

Le Comité permanent du travail et de l'emploi intervient-il dans l'extension d'une convention collective ?

Réponse courte

Non, le Comité permanent du travail et de l'emploi n'intervient pas dans la procédure d'extension d'une convention collective. Cette procédure relève exclusivement de l'**Office national de conciliation (ONC)** et des **chambres professionnelles**.

Lorsqu'une convention collective fait l'objet d'une demande de **déclaration d'obligation générale** (extension à l'ensemble d'un secteur), la procédure suit un circuit spécifique : proposition conjointe des assesseurs de la commission paritaire de l'ONC, consultation obligatoire des chambres professionnelles concernées qui disposent d'un délai d'un mois pour émettre leur avis, puis adoption par règlement grand-ducal.

Le Comité permanent du travail et de l'emploi, institué auprès du ministre ayant le Travail dans ses attributions, a des missions totalement distinctes centrées sur l'examen de la situation de l'emploi, du chômage et des conditions de travail au Luxembourg.

Il n'a aucun rôle consultatif ni décisionnel dans les procédures d'extension conventionnelle. Cette distinction institutionnelle est fondamentale pour comprendre l'architecture du dialogue social luxembourgeois et éviter toute confusion dans les démarches d'extension de conventions collectives.

Définition

L'**extension d'une convention collective** (ou **déclaration d'obligation générale**) est une procédure par laquelle une convention collective, initialement applicable uniquement aux parties signataires, devient obligatoire pour l'ensemble des employeurs et salariés d'une profession, activité, branche ou secteur économique déterminé. Cette extension se fait par **règlement grand-ducal** et transforme une convention volontaire en norme impérative sectorielle.

Le **Comité permanent du travail et de l'emploi** est un organe consultatif institué auprès du ministre du Travail, chargé d'examiner régulièrement la situation en matière d'emploi, de chômage, de conditions de travail, de sécurité et de santé des salariés. Il ne participe pas aux procédures relatives aux conventions collectives.

L'**Office national de conciliation (ONC)** est l'institution compétente pour traiter les demandes d'extension des conventions collectives, via sa commission paritaire composée de représentants des employeurs et des salariés.

Questions fréquentes

Comment se déroule la procédure d'extension d'une convention collective ?

La procédure suit plusieurs étapes : demande initiale au ministre du Travail, examen par la commission paritaire de l'ONC qui établit une proposition conjointe, consultation obligatoire des chambres professionnelles (délai d'un mois), analyse de conformité si nécessaire, puis adoption par règlement grand-ducal avec effet rétroactif possible.

Quel est le rôle du Comité permanent du travail et de l'emploi ?

Le Comité permanent du travail et de l'emploi a pour mission d'examiner la situation en matière d'emploi, de chômage, de conditions de travail, de sécurité et de santé des salariés. Il n'a aucun rôle dans les procédures d'extension des conventions collectives, contrairement à l'Office national de conciliation.

Quel organisme traite les demandes d'extension des conventions collectives au Luxembourg ?

C'est l'Office national de conciliation (ONC) qui traite exclusivement les demandes d'extension des conventions collectives, via sa commission paritaire composée de représentants des employeurs et des salariés. Le Comité permanent du travail et de l'emploi n'intervient pas dans cette procédure.

Qui peut demander l'extension d'une convention collective au Luxembourg ?

La demande d'extension peut être faite soit par une organisation professionnelle d'employeurs du secteur concerné, soit par un syndicat bénéficiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie luxembourgeoise.

Conditions d'exercice

Pour qu'une convention collective puisse faire l'objet d'une procédure d'extension, plusieurs conditions doivent être réunies :

Conditions de recevabilité de la demande :

- La convention collective doit être **conforme aux dispositions légales** du Code du travail
- Elle doit être **déposée et validée** auprès de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#))
- La demande doit émaner soit d'une **organisation professionnelle d'employeurs du secteur concerné**, soit d'un **syndicat bénéficiant de la représentativité nationale générale** ou de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie luxembourgeoise

Acteurs impliqués dans la procédure :

- Les **deux groupes d'assesseurs de la commission paritaire** de l'ONC (représentants employeurs et salariés)
- Les **chambres professionnelles** compétentes pour le secteur concerné
- Le **ministre du Travail** pour l'adoption du règlement grand-ducal
- L'**Inspection du travail et des mines** qui émet un avis sur la conformité juridique

Modalités pratiques

Circuit institutionnel de la procédure d'extension :

1. **Demande initiale** : Une organisation professionnelle d'employeurs ou un syndicat représentatif adresse une demande de déclaration d'obligation générale au ministre du Travail
2. **Examen par l'Office national de conciliation** : La commission paritaire de l'ONC analyse la convention et établit une **proposition conjointe** des deux groupes d'assesseurs. Cette proposition peut être émise après consultation écrite, mais le président de l'ONC doit convoquer les assesseurs pour une réunion sur demande d'au moins trois assesseurs
3. **Consultation des chambres professionnelles** : Les chambres professionnelles concernées (Chambre de commerce, Chambre des métiers, Chambre d'agriculture, Chambre des salariés, Chambre des fonctionnaires et employés publics) sont sollicitées pour avis. **Délai impératif : un mois à compter de la demande d'avis**
4. **Analyse de conformité** : Si la convention contient des dispositions qui diffèrent des dispositions légales, le président de l'ONC et les assesseurs analysent la conformité selon le principe général du droit du travail autorisant des stipulations plus favorables au salarié. Le ministre sollicite alors l'avis de l'ITM
5. **Adoption du règlement grand-ducal** : Le ministre adopte le règlement grand-ducal d'extension sur base de la proposition conjointe des assesseurs et après consultation des chambres professionnelles
6. **Publication et entrée en vigueur** : Le règlement grand-ducal peut avoir effet **rétroactif à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention collective**

Point crucial pour les RH : Le Comité permanent du travail et de l'emploi n'apparaît à aucun moment de cette chaîne procédurale. Toute démarche ou demande d'information concernant l'extension doit être dirigée vers l'Office national de conciliation, et non vers le Comité permanent.

Pratiques et recommandations

Pour les responsables RH souhaitant obtenir l'extension d'une convention collective :

- **Identifier le bon interlocuteur** : Adressez-vous à l'Office national de conciliation (ONC), qui est l'autorité compétente, et non au Comité permanent du travail et de l'emploi
- **Préparer le dossier en amont** : Assurez-vous que la convention est conforme aux exigences du Code du travail et qu'elle a été correctement déposée auprès de l'ITM
- **Anticiper les délais** : Comptez au minimum un mois pour l'avis des chambres professionnelles, auquel s'ajoutent les délais d'instruction et d'adoption du règlement grand-ducal

Pour comprendre le rôle du Comité permanent du travail et de l'emploi :

Le Comité remplit des missions de surveillance et d'analyse du marché de l'emploi luxembourgeois :

- Surveillance du fonctionnement du marché de l'emploi
- Examen de la composition des offres et demandes d'emploi
- Suivi du recrutement de salariés non ressortissants de l'EEE
- Émission de propositions sur les actions pour réduire les inadéquations du marché du travail
- Examen des conditions de travail, de sécurité et de santé des salariés

Ces missions ne croisent jamais la procédure technique d'extension des conventions collectives, qui relève d'un mécanisme juridique distinct.

Recommandation stratégique : Distinguez clairement dans vos procédures internes les organes de consultation sur l'emploi (Comité permanent) et les organes de régulation des relations collectives (ONC). Cette distinction évite les erreurs d'aiguillage qui peuvent retarder significativement les démarches d'extension.

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.164-8 :** Procédures en cas de déclaration d'obligation générale
 - Paragraphe 2 : Demande de déclaration d'obligation générale
 - Paragraphe 3 : Déclaration par règlement grand-ducal sur proposition conjointe des assesseurs de la commission paritaire et avis des chambres professionnelles (délai d'un mois)
 - Paragraphe 4 : Analyse de conformité par le président de l'ONC, les assesseurs et avis de l'ITM
 - Paragraphe 5 : Effet rétroactif possible du règlement grand-ducal
 - Paragraphe 6 : Cessation des effets du règlement d'extension avec la convention
- **Article L.163-1 :** Attributions de l'Office national de conciliation
 - Point 3 du paragraphe 2 : Mission d'aviser les demandes en déclaration d'obligation générale des conventions collectives
- **Articles L.651-1 à L.651-5 :** Comité permanent du travail et de l'emploi
 - Article L.651-1 : Missions d'examen de la situation en matière d'emploi, de chômage, de conditions de travail, de sécurité et de santé
 - Aucune mention de compétence en matière d'extension de conventions collectives
- **Article L.162-5 :** Dépôt et publicité de la convention collective (préalable à toute extension)

Autres références :

- Loi du 21 décembre 2007 concernant le Comité permanent du travail et de l'emploi
- Règlements grand-ducaux portant déclaration d'obligation générale de diverses conventions collectives (publiés au Journal officiel)

La confusion entre le **Comité permanent du travail et de l'emploi** et l'**Office national de conciliation** est fréquente, car les deux instances sont rattachées au ministre du Travail et traitent de questions sociales. Cependant, leurs domaines d'intervention sont strictement séparés : le Comité permanent a une mission d'observation, d'analyse et de proposition sur le marché de l'emploi, tandis que l'ONC a une mission opérationnelle de résolution des conflits collectifs et de traitement des demandes d'extension.

Une **instance de conciliation individuelle** est également instituée auprès du Comité permanent (article [L.652-1](#)), mais elle traite exclusivement des litiges individuels relevant du droit du travail, pas des procédures collectives d'extension.

Les **chambres professionnelles** jouent un rôle consultatif essentiel dans la procédure d'extension, ce qui reflète la tradition luxembourgeoise de démocratie économique et sociale. Leur avis, bien que non contraignant, est systématiquement sollicité et pèse dans la décision ministérielle.

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.