Un contrat de travail peut-il déroger à la convention collective du bâtiment ?

Réponse courte

Uniquement dans un sens favorable au salarié. L'article L.162-12, paragraphe (7), du Code du travail frappe de **nullité** toute stipulation d'un contrat individuel, tout règlement interne et toute disposition contraire aux clauses d'une convention collective, « à moins qu'ils ne soient plus favorables pour les salariés ».

La même logique joue un cran au-dessus : le paragraphe (6) du même article annule toute stipulation de la convention contraire aux lois et règlements, sauf si elle est plus favorable. Il en résulte un ordre à trois niveaux — loi, convention, contrat — dans lequel chaque échelon ne peut qu'améliorer le précédent.

L'article 3.1 de la convention l'énonce à sa manière : le contrat de travail est régi par le Code du travail, « sans préjudice des conditions mentionnées dans le présent contrat collectif ». Un contrat qui fixerait un salaire inférieur au barème converti, un congé de 26 jours ou un préavis de démission de trois mois serait nul sur ce point, la clause conventionnelle s'y substituant.

Définition

Le **principe de faveur** est la règle de conflit qui, entre deux normes applicables à la même situation, fait prévaloir celle qui est la plus avantageuse pour le salarié. Il est expressément consacré aux paragraphes (6) et (7) de l'article L.162-12.

La **nullité** attachée à la clause moins favorable est partielle : elle frappe la seule stipulation contraire, sans emporter la nullité du contrat de travail lui-même.

Questions fréquentes

Comment se compare un contrat de travail à la convention collective ?

Clause par clause, jamais globalement. Un salaire supérieur ne rachète pas un congé réduit : chaque stipulation se confronte séparément à la clause conventionnelle correspondante.

Le salarié doit-il demander l'annulation d'une clause contractuelle moins favorable ?

Non. Elle est réputée non écrite et la stipulation conventionnelle s'y substitue de plein droit, avec effet sur toute la période non prescrite.

Un contrat de travail peut-il prévoir moins que la convention du bâtiment ?

Non. L'article L. 162-12 (7) frappe de nullité toute clause contractuelle contraire à la convention, sauf si elle est plus favorable au salarié.

Un règlement intérieur peut-il déroger à la convention du bâtiment ?

Seulement dans un sens favorable. Il peut ajouter des prescriptions de sécurité, mais ne peut ni réduire les équipements fournis gratuitement ni créer des retenues hors des cas de l'article L. 224-3.

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

Un salaire supérieur au barème du bâtiment est-il valable ?

Oui. La convention fixe des minima : toute stipulation plus favorable au salarié échappe à la nullité de l'article L. 162-12 (7).

Conditions d’exercice

La hiérarchie se lit du haut vers le bas, chaque niveau ne pouvant qu'améliorer.

Niveau	Peut-il déroger au niveau supérieur	Fondement
Loi et règlements	Norme de référence	—
Convention collective	Oui, si plus favorable au salarié	L.162-12 (6)
Accord subordonné	Oui, si plus favorable	L.162-12 (7)
Règlement d'ordre interne	Oui, si plus favorable	L.162-12 (7) et article 29.8
Contrat individuel	Oui, si plus favorable	L.162-12 (7) et article 3.1
Usage d'entreprise	Oui, si plus favorable	L.162-12 (7)

Modalités pratiques

Quelques clauses contractuelles courantes se heurtent directement à la convention.

Clause contractuelle	Sort	Règle applicable
Salaire inférieur au barème conventionnel	Nulle	Barème de l'annexe III converti à l'indice
Congé de 26 jours	Nulle	28 jours ouvrables — article 25.1
Préavis de démission de trois mois	Nulle	15 jours — article 5.4
Absence de période d'essai	Sans effet	Essai automatique de quatre semaines — article 3.2
Salaire supérieur au barème	Valable	Plus favorable
Congé de 30 jours	Valable	Plus favorable

Pratiques et recommandations

Comparez clause par clause, jamais globalement. Un contrat ne rachète pas un congé réduit par un salaire supérieur : chaque stipulation se confronte séparément à la clause conventionnelle correspondante.

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

Le règlement d'ordre interne obéit à la même règle. L'article 29.8 lui permet d'ajouter des prescriptions de sécurité, que les salariés sont alors tenus d'observer, mais il ne peut ni réduire les équipements fournis gratuitement par l'article 29.3 ni créer des retenues hors des cas de l'article L.224-3.

Le salarié n'a aucune démarche à faire. La clause moins favorable est réputée non écrite, la stipulation conventionnelle s'y substitue, et l'effet remonte sur toute la période non prescrite.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 3.1 CCT Bâtiment 2025	Contrat régi par le Code du travail, sans préjudice du contrat collectif
Art. 29.8 CCT Bâtiment 2025	Règlement d'ordre interne fixant des prescriptions supplémentaires
Art. L.162-12 (6) du Code du travail	Nullité des stipulations conventionnelles contraires aux lois, sauf plus favorables
Art. L.162-12 (7) du Code du travail	Nullité des clauses contractuelles et des règlements internes contraires, sauf plus favorables
Art. L.162-8 (2) du Code du travail	Application de la convention à l'ensemble du personnel visé

La comparaison entre contrat et convention se fait clause par clause, jamais globalement. La stipulation moins favorable est réputée non écrite et remplacée de plein droit par la clause conventionnelle.

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.