

10/2022

CONVENTIONS COLLECTIVES



Définition

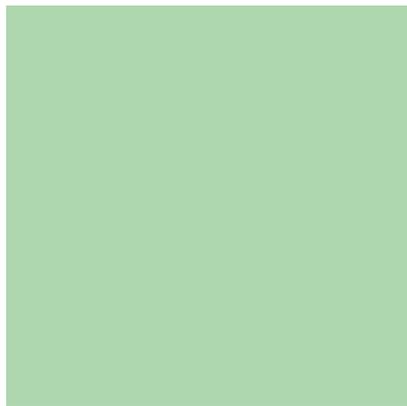
Convention collective de travail
P. 3

Obligations

des parties contractantes
P. 4

Négociation

Commission de négociations
P. 6



SOMMAIRE

- 3 Définition et importance d'une CCT**
- 4 Caractéristiques d'une CCT**
 - Champ d'application
 - Durée
 - Obligations des parties contractantes
- 5 Mentions obligatoires**
 - Éléments non obligatoires d'une CCT
- 6 Négociation d'une CCT**
 - Commission de négociations
 - Ouverture des négociations
- 7 Signature d'une CCT**
 - Entrée en vigueur de la CCT
- 8 Dénonciation d'une CCT**
 - Refus de négociation / conciliation**
- 9 Types de litiges**
 - Procédure de conciliation
 - Arbitrage
- 10 Accord en matière de dialogue social interprofessionnel**
 - Caractéristiques
 - Déclaration d'obligation générale

LCGB

BP 1208 | L-1012 LUXEMBOURG

☎ (+352) 49 94 24-1

✉ INFO@LCGB.LU

🌐 WWW.LCGB.LU

Sources :

Guichet.lu

ITM

CSL



Définition et importance d'une CCT

Les conventions collectives de travail (CCTs) sont des accords négociés entre les syndicats et un(e) ou plusieurs employeurs/entreprises ou des organisations patronales afin d'établir un contrat relatif aux conditions de travail dans une entreprise, une branche ou un secteur d'activité.

En effet, les conventions collectives permettent aux salariés de bénéficier de nombreux droits qui ne sont pas régis par la loi. Ainsi, des avantages supplémentaires tels que des jours de congé, des primes ou un 13^e mois de salaire peuvent être définis par une CCT. Les conventions collectives contiennent souvent des dispositions plus favorables que les dispositions légales et ne peuvent être moins favorable que ce cadre légal. Elles peuvent prévoir, également, des augmentations salariales régulières.

Les conventions collectives garantissent des conditions de travail équitables. Les conventions collectives contiennent par exemple des dispositions spéciales pour différents groupes professionnels, comme des dispositions de protection en cas de licenciement. En respectant le cadre légal, les syndicats négocient également l'application précise du temps de travail au sein d'une CCT.

Les conventions collectives s'appliquent à tous les salariés d'une entreprise ou d'un secteur, même s'ils ne sont pas membres d'un syndicat. Il est néanmoins très important de se syndiquer, car la force d'un syndicat repose sur ses membres. Le plus grand son pouvoir de négociation, le plus le résultat des négociations sera favorable pour les salariés. Il est important de noter, qu'une convention collective ne peut être convenue qu'en présence des organisations syndicales.

En bref, une convention collective :

- crée des normes minimales identiques en matière de rémunération et de conditions de travail pour tous les salariés d'une entreprise ou d'un secteur ;
- empêche que les salariés puissent être montés les uns contre les autres à leur détriment ;
- crée un plus grand équilibre de pouvoir entre les salariés et les employeurs ;
- assure des conditions de concurrence équitables entre les entreprises d'un même secteur ;
- donne des garanties sociales tant aux salariés qu'aux employeurs ;
- garanti une paix sociale au sein de l'entreprise.



Caractéristiques d'une CCT

Une convention collective permet d'adapter les règles du Code du travail aux besoins et spécificités d'une entreprise ou d'un secteur et d'apporter un cadre plus favorable que le cadre légal. Ainsi, il existe 2 types de CCTs :

- les conventions collectives ordinaires négociées entre un employeur ou un groupe d'entreprises et une organisation syndicale. Il s'agit d'une **convention collective individuelle** ;
- les conventions collectives déclarées d'obligation générale par un règlement grand-ducal et applicables à l'ensemble des employeurs et salariés de la profession concernée. Il s'agit d'une **convention collective sectorielle**.

Toute stipulation d'une convention collective qui est contraire aux lois et règlements est nulle, sauf si elle est plus favorable pour les salariés.

Champ d'application

Une convention collective de travail s'applique de manière uniforme aux salariés d'une entreprise, d'un groupe d'entreprises ou d'un secteur, à l'exception des cadres supérieurs. Toutefois, il est possible d'étendre son application ou de négocier une CCT s'appliquant exclusivement aux cadres supérieurs.

L'employeur doit obligatoirement indiquer dans le contrat de travail si le salarié est concerné par la convention collective. Par exemple, le contrat de travail peut contenir la phrase suivante : « Le présent contrat de travail est régi par le Code du Travail, ainsi que par les dispositions de la convention collective applicable à l'entreprise (annexée) ».

Durée

La validité d'une convention collective est de 6 mois au moins et de 3 ans au plus, à partir de la date de son entrée en vigueur.

Obligations des parties contractantes

Pendant la durée de validité d'une CCT, les parties contractantes ont une obligation de trêve sociale, c'est-à-dire qu'elles s'abstiendront de tout acte qui pourrait compromettre l'exécution loyale de la CCT notamment de toute grève ou mesure de lock-out.

Mentions obligatoires

Toute convention collective de travail doit fixer, sous peine de nullité :

- les qualités des parties ;
- son champ d'application professionnel et territorial ;
- sa date d'entrée en vigueur, durée et délais de dénonciation.

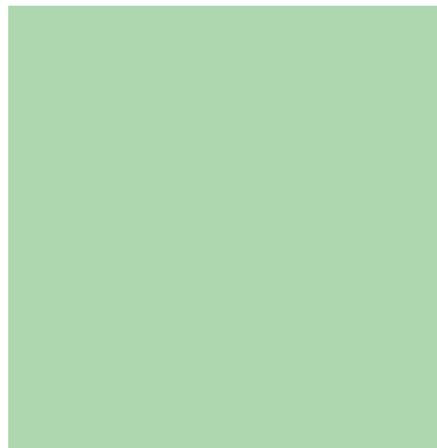
Elle doit obligatoirement régler les conditions de travail suivantes :

- les conditions d'embauchage et de départ des salariés ;
- la durée de travail et son aménagement, le travail supplémentaire et les repos journalier et hebdomadaire ;
- les jours fériés ;
- le régime des congés y compris le congé annuel ;
- le système des salaires ainsi que les compléments de salaire par catégories professionnelles ;
- des majorations pour travail de nuit, qui ne peuvent pas être inférieures à 15 % ;
- des majorations de rémunération pour travaux pénibles, dangereux et insalubres ;
- les modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes ;
- l'inscription des modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, dont le mobbing.

Éléments non obligatoires d'une CCT

Une CCT peut également contenir des mentions quant à :

- l'organisation du temps de travail, avec notamment :
 - les périodes de référence pour le calcul de la durée du travail ;
 - la réduction du temps de travail ;
 - la réduction des heures supplémentaires ;
 - le développement du travail à temps partiel ;
 - les interruptions de carrière ;
- la politique de formation générale ;
- les efforts en vue du maintien ou de l'accroissement de l'emploi, notamment en faveur des salariés âgés de plus de 45 ans ;
- les moyens de rendre les entreprises et la formation continue accessibles aux personnes désirant réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière ;
- les mesures de sécurité au travail ;
- les activités en dehors de celles de l'entreprise ;
- les mesures disciplinaires ;
- et encore un bon nombre d'éléments que les parties signataires définiront au sein de la présente convention, tel que des avantages salariaux, évolution des salaires, grilles salariales, chèques repas, toutes sortes de primes valorisantes, bien-être au travail, télétravail, cadre concernant toutes les formes d'harcèlement, le cadre pour la déconnexion en dehors des heures de travail, etc.





Négociation d'une CCT

Avant de négocier une CCT ordinaire, tout employeur doit s'assurer qu'il n'est pas soumis à une convention collective d'obligation générale. En cas de présence d'une convention collective sectorielle et d'obligation générale, les parties pourront convenir d'accord local pour un cadre plus favorable que la CCT sectorielle.

Commission de négociations

Une CCT se négocie au sein d'une commission de négociation composée de :

- l'employeur (ou une organisation d'employeurs) ;
- les syndicats justifiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité sectorielle. Ils peuvent admettre ou refuser, à l'unanimité, d'autres syndicats ;
- le ou les syndicats ayant obtenu isolément ou ensemble au moins 50 % des suffrages lors de la dernière élection des délégués du personnel dans les entreprises concernées par la négociation.

Pendant la durée des négociations, tous les membres de la commission de négociation bénéficient d'une protection spéciale contre le licenciement ainsi que du temps nécessaire à la participation aux réunions de négociation. Chaque partie définit individuellement la composition de sa commission de négociation.

Ouverture des négociations

La demande d'ouverture de négociations collectives doit être notifiée par écrit :

- soit par les syndicats ;
- soit par l'employeur.

Les négociations doivent commencer dans les 30 jours qui suivent cette notification et la partie qui est invitée à négocier est obligée d'y prendre part.

Toutefois, l'employeur qui souhaite négocier la convention au sein d'une organisation d'employeurs ou d'un groupe d'entreprises de même profession ou activité peut en informer les syndicats dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, l'ouverture des négociations doit se faire dans un délai de 60 jours à partir de cette notification par l'employeur. Dans tous les cas, les négociations commencent au plus tard 90 jours après la demande initiale.

La dénonciation de la convention collective de travail vaut demande d'ouverture de négociations.

L'employeur sollicité par une demande d'ouverture des négociations ne peut s'y soustraire. Le cas échéant, la partie demanderesse (les syndicats), peut entamer la procédure de conciliation.

Signature d'une CCT

Une convention collective de travail doit, sous peine de nullité, être signée par l'ensemble des parties qui ont participé à la négociation.

Si néanmoins, seuls un ou plusieurs, mais pas tous les syndicats désirent la signer, alors ils doivent inviter, dans un délai de 8 jours, les autres syndicats à se joindre à la signature. Les autres syndicats disposent d'un délai de réflexion de 8 jours. À défaut d'accord, les syndicats ayant décidé à signer seuls peuvent saisir le Ministre du travail dans les 8 jours à partir de l'expiration du délai de réponse de 8 jours.

Si le ou les syndicats qui veulent signer seuls, disposent d'un mandat direct ou indirect de 50 % des salariés, apprécié en fonction du résultat des dernières élections sociales, alors le Ministre les autorisera à signer seuls la convention collective.

Entrée en vigueur de la CCT

Une fois signée, la convention collective doit être déposée auprès de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) par l'une des parties ayant pris part aux négociations.

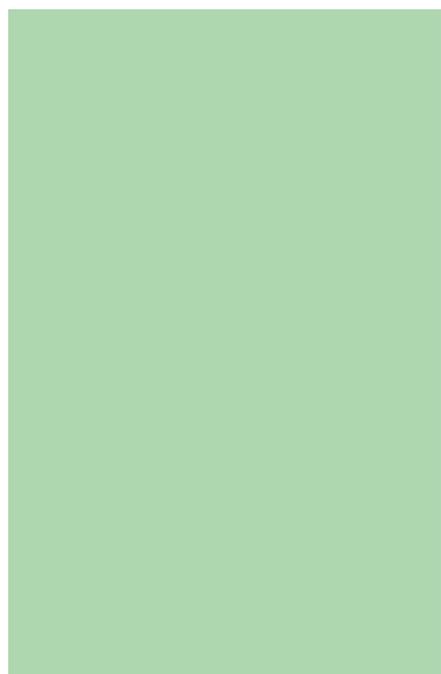
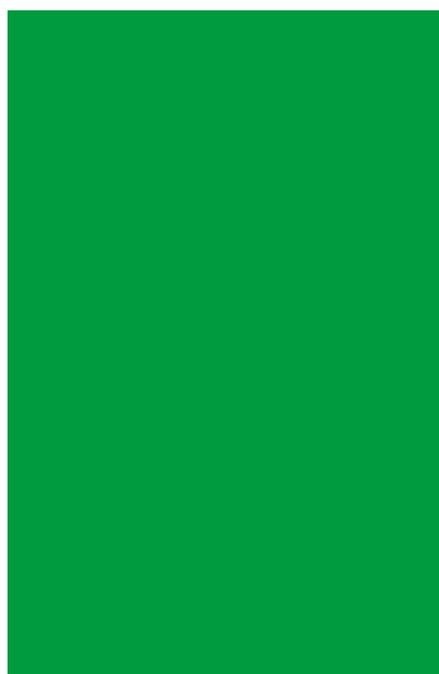
Sur proposition de l'ITM et dans les 15 jours suivant le dépôt, le Ministre du Travail émet sa décision d'accepter ou non la convention collective. Cette décision sera communiquée aux parties concernées et publiée au Mémorial B. À défaut d'une décision dans le délai de 15 jours, le dépôt est considéré comme accepté.

La CCT dont le dépôt a été accepté entre en vigueur le lendemain du dépôt à l'ITM, à moins que la convention n'en dispose autrement.

La convention collective est portée à la connaissance des salariés concernés par voie d'affichage aux endroits appropriés de leurs lieux de travail.

Sur simple demande du salarié, elle sera envoyée par courrier électronique ou, au cas où l'envoi par courrier électronique n'est pas possible, la convention collective sera remise sur support papier.

Le LCGB s'engage en outre à informer tous les salariés par des actions de distribution sur les avantages d'une nouvelle convention collective.



Dénonciation d'une CCT

Pour renégocier une convention collective, soit en partie, soit dans son intégralité, les partenaires sociaux peuvent la dénoncer en respectant un préavis fixé par la convention elle-même (préavis de 3 mois maximum avant sa date d'échéance).

En pratique, la dénonciation est peu utilisée. Les conventions collectives font l'objet d'une demande d'ouverture des négociations en vue d'une négociation d'une nouvelle convention collective sur base des acquis existants. La dénonciation intégrale ou partielle provoque l'initiation d'un échéancier, qui crée un climat de négociation tendu, qui risque fortement de mettre en péril des acquis convenus au sein de la CCT.

La dénonciation doit être notifiée par écrit et une copie doit être transmise sans délai à l'ITM. Elle équivaut à une demande d'ouverture de négociations.

Les négociations doivent alors débiter au plus tard 6 semaines avant que la CCT ne vienne à échéance.

Au cas où les parties concernées s'accordent sur le fait de renégocier seulement certaines dispositions, elles doivent les indiquer dans un document écrit. Une copie devra être transmise sans délai au Ministre du Travail ainsi qu'à l'ITM.

La convention collective dénoncée cesse d'être appliquée :

- dès l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ;
- au plus tard le 1^{er} jour du 12^e mois de sa dénonciation.

Si la CCT n'a pas été dénoncée avant son échéance, elle est en principe reconduite pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par la suite, tout en respectant le préavis y figurant

Refus de négociation / conciliation

En cas de refus explicite ou découlant de l'absence du début des négociations dans les délais impartis, la partie demanderesse peut lancer la procédure de conciliation auprès de l'Office national de conciliation (ONC).

L'ONC a en principe 3 missions :

- résoudre les litiges collectifs en matière de conditions de travail ;
- régler les litiges collectifs du travail qui n'ont pas abouti à une convention collective ou à un accord collectif ;
- aviser les demandes en déclaration d'obligation générale des CCTs et des accords en matière de dialogue social national ou interprofessionnel.

L'ONC est composé d'un président, d'une commission paritaire (comprenant 8 assesseurs effectifs dont 4 représentants des employeurs et 4 représentants des salariés) et d'un service administratif.

Types de litiges

Il y a un litige collectif relatif à une convention collective lorsque :

- l'employeur refuse d'entamer des négociations collectives ou
- les parties sont en désaccord sur une ou plusieurs clauses de la CCT collective à conclure.

Il y a un litige collectif en matière de conditions de travail lorsque le litige concerne les intérêts collectifs du personnel et découle de problèmes résultant de l'organisation, de la réorganisation ou de la restructuration de l'entreprise et ayant un impact sur les conditions de travail de l'ensemble ou de la majorité des salariés de l'entreprise.

Dans tous les cas, la saisine de l'ONC est obligatoire en cas de litige, qui doit par la suite obligatoirement faire l'objet d'une procédure de conciliation devant l'ONC.

Procédure de conciliation

La demande de saisine de l'ONC doit être dûment motivée et accompagnée d'un dossier complet qui doit spécifier l'objet exact du litige et ses antécédents. La commission paritaire est par la suite convoquée par le président.

Une 1^{ère} réunion doit avoir lieu au plus tard le 1^{er} jour de la 6^e semaine qui suit la date de la réception de la demande par l'ONC.

Les 2 groupes d'assesseurs peuvent formuler conjointement une proposition de conciliation. Le vote afférent est pris par groupe. Au cas où cette proposition est rejetée par au moins une des parties, le président peut soumettre une proposition de sa propre initiative. Le rejet de celle-ci par au moins une des parties vaut constat de non-conciliation.

La procédure de conciliation sera clôturée soit par la signature d'une CCT, soit par le constat de non-conciliation. À défaut d'accord de l'ensemble des syndicats, l'accord est valablement signé par les syndicats qui disposent d'un mandat majoritaire.

La non-conciliation peut être constatée par un vote unanime des deux groupes de la commission paritaire. Au cas où un règlement n'est pas intervenu après l'expiration d'un délai de 16 semaines à compter de la 1^{ère} réunion de la commission paritaire, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.

Jusqu'à la constatation de la non-conciliation par l'ONC, les parties doivent s'abstenir de tout acte qui pourrait compromettre l'exécution loyale d'une CCT. Ils s'abstiennent ainsi de toute grève ou mesure de lock-out.

Arbitrage

En cas d'une non-conciliation devant l'ONC, chaque groupe de la commission paritaire peut saisir, dans les 2 semaines, le Ministre du Travail en vue de la désignation d'un arbitre. Le ministre propose un arbitre aux parties dans les 2 semaines qui suivent sa saisine. Les parties doivent se prononcer dans les 2 semaines sur cette proposition. L'acceptation de l'arbitre par les deux parties équivaut à l'acceptation de la sentence arbitrale. La sentence arbitrale vaut conclusion d'une convention collective.





Accord en matière de dialogue social interprofessionnel

Caractéristiques

Les partenaires qui peuvent conclure un accord au niveau national ou interprofessionnel sont :

- les organisations syndicales bénéficiant de la représentativité nationale générale et
- les organisations d'employeurs nationales, sectorielles, ou représentant une ou plusieurs branches, professions, types d'activités.

Les accords peuvent porter sur les sujets suivants :

- transposition des conventions collectives adoptées par les partenaires sociaux au niveau européen conformément aux dispositions du Traité sur l'Union européenne ;
- transposition des directives européennes prévoyant la possibilité d'une transposition au niveau national moyennant un accord entre partenaires sociaux nationaux, et notamment les directives se basant sur l'accord des partenaires sociaux au niveau européen ;
- accords nationaux ou interprofessionnels portant sur des sujets sur lesquels les deux partenaires se sont mis d'accord, telles par exemple l'organisation et la réduction du temps de travail, la formation professionnelle continue, etc.

Déclaration d'obligation générale

Les accords nationaux ou interprofessionnels peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des entreprises légalement établies sur le territoire national et leurs salariés.

La demande de déclaration d'obligation générale est adressée au Ministre du Travail :

- soit par l'organisation professionnelle des employeurs du secteur concerné ;
- soit par un syndicat bénéficiant de la représentativité nationale ;
- soit par un syndicat bénéficiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie luxembourgeoise, si ce secteur est concerné par la demande de déclaration d'obligation générale.

La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal, sur base d'une proposition conjointe des deux groupes d'assesseurs de la commission paritaire, les chambres professionnelles demandées en leur avis.

INFO-CENTER

LUXEMBOURG

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg
☎ +352 49 94 24-222

ESCH/ALZETTE

8, rue Berwart
L-4043 Esch/Alzette
☎ +352 54 90 70-1

ETTELBRUCK

47, avenue J.F. Kennedy
L-9053 Ettelbruck
☎ +352 81 90 38-1

DIFFERDANGE

19, avenue Charlotte
L-4530 Differdange
☎ +352 58 82 89

WASSERBILLIG

Place de la Gare
L-6601 Wasserbillig
‡ Reinaldo CAMPOLARGO
☎ +352 74 06 55
☎ +352 621 262 010



Heures d'ouverture
www.lcgb.lu



MERZIG

Saarbrücker Allee 23
D-66663 Merzig
☎ +49 (0) 68 61 93 81-778

THIONVILLE

1, place Marie Louise
F-57100 Thionville
☎ +33 (0) 38 28 64-070

ST. VITH

Centre culturel Triangel
Vennbahnstraße 2
B-4780 St. Vith
‡ Brigitte WAGNER
☎ +352 671 013 610

CSC - ARLON

1, rue Pietro Ferrero
B-6700 Arlon
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - BASTOGNE

12, rue Pierre Thomas
B-6600 Bastogne
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - VIELSALM

5, rue du Vieux Marché
B-6690 Vielsalm
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - ST. VITH

Klosterstraße, 16
B-4780 St. Vith
☎ +32 (0) 87 85 99 32

INFO-CENTER-HOTLINE

☎ +352 49 94 24-222

✉ infocenter@lcgb.lu

Lundi-vendredi (sauf mercredi après-midi)
Montag - Freitag (außer Mittwochnachmittag)
8:30 - 12:00 & 13:00 - 17:00



Impressum :

LCGB

**11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg**

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU