

Une fondation peut-elle négocier une convention collective d'entreprise dérogatoire ?

Réponse courte

Une fondation peut négocier une **convention collective d'entreprise dérogatoire** au Luxembourg si elle a la qualité d'employeur, c'est-à-dire si elle emploie au moins un salarié sous contrat de travail. La présence d'une **délégation du personnel** (obligatoire à partir de 15 salariés) et de **syndicats représentatifs** est également requise pour engager la négociation.

La négociation doit respecter les **procédures** prévues par le Code du travail, notamment l'association des représentants du personnel et des syndicats, la **rédaction écrite** de l'accord, son **dépôt auprès de l'ITM**, et son **homologation** par le ministre du Travail. Les dérogations ne sont possibles que dans les **limites prévues par la loi** et ne peuvent porter atteinte aux normes impératives ou à l'ordre public. Pour les fondations du secteur social soumises à la **CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)**, les négociations d'entreprise doivent s'inscrire dans ce cadre conventionnel.

Définition

Une **convention collective d'entreprise dérogatoire** est un accord conclu au sein d'une entreprise, permettant d'**adapter certaines dispositions** légales ou conventionnelles, dans les limites fixées par le **Code du travail luxembourgeois**. Elle vise à répondre à des besoins spécifiques de l'entreprise, tout en respectant les **normes impératives** et l'ordre public.

Les **fondations**, en tant que personnes morales de droit privé à but non lucratif, peuvent être employeurs et sont donc concernées par la **négociation collective** lorsqu'elles emploient des salariés. Elles peuvent notamment être soumises à des conventions collectives sectorielles (comme la **CCT SAS** pour les fondations du secteur social) et négocier des aménagements spécifiques.

Questions fréquentes

Comment se déroule la procédure de négociation d'une convention collective d'entreprise dérogatoire ?

La procédure comprend : l'initiative de négociation par la direction ou les syndicats, l'association obligatoire de la délégation du personnel, la rédaction écrite de l'accord, son dépôt auprès de l'ITM, puis son homologation par le ministre du Travail après contrôle de conformité aux dispositions légales impératives.

Quelles sont les conditions requises pour qu'une fondation puisse négocier une convention collective dérogatoire ?

La fondation doit cumulativement : avoir la qualité d'employeur avec au moins un salarié, disposer d'une délégation du personnel (obligatoire dès 15 salariés), avoir des syndicats représentatifs présents, et respecter les limites légales en ne dérogeant qu'aux dispositions expressément autorisées par le Code du travail.

Quelles sont les limites légales aux dérogations dans une convention collective d'entreprise ?

Les dérogations ne sont possibles que dans les domaines expressément autorisés par la loi (durée du travail, congés, rémunération). Il est interdit de déroger aux normes impératives d'ordre public, et les dérogations doivent soit être favorables aux salariés, soit être légalement autorisées tout en respectant l'égalité de traitement.

Une fondation peut-elle négocier une convention collective d'entreprise dérogatoire au Luxembourg ?

Oui, une fondation peut négocier une convention collective d'entreprise dérogatoire si elle a la qualité d'employeur (emploi au moins un salarié sous contrat de travail). Elle doit également disposer d'une délégation du personnel (obligatoire à partir de 15 salariés) et de syndicats représentatifs pour engager la négociation.

Conditions d'exercice

Pour qu'une fondation puisse négocier une convention collective d'entreprise dérogatoire, plusieurs conditions cumulatives doivent être réunies. Le tableau ci-dessous en précise la nature.

Condition	Contenu
Qualité d'employeur	Au moins un salarié sous contrat de travail
Délégation du personnel	Obligatoire à partir de 15 salariés (Art. L.414-1)
Syndicats représentatifs	Présence de syndicats représentatifs au sein de l'entreprise
Initiative de négociation	Par la direction ou les syndicats, avec délégation du personnel associée
Domaines autorisés	Durée du travail, congés, rémunération — dans les limites légales
Interdiction	Déroger aux normes impératives d'ordre public

Modalités pratiques

La négociation d'une convention collective d'entreprise dérogatoire suit une procédure en trois phases. Le tableau ci-dessous en résume les étapes clés.

Phase	Actions
Négociation	Initiative direction ou syndicats — association obligatoire délégation du personnel (Art. L.414-3) — vérification des limites légales
Formalisation	Rédaction écrite — signature parties habilitées — dépôt auprès de l' ITM — contrôle de conformité
Homologation	Homologation par le ministre du Travail (Art. L.163-1) — vérification des dispositions impératives — contrôle des clauses
Application	Entrée en vigueur après homologation — application à l'ensemble des salariés — respect du principe de non-discrimination

Pratiques et recommandations

Vérifier la présence et la légitimité de la délégation du personnel, identifier les syndicats représentatifs selon les critères légaux, et s'assurer que les dérogations envisagées respectent les limites du Code du travail avant toute négociation.

Documenter toutes les étapes de la négociation en privilégiant la transparence et la concertation avec les salariés, en respectant l'égalité de traitement et en prévoyant des clauses de révision ou de dénonciation.

Consulter un conseiller juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois, notamment pour les fondations du secteur social soumises à la CCT SAS 2025-2027 dont les évolutions 2025 peuvent influencer les négociations.

Assurer la traçabilité des échanges et des décisions, former l'encadrement à l'application de la convention et anticiper les évolutions législatives ou organisationnelles.

En cas de doute, consulter l'[ITM](#) sur la conformité des dérogations envisagées : toute dérogation non expressément autorisée par la loi est nulle et expose la fondation à des sanctions administratives.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.161-1 à L.161-8	Champ d'application et représentativité syndicale
Art. L.162-1 à L.162-8	Conclusion, dépôt et force obligatoire des conventions collectives
Art. L.162-8(3)	Exclusion des cadres supérieurs du champ des CCT (sauf disposition contraire)
Art. L.211-27(5)	Définition du cadre supérieur au sens du Code du travail
Art. L.163-1	Homologation et contrôle de conformité par le ministre
Art. L.414-1	Délégation du personnel — obligation dès 15 salariés
Art. L.414-3	Consultation obligatoire de la délégation du personnel
Art. L.161-6	Représentativité syndicale
Loi modifiée du 21 avril 1928	Associations et fondations sans but lucratif
CCT SAS 2025-2027	Convention applicable aux fondations du secteur social

La capacité d'une fondation à négocier une convention collective d'entreprise dérogatoire dépend du **respect strict des procédures** prévues par le Code du travail et de l'encadrement effectif de la négociation. Toute dérogation non expressément autorisée par la loi est **nulle** et expose la fondation à des sanctions administratives et contentieuses. Les fondations du secteur social doivent également

tenir compte de leur soumission à la **CCT SAS 2025-2027** déclarée d'obligation générale.

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.