "nettoyage de bâtiments" et doit appliquer la convention collective correspondante pour l'ensemble de son personnel, même si certains salariés interviennent dans des structures d'accueil pour enfants (SEA, crèches, foyers de jour).

La convention collective du secteur d'aide et de soins et du secteur social (SAS), qui couvre effectivement certaines structures d'accueil pour enfants, ne s'applique **pas** aux salariés d'entreprises de nettoyage prestataires de services dans ces structures. Ces salariés restent couverts par la convention collective nettoyage de bâtiments, avec les salaires tarifaires et avantages propres à ce secteur, actualisés régulièrement selon les tranches indiciaires.

Définition

Une **convention collective de travail** est un accord écrit conclu entre organisations syndicales représentatives de salariés et un ou plusieurs employeurs ou groupements d'employeurs, qui fixe les conditions de travail et les relations professionnelles dans un secteur déterminé, conformément aux articles [L.161-1](#) et suivants du Code du travail luxembourgeois.

La **déclaration d'obligation générale** par règlement grand-ducal rend la convention collective applicable à l'ensemble des employeurs et salariés du secteur concerné au Luxembourg, qu'ils soient ou non membres des organisations signataires.

Le **secteur "nettoyage de bâtiments"** regroupe toutes les entreprises luxembourgeoises ou étrangères exerçant l'activité de nettoyage de bâtiments sur le territoire luxembourgeois, à titre ponctuel ou continu, correspondant au code NACE 81.2 dans la nomenclature européenne des activités économiques.

Questions fréquentes

Comment détermine-t-on quelle convention collective appliquer pour une entreprise de nettoyage ?

La convention collective applicable se détermine selon l'activité économique principale de l'entreprise employeur, établie sur la base de son inscription au Registre de Commerce et des Sociétés (RCS) et de son code NACE. Une entreprise de nettoyage (code NACE 81.2) doit appliquer la convention collective nettoyage de bâtiments pour tous ses salariés, indépendamment du secteur d'activité de ses clients.

Quelle convention collective s'applique aux salariés d'une entreprise de nettoyage qui travaillent dans des crèches au Luxembourg ?

La convention collective de travail pour le personnel du secteur "nettoyage de bâtiments" s'applique exclusivement aux salariés des entreprises de nettoyage, quel que soit le lieu où ils prestent leur activité (crèches, bureaux, hôpitaux, etc.). Le principe fondamental est que la convention collective applicable dépend de l'activité principale de l'employeur, non du lieu d'intervention des salariés.

Quelles sont les obligations de l'employeur concernant l'application de la convention collective nettoyage de bâtiments ?

L'employeur doit appliquer exclusivement les dispositions de la convention collective nettoyage de bâtiments, respecter les grilles salariales tarifaires actualisées, verser les primes conventionnelles (comme la prime de 2,50 € bruts/heure pour travaux pénibles), mentionner la convention dans le contrat de travail et fournir un exemplaire accessible aux salariés.

Une entreprise de nettoyage peut-elle appliquer la convention collective du secteur d'aide et de soins (SAS) pour ses salariés intervenant dans des crèches ?

Non, une entreprise de nettoyage ne peut pas appliquer la convention collective SAS même si ses salariés interviennent dans des structures d'accueil pour enfants. Cette erreur fréquente peut entraîner des contentieux et sanctions administratives par l'ITM, ainsi que des demandes de régularisation rétroactive des différences salariales.

Conditions d'exercice

L'application de la convention collective du secteur "nettoyage de bâtiments" requiert que :

Conditions cumulatives obligatoires :

- L'entreprise exerce comme **activité principale** le nettoyage de bâtiments (code NACE 81.2)
- L'entreprise est **établie au Luxembourg** ou y intervient à titre ponctuel ou continu
- La convention collective a été **déclarée d'obligation générale** par règlement grand-ducal

Critère déterminant : L'activité principale de l'employeur

La convention collective applicable se détermine selon l'activité économique principale de l'entreprise employeur, non selon :

- Le lieu d'intervention des salariés
- Le secteur d'activité du client
- La nature spécifique des locaux nettoyés

Ainsi, une entreprise de nettoyage qui intervient dans une crèche reste soumise à la convention collective nettoyage de bâtiments, tandis que le personnel éducatif directement employé par la crèche relève de la convention collective du secteur d'aide et de soins et du secteur social.

Modalités pratiques

Obligations de l'employeur (entreprise de nettoyage) :

Pour la conformité conventionnelle :

- Appliquer exclusivement les dispositions de la convention collective nettoyage de bâtiments pour tous les salariés
- Respecter les grilles salariales tarifaires du secteur, actualisées selon les tranches indiciaires en vigueur
- Verser les primes conventionnelles prévues (prime pour travaux pénibles, dangereux et insalubres de 2,50 € bruts/heure le cas échéant)
- Respecter les dispositions spécifiques sur la durée du travail, les congés, les jours fériés selon la convention

Pour l'information des salariés :

- Mentionner la convention collective applicable dans le **contrat de travail** (mention obligatoire)
- Fournir un **exemplaire de la convention collective** ou assurer son accès aux salariés
- Tenir à disposition sur le lieu de travail un exemplaire de la convention collective consultable

Pour la gestion administrative :

- Conserver les preuves d'application conforme pendant **3 ans** minimum
- Se tenir informé des avenants et modifications de la convention collective
- Consulter régulièrement les publications officielles de l'ITM concernant les salaires actualisés

Vérification de l'activité principale :

L'employeur doit s'assurer que son **code NACE** principal correspond bien au secteur nettoyage (81.2). En cas d'exercice d'activités multiples, c'est l'activité économiquement prépondérante qui détermine la convention collective applicable.

Pratiques et recommandations

Recommandations pour les entreprises de nettoyage :

Sécurisation juridique :

- Vérifier l'inscription au **Registre de Commerce et des Sociétés (RCS)** avec le code NACE correspondant au nettoyage de bâtiments
- Effectuer une veille régulière sur les modifications de la convention collective via le site de l'ITM
- Former le personnel RH aux spécificités de la convention collective du secteur nettoyage
- Mettre en place un système de suivi des tranches indiciaires et augmentations tarifaires

Audit de conformité :

- Vérifier annuellement que tous les salariés bénéficient bien des avantages conventionnels
- Contrôler l'application correcte des classifications professionnelles et échelons salariaux
- S'assurer du respect des dispositions sur les congés conventionnels supplémentaires liés à l'ancienneté
- Documenter les éléments justifiant l'appartenance au secteur nettoyage en cas de contrôle ITM

En cas de doute sur la convention applicable :

- Contacter l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** pour obtenir une clarification officielle
- Consulter la **Fédération des Entreprises de Nettoyage (FEN)** pour un accompagnement sectoriel
- Ne jamais appliquer simultanément deux conventions collectives différentes
- En cas d'activité mixte, demander un avis juridique sur l'activité principale réelle

Vigilance particulière :

Éviter l'erreur fréquente d'appliquer la convention collective du secteur d'activité du client (comme la convention SAS pour les crèches). Cette confusion peut entraîner des contentieux et sanctions administratives, ainsi que des demandes de régularisation rétroactive des différences salariales.

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Articles L.161-1 à L.161-8** : Définition, objet et champ d'application des conventions collectives
- **Articles L.162-1 à L.162-15** : Négociation, signature, validité et dépôt des conventions collectives
- **Article L.162-2** : Portée obligatoire des conventions collectives après déclaration d'obligation générale
- **Article L.162-8** : Champ d'application matériel, territorial et personnel des conventions collectives
- **Article L.162-12** : Procédure de dépôt et publicité des conventions collectives
- **Article L.162-13** : Sanctions en cas de non-respect des dispositions conventionnelles obligatoires

Réglementation spécifique :

- **Règlement grand-ducal** portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le personnel du secteur "nettoyage de bâtiments" (dernière version : avenant du 17 mai 2021 et texte coordonné de 2025)
- **Règlement grand-ducal du 14 novembre 2013** concernant l'agrément à accorder aux gestionnaires de services d'éducation et d'accueil pour enfants (cadre réglementaire SEA)
- **Loi modifiée du 8 septembre 1998** réglant les relations entre l'État et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique

Principe directeur :

L'application de la convention collective est déterminée par l'**activité économique principale de l'employeur**, établie sur la base de son inscription au RCS et de son code NACE, conformément à la jurisprudence luxembourgeoise en matière de droit du travail.

Contrôle et sanctions :

- **Article L.417-1 du Code du travail** : Compétence de l'ITM pour contrôler l'application des conventions collectives
- Sanctions administratives en cas de non-respect : amendes de 251 € à 10 000 €
- Possibilité de contentieux prud'homal avec paiement rétroactif des différences salariales et avantages conventionnels

L'application erronée d'une convention collective non applicable (comme celle du secteur d'aide et de soins pour les salariés d'entreprises de nettoyage) constitue un manquement aux obligations légales de l'employeur. Cette erreur expose l'entreprise à des sanctions administratives par l'ITM et à des réclamations salariales rétroactives si les avantages conventionnels du secteur nettoyage sont plus favorables.

En cas de contrôle ITM, l'employeur doit être en mesure de justifier l'application correcte de la convention collective correspondant à son activité principale. Un audit de conformité préventif est fortement recommandé.

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.