

Quelle est la procédure pour l'extension d'une nouvelle convention collective dans le secteur social au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, l'extension d'une convention collective prend la forme d'une **déclaration d'obligation générale** régie par l'article L.164-8 du Code du travail. Elle ne passe pas par un arrêté ministériel, mais par un **règlement grand-ducal**, adopté sur base d'une proposition conjointe des assesseurs de la commission paritaire de l'**Office national de conciliation (ONC)**.

La procédure s'ouvre sur une **demande adressée au ministre du Travail**, introduite soit par l'organisation patronale du secteur, soit par un syndicat représentatif au niveau national ou sectoriel. L'ONC réunit alors sa commission paritaire, sollicite l'avis des chambres professionnelles dans un délai d'**un mois**, puis soumet une proposition unanime au ministre. Ce dernier, après avoir consulté l'ITM sur la conformité légale éventuelle, prend le règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale.

Dès publication au **Mémorial**, la convention s'impose à **tous les employeurs et salariés** du secteur, y compris ceux non affiliés aux organisations signataires. Exemple : la CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027), signée le 27 novembre 2024 par COPAS, DLJ, FEDAS et OGBL/LCGB, a été déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal, rendant ses dispositions obligatoires pour l'ensemble du secteur social.

Définition

La **déclaration d'obligation générale** est la procédure par laquelle le Grand-Duché de Luxembourg rend obligatoires, pour **tous les employeurs et salariés** d'un secteur, d'une branche ou d'une profession, les dispositions d'une convention collective conclue entre partenaires sociaux représentatifs (Art. L.164-8). Elle garantit une **uniformité des conditions** de travail et de rémunération, y compris pour les employeurs et salariés **non affiliés** aux organisations signataires.

Cette procédure s'applique aux conventions collectives conformes aux dispositions du Titre VI du Livre I du Code du travail, ainsi qu'aux accords en matière de dialogue social interprofessionnel conclus conformément au chapitre V du même titre.

Questions fréquentes

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

La procédure comprend quatre phases : 1) Dépôt de la demande avec le texte de la convention et l'exposé des motifs au ministre du Travail, 2) Publication d'un avis au Mémorial avec un délai de 15 jours pour les observations, 3) Examen des remarques et décision ministérielle, 4) Publication de l'arrêté d'extension au Mémorial et entrée en vigueur à la date fixée.

Qu'est-ce que l'extension d'une convention collective dans le secteur social au Luxembourg ?

L'extension d'une convention collective est une décision administrative par laquelle le ministre du Travail rend obligatoires, pour tous les employeurs et salariés du secteur social concerné, les dispositions d'une convention collective conclue entre partenaires sociaux représentatifs. Cette extension garantit l'uniformité des conditions de travail et de rémunération, y compris pour les employeurs et salariés non affiliés aux organisations signataires.

Quels sont les effets juridiques de l'extension d'une convention collective ?

Une fois l'extension prononcée par arrêté ministériel, la convention devient obligatoire pour tous les employeurs et salariés du secteur social concerné, même ceux non affiliés aux organisations signataires. L'application est contrôlée par l'ITM et le non-respect peut entraîner des sanctions pénales et administratives. Les employeurs doivent adapter immédiatement leurs contrats et pratiques internes.

Qui peut demander l'extension d'une convention collective et quelles sont les conditions requises ?

L'une des parties signataires de la convention peut introduire une demande d'extension auprès du ministre du Travail. La convention doit être valide, conclue entre organisations représentatives, respecter les clauses obligatoires du Code du travail, couvrir une part importante du secteur, et être conforme à l'ordre public social et aux principes d'égalité de traitement.

Conditions d'exercice

Pour faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale, la convention collective doit respecter plusieurs conditions cumulatives.

Condition	Contenu	Base légale
Convention valide et déposée	Conclue, signée et déposée conformément aux Art. L.162-3 , L.162-5	Art. L.162-5
Parties représentatives	Syndicats et organisations patronales représentatifs au niveau national ou sectoriel	Art. L.161-3 à L.161-8
Demandeur qualifié	Organisation patronale du secteur OU syndicat à représentativité nationale ou sectorielle	Art. L.164-8(2)
Contenu licite	Dispositions conformes à l'ordre public social (principe du "plus favorable au salarié")	Art. L.164-8(4)
Clauses obligatoires	Durée, conditions de travail, rémunération, révision, règlement des différends	Art. L.162-12
Champ précis	La déclaration détermine avec précision son champ d'application	Art. L.164-8(1)

Modalités pratiques

La procédure de déclaration d'obligation générale suit les étapes fixées à l'article [L.164-8](#) du Code du travail.

Phase	Actions	Délai / Acteur
1 — Demande	Saisine du ministre du Travail par l'organisation patronale ou un syndicat représentatif	À tout moment — Art. <u>L.164-8(2)</u>
2 — Commission paritaire ONC	Réunion des deux groupes d'assesseurs ; avis des chambres professionnelles sollicité	Chambres : 1 mois max — Art. <u>L.164-8(3)</u>
3 — Proposition conjointe	Proposition unanime des assesseurs au ministre (possibilité de consultation écrite)	Art. <u>L.164-8(3)</u>
4 — Consultation ITM	Si clauses potentiellement contraires aux lois, le ministre sollicite l'avis de l'ITM	Art. <u>L.164-8(4)</u>
5 — Règlement grand-ducal	Adoption et publication du règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale	Mémorial — Art. <u>L.164-8(3)</u>
6 — Entrée en vigueur	Obligation pour tous les employeurs et salariés du secteur ; peut rétroagir à la date d'entrée en vigueur de la CCT	Art. <u>L.164-8(5)</u>

Pratiques et recommandations

Vérifier la représentativité des parties signataires et la conformité de la convention au Code du travail avant d'introduire une demande de déclaration d'obligation générale, afin d'anticiper les éventuelles objections de l'ONC sur la conformité légale.

Documenter rigoureusement toutes les démarches : la demande au ministre, les échanges avec l'ONC et les chambres professionnelles, ainsi que les délibérations de la commission paritaire. Ces éléments fondent la validité juridique du règlement grand-ducal.

Surveiller les publications au Mémorial (Mémorial B) pour détecter tout nouveau règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale susceptible d'affecter votre organisation, notamment dans le secteur social où la CCT SAS 2025-2027 est déjà d'obligation générale.

Adapter sans délai les contrats de travail, grilles salariales et pratiques internes dès la publication du règlement grand-ducal, même pour les employeurs non affiliés aux organisations signataires. Le règlement peut avoir effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de la CCT elle-même (Art. L.164-8(5)).

Cadres supérieurs : vérifier si la CCT étendue couvre ou exclut expressément ce personnel. Par défaut, les cadres supérieurs au sens de l'Art. L.162-8(3) ne sont pas couverts par la CCT — sauf disposition contraire expressément prévue dans la convention.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.161-1 à L.161-8	Champ d'application et représentativité syndicale (nationale et sectorielle)
Art. L.162-1 à L.162-5	Négociation, signature, dépôt et acceptation des conventions collectives
Art. L.162-8(1) à (3)	Champ d'application de la CCT ; exclusion des cadres supérieurs sauf disposition contraire
Art. L.162-12	Contenu obligatoire des conventions collectives
Art. L.164-8	Procédure de déclaration d'obligation générale par règlement grand-ducal
Art. L.163-1 / L.163-2	Rôle et missions de l'Office national de conciliation (ONC)
Art. L.211-27(5)	Exclusion des cadres supérieurs du régime des heures supplémentaires
Art. L.241-1	Égalité de traitement et non-discrimination
CCT SAS 2025-2027	Convention déclarée d'obligation générale — secteur social, familial, thérapeutique

La déclaration d'obligation générale est prononcée par **règlement grand-ducal** (et non par arrêté ministériel) : cette distinction est fondamentale car elle engage la responsabilité de l'État luxembourgeois et produit des effets erga omnes pour l'ensemble du secteur. Tout employeur concerné doit s'y conformer immédiatement après publication au Mémorial, sans qu'aucune affiliation aux organisations signataires ne soit requise.

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.