La convention du bâtiment interdit-elle la grève dans le secteur ?

Réponse courte

Elle engage les **parties contractantes**, non les salariés à titre individuel. L'article 30.1 fait s'abstenir les fédérations patronales et les syndicats signataires de toute menace de grève ou de lock-out et de tout ce qui pourrait porter préjudice à la bonne entente entre employeurs et salariés.

L'article L.162-11 du Code du travail pose la même règle pour la durée de validité de la convention : les parties contractantes s'abstiennent de tous actes de nature à en compromettre l'exécution loyale, ainsi que de toute grève ou mesure de lock-out. C'est une obligation de trêve, limitée dans le temps et pesant sur les signataires.

L'obligation procédurale prend le relais en cas de conflit. Avant toute grève ou lock-out, le litige collectif doit être porté devant l'Office national de conciliation, et les parties s'abstiennent de tout mouvement jusqu'à la constatation de la non-conciliation. Le droit de grève lui-même n'est pas supprimé : l'article L.141-1 le réserve expressément pour les salariés détachés, et il conserve son fondement constitutionnel.

Définition

La **paix sociale** est l'engagement, souscrit pour la durée de la convention, de ne pas recourir à l'action collective sur les matières qu'elle règle. Elle se distingue du droit de grève, qui appartient aux salariés et non aux organisations.

Le **lock-out** est la fermeture temporaire de l'entreprise décidée par l'employeur en réponse à un conflit collectif. La clause de paix sociale le prohibe au même titre que la grève.

Questions fréquentes

Combien de temps dure l'obligation de trêve sociale dans le bâtiment ?

Toute la durée de validité de la convention. Reconduite à durée indéterminée faute de dénonciation, elle prolonge d'autant l'obligation d'abstention des signataires.

La clause de paix sociale interdit-elle aux ouvriers du bâtiment de faire grève ?

Non. Elle engage les fédérations patronales et les syndicats signataires, pas les salariés à titre individuel. Le droit de grève conserve son fondement constitutionnel.

Qu'est-ce que la task force paritaire du secteur du bâtiment ?

Un organe créé par l'article 30.12, composé de représentants patronaux et syndicaux, chargé d'élaborer des positions communes sur le dumping social et la pénurie de logements.

Que doit faire l'employeur avant de réduire les salaires effectifs de ses ouvriers ?

Tenir une réunion d'information préalable avec les organisations syndicales signataires, en vertu de l'article 17.2, avant toute décision et toute annonce au personnel.

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

Un débrayage peut-il être déclenché sans passer par l'Office national de conciliation ?

Non. L'article L. 163-2 impose la saisine préalable, et les parties s'abstiennent de tout mouvement jusqu'à la constatation de la non-conciliation.

Conditions d’exercice

Trois textes se combinent pour encadrer l'action collective dans le secteur.

Règle	Contenu	Source
Trêve conventionnelle	Abstention de toute menace de grève ou de lock-out	Article 30.1
Trêve légale	Abstention pendant la durée de validité de la convention	L.162-11
Préalable de conciliation	Saisine obligatoire de l'Office avant toute grève ou lock-out	L.163-2 (1)
Abstention pendant la procédure	Jusqu'à la constatation de la non-conciliation	L.163-2 (5)
Résiliation possible	Refus injustifié de comparaître devant l'Office	Article 30.4
Droits fondamentaux réservés	Droit ou liberté de faire grève, actions relatives aux relations du travail	L.141-1 (1)

Modalités pratiques

La clause de paix sociale ne suspend pas le dialogue courant : elle organise au contraire des rendez-vous obligatoires.

Situation	Voie prévue
Désaccord d'interprétation	Commission paritaire, puis arbitre — article 30.2 et 30.3
Litige collectif non résolu	Office national de conciliation — article 30.4
Heures supplémentaires, travail de nuit ou de dimanche	Avis de l'ITM — article 30.6
Durée et horaire du travail	Avis de la délégation du personnel — article 30.7
Réduction généralisée des salaires	Réunion d'information préalable avec les syndicats signataires — article 17.2
Sujets sectoriels	Task force paritaire — article 30.12

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

Pratiques et recommandations

La trêve dure aussi longtemps que la convention. Reconduite à durée indéterminée faute de dénonciation, elle prolonge d'autant l'obligation d'abstention pesant sur les signataires.

Réunissez les syndicats signataires avant de toucher aux salaires effectifs. L'article 17.2 impose cette réunion d'information préalable à toute réduction généralisée décidée pour raisons économiques ; passer outre expose la mesure à la contestation.

La task force de l'article 30.12 travaille hors du registre du conflit. Composée de représentants patronaux et syndicaux, elle élabore des positions communes sur des sujets qui dépassent l'entreprise, le texte citant le dumping social et la pénurie de logements.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 30.1 CCT Bâtiment 2025	Abstention de toute menace de grève ou de lock-out
Art. 30.12 CCT Bâtiment 2025	Task force paritaire sur les intérêts communs du secteur
Art. 17.2 CCT Bâtiment 2025	Réunion d'information préalable à une réduction généralisée des salaires
Art. L.162-11 du Code du travail	Obligation de trêve sociale pendant la durée de la convention
Art. L.163-2 (1) du Code du travail	Saisine obligatoire avant toute grève ou lock-out
Art. L.163-2 (5) du Code du travail	Abstention jusqu'à la constatation de la non-conciliation
Art. L.141-1 (1) du Code du travail	Réserve des droits fondamentaux, dont le droit de grève

La clause de paix sociale lie les organisations signataires pendant la durée de la convention, pas les salariés individuellement. Le préalable obligatoire de conciliation, lui, s'impose avant tout mouvement collectif.

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.

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