Existe-t-il une convention collective dans le secteur de la distribution ou du commerce de détail au Luxembourg ?

Réponse courte

Non, il n'existe pas de convention collective sectorielle nationale pour le commerce de détail ou la distribution au Luxembourg.

Contrairement à d'autres secteurs comme la **banque**, l'**assurance** ou la **restauration collective** qui disposent de conventions sectorielles d'obligation générale, le **secteur du commerce de détail** fonctionne principalement par **conventions collectives d'entreprise**. Chaque entreprise ou groupe d'entreprises négocie individuellement ses propres conditions de travail avec les partenaires sociaux.

Les employeurs du commerce de détail appliquent donc les dispositions du **Code du travail** luxembourgeois et, s'ils le souhaitent, peuvent négocier une **convention collective spécifique à leur entreprise** avec les syndicats représentatifs pour offrir des conditions plus favorables que le minimum légal (salaires, congés, organisation du temps de travail, primes, etc.).

L'absence de convention sectorielle signifie qu'il n'y a pas de grille salariale commune ni de dispositions uniformes applicables à toutes les entreprises du secteur. Chaque entreprise définit ses propres barèmes et conditions, dans le respect des minima légaux fixés par le **salaire social minimum (SSM)** et les dispositions impératives du Code du travail.

Définition

Une **convention collective de travail** est un accord écrit portant sur les relations et conditions de travail conclu entre, d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés et, d'autre part, un ou plusieurs employeurs ou organisations d'employeurs, conformément aux articles L.162-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois.

Elle permet de compléter les règles du Code du travail en fonction des besoins et spécificités d'un secteur d'activité ou d'une entreprise, en fixant des conditions plus favorables aux salariés que les dispositions légales.

Au Luxembourg, on distingue deux types de conventions collectives :

- Les **conventions collectives d'entreprise** : négociées et applicables uniquement dans une entreprise déterminée ou un groupe d'entreprises
- Les **conventions collectives sectorielles ou d'obligation générale** : applicables à l'ensemble d'un secteur après extension par règlement grand-ducal

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

Questions fréquentes

Comment une entreprise du commerce de détail peut-elle négocier sa propre convention collective ?

L'entreprise doit négocier avec un ou plusieurs syndicats représentatifs (OGBL, LCGB), constituer une commission de négociation paritaire, faire signer l'accord par toutes les parties, puis le déposer auprès de l'Inspection du travail et des mines (ITM) pour validation. La convention entre en vigueur le lendemain du dépôt accepté.

Existe-t-il une convention collective pour le secteur du commerce de détail au Luxembourg ?

Non, il n'existe pas de convention collective sectorielle nationale pour le commerce de détail ou la distribution au Luxembourg. Contrairement à d'autres secteurs comme la banque ou l'assurance, le commerce de détail fonctionne principalement par conventions collectives d'entreprise que chaque employeur peut négocier individuellement avec les syndicats.

Quelles règles s'appliquent aux entreprises du commerce de détail sans convention collective ?

Les entreprises du commerce de détail sans convention collective appliquent exclusivement les dispositions du Code du travail luxembourgeois : durée légale de 40 heures par semaine, 26 jours de congés payés, respect du salaire social minimum selon la qualification du salarié, et les 11 jours fériés légaux.

Quels avantages une convention collective d'entreprise peut-elle apporter dans le commerce de détail ?

Une convention d'entreprise permet de fixer des grilles de salaires supérieures au salaire social minimum, d'organiser le temps de travail selon l'activité, de prévoir des congés supplémentaires liés à l'ancienneté, d'établir des primes spécifiques (13ème mois, prime annuelle) et d'améliorer l'attractivité employeur face à la concurrence.

Conditions d’exercice

Dans le secteur du commerce de détail luxembourgeois, l'absence de convention collective sectorielle implique que :

Pour les entreprises sans convention collective d'entreprise :

- Application exclusive des dispositions du **Code du travail**
- Respect du **salaire social minimum (SSM)** selon la qualification du salarié
- Application des durées légales de travail, congés légaux et procédures de licenciement prévues par la loi

Pour les entreprises ayant négocié leur propre convention collective :

- Obligation de respecter les dispositions convenues avec les partenaires sociaux
- Application uniforme à l'ensemble des salariés de l'entreprise (sauf cadres supérieurs selon conditions)
- Mention obligatoire dans le contrat de travail de l'application de la convention collective

Démarche pour négocier une convention collective d'entreprise :

- Négociation avec un ou plusieurs syndicats représentatifs (OGBL, LCGB principalement)
- Constitution d'une commission de négociation paritaire
- Signature par l'ensemble des parties présentes
- Dépôt auprès de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** pour validation
- Entrée en vigueur le lendemain du dépôt accepté par l'ITM

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

Modalités pratiques

En l'absence de convention collective sectorielle, les responsables RH du commerce de détail luxembourgeois doivent :

Appliquer les dispositions légales :

- Durée légale du travail : **40 heures par semaine** (8 heures par jour maximum)
- Majoration des heures supplémentaires selon le Code du travail
- Congés payés légaux : **26 jours ouvrables** (5 semaines de 5 jours)
- Jours fériés légaux : **11 jours** par an
- Respect des **salaires sociaux minimaux** en vigueur

Option de négocier une convention d'entreprise :

- Fixer des grilles de salaires internes supérieures au SSM
- Déterminer l'organisation du temps de travail adaptée à l'activité
- Prévoir des congés supplémentaires liés à l'ancienneté
- Établir des primes spécifiques (13ème mois, prime annuelle, etc.)
- Définir les procédures de licenciement et préavis améliorés

Mise à disposition des salariés :

- Tenir à disposition un exemplaire du Code du travail
- Si convention d'entreprise : afficher et remettre la convention à chaque salarié
- Mentionner dans le contrat de travail la convention applicable le cas échéant

Pratiques et recommandations

Pour une gestion RH conforme dans le commerce de détail luxembourgeois, il est recommandé de :

Vérifier régulièrement :

- Les mises à jour du **salaire social minimum** (ajustement biannuel selon l'index)
- Les modifications du Code du travail en matière de temps de travail et congés
- Les obligations légales en matière de santé et sécurité au travail

Considérer la négociation d'une convention d'entreprise pour :

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

- Améliorer l'attractivité employeur face à la pénurie de main-d'œuvre
- Fidéliser les salariés par des avantages compétitifs
- Clarifier les règles internes et réduire les contentieux
- Bénéficier d'une meilleure image de marque employeur

Se faire accompagner :

- Consulter l'**ITM** pour toute question sur les obligations légales
- Contacter les **organisations patronales** (Chambre de commerce, CLAE) pour un accompagnement
- Faire appel aux **syndicats** (OGBL, LCGB) pour initier des négociations
- Solliciter un conseiller juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois

Observer les pratiques du secteur :

- S'informer sur les conditions offertes par les concurrents
- Benchmarker les avantages proposés (tickets restaurant, primes, congés)
- Participer aux réunions des organisations professionnelles du commerce

Cadre juridique

- **Articles L.162-1 à L.162-15 du Code du travail** : dispositions générales sur les conventions collectives
- **Article L.162-8** : champ d'application de la convention collective
- **Articles L.162-9 à L.162-11** : procédure de négociation
- **Article L.162-12** : procédure d'extension et déclaration d'obligation générale
- **Articles L.111-1 et suivants** : dispositions générales sur le contrat de travail
- **Articles L.211-1 et suivants** : durée du travail et repos
- **Articles L.233-1 et suivants** : congés payés annuels
- **Loi du 27 mars 2018** modifiant le Code du travail concernant les conventions collectives

Le commerce de détail luxembourgeois se distingue des secteurs bancaire, de la sécurité privée ou de la restauration collective qui bénéficient de conventions sectorielles étendues.

L'absence de convention sectorielle dans le commerce de détail crée une **hétérogénéité importante** des conditions de travail selon les enseignes. Les grandes entreprises de distribution (supermarchés, hypermarchés, chaînes) négocient généralement leurs propres conventions d'entreprise, tandis que les petits commerces appliquent strictement le Code du travail.

Cette situation peut créer une **concurrence sur les conditions d'emploi** entre entreprises du secteur. Les responsables RH sont encouragés à étudier l'opportunité de mettre en place une convention d'entreprise pour se démarquer positivement sur le marché de l'emploi luxembourgeois.

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

Pour toute question spécifique sur l'applicabilité d'une convention collective à votre entreprise, l'**ITM** reste l'interlocuteur de référence et peut confirmer si une convention s'applique à votre activité.

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.