

Comment déterminer quelle convention collective appliquer quand plusieurs sont possibles ?

Réponse courte

Lorsqu'une entreprise exerce plusieurs activités susceptibles de relever de conventions collectives différentes, elle doit appliquer **celle correspondant à son activité principale réelle**.

Cette détermination repose sur une analyse objective de l'activité économique prédominante, fondée sur des critères mesurables tels que le **nombre de salariés**, le **chiffre d'affaires** et la **nature des tâches exercées**.

Le **principe d'unicité de la convention collective** prévaut au Luxembourg : une seule convention collective s'applique à l'ensemble du personnel d'une même entreprise. Ce principe découle de la **jurisprudence** et des **articles L.161-1 à L.161-3** du Code du travail relatifs au champ d'application, ainsi que de l'**article L.162-6**, qui impose une application uniforme à tout le personnel concerné.

Une exception peut exister lorsque l'entreprise comprend plusieurs **établissements géographiquement distincts** exerçant des activités réellement autonomes ; dans ce cas, des conventions différentes peuvent s'appliquer par établissement, à condition que l'autonomie de gestion soit prouvée.

En cas de doute, il est recommandé de **consulter l'Inspection du travail et des mines (ITM)**. Une erreur de détermination expose l'employeur à des **sanctions administratives** et à des **réclamations rétroactives** de la part des salariés.

Définition

Une **convention collective de travail** est un accord écrit relatif aux **conditions de travail** conclu entre, d'une part, un ou plusieurs **syndicats représentatifs** et, d'autre part, un ou plusieurs **employeurs ou groupements d'employeurs** (article [L.161-2](#) du Code du travail).

Elle détermine les droits et obligations applicables aux salariés relevant de son **champ professionnel** (secteur ou métier), **territorial** (zone géographique) et **personnel** (catégories de salariés).

Types de conventions collectives :

- **Conventions collectives ordinaires** : applicables aux seules entreprises signataires.
- **Conventions collectives d'obligation générale** : étendues par **règlement grand-ducal** (article [L.164-8](#)) et applicables à toutes les entreprises du secteur concerné, même non signataires.

Questions fréquentes

Comment déterminer quelle convention collective appliquer quand une entreprise exerce plusieurs activités ?

L'entreprise doit appliquer la convention collective correspondant à son activité principale réelle. Cette détermination repose sur une analyse objective de l'activité économique prédominante, basée sur des critères mesurables comme le nombre de salariés, le chiffre d'affaires et la nature des tâches exercées.

Que risque un employeur qui applique la mauvaise convention collective ?

Une erreur de détermination expose l'employeur à des sanctions administratives de l'ITM et à des réclamations rétroactives de la part des salariés pour salaires, primes ou congés. Il peut également y avoir une requalification judiciaire de la convention applicable. En cas de doute, il est recommandé de consulter l'ITM.

Quels critères utiliser pour identifier l'activité principale d'une entreprise ?

Les critères principaux sont : le code NACE déclaré au RCS, l'activité réellement exercée sur le terrain, la répartition du chiffre d'affaires par activité, et le nombre de salariés affectés à chaque activité. Il faut analyser l'activité économique prédominante de manière objective et documentée.

Une entreprise peut-elle appliquer plusieurs conventions collectives différentes à ses salariés ?

Non, le principe d'unicité de la convention collective prévaut au Luxembourg : une seule convention collective s'applique à l'ensemble du personnel d'une même entreprise. Une exception existe uniquement pour les établissements géographiquement distincts exerçant des activités réellement autonomes avec une gestion indépendante.

Conditions d'exercice

Pour déterminer la convention collective applicable, il faut analyser les critères suivants :

Identification de l'activité principale

- **Code NACE** déclaré au RCS (Registre de commerce et des sociétés)
- **Activité réellement exercée** sur le terrain
- **Répartition du chiffre d'affaires** par activité
- **Nombre de salariés** affectés à chaque activité

Principe d'unicité de la convention collective

- Une seule convention s'applique à l'ensemble du personnel d'une même entreprise
- Ce principe découle des **articles L.161-1 à L.161-3** (champ d'application) et de l'**article L.162-6** (application uniforme)
- La pluralité de conventions dans une même entité juridique n'est pas admise, sauf cas d'autonomie organisationnelle avérée

Exception : fonctions d'encadrement et de support

- Certaines fonctions de **direction ou de support** peuvent être exclues du champ conventionnel si la convention le prévoit expressément (article L.162-6)
- Les **cadres supérieurs** sont généralement exclus du champ d'application

Cas des établissements distincts

- Possible application de conventions différentes **si** :
 - Les établissements sont **géographiquement séparés**
 - Chacun dispose d'une **autonomie de gestion réelle** (direction propre, budget, organisation)
- Ces cas sont **exceptionnels** et doivent être **documentés**

Conventions d'obligation générale

- S'imposent à toutes les entreprises du secteur concerné
- Aucune adhésion ou signature n'est requise
- Le champ d'application est défini par **règlement grand-ducal**

Modalités pratiques

1. Analyse de l'activité économique

- Identifier l'activité principale via le **code NACE**
- Analyser la répartition du **personnel** et du **chiffre d'affaires**
- Documenter les résultats et conserver les preuves de l'analyse

2. Vérification des conventions existantes

- Consulter les **conventions sectorielles étendues** (Mémorial)
- Examiner les conventions d'entreprise éventuellement applicables

3. Sélection de la convention

- Choisir la convention correspondant à l'activité principale réelle
- En cas de chevauchement, retenir la **plus spécifique**

4. Consultation

- Solliciter l'avis de l'**ITM** et des **partenaires sociaux**
- Vérifier la position des **organisations professionnelles** du secteur

5. Application et information

- Mentionner la convention dans les **contrats de travail** (article L.121-4)
- **Afficher** la convention dans les locaux accessibles aux salariés
- **Fournir le texte intégral** sur demande

6. Réévaluation périodique

- Réexaminer la convention applicable en cas de **changement d'activité**
- Mettre à jour l'analyse et informer le personnel concerné

Pratiques et recommandations

- Établir une **cartographie de l'activité** (effectifs, chiffre d'affaires, temps de travail)
- Mettre à jour cette cartographie **chaque année**
- Documenter rigoureusement les critères retenus
- **Informers la délégation du personnel** et assurer une **transparence totale**
- En cas de doute, **appliquer la convention la plus favorable** aux salariés (principe de faveur)
- Conserver tous les éléments justificatifs (procès-verbaux, rapports d'activité, bilans comptables)

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois

- **Articles L.161-1 à L.161-3** : Champ d'application des conventions collectives
- **Article L.161-2** : Définition de la convention collective
- **Article L.162-5** : Dépôt et publicité de la convention collective
- **Article L.162-6** : Application uniforme et exclusions possibles
- **Article L.164-8** : Procédure de déclaration d'obligation générale
- **Article L.010-1** : Dispositions d'ordre public applicables à tous les salariés

Doctrine et jurisprudence

- Principe d'unicité de la convention collective par entreprise
- Primauté de l'**activité principale réelle** sur l'activité déclarée
- Possibilité limitée de conventions distinctes pour des établissements autonomes

Sources officielles

- **ITM** (Inspection du travail et des mines) – dépôt et contrôle des conventions
- **Mémorial B** – publication des conventions d'obligation générale
- **RCS** – identification du code NACE
- **Fédérations sectorielles** – information et veille conventionnelle

La **détermination correcte de la convention collective applicable** constitue une obligation essentielle de l'employeur.

Une erreur peut entraîner :

- Des **sanctions administratives** de l'ITM
- Des **réclamations rétroactives** pour salaires, primes ou congés
- Une **requalification judiciaire** de la convention applicable

En cas de doute, il est fortement recommandé de **consulter l'ITM** ou un **juriste spécialisé** avant toute décision d'application ou de modification de convention collective.

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.