# La marque employeur peut-elle figurer dans un accord collectif ?

## Réponse courte

Des engagements liés à la marque employeur peuvent **figurer dans une convention collective de travail** au Luxembourg, à condition qu'ils portent sur des matières négociables au sens de l'article L.162-2 du Code du travail : **conditions de travail**, **rémunération**, **formation**, **égalité de traitement**, **qualité de vie au travail** ou **dialogue social**. Le terme "marque employeur" en tant que tel ne figure pas dans le Code du travail, mais les éléments concrets qui la composent (avantages sociaux, télétravail, formation, conciliation vie pro-vie perso) peuvent être négociés et inscrits dans un accord collectif. Une fois intégrées dans la convention, ces dispositions deviennent **juridiquement contraignantes** et controlables par l'**ITM** (art. L.612-1).

L'intérêt principal est de **credibiliser** la promesse employeur en lui conferant une force juridique et en impliquant les partenaires sociaux dans sa définition. Le risque est de **figer** des engagements qui nécessitent de la flexibilité pour s'adapter aux évolutions du marché. La rédaction des clauses doit donc concilier precision (pour être opposable) et souplesse (pour permettre l'adaptation).

## Définition

L'**accord collectif** (ou convention collective de travail) au Luxembourg est un accord négocié entre un ou plusieurs employeurs (ou une organisation patronale) et un ou plusieurs syndicats, qui fixe les conditions de travail et d'emploi applicables aux salariés couverts. Son cadre juridique est défini par les articles L.161-1 et suivants du Code du travail. Une convention collective peut être d'**entreprise** (applicable à une seule entreprise) ou de **secteur** (applicable à un secteur d'activité).

L'integration d'éléments de marque employeur dans un accord collectif consiste à inscrire des engagements concrets liés à l'attractivité et à la fidélisation dans le texte négocié : politique de télétravail, plan de formation, avantages sociaux complémentaires, engagements en matière de qualité de vie au travail, mécanismes de reconnaissance, politique de diversité. Ces dispositions acquierent alors une force obligatoire supérieure au contrat individuel et à la décision unilatérale de l'employeur, car elles ne peuvent être modifiees qu'avec l'accord des partenaires sociaux.

## Conditions d’exercice

L'integration d'éléments de marque employeur dans un accord collectif est soumise aux règles de la négociation collective luxembourgeoise.


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

| Condition | Détail |
|---|---|
| **Matieres négociables** | Les engagements doivent porter sur les matières visees à l'art. L.162-2 : conditions de travail, rémunération, formation, égalité de traitement, sante-sécurité |
| **Parties à la négociation** | La négociation implique l'employeur (ou l'organisation patronale) et les syndicats représentatifs (art. L.161-1 et s.) |
| **Forme écrite** | La convention doit être rédigée en bonne et due forme et signée par les parties (art. L.162-5) |
| **Dépôt à l'ITM** | La convention doit être déposée à l'Inspection du travail et des mines (art. L.162-5) |
| **Conformite à l'ordre public** | Les dispositions ne peuvent pas déroger défavorablement aux dispositions légales d'ordre public |
| **Durée** | La convention peut être a durée déterminée ou indéterminée ; les clauses de revision doivent être prévues |

## Modalités pratiques

L'integration d'éléments de marque employeur dans un accord collectif suit quatre etapes.

**1. Identification des engagements a négocier**

Sélectionner les éléments de la promesse employeur qui se prêtent à une formalisation dans un accord collectif : engagements concrets, mesurables et portant sur des matières négociables. Les themes les plus fréquemment négociés au Luxembourg dans une optique de marque employeur sont : la **politique de télétravail** (nombre de jours, conditions d'éligibilité), le **plan de formation** (budget par salarié, heures garanties), les **avantages sociaux** (chèques-repas, plan de pension complémentaire, congé supplementaire), la **qualité de vie au travail** (droit à la déconnexion, amenagement des horaires) et les **mécanismes de reconnaissance** (prime d'ancienneté, bonus collectif).

**2. Négociation avec les partenaires sociaux**

Engager la négociation avec les syndicats représentatifs selon la procédure prévue par le Code du travail. Présenter les engagements proposes comme un levier d'attractivité et de fidélisation bénéficiant à l'ensemble des salariés. Les syndicats sont généralement favorables à l'inscription d'avantages supplementaires dans la convention, car cela renforce les droits des salariés et la visibilité du dialogue social. Negocier des clauses de revision pour permettre l'adaptation des engagements aux évolutions du marché.

**3. Rédaction des clauses**

Rédiger les clauses avec precision pour garantir leur opposabilité, tout en prévoyant une marge de souplesse. Distinguer les **engagements fermes** ("L'employeur accorde X jours de télétravail par semaine") des **engagements de moyens** ("L'employeur s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour..."). Prévoir des **indicateurs de suivi** pour chaque engagement et une **clause de revoyure** permettant d'ajuster les dispositions après une période d'application (généralement 12 à 24 mois).


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

**4. Dépôt, communication et suivi**

Deposer la convention signée auprès de l'ITM conformement à l'article L.162-5. Communiquer les dispositions négociées à l'ensemble des salariés et les intégrer dans la communication de marque employeur : site carrière, offres d'emploi, entretiens de recrutement. Les engagements inscrits dans un accord collectif ont une force de conviction supérieure aux déclarations unilatérales de l'employeur car ils ont été validés par les représentants des salariés. Mettre en place un comite de suivi paritaire pour évaluer l'application des clauses et préparer les futures négociations.

## Pratiques et recommandations

**Privilégier** des engagements concrets et mesurables plutôt que des déclarations de principe vagues, car un engagement précis dans une convention collective renforce la crédibilité de la marque employeur bien plus qu'une charte unilatérale de bonnes intentions.

**Prévoir** des clauses de revision et d'adaptation pour éviter de figer des engagements qui pourraient devenir inadéquats en cas d'évolution de l'activité ou du marché du travail.

**Communiquer** largement sur les avantages négociés dans la convention collective, car de nombreux salariés et candidats ignorent le contenu des accords collectifs qui les couvrent.

**Impliquer** la délégation du personnel dans le suivi de l'application des engagements, en complement du rôle des syndicats signataires, pour garantir la transparence et la crédibilité de la démarche.

**Benchmarker** les engagements proposes par rapport aux conventions collectives des secteurs concurrents au Luxembourg pour s'assurer de leur compétitivité en matière d'attractivité.

**Documenter** l'application des engagements avec des indicateurs de suivi pour pouvoir rendre compte aux partenaires sociaux et utiliser les résultats dans la communication de marque employeur.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. L.161-1 et s. Code du travail** | Dispositions générales sur les conventions collectives |
| **Art. L.162-2 Code du travail** | Matieres négociables dans les conventions collectives |
| **Art. L.162-5 Code du travail** | Dépôt et entree en vigueur des conventions |
| **Art. L.162-12 Code du travail** | Règlement intérieur et conventions collectives |
| **Art. L.414-1 Code du travail** | Information et consultation de la délégation du personnel |
| **Art. L.612-1 Code du travail** | Missions de contrôle de l'ITM |
| **Art. L.243-1 Code du travail** | Égalité de traitement |


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

L'inscription d'engagements de marque employeur dans un accord collectif est un signal fort de crédibilité et de sérieux. Elle implique cependant une contrainte juridique réelle : l'employeur ne peut plus modifier unilatéralement les dispositions négociées. Une rédaction équilibree et des clauses de revision sont essentielles pour concilier engagement et flexibilité.

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.