

# Peut-on appliquer plusieurs conventions collectives au sein d'un même organisme ?

## Réponse courte

Il est **possible** d'appliquer plusieurs conventions collectives au sein d'un même organisme au Luxembourg, à condition que les **champs d'application** de ces conventions soient clairement distincts — par exemple selon l'activité exercée, la catégorie professionnelle ou l'existence d'établissements séparés. Chaque groupe de salariés doit être rattaché à la convention correspondant à son secteur ou à sa fonction, **sans qu'un même salarié** puisse relever de plusieurs conventions pour une même fonction.

L'employeur doit garantir une **organisation interne claire**, traçable et documentée, éviter toute superposition de conventions pour un même salarié, et **informer** les salariés ainsi que la délégation du personnel. En cas de stipulations contradictoires, les dispositions **les plus favorables** aux salariés prévalent (Art. [L.162-12](#)). Pour les structures relevant de la **CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)** déclarée d'obligation générale, ses nouveautés 2025 — prime unique, pécule de 42 points, revalorisation C1-C3 — s'appliquent exclusivement aux salariés relevant effectivement de cette convention.

## Définition

Une **convention collective de travail** est un accord conclu entre une ou plusieurs **organisations syndicales** représentatives de salariés et un ou plusieurs **employeurs ou groupements d'employeurs**. Elle vise à fixer les **conditions de travail**, d'emploi, ainsi que les droits et obligations des parties contractantes.

Au Luxembourg, la convention collective s'applique à tous les salariés relevant de son **champ d'application** professionnel, territorial et personnel, tel que défini dans le texte conventionnel (Art. [L.162-12](#)). Elle a un **caractère normatif et obligatoire** pour les employeurs et salariés concernés, conformément au **Code du travail luxembourgeois** (Art. [L.161-1](#) et [L.162-8](#)).

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur doit-il informer les salariés de la convention collective applicable ?

L'employeur doit mentionner la convention applicable dans le contrat de travail de chaque salarié, consulter la délégation du personnel sur les changements selon l'article L.414-3, et afficher les conventions applicables dans l'entreprise. Une documentation claire de la répartition et des critères doit être maintenue pour assurer la traçabilité.

### Peut-on appliquer plusieurs conventions collectives dans une même entreprise au Luxembourg ?

Oui, il est possible d'appliquer plusieurs conventions collectives au sein d'un même organisme au Luxembourg, à condition que leurs champs d'application soient clairement distincts selon l'activité exercée, la catégorie professionnelle ou l'existence d'établissements séparés. Chaque groupe de salariés doit être rattaché à la convention correspondant à son secteur sans qu'un même salarié puisse relever de plusieurs conventions pour une même fonction.

### Que se passe-t-il en cas de chevauchement entre plusieurs conventions collectives ?

En cas de chevauchement, la convention la plus favorable s'applique selon l'article L.162-6 du Code du travail. L'égalité de traitement doit être respectée entre salariés de même situation conformément à l'article L.241-1, et toute discrimination est interdite. L'ITM contrôle l'application et des sanctions peuvent être appliquées en cas de violation.

### Quels critères permettent de distinguer les champs d'application des conventions collectives ?

Les critères de distinction doivent être objectifs : activité exercée (secteurs différents comme social SAS + hospitalier FHL), catégorie professionnelle (cadres vs employés), établissements géographiquement séparés, ou affiliation à différentes organisations patronales. L'employeur doit éviter toute superposition et garantir une organisation interne claire et documentée.

## Conditions d'exercice

L'application simultanée de plusieurs conventions collectives n'est admise que si les champs respectifs sont clairement distincts. Le tableau ci-dessous détaille les critères et les interdictions.

Critère / Règle	Contenu
<b>Activité exercée</b>	Secteurs d'activité différents — ex : social SAS + hospitalier FHL
<b>Catégorie professionnelle</b>	Classifications distinctes — ex : cadres vs employés
<b>Établissements séparés</b>	Sites géographiquement distincts avec affiliations différentes
<b>Affiliation patronale</b>	Adhésion à différentes organisations patronales
<b>Interdiction</b>	Un même salarié ne peut relever de plusieurs conventions pour une même fonction
<b>Principe de faveur</b>	Les stipulations plus favorables aux salariés prévalent (Art. <a href="#">L.162-12</a> )
<b>Cadres supérieurs</b>	Exclus du champ des CCT sauf disposition contraire (Art. <a href="#">L.162-8</a> al. 3)

## Modalités pratiques

L'application de plusieurs conventions dans un même organisme exige une organisation rigoureuse. Le tableau ci-dessous résume les obligations pratiques de l'employeur.

Domaine	Action requise
<b>Détermination</b>	Identifier la convention applicable par activité, affiliation et nature des fonctions
<b>Identification des salariés</b>	Répartir clairement les salariés par convention applicable
<b>Documentation</b>	Consigner la répartition, les critères et les modifications
<b>Information salariés</b>	Mentionner la convention applicable dans le contrat de travail
<b>Information délégation</b>	Consultation sur les changements (Art. <a href="#">L.414-3</a> )
<b>Affichage</b>	Conventions applicables affichées dans l'entreprise (Art. <a href="#">L.162-5</a> al. 4)
<b>Formation RH</b>	Former les équipes aux spécificités de chaque convention

## Pratiques et recommandations

**Cartographier** les activités et secteurs de l'organisme, identifier les conventions collectives potentiellement applicables et vérifier les affiliations aux organisations patronales avant toute mise en œuvre d'une application pluriconventionnelle.

**Répartir** les salariés selon des critères objectifs et transparents, en évitant toute ambiguïté ou double application et en documentant les choix et leur justification pour tout contrôle [ITM](#).

**Distinguer** les situations légitimes (activités distinctes, établissements séparés) des tentatives d'évitement conventionnel, qui seraient sanctionnées par l'administration ou les tribunaux du travail.

**Appliquer** les dispositions propres à chaque convention aux seuls salariés qui y relèvent — notamment les nouveautés 2025 de la CCT SAS (prime unique, pécule 42 points, revalorisation C1-C3) qui ne concernent pas les salariés sous d'autres conventions.

**Consulter l'[ITM](#)** ou un conseil juridique spécialisé en cas de doute sur la délimitation des champs d'application ou sur l'éventuel chevauchement entre conventions.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.161-1</u> à <u>L.161-8</u>	Champ d'application et représentativité syndicale
Art. <u>L.162-1</u> à <u>L.162-8</u>	Conclusion, dépôt et force obligatoire des conventions collectives
Art. <u>L.162-6</u>	Unicité de la CCT : conditions relatives aux avenants et exclusion des fonctions d'encadrement
Art. <u>L.162-8</u> al. 3	Exclusion des cadres supérieurs du champ des CCT (sauf disposition contraire)
Art. <u>L.162-12</u> al. 6 et 7	Principe de faveur : stipulations contraires aux lois ou à la CCT nulles sauf si plus favorables aux salariés
Art. <u>L.241-1</u> à <u>L.241-9</u>	Égalité de traitement entre hommes et femmes (discrimination fondée sur le sexe)
Art. <u>L.251-1</u>	Principe général de non-discrimination (origine, religion, âge, handicap, orientation sexuelle, etc.)
Art. <u>L.414-3</u>	Information et consultation de la délégation du personnel
<b>CCT SAS 2025-2027</b>	Convention secteur social — déclarée d'obligation générale

L'application simultanée de plusieurs conventions collectives doit être **strictement encadrée** et justifiée par une organisation interne claire, traçable et documentée : toute ambiguïté expose l'employeur à des risques de contentieux, de sanctions administratives ou judiciaires, et à des atteintes à l'**égalité de traitement**. En cas de doute, la consultation de l'[ITM](#) ou d'un conseil juridique spécialisé est vivement recommandée.

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.