

Quels secteurs sont couverts par une convention collective obligatoire ?

Réponse courte

Au Luxembourg, plusieurs secteurs d'activité sont soumis à des **conventions collectives déclarées d'obligation générale** par règlement grand-ducal. Ces conventions s'appliquent automatiquement à tous les employeurs et salariés du secteur concerné, indépendamment de toute affiliation syndicale ou patronale.

Les principaux secteurs couverts incluent le **bâtiment et génie civil**, le **nettoyage de bâtiments**, l'**hôtellerie-restauration-café (Horesca)**, les **transports routiers**, les **aides et soins à domicile**, le **secteur social**, les **services de sécurité privée**, les **garages et carrosseries**, les **banques**, les **assurances**, les **crèches et foyers de jour**, ainsi que les **installateurs sanitaires, chauffage et climatisation**. Chaque secteur dispose de sa propre convention avec des dispositions spécifiques en matière de rémunération, temps de travail, congés et classifications professionnelles.

L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** publie sur son site officiel la liste actualisée des secteurs concernés ainsi que les textes consolidés des conventions collectives obligatoires. Les employeurs doivent vérifier régulièrement si leur activité principale relève d'un secteur nouvellement couvert, car le non-respect d'une convention obligatoire expose à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à des réclamations salariales par les salariés.

Définition

Une **convention collective obligatoire** (ou convention collective déclarée d'obligation générale) est un accord écrit négocié entre organisations syndicales représentatives des salariés et organisations patronales d'un secteur professionnel. Elle devient obligatoire pour l'ensemble des employeurs et salariés du secteur lorsqu'elle fait l'objet d'une **déclaration d'obligation générale** par règlement grand-ducal.

Cette déclaration confère à la convention un caractère contraignant pour tous les acteurs du secteur, qu'ils soient ou non membres des organisations signataires. L'objectif est d'assurer l'**égalité de traitement** entre salariés d'un même secteur et d'uniformiser les conditions de travail au sein de la branche professionnelle concernée, tout en complétant les dispositions du Code du travail.

Conditions d'exercice

La **procédure de déclaration d'obligation générale** est régie par l'**article L.164-8 du Code du travail**. Elle peut être engagée à la demande d'une ou plusieurs parties signataires lorsque la convention présente un intérêt général pour le secteur ou la branche professionnelle.

Le **ministre du Travail** reçoit la demande et sollicite l'avis de l'**Office national de conciliation** via sa commission paritaire. Les **chambres professionnelles** sont également consultées et doivent rendre leur avis dans un délai d'un mois. La déclaration d'obligation générale intervient ensuite par **règlement grand-ducal**, après proposition conjointe des deux groupes d'assesseurs de la commission paritaire.

Une fois déclarée d'obligation générale, la convention s'impose à tous les employeurs relevant du **champ d'application matériel et territorial** défini dans le texte. Les employeurs doivent respecter toutes les dispositions conventionnelles, notamment en matière de **rémunération minimale, temps de travail, congés, classifications professionnelles et formation continue**.

Modalités pratiques

En 2025, les principaux secteurs couverts par des conventions collectives obligatoires sont :

Secteur d'activité	Règlement grand-ducal
Bâtiment et génie civil	Règlement du 25 juin 2016, modifié
Nettoyage de bâtiments	Règlement du 15 décembre 2017, modifié
Hôtellerie-restauration-cafés (Horesca)	Règlement du 21 décembre 2021
Transports routiers	Règlement du 15 décembre 2017, modifié
Aides et soins à domicile	Règlement du 8 mars 2013, modifié
Secteur social	Règlement du 28 avril 2021
Services de sécurité privée	Règlement du 16 juillet 2021
Garages et carrosseries	Règlement du 27 juillet 2018
Banques	Règlement du 17 décembre 2021
Assurances	Règlement du 17 décembre 2021
Crèches et foyers de jour	Règlement du 20 juillet 2018
Installateurs sanitaire, chauffage, climatisation	Convention collective applicable

La **liste exhaustive et actualisée** des secteurs concernés doit être consultée sur le portail officiel de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** à l'adresse : <https://itm.public.lu>. L'**ITM** publie les textes consolidés des conventions collectives ainsi que les règlements portant déclaration d'obligation générale.

Le **champ d'application** de chaque convention est déterminé par l'activité principale de l'entreprise. Si une entreprise exerce plusieurs activités, c'est l'activité principale qui détermine la convention applicable, sauf si des divisions d'entreprise clairement séparées exercent des activités distinctes.

Pratiques et recommandations

Chaque employeur doit **vérifier systématiquement** si son activité principale relève d'un secteur couvert par une convention collective obligatoire. Cette vérification est **indépendante** de l'affiliation à une chambre professionnelle ou à une fédération patronale. Le critère déterminant est l'**activité économique exercée** au Luxembourg.

En cas de doute sur l'applicabilité d'une convention collective, il est recommandé de :

- Consulter le **règlement grand-ducal** portant déclaration d'obligation générale, qui précise le champ d'application matériel et territorial
- Contacter l'**ITM** pour obtenir des précisions sur l'interprétation sectorielle
- Examiner le **code NACE** de l'entreprise et le comparer au champ d'application conventionnel
- Consulter les **fédérations professionnelles** du secteur concerné

L'employeur doit mentionner dans le **contrat de travail** si le salarié est concerné par une convention collective obligatoire. Le texte de la convention doit être **accessible** aux salariés (affichage, mise à disposition sur support électronique ou papier).

L'application effective des conventions collectives obligatoires est **contrôlée par l'ITM**. Les employeurs doivent assurer la **traçabilité** du respect des dispositions conventionnelles, notamment en matière de grilles salariales, classifications professionnelles et congés sectoriels.

Une **veille juridique régulière** est indispensable pour détecter :

- Les nouvelles conventions déclarées d'obligation générale
- Les avenants et modifications aux conventions existantes
- Les changements de champ d'application sectoriel
- Les évolutions des grilles salariales liées à l'indexation

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail, Livre I, Titre VI	Relations collectives de travail
Article L.161-1	Définitions générales
Article L.161-2	Définition de la convention collective
Articles L.161-4 à L.161-7	Représentativité syndicale
Articles L.162-1 à L.162-15	Conventions collectives de travail
Article L.162-5	Dépôt et publicité
Article L.162-12	Contenu obligatoire et principe de faveur
Article L.162-13	Contestations et compétence juridictionnelle
Article L.164-8	Procédure de déclaration d'obligation générale
Articles L.164-1 à L.164-11	Office national de conciliation
Règlements grand-ducaux	Déclaration d'obligation générale par secteur
Site ITM	Textes consolidés et liste actualisée

Le **non-respect** d'une convention collective déclarée d'obligation générale expose l'employeur à :

- Des **sanctions administratives** prononcées par l'[ITM](#)
- Des **sanctions pénales** en cas d'infractions graves
- Des **actions en paiement** de rappels de salaires ou d'indemnités par les salariés concernés devant les juridictions du travail
- Des **actions collectives** intentées par les organisations syndicales parties à la convention

Il est impératif de procéder à une **veille juridique régulière** sur l'évolution des conventions collectives déclarées d'obligation générale, notamment lors de la création d'une nouvelle activité, d'une modification de l'activité principale de l'entreprise, ou en cas de modification du champ d'application d'un texte existant.

Les **cadres supérieurs** peuvent être exclus du champ d'application de certaines conventions collectives lorsque cela est expressément prévu dans le texte conventionnel. Les **fonctions d'encadrement et de support** non directement liées à l'activité principale peuvent également faire l'objet de dispositions spécifiques ou d'exclusions conformément à l'article [L.162-6](#) du Code 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.