Comment peut-on modifier une convention collective en cours de validité ?

Réponse courte

Au Luxembourg, une convention collective ne peut pas être "suspendue temporairement". Seules deux options sont légalement possibles : la modification par **avenant signé par tous les signataires originaires** (art. L.162-6 du Code du travail), ou la **dénonciation** avec préavis de 3 mois maximum avant échéance (art. L.162-10).

En cas de difficultés économiques graves, l'entreprise peut recourir au **chômage partiel structurel** (art. L.511 et suivants) qui maintient les contrats de travail et la convention collective, tout en permettant une réduction temporaire du temps de travail avec indemnisation étatique de 80% des salaires pendant les heures chômées, dans la limite de 1.022 heures par an et par salarié.

La convention collective reste pleinement applicable pendant toute la période de chômage partiel.

Définition

La **modification d'une convention collective** désigne toute modification des dispositions conventionnelles en cours de validité, qui ne peut s'opérer que par **avenant écrit** conformément à l'article L.162-6 du Code du travail. Cet avenant doit obligatoirement être signé par l'ensemble des signataires originaires de la convention, déposé à l'ITM et accepté par le ministre pour entrer en vigueur. La **dénonciation** (art. L.162-10) constitue le mécanisme permettant de mettre fin à la convention collective, moyennant un préavis conventionnellement fixé (maximum 3 mois avant échéance), et déclenche automatiquement l'ouverture de négociations pour une nouvelle convention.

Questions fréquentes

Comment dénoncer une convention collective au Luxembourg ?

La dénonciation s'effectue par notification écrite avec un préavis maximum de 3 mois avant échéance (art. L.162-10). Une copie doit être transmise à l'ITM qui la transmet au ministre. Cette dénonciation déclenche automatiquement l'ouverture de négociations pour une nouvelle convention.

Comment modifier une convention collective au Luxembourg ?

Une convention collective ne peut être modifiée que par un avenant écrit signé par tous les signataires originaires (art. L.162-6 du Code du travail). L'avenant doit être déposé à l'ITM et accepté par le ministre pour entrer en vigueur. Il n'existe aucune procédure légale de suspension temporaire d'une convention collective.

Que faire en cas de difficultés économiques sans modifier la convention collective ?

En cas de difficultés économiques graves, l'entreprise peut recourir au chômage partiel structurel qui maintient la convention collective tout en permettant une réduction temporaire du temps de travail. L'État indemnise 80% des salaires pendant les heures chômées, dans la limite de 1.022 heures par an et par salarié.

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

Qui doit signer un avenant pour modifier une convention collective ?

L'avenant modificatif doit obligatoirement être signé par l'ensemble des signataires originaires de la convention collective. Cette signature unanime est une condition sine qua non - aucune modification ne peut être imposée unilatéralement par une seule partie.

Conditions d’exercice

Les conditions strictes de modification sont les suivantes :

Pour un avenant modificatif (art. L.162-6) :

- Signature obligatoire par **tous les signataires originaires** de la convention
- Respect des dispositions d'ordre public du Code du travail (art. L.010-1)
- Dépôt à l'ITM dans les mêmes formes que la convention initiale (art. L.162-5)
- Acceptation ministérielle pour entrée en vigueur
- Impossibilité de réduire les droits des salariés en deçà du minimum légal

Pour la dénonciation (art. L.162-10) :

- Préavis écrit fixé par la convention collective (maximum 3 mois avant échéance)
- Notification à l'ITM qui transmet copie au ministre
- Ouverture automatique de négociations
- Maintien de la convention jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle ou jusqu'au 12ème mois suivant la dénonciation

Alternative : Chômage partiel pour difficultés économiques structurelles :

- Difficultés de nature structurelle documentées
- Plan de maintien dans l'emploi établi
- Information préalable de la délégation du personnel et des syndicats
- Limite de 1.022 heures par an et par salarié à temps plein
- Indemnisation de 80% par l'État (90% si formation)

Modalités pratiques

Procédure de modification par avenant :

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

1. **Phase de négociation** :
    - Réunion de tous les signataires originaires
    - Discussion des modifications envisagées
    - Rédaction de l'avenant précisant les articles modifiés
2. **Phase de signature** :
    - Signature par l'ensemble des parties (condition sine qua non)
    - Vérification de la conformité aux dispositions légales
    - Respect du principe de faveur (art. L.162-12, paragraphe 6)
3. **Phase de dépôt** :
    - Dépôt à l'ITM par la partie la plus diligente
    - Décision ministérielle dans les 15 jours (acceptation tacite si pas de décision)
    - Publication au Mémorial B
    - Entrée en vigueur le lendemain du dépôt (sauf disposition contraire)
4. **Phase d'information** :
    - Affichage dans l'entreprise
    - Information individuelle des salariés concernés
    - Mise à disposition sur demande (papier ou électronique)

Procédure de dénonciation :

- Notification écrite à l'autre partie avec respect du préavis conventionnel
- Copie immédiate à l'ITM qui transmet au ministre
- Ouverture des négociations dans les 30 jours (art. L.162-2)
- Cessation au plus tard le premier jour du 12ème mois suivant la dénonciation

Procédure de chômage partiel structurel :

- Demande mensuelle via MyGuichet.lu
- Déclaration confirmant l'information de la délégation et des syndicats
- Plan de maintien dans l'emploi joint
- Décompte mensuel pour versement des indemnités
- Remboursement limité à 250% du salaire social minimum

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

Pratiques et recommandations

Pour une modification réussie :

- **Anticiper** les difficultés économiques en maintenant un dialogue social régulier
- **Privilégier la négociation** plutôt que la dénonciation brutale
- **Documenter précisément** les raisons économiques ou organisationnelles justifiant la modification
- **Impliquer la délégation du personnel** dès les premières discussions
- **Vérifier la représentativité** de tous les signataires avant d'engager les négociations
- **Prévoir des clauses de réexamen** dans l'avenant pour adapter les dispositions si nécessaire

En cas de difficultés économiques :

- **Privilégier le chômage partiel** plutôt qu'une modification de la convention collective
- **Maintenir les garanties conventionnelles** pendant toute la période de chômage partiel
- **Informer régulièrement** les instances représentatives du personnel
- **Respecter scrupuleusement** les limites légales (1.022 heures/an/salarié)
- **Associer des formations** pour bénéficier du taux majoré à 90%

Bonnes pratiques administratives :

- Conserver tous les procès-verbaux de négociation
- Archiver les preuves d'information des salariés
- Maintenir un calendrier de suivi des échéances conventionnelles
- Prévoir un accompagnement juridique pour les modifications complexes

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

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

- **Art. L.010-1** : Dispositions d'ordre public non dérogeables
- **Art. L.162-2** : Procédure de négociation d'une convention collective
- **Art. L.162-5** : Dépôt et publicité de la convention collective
- **Art. L.162-6** : Unicité de la convention collective et exigence de signature unanime des avenants
- **Art. L.162-9** : Durée de validité d'une convention collective (6 mois minimum, 3 ans maximum)
- **Art. L.162-10** : Dénonciation de la convention collective
- **Art. L.162-11** : Obligation de trêve sociale durant la période de validité
- **Art. L.162-12** : Contenu obligatoire de la convention collective et principe de faveur
- **Art. L.162-13** : Contestations nées d'une convention collective (compétence des juridictions du travail)
- **Art. L.511-1 et suivants** : Prévention des licenciements conjoncturels et chômage partiel
- **Art. L.163-1 et suivants** : Office national de conciliation

Règlements et circulaires :

- Règlements grand-ducaux déclarant d'obligation générale certaines conventions collectives
- Circulaires de l'ITM relatives à la procédure de dépôt des conventions collectives
- Procédures ADEM relatives au chômage partiel structurel

AVERTISSEMENT IMPORTANT : Il n'existe **aucune procédure légale de "suspension temporaire"** d'une convention collective au Luxembourg. Toute tentative de suspendre unilatéralement l'application d'une convention collective, même temporairement, constituerait une **violation grave du Code du travail** et exposerait l'employeur à des sanctions devant les juridictions du travail.

En cas de difficultés économiques, le **chômage partiel structurel** constitue le dispositif légal adapté, car il permet de réduire temporairement la durée du travail tout en maintenant la convention collective pleinement applicable. L'État prend en charge 80% à 90% des salaires pendant les heures chômées, dans la limite de 1.022 heures par an et par salarié.

Toute modification de la convention collective nécessite l'**accord unanime** de tous les signataires originaires. Une modification imposée unilatéralement serait **nulle et de nul effet** (art. L.162-12, paragraphe 6).

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.