

Peut-on renégocier partiellement une convention collective avant son échéance ?

Réponse courte

Oui, une convention collective peut être partiellement renégociée avant son échéance selon **deux procédures distinctes** prévues par le Code du travail luxembourgeois.

La première procédure permet aux parties de décider **d'un commun accord** de renégocier certaines dispositions spécifiques, sans dénonciation formelle, à condition que les négociations commencent **au plus tard 6 semaines avant l'échéance** des dispositions concernées.

La seconde procédure consiste à **dénoncer partiellement** la convention moyennant le préavis fixé par celle-ci (maximum 3 mois avant échéance), ce qui déclenche automatiquement l'ouverture de négociations sur les seules parties dénoncées.

Dans les deux cas, l'accord doit être formalisé par écrit en précisant exactement les dispositions visées, les parties non mentionnées restant inchangées. L'avenant résultant de la renégociation partielle doit être signé par **tous les signataires originaires** de la convention initiale et déposé à l'ITM pour validation ministérielle, comme toute modification conventionnelle.

Définition

La **renégociation partielle** d'une convention collective désigne le processus de modification ou de révision de **certaines dispositions spécifiques** d'une convention collective en cours de validité, sans remettre en cause l'ensemble du texte conventionnel. Cette pratique permet d'adapter des clauses devenues obsolètes ou de répondre à des évolutions sectorielles ou économiques, tout en préservant la stabilité des autres dispositions de l'accord collectif.

La renégociation partielle se distingue de la **renégociation totale** qui porte sur l'intégralité de la convention et nécessite généralement sa dénonciation complète. Elle se distingue également du simple **avenant technique** qui ne fait que corriger ou préciser des éléments sans modification substantielle.

Le cadre juridique luxembourgeois reconnaît expressément cette possibilité à l'**article L.162-10(4) du Code du travail**, qui mentionne la faculté pour les parties de "renégocier la convention **ou certaines de ses dispositions**", consacrant ainsi le principe de la révision partielle des accords collectifs.

Questions fréquentes

Peut-on renégocier seulement certaines parties d'une convention collective avant sa fin ?

Oui, une convention collective peut être partiellement renégociée avant son échéance selon deux procédures : soit d'un commun accord entre toutes les parties (négociations à commencer au plus tard 6 semaines avant échéance), soit par dénonciation partielle avec le préavis prévu par la convention (maximum 3 mois avant échéance).

Que se passe-t-il si on dépasse le délai de 6 semaines avant échéance pour renégocier ?

Si le délai de 6 semaines avant échéance est dépassé, la procédure d'accord commun n'est plus possible. Il faut alors obligatoirement passer par la procédure de dénonciation partielle, à condition que le préavis conventionnel (maximum 3 mois) soit encore respecté.

Quelles sont les conditions pour renégocier partiellement une convention collective ?

Les conditions varient selon la procédure : pour un accord commun, il faut l'unanimité des parties, identifier précisément les dispositions à modifier et commencer les négociations au plus tard 6 semaines avant échéance. Pour une dénonciation partielle, il faut respecter le préavis conventionnel et notifier l'ITM immédiatement.

Qui doit signer un avenant de renégociation partielle d'une convention collective ?

L'avenant résultant de la renégociation partielle doit obligatoirement être signé par tous les signataires originaires de la convention initiale. Cette exigence est impérative selon l'article L.162-6 du Code du travail, sous peine de refus de dépôt par le ministre.

Conditions d'exercice

La renégociation partielle avant échéance est soumise à des **conditions strictes** variant selon la procédure choisie :

Procédure 1 : Renégociation d'un commun accord (Article L.162-10(4))

Conditions obligatoires :

- **Accord unanime** des parties contractantes sur le principe de la renégociation partielle
- **Identification précise** des dispositions à renégocier dans un document écrit
- **Délai impératif** : Négociations commencées au plus tard **6 semaines avant l'échéance** des dispositions concernées ou de la convention
- **Transmission sans délai** du document d'accord au ministre du Travail et à l'ITM

Cette procédure s'applique lorsque les parties **n'ont pas dénoncé** la convention dans les délais prévus au paragraphe (1) de l'article L.162-10.

Procédure 2 : Dénonciation partielle (Article L.162-10(1))

Conditions obligatoires :

- **Dénonciation écrite** "en partie" de la convention
- Respect du **préavis conventionnel** (maximum 3 mois avant l'échéance)
- **Notification immédiate** à l'ITM avec copie au ministre
- La dénonciation partielle vaut **demande automatique** d'ouverture de négociations

Conditions communes aux deux procédures

Quelle que soit la procédure :

- Respect de la **durée de validité** : L'avenant résultant doit respecter les règles de durée (6 mois minimum, 3 ans maximum) - Article L.162-9
- **Signature obligatoire** par tous les signataires originaires de la convention initiale (Article L.162-6)
- **Dépôt à l'ITM** pour validation ministérielle dans les 15 jours (Article L.162-5)
- Les dispositions **non mentionnées** restent intégralement en vigueur jusqu'à l'échéance initiale

Exclusions

La renégociation partielle n'est **pas possible** dans les cas suivants :

- Convention déjà dénoncée en totalité
- Délai de 6 semaines avant échéance dépassé (pour la procédure d'accord commun)
- Absence d'accord entre toutes les parties signataires

Modalités pratiques

Phase préparatoire

Identifier le besoin de renégociation :

- Analyser les dispositions devenues inadaptées (grilles salariales, durée du travail, avantages sociaux)
- Évaluer l'opportunité d'une révision partielle versus totale
- Vérifier la date d'échéance de la convention et le délai disponible

Choisir la procédure appropriée :

- Si plus de 6 semaines avant échéance : procédure d'accord commun possible
- Si moins de 6 semaines : dénonciation partielle nécessaire
- Consulter les clauses de préavis dans la convention existante

Phase de négociation

Étape 1 : Formalisation de la volonté commune (Procédure 1)

- Rédiger un document écrit précisant les articles/dispositions visés par la renégociation
- Obtenir l'accord de principe de toutes les parties signataires
- Transmettre immédiatement ce document au ministre du Travail et à l'ITM

Alternative : Notification de dénonciation partielle (Procédure 2)

- Rédiger une lettre de dénonciation mentionnant explicitement les dispositions dénoncées
- Respecter le préavis conventionnel (maximum 3 mois)
- Transmettre copie à l'ITM avec notification au ministre

Étape 2 : Ouverture des négociations

- Constituer ou réunir la commission de négociation existante
- Appliquer les règles générales de négociation (articles [L.162-1](#) et [L.162-2](#))
- Limiter les discussions aux seules dispositions identifiées
- Commencer au plus tard 6 semaines avant échéance

Étape 3 : Rédaction de l'avenant

- Rédiger un avenant identifiant clairement :
 - Les articles/dispositions modifiés avec le nouveau texte
 - Les articles/dispositions supprimés
 - Les nouveaux articles ajoutés
 - La date d'entrée en vigueur
- Préciser que les autres dispositions de la convention restent inchangées
- Vérifier la cohérence juridique avec la convention de base

Phase de validation

Signature de l'avenant :

- Obtenir la signature de **tous les signataires originaires** de la convention initiale
- Cette exigence est impérative (Article [L.162-6](#)) sous peine de refus de dépôt
- Si un signataire originaire n'est plus présent, appliquer les règles de succession

Dépôt et validation :

- Déposer l'avenant signé à l'[ITM](#) par la partie la plus diligente
- Fournir les documents requis (original signé, liste des signataires, annexes)
- Attendre la décision ministérielle (15 jours) ou acceptation tacite
- Entrée en vigueur le lendemain du dépôt accepté (sauf date différente prévue)

Communication

- Afficher l'avenant dans l'entreprise aux endroits appropriés
- Transmettre aux représentants du personnel
- Informer individuellement les salariés concernés si modifications substantielles
- Intégrer l'avenant dans la documentation RH

Pratiques et recommandations

Optimiser le calendrier :

- Anticiper largement avant l'échéance de la convention (idéalement 4-6 mois)
- Respecter le délai impératif de 6 semaines pour la procédure d'accord commun
- Ne pas attendre le dernier moment pour lancer les négociations

Délimiter précisément le périmètre :

- Rédiger une liste exhaustive et précise des dispositions à renégocier
- Utiliser les numéros d'articles exacts de la convention en vigueur
- Éviter les formulations vagues qui pourraient créer des ambiguïtés
- Documenter les motifs justifiant la renégociation partielle

Gérer la cohérence juridique :

- Vérifier que les modifications partielles ne créent pas de contradictions avec les articles maintenus
- S'assurer que la nouvelle durée de validité respecte les limites légales (6 mois à 3 ans)
- Contrôler que les dispositions obligatoires du Code du travail restent respectées
- Prévoir des clauses de coordination si nécessaire

Anticiper les difficultés :

- Prévoir un scénario alternatif si les négociations partielles échouent
- Identifier dès le départ les points consensuels et les points de blocage
- Préparer une version consolidée de la convention incluant l'avenant pour faciliter la lecture
- Conserver tous les documents historiques (convention initiale + avenants successifs)

Gérer les aspects RH :

- Former les managers aux nouvelles dispositions avant leur entrée en vigueur
- Mettre à jour les contrats de travail si nécessaire
- Adapter les systèmes de paie et SIRH
- Prévoir une FAQ pour répondre aux questions des salariés

Quand privilégier la renégociation totale :

- Lorsque les modifications touchent plus de 50% des dispositions
- En cas de changement profond du contexte sectoriel
- Si la convention de base est devenue largement obsolète
- Lorsque la structure même de la convention doit être repensée

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.162-9** : Durée de validité des conventions collectives (6 mois minimum, 3 ans maximum)
- **Article L.162-10(1)** : Dénonciation totale ou partielle de la convention avant échéance avec préavis
- **Article L.162-10(2)** : Cessation des effets de la convention dénoncée et délai de 12 mois
- **Article L.162-10(3)** : Reconduction tacite à durée indéterminée en l'absence de dénonciation
- **Article L.162-10(4) : Renégociation d'un commun accord de la convention ou de certaines dispositions avant échéance**
- **Article L.162-11** : Obligation de trêve sociale pendant la validité de la convention
- **Article L.162-6** : Unicité de la convention et obligation de signature par tous les signataires originaires pour les avenants
- **Article L.162-5** : Procédure de dépôt à l'ITM et validation ministérielle
- **Article L.162-2** : Obligation de négocier et délais d'ouverture des négociations

Jurisprudence et pratique :

- Pratique constante des partenaires sociaux luxembourgeois de procéder à des renégociations partielles
- Exemples sectoriels : avenants salariaux annuels dans certaines conventions pluriannuelles

Ressources officielles :

- Site de l'ITM : itm.public.lu (questions-réponses sur les conventions collectives)
- Guichet.lu : Guides sur la négociation et la renégociation des conventions

Attention au respect des délais : Le délai de **6 semaines avant échéance** pour commencer les négociations dans le cadre de la procédure d'accord commun est **impératif**. Un dépassement de ce délai peut entraîner soit l'impossibilité de renégocier partiellement, soit l'obligation de passer par la procédure de dénonciation formelle si le préavis conventionnel le permet encore.

Signature par tous les signataires originaires : L'exigence de l'article L.162-6 est absolue. Un avenant signé par seulement certains signataires originaires sera **refusé au dépôt** par le ministre, même s'il concerne des modifications mineures. Cette règle vise à préserver l'équilibre initial de la négociation collective.

Articulation avec les accords subordonnés : Les conventions-cadres peuvent prévoir des mécanismes d'accords subordonnés permettant des adaptations au niveau de l'entreprise sans modifier la convention elle-même. Cette option peut être une alternative à la renégociation partielle pour certaines matières.

Période de transition : Entre la dénonciation partielle et l'entrée en vigueur du nouvel avenant, les dispositions dénoncées continuent à s'appliquer jusqu'à leur remplacement ou jusqu'au 12ème mois suivant la dénonciation maximum.

Consolidation documentaire : Il est fortement recommandé de produire une **version consolidée** de la convention intégrant tous les avenants successifs pour faciliter la lisibilité et l'application par les services RH et les salariés.

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.