Que prévoit la convention du bâtiment en matière de discrimination sur les chantiers ?

Réponse courte

L'article 31 impose aux salariés comme aux employeurs de respecter les règles de bienséance, de politesse et de bonnes mœurs, y compris à l'égard des visiteurs et des clients, de s'abstenir de **toute forme de racisme et de discrimination** et de traiter chacun avec respect de sa dignité, de ses sentiments et de sa conviction.

L'article 31.2 renvoie ensuite à la loi du 19 juillet 1997 complétant le Code pénal en modifiant l'incrimination du racisme. La clause conventionnelle se superpose donc à une incrimination pénale préexistante, sans créer de procédure ni de sanction disciplinaire propre.

La convention s'arrête là, et le constat mérite d'être posé : elle ne comporte **aucune stipulation** sur le harcèlement moral et sexuel, ni sur l'égalité salariale entre hommes et femmes, alors que l'article L.162-12, paragraphe (3), les impose l'une et l'autre à toute convention collective. Dans ce silence, ce sont les dispositions légales qui s'appliquent directement, sans relais conventionnel.

Définition

La **clause de non-discrimination** de l'article 31 est une obligation de comportement, formulée en termes généraux et adressée aux deux parties au contrat de travail. Elle vise le racisme, la discrimination et le respect de la dignité, des sentiments et des convictions.

Le renvoi au Code pénal en fixe le socle répressif : la loi du 19 juillet 1997 a modifié l'incrimination du racisme. La convention n'ajoute pas de sanction, elle rappelle une interdiction.

Questions fréquentes

Comment organiser le traitement du harcèlement faute de clause conventionnelle ?

Par le règlement d'ordre interne de l'article 29.8, élaboré avec la délégation du personnel : c'est le support disponible pour le signalement, l'enquête et la gradation des sanctions.

La clause de non-discrimination du bâtiment vise-t-elle les visiteurs et les clients ?

Oui. L'article 31.1 les mentionne expressément, ce qui donne une base contractuelle utile sur les chantiers où interviennent plusieurs entreprises.

La convention du bâtiment traite-t-elle du harcèlement moral ?

Non. Le texte reste muet, alors que l'article L. 162-12 (3) 4. en fait une mention obligatoire de toute convention collective : la loi s'applique alors directement.

Quelles obligations de comportement la convention du bâtiment impose-t-elle sur les chantiers ?

Le respect des règles de bienséance, de politesse et de bonnes mœurs, l'abstention de tout racisme et de toute discrimination, et le respect de la dignité, des sentiments et des convictions de chacun.

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

Sur quel texte pénal repose l'interdiction du racisme dans la convention du bâtiment ?

Sur la loi du 19 juillet 1997 complétant le Code pénal en modifiant l'incrimination du racisme, à laquelle renvoie l'article 31.2.

Conditions d’exercice

L'obligation pèse symétriquement sur toutes les personnes présentes sur le chantier.

Destinataire	Obligation
Salariés	Bienséance, politesse, bonnes mœurs ; abstention de racisme et de discrimination
Employeurs	Mêmes obligations, formulées dans les mêmes termes
À l'égard des visiteurs et des clients	Expressément visés par l'article 31.1
Objet de la protection	Dignité, sentiments et conviction de chacun
Harcèlement moral et sexuel	Non traité par la convention
Égalité salariale hommes-femmes	Non traitée par la convention

Modalités pratiques

Les matières que la convention n'aborde pas restent régies par la loi, qui s'applique alors sans intermédiaire.

Matière	État du texte conventionnel	Règle applicable
Racisme et discrimination	Article 31.1 et 31.2	Convention et loi du 19 juillet 1997
Harcèlement moral et mobbing	Absent	Dispositions légales du Code du travail
Harcèlement sexuel	Absent	Dispositions légales du Code du travail
Égalité de salaire hommes-femmes	Absent	Dispositions légales du Code du travail
Sanctions disciplinaires en la matière	Absentes	Régime disciplinaire de droit commun

Pratiques et recommandations

Le silence de la convention sur le harcèlement moral n'exonère de rien. L'article L.162-12, paragraphe (3), point 4, en fait une mention obligatoire de toute convention collective : le texte du bâtiment ne la comporte pas, ce qui prive l'entreprise d'un relais sectoriel sans toucher à ses obligations.

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

Rabattez-vous sur le règlement d'ordre interne. L'article 29.8 permet d'y fixer des prescriptions supplémentaires que les salariés sont tenus d'observer : c'est le support disponible pour organiser le signalement, l'enquête interne et la gradation des sanctions.

L'article 31.1 vise aussi les visiteurs et les clients. Sur un site où interviennent plusieurs entreprises, un maître d'ouvrage ou des riverains, cette portée élargie donne une base contractuelle que le seul règlement intérieur d'une entreprise n'offrirait pas.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 31.1 CCT Bâtiment 2025	Bienséance, abstention de racisme et de discrimination, respect de la dignité
Art. 31.2 CCT Bâtiment 2025	Renvoi à la loi du 19 juillet 1997 modifiant l'incrimination du racisme
Art. 29.8 CCT Bâtiment 2025	Règlement d'ordre interne fixant des prescriptions supplémentaires
Art. L.162-12 (3) 3. du Code du travail	Modalités d'application de l'égalité de salaire, mention obligatoire
Art. L.162-12 (3) 4. du Code du travail	Lutte contre le harcèlement sexuel et moral, mention obligatoire

La convention traite du racisme et de la discrimination, mais reste muette sur le harcèlement et sur l'égalité salariale, que l'article L.162-12 impose pourtant. Ces matières relèvent alors directement de la loi et du règlement d'ordre interne.

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.