

Y a-t-il des conventions collectives dans le secteur agricole luxembourgeois ?

Réponse courte

En 2025, le **secteur agricole luxembourgeois** ne dispose pas de convention collective sectorielle étendue. Les **relations de travail agricoles** sont principalement régies par le **Code du travail**, qui s'applique intégralement aux salariés du secteur (article [L.010-1](#) du Code du travail).

Les **exploitations agricoles individuelles** conservent toutefois la possibilité de négocier et conclure des **conventions collectives d'entreprise** selon les articles [L.161-1](#) et suivants du Code du travail. Ces accords d'entreprise doivent respecter la procédure de négociation collective, être déposés à l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** et peuvent faire l'objet d'une publication officielle.

L'absence de convention collective sectorielle signifie que les **employeurs agricoles** appliquent directement les dispositions légales du Code du travail, incluant notamment le **saire social minimum**, les durées de travail spécifiques à l'agriculture (article [L.216-2](#)), et les règles relatives aux **congés annuels** avec la particularité de la période de travail principal du 1er juin au 31 octobre pour l'agriculture et la viticulture (règlement grand-ducal du 28 janvier 1976).

Définition

Une **convention collective de travail** est un accord écrit portant sur les conditions de travail et conclu entre, d'une part, une ou plusieurs **organisations syndicales de salariés** justifiant de la représentativité nationale générale ou sectorielle et, d'autre part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou des entreprises individuelles (article [L.161-2](#) du Code du travail).

La convention collective détermine les conditions de travail applicables aux salariés couverts, notamment :

- Les conditions d'embauche et de licenciement
- La durée et l'aménagement du temps de travail
- Le système de rémunération par catégories professionnelles
- Le régime des congés

Une **convention collective sectorielle étendue** devient obligatoire pour l'ensemble des employeurs et salariés d'un secteur par règlement grand-ducal (article [L.164-8](#) du Code du travail).

Questions fréquentes

Comment une exploitation agricole peut-elle conclure une convention collective d'entreprise ?

L'exploitation doit négocier avec des organisations syndicales représentatives, respecter la procédure de négociation légale, signer l'accord avec toutes les parties, et le déposer à l'Inspection du travail et des mines (ITM). La convention doit prévoir des conditions au moins équivalentes ou plus favorables que les dispositions légales minimales.

Quelles règles s'appliquent aux employeurs agricoles sans convention collective ?

Les employeurs agricoles doivent appliquer directement le Code du travail, incluant le salaire social minimum (2.703,74 € brut/mois pour un travailleur non qualifié au 1er mai 2025), les durées de travail spécifiques (8h/jour, 40h/semaine maximum), et les règles relatives aux congés annuels avec la période de travail principal du 1er juin au 31 octobre.

Quelles sont les obligations spécifiques des employeurs agricoles en matière de durée de travail ?

Les employeurs agricoles doivent respecter les durées de travail spécifiques prévues à l'article L.216-2 du Code du travail : 8 heures par jour et 40 heures par semaine maximum, avec possibilité de dérogations sur une période de référence de 6 mois pour s'adapter aux spécificités saisonnières de l'agriculture.

Y a-t-il une convention collective dans le secteur agricole au Luxembourg ?

Non, en 2025, le secteur agricole luxembourgeois ne dispose pas de convention collective sectorielle étendue. Les relations de travail agricoles sont principalement régies par le Code du travail qui s'applique intégralement aux salariés du secteur. Les exploitations agricoles individuelles peuvent toutefois négocier des conventions collectives d'entreprise.

Conditions d'exercice

Pour qu'une **convention collective d'entreprise** soit valide dans le secteur agricole, elle doit respecter les conditions suivantes :

Conditions de négociation

- Être négociée par des **organisations syndicales représentatives** selon l'article L.161-4 (représentativité nationale générale) ou L.161-6 (représentativité sectorielle)
- Respecter la procédure de négociation prévue aux articles L.162-1 et suivants
- Être signée par l'ensemble des parties ayant participé à la négociation

Conditions de validité

- Respecter les **dispositions d'ordre public** du Code du travail (article L.010-1)
- Prévoir des conditions au moins équivalentes ou plus favorables aux salariés que les dispositions légales minimales
- Être déposée à l'**ITM** par la partie la plus diligente (article L.162-5)
- Obtenir l'acceptation du dépôt par le ministre dans les 15 jours

En cas de demande d'extension sectorielle

- Publication au **Mémorial** (journal officiel luxembourgeois)
- Avis de la commission paritaire de l'Office national de conciliation
- Déclaration d'obligation générale par règlement grand-ducal

Modalités pratiques

En l'absence de convention collective sectorielle, les **employeurs du secteur agricole** doivent :

Appliquer le Code du travail intégralement

- Respecter le **salaires social minimum légal** (2.703,74 € brut/mois pour un travailleur non qualifié, 3.244,48 € pour un travailleur qualifié au 1er mai 2025, indice 968,04)
- Observer les durées de travail spécifiques : 8 heures/jour et 40 heures/semaine maximum, avec possibilité de dérogations sur période de référence de 6 mois (article [L.216-2](#))
- Accorder les congés annuels en tenant compte de la période de travail principal (1er juin - 31 octobre) pour l'agriculture et la viticulture

Formaliser les relations de travail

- Établir des **contrats individuels écrits** conformes à l'article [L.121-4](#) du Code du travail
- Remettre une fiche de paie mensuelle détaillée
- Tenir à jour le registre du personnel

En cas de négociation d'entreprise

- Constituer une **commission de négociation** avec les syndicats représentatifs
- Documenter toutes les étapes de la négociation
- Déposer l'accord conclu auprès de l'[ITM](#)
- Afficher la convention aux endroits appropriés dans l'entreprise
- Communiquer le texte par voie électronique ou sur support papier aux salariés qui en font la demande

Pratiques et recommandations

Les **responsables RH du secteur agricole** sont invités à :

Maintenir un dialogue social de qualité

- Organiser des **réunions régulières** avec les représentants du personnel (délégation du personnel si l'entreprise compte au moins 15 salariés)
- Consulter les salariés sur les questions relatives à l'organisation du travail
- Favoriser une communication transparente sur les conditions de travail

Suivre l'évolution du cadre juridique

- Se tenir informé des **initiatives sectorielles** de négociation collective qui pourraient émerger
- Consulter régulièrement les publications de l'ITM et les FAQ spécifiques à l'agriculture
- Adhérer aux organisations professionnelles agricoles (Chambre d'Agriculture)

Anticiper d'éventuelles négociations collectives

- Identifier les **besoins spécifiques** de l'exploitation en matière de conditions de travail
- Préparer une analyse des pratiques actuelles en matière de rémunération et d'organisation du travail
- Évaluer l'opportunité de conclure un accord d'entreprise pour adapter certaines dispositions légales aux spécificités de l'activité agricole

Garantir l'égalité de traitement

- Appliquer les mêmes règles à l'ensemble des salariés de l'exploitation
- Documenter toute différence de traitement justifiée par des critères objectifs
- Veiller à l'application du principe d'égalité entre hommes et femmes

Cadre juridique

Les textes applicables aux conventions collectives dans le secteur agricole sont :

Code du travail

- **Articles L.161-1 à L.165-1** : Conventions collectives de travail (Titre VI, Chapitre Premier)
- **Article L.161-2** : Définition de la convention collective de travail
- **Article L.162-1 et suivants** : Procédure de négociation d'une convention collective
- **Article L.162-5** : Dépôt et publicité de la convention collective
- **Article L.162-12** : Contenu obligatoire de la convention collective
- **Article L.164-8** : Procédure de déclaration d'obligation générale
- **Article L.010-1** : Dispositions d'ordre public applicables à tous les salariés
- **Article L.216-2** : Durée du travail dans l'agriculture

Autres textes de référence

- **Loi modifiée du 30 juin 2004** portant sur les relations collectives de travail et le règlement des conflits de travail
- **Règlement grand-ducal du 28 janvier 1976** relatif aux congés dans l'agriculture et la viticulture

Autorités compétentes

- **Inspection du travail et des mines (ITM)** : Dépôt des conventions collectives, contrôle de l'application du droit du travail
- **Ministère du Travail** : Acceptation des dépôts, déclaration d'obligation générale
- **Office national de conciliation** : Résolution des litiges collectifs

L'absence de convention collective sectorielle dans l'agriculture **ne diminue en rien** les obligations légales des employeurs agricoles. Le Code du travail s'applique intégralement au secteur.

Tout accord d'entreprise conclu dans une exploitation agricole doit :

- Être **plus favorable** que les dispositions légales minimales (principe de faveur)
- Respecter le **principe d'égalité de traitement** entre tous les salariés
- Ne pas déroger aux **dispositions d'ordre public** du Code du travail

Les employeurs agricoles qui souhaitent adapter certaines modalités d'application du Code du travail aux spécificités de leur activité peuvent envisager la conclusion d'une **convention collective d'entreprise**, à condition de respecter la procédure légale de négociation avec les organisations syndicales représentatives.

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.