Quand faut-il saisir l'Office national de conciliation dans le secteur du bâtiment ?

Réponse courte

Avant toute grève ou tout lock-out. L'article L.163-2, paragraphe (1), rend la saisine **obligatoire** pour les litiges collectifs en matière de conditions de travail et pour ceux qui n'ont pas abouti à une convention ou à un accord collectif. La partie la plus diligente porte l'affaire devant l'Office.

L'article 30.4 de la convention reprend cette exigence, mais au terme d'un parcours interne : les litiges collectifs d'interprétation passent d'abord par la commission paritaire, puis le cas échéant par un arbitre, et ne sont soumis à l'Office qu'en cas d'échec.

La convention assortit ce renvoi d'une sanction propre. Si l'une des parties contractantes refuse **sans motif valable** de se présenter à la tentative de conciliation, l'autre partie est en droit de résilier le contrat collectif purement et simplement. Jusqu'à la constatation de la non-conciliation, l'article L.163-2, paragraphe (5), impose aux deux parties de s'abstenir de toute grève et de tout lock-out.

Définition

L'**Office national de conciliation** est institué auprès du ministre ayant le Travail dans ses attributions. Il résout les litiges collectifs en matière de conditions de travail, règle ceux qui n'ont pas abouti à une convention et avise les demandes de déclaration d'obligation générale.

Un **litige collectif** suppose que le différend concerne véritablement les intérêts de l'ensemble ou de la majorité du personnel. Un désaccord individuel, même répété, n'ouvre pas la compétence de l'Office.

Questions fréquentes

Comment est composé l'Office national de conciliation ?

D'une présidence ministérielle ou déléguée et d'une commission paritaire de huit assesseurs effectifs — quatre employeurs, quatre salariés — assistée de seize suppléants.

L'employeur doit-il libérer les représentants salariés pour les séances de conciliation ?

Oui, sans perte de salaire. L'État lui rembourse les heures perdues, et il ne peut contester leur nombre que par écrit motivé auprès du président de l'Office.

Qu'est-ce qu'un litige collectif au sens du Code du travail luxembourgeois ?

Un différend concernant véritablement les intérêts collectifs de l'ensemble ou de la majorité du personnel, y compris ceux nés d'une réorganisation ayant un effet direct sur eux.

Quand la saisine de l'Office national de conciliation est-elle obligatoire ?

Avant toute grève ou tout lock-out, pour les litiges collectifs en matière de conditions de travail et pour ceux n'ayant pas abouti à une convention collective.

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

Que risque une partie qui refuse de comparaître devant l'Office national de conciliation ?

L'autre partie peut résilier le contrat collectif purement et simplement, ce qui priverait tout le secteur du bénéfice de la convention.

Conditions d’exercice

La compétence de l'Office se limite à trois catégories de litiges.

Catégorie	Contenu	Fondement
Conditions de travail	Intérêts collectifs de l'ensemble ou de la majorité du personnel, y compris ceux nés d'une réorganisation ayant un effet direct sur eux	L.163-2 (2)
Refus de négocier	Refus de l'employeur d'entamer des négociations collectives	L.163-2 (3)
Désaccord sur une stipulation	Désaccord sur une ou plusieurs clauses de la convention	L.163-2 (3)
Déclaration d'obligation générale	Avis sur la demande d'extension	L.163-1 (2) 3.
Litige individuel	Hors compétence — juridictions du travail	L.162-13 (1)

Modalités pratiques

La composition de l'Office est strictement paritaire, ce qui conditionne le déroulement des séances.

Élément	Composition
Présidence	Le ministre, ou un président délégué nommé pour cinq ans sur une liste de trois candidats
Commission paritaire	8 assesseurs effectifs — 4 employeurs, 4 salariés — et 16 suppléants
Voix consultative	Représentants d'organisations non représentatives et experts
Assistance	Délégués du patronat et du salariat des secteurs ou entreprises concernés
Libération des représentants salariés	Obligatoire, sans perte de salaire ; heures remboursées à l'employeur par l'État

Pratiques et recommandations

Saisissez l'Office avant le conflit, pas après. Un débrayage déclenché sans passage préalable place l'organisation à l'origine du mouvement en contravention avec l'article L.163-2, quel que soit le bien-fondé de la revendication.

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

Ne pas répondre à une convocation peut coûter la convention elle-même. Le refus de comparaître sans motif valable ouvre à l'autre partie un droit de résiliation pure et simple du contrat collectif : tout le secteur perdrait alors le bénéfice du texte.

Libérez les représentants salariaux sans perte de salaire ; l'État vous rembourse les heures perdues. Si leur nombre paraît excessif, la voie est l'information écrite et motivée du président de l'Office, dont la commission tranche par une décision qui s'impose aux parties.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 30.4 CCT Bâtiment 2025	Saisine de l'Office, résiliation en cas de refus injustifié de comparaître
Art. L.163-1 (2) du Code du travail	Missions de l'Office national de conciliation
Art. L.163-2 (1) du Code du travail	Saisine obligatoire avant toute grève ou mesure de lock-out
Art. L.163-2 (2) et (3) du Code du travail	Définition des litiges collectifs relevant de sa compétence
Art. L.163-2 (5) du Code du travail	Abstention de grève et de lock-out jusqu'à la non-conciliation
Art. L.163-3 du Code du travail	Composition paritaire de l'Office
Art. L.163-4 (1) du Code du travail	Libération des représentants salariés sans perte de salaire

La saisine est un préalable obligatoire à toute grève ou tout lock-out. Le refus injustifié de comparaître autorise l'autre partie à résilier le contrat collectif, ce qui priverait tout le secteur du bénéfice de la convention.

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.