

Quelle convention s'applique en cas de coexistence d'une convention sectorielle et d'une convention d'entreprise ?

Réponse courte

Au Luxembourg, **le principe d'unicité de la convention collective** s'applique : une seule convention collective régit les salariés d'une entreprise ou d'un secteur. Lorsqu'une **convention collective sectorielle déclarée d'obligation générale** existe, elle s'impose à toutes les entreprises du secteur concerné.

Une entreprise couverte par une convention sectorielle d'obligation générale **ne peut pas négocier de convention d'entreprise ordinaire** pour la même catégorie de personnel. En revanche, si la convention sectorielle le prévoit expressément, l'entreprise peut négocier des **accords locaux complémentaires** sur des thèmes spécifiques renvoyés au niveau de l'entreprise, à condition que ces accords soient **plus favorables** aux salariés que les dispositions sectorielles.

Le contrat de travail individuel peut également contenir des clauses plus favorables que la convention collective applicable, conformément au principe de faveur.

En l'absence de convention sectorielle d'obligation générale, l'entreprise est libre de négocier sa propre convention collective d'entreprise avec les partenaires sociaux.

Définition

Une **convention collective** est un contrat relatif aux relations et conditions de travail conclu entre les syndicats de salariés et un employeur, un groupe d'entreprises ou une organisation professionnelle d'employeurs. Au Luxembourg, il existe deux types principaux de conventions collectives :

- Les **conventions collectives ordinaires** : négociées entre un employeur (ou un groupe d'entreprises) et les organisations syndicales. Elles s'appliquent uniquement aux entreprises signataires ou adhérentes
- Les **conventions collectives déclarées d'obligation générale** : étendues par règlement grand-ducal à l'ensemble d'un secteur d'activité après demande des partenaires sociaux et avis des chambres professionnelles. Elles deviennent obligatoires pour tous les employeurs et salariés du secteur concerné

Le **principe d'unicité** établi par le Code du travail stipule qu'une seule convention collective par entreprise ou par secteur s'applique à l'ensemble du personnel concerné (à l'exception des cadres supérieurs qui peuvent faire l'objet d'une convention spécifique).

Questions fréquentes

Comment savoir quelle convention collective s'applique à mon entreprise ?

Vous devez consulter le site de l'Inspection du travail et des mines (ITM) qui publie la liste des conventions en vigueur, identifier votre activité principale, et vérifier si un règlement grand-ducal a déclaré une convention d'obligation générale pour votre secteur. Seule la convention correspondant à l'activité principale s'applique.

Le contrat de travail individuel peut-il prévoir des conditions différentes de celles de la convention collective ?

Oui, selon le principe de faveur, le contrat de travail peut contenir des clauses plus favorables au salarié que la convention collective. En revanche, toute disposition moins favorable que celle prévue par la convention collective est nulle et non avenue.

Qu'est-ce qui se passe quand une entreprise est couverte par une convention collective sectorielle et veut négocier sa propre convention d'entreprise ?

Au Luxembourg, le principe d'unicité s'applique : une seule convention collective régit les salariés d'une entreprise. Si une convention sectorielle d'obligation générale existe, elle s'impose à toutes les entreprises du secteur et empêche la négociation d'une convention d'entreprise ordinaire pour la même catégorie de personnel.

Une entreprise peut-elle négocier des accords locaux si elle est déjà couverte par une convention sectorielle ?

Oui, mais uniquement si la convention sectorielle le prévoit expressément comme convention-cadre et renvoie certaines matières à la négociation au niveau de l'entreprise. Ces accords locaux doivent obligatoirement être plus favorables aux salariés que les dispositions sectorielles.

Conditions d'exercice

Hierarchie des conventions collectives :

1. **Convention sectorielle d'obligation générale** : elle prime sur toute tentative de négociation d'une convention d'entreprise ordinaire pour les entreprises du secteur couvert
2. **Impossibilité de négocier une convention ordinaire** : avant de négocier une convention collective d'entreprise, l'employeur doit s'assurer qu'il n'est pas déjà soumis à une convention sectorielle d'obligation générale
3. **Accords locaux complémentaires** : possibles uniquement si la convention sectorielle le prévoit expressément comme convention-cadre et renvoie certaines matières à la négociation au niveau de l'entreprise

Principe de faveur :

- Toute clause du contrat de travail individuel ou d'un accord local peut être **plus favorable** au salarié que la convention collective applicable
- Une disposition **moins favorable** que celle prévue par la convention collective est **nulle et non avenue**
- Les accords locaux négociés dans le cadre d'une convention-cadre doivent respecter les **grands principes** fixés par la convention sectorielle

Convention-cadre et niveaux de négociation :

Lorsqu'une convention sectorielle est conçue comme **convention-cadre**, elle doit expressément :

1. Énoncer qu'il s'agit d'une convention-cadre
2. Énumérer avec précision les domaines ou matières à régler aux niveaux inférieurs
3. Fixer les niveaux de négociation (qui ne peuvent être inférieurs à celui de l'entreprise)
4. Définir les grands principes régissant les matières dont le détail peut être déterminé par accords locaux

Modalités pratiques

Vérification de l'application d'une convention sectorielle :

- Consulter le site de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** qui publie la liste des conventions collectives en vigueur
- Identifier l'**activité principale** de l'entreprise (seule la convention correspondant à cette activité s'applique)
- Vérifier si un **règlement grand-ducal** a déclaré une convention d'obligation générale pour le secteur concerné
- Examiner les **mentions obligatoires du contrat de travail** qui doit indiquer si le salarié est couvert par une convention collective

En présence d'une convention sectorielle d'obligation générale :

- L'employeur **applique obligatoirement** cette convention à l'ensemble de son personnel visé
- **Aucune négociation** d'une convention d'entreprise ordinaire n'est possible pour la même catégorie de personnel
- L'entreprise peut uniquement négocier des **accords locaux** si la convention sectorielle l'autorise expressément
- Ces accords locaux doivent être **signés par les partenaires sociaux** et faire l'objet d'une décision d'acceptation par le ministre du Travail

En l'absence de convention sectorielle d'obligation générale :

- L'employeur peut librement entamer des **négociations** pour établir une convention collective d'entreprise
- La négociation se fait au sein d'une **commission de négociation** composée de l'employeur et des syndicats représentatifs
- La convention négociée doit être **déposée à l'ITM** et acceptée par le ministre du Travail
- Elle entre en vigueur au **lendemain du dépôt** accepté, sauf disposition contraire des parties

Information des salariés :

- La convention collective applicable doit être **portée à la connaissance** des salariés par affichage sur le lieu de travail
- Sur simple demande, le texte doit être **envoyé par courrier électronique** ou remis sur support papier
- Le contrat de travail doit **mentionner explicitement** l'existence et l'application de la convention collective

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

- Vérifier systématiquement l'existence d'une convention sectorielle d'obligation générale **avant** d'envisager la négociation d'une convention d'entreprise
- En cas de doute sur l'activité principale de l'entreprise et la convention applicable, **solliciter l'avis de l'ITM**
- Si une convention-cadre sectorielle existe, identifier les **marges de manœuvre** pour négocier des accords locaux plus favorables
- Annexer systématiquement le **texte de la convention collective** aux contrats de travail ou en faciliter l'accès aux salariés
- Former les responsables RH sur le **contenu précis** de la convention applicable pour éviter les litiges

Pour les représentants du personnel et syndicats :

- Analyser attentivement si la convention sectorielle est conçue comme **convention-cadre** ouvrant des possibilités de négociation locale
- Identifier les **thèmes négociables** au niveau de l'entreprise selon les renvois prévus par la convention sectorielle
- Négocier des **accords locaux plus favorables** que les standards sectoriels sur les matières autorisées
- Veiller au respect du **principe de faveur** : toute disposition locale doit améliorer la situation des salariés
- En cas de litige sur l'application ou l'interprétation d'une convention, saisir les **juridictions du travail** compétentes

Bonnes pratiques :

- Établir un **tableau de comparaison** entre les dispositions de la convention sectorielle et les pratiques de l'entreprise
- Organiser des **sessions d'information** pour expliquer aux salariés les droits découlant de la convention applicable
- Documenter précisément les **accords locaux complémentaires** et les faire valider selon la procédure légale
- Mettre en place un **système de veille juridique** pour suivre les modifications des conventions sectorielles et leurs avenants
- En cas de restructuration ou changement d'activité principale, réévaluer la **convention collective applicable**

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.161-2** : définition de la convention collective de travail
- **Article L.162-5** : dépôt, validation et entrée en vigueur des conventions collectives
- **Article L.162-6** : principe d'unicité de la convention collective et possibilité de dispositions spécifiques pour certaines fonctions
- **Article L.162-7** : convention-cadre et renvoi à des accords aux niveaux inférieurs
- **Article L.162-8** : champ d'application et obligation d'application par l'employeur lié

Déclaration d'obligation générale :

- **Article L.162-11** : procédure de déclaration d'obligation générale par règlement grand-ducal
- La demande émane d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'un syndicat représentatif
- La déclaration intervient après avis des chambres professionnelles concernées
- Publication au **Mémorial** (journal officiel)

Principe de faveur :

- Le contrat de travail ne peut contenir de **dispositions moins favorables** que celles de la convention collective
- Les stipulations contraires aux lois et règlements sont nulles, **sauf si plus favorables** aux salariés
- En cas de conflit entre plusieurs dispositions, c'est la **règle la plus favorable** au salarié qui s'applique

Juridictions compétentes :

- Les litiges relatifs à l'**interprétation** et à l'**exécution** des conventions collectives relèvent de la compétence des **tribunaux du travail**
- Les organisations syndicales parties à la convention peuvent **intervenir** dans les instances si la solution présente un intérêt collectif

Le système luxembourgeois diffère significativement du système français : il n'existe pas au Luxembourg de mécanisme automatique de cumul entre convention de branche et accord d'entreprise. Le principe d'unicité prévaut, sauf si la convention sectorielle est expressément conçue comme convention-cadre autorisant des accords locaux complémentaires.

Les entreprises relevant de plusieurs activités ne sont soumises qu'à la convention collective correspondant à leur **activité principale**. En cas d'incertitude, l'**ITM** peut être consultée pour déterminer la convention applicable.

Les conventions sectorielles déclarées d'obligation générale concernent notamment les secteurs bancaire, des assurances, de la sécurité privée, du secteur social (SAS), et depuis 2024, de la restauration collective. Le taux de couverture conventionnelle au Luxembourg était d'environ 55% en 2014, nettement inférieur aux pays voisins.

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.