

# Peut-on rédiger une convention collective en plusieurs langues au Luxembourg ?

## Réponse courte

Il est possible de rédiger une convention collective en plusieurs langues au Luxembourg. Le Code du travail n'impose aucune langue spécifique et admet l'utilisation du français, de l'allemand, du luxembourgeois ou d'une version multilingue, à condition que chaque version soit complète et fidèle à l'autre.

Il est obligatoire d'indiquer la version qui fera foi en cas de divergence d'interprétation et de déposer la convention auprès de l'Inspection du travail et des mines (ITM). Il est également recommandé de recourir à des traducteurs professionnels et d'assurer la diffusion de la convention dans toutes les langues utilisées pour garantir l'égalité de traitement et l'accessibilité de l'information.

## Définition

Une convention collective de travail est un accord écrit conclu entre une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés et un ou plusieurs employeurs ou groupements d'employeurs. Elle fixe les conditions de travail, d'emploi, ainsi que les droits et obligations des parties contractantes. Au Luxembourg, la convention collective a une portée normative et s'applique à tous les employeurs et salariés relevant de son champ d'application.

## Conditions d'exercice

Le Code du travail luxembourgeois n'impose aucune langue spécifique pour la rédaction des conventions collectives. Selon l'article L.162-2 du Code du travail, la convention doit être rédigée par écrit, sans précision sur la langue. En pratique, le français, l'allemand et le luxembourgeois sont admis, conformément à l'usage administratif et judiciaire du pays. Il est donc possible de rédiger une convention collective en plusieurs langues, à condition que chaque version soit complète et fidèle à l'autre.

## Modalités pratiques

Lorsque la convention collective est rédigée en plusieurs langues, il est obligatoire que chaque version soit intégrale et conforme à l'autre. Il est fortement recommandé d'indiquer, dans le préambule ou à la fin du document, la version qui fera foi en cas de divergence d'interprétation. La convention, quelle que soit la ou les langues utilisées, doit être déposée auprès de l'Inspection du travail et des mines (ITM), conformément à l'article L.162-7 du Code du travail. L'ITM accepte le dépôt de conventions rédigées en français, en allemand, en luxembourgeois ou en version multilingue, sous réserve que le texte soit compréhensible et accessible à toutes les parties concernées.

## Pratiques et recommandations

Dans les secteurs où la main-d'œuvre est multilingue, il est recommandé de proposer une convention collective bilingue ou multilingue afin de garantir la compréhension des droits et obligations par tous les salariés. Il est conseillé de recourir à des traducteurs professionnels spécialisés en droit du travail pour assurer la concordance des versions. La désignation expresse de la version de référence en cas de litige est une pratique sécurisante. Les partenaires sociaux doivent veiller à la diffusion de la convention dans toutes les langues utilisées, notamment lors de l'affichage obligatoire et de la remise aux salariés, afin d'assurer l'égalité de traitement et l'accessibilité de l'information.

## Cadre juridique

- Code du travail, Livre Ier, Titre VI, Chapitre II :
  - Article [L.162-2](#) (rédaction écrite de la convention)
  - Article [L.162-7](#) (dépôt auprès de l'ITM)
  - Articles [L.162-1](#) à [L.162-13](#) (dispositions générales sur la convention collective)
- Loi du 24 mai 1972 sur la convention collective de travail, telle que modifiée
- Principes d'égalité de traitement et d'accessibilité de l'information (articles [L.251-1](#) et suivants du Code du travail)
- Pratique administrative de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#))

La rédaction d'une convention collective en plusieurs langues est autorisée et courante au Luxembourg. Il est impératif de garantir la concordance parfaite des différentes versions et de désigner explicitement la version de référence en cas de contestation. Une discordance non résolue pourrait entraîner des difficultés d'interprétation devant les juridictions du travail.

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.