Que prévoit la convention du bâtiment contre le harcèlement moral et sexuel ?

Réponse courte

Rien. Le texte coordonné 2025 ne comporte **aucune stipulation** sur le harcèlement moral ou sexuel. L'article 31 traite du racisme et de la discrimination, et renvoie à la loi du 19 juillet 1997 modifiant l'incrimination du racisme, mais il n'aborde pas le harcèlement.

Ce silence est notable, car l'article **L.162-12, paragraphe (3), point 4**, du Code du travail impose à toute convention collective de prévoir « l'inscription des modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, dont le mobbing, dans le champ d'application de la convention collective **et des sanctions notamment disciplinaires** qui peuvent être prises dans ce cadre ».

L'absence de relais conventionnel ne réduit en rien les obligations de l'entreprise. L'article **L.246-3** impose à l'employeur de déterminer, après information et consultation de la délégation du personnel, des mesures de protection portant au minimum sur cinq points. Le règlement d'ordre interne de l'article 29.8 est le support disponible pour les formaliser.

Définition

Le **harcèlement moral** est, au sens de l'article L.246-2, toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne.

Le **harcèlement sexuel** est, au sens de l'article L.245-2, tout comportement à connotation sexuelle ou fondé sur le sexe dont l'auteur sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne. L'élément intentionnel est présumé.

Questions fréquentes

Faut-il consulter la délégation avant d'arrêter ces mesures ?

Oui. L'article L. 246-3 (3) l'exige avant leur détermination, et le paragraphe (4) la répète pour l'évaluation interne consécutive à un signalement.

La convention du bâtiment prévoit-elle des mesures contre le harcèlement ?

Non. Le texte coordonné 2025 est muet, alors que l'article L. 162-12 (3) 4. en fait une mention obligatoire de toute convention collective.

Que peut faire un salarié si le harcèlement persiste ?

Saisir l'Inspection du travail et des mines, seul ou par la délégation avec son accord, ce qui débouche sur un rapport puis une injonction au directeur.

Quelles mesures l'employeur doit-il prendre contre le harcèlement moral ?

Au minimum cinq : moyens mis à disposition des victimes, investigation rapide et impartiale, sensibilisation, information de la délégation et formation des salariés.

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

Un salarié peut-il être sanctionné pour avoir dénoncé un harcèlement ?

Non. Les articles L. 246-4 et L. 245-5 frappent de nullité de plein droit tout acte de représailles, y compris un licenciement.

Conditions d'exercice

Les mesures de l'article L.246-3, paragraphe (3), portent au minimum sur cinq points.

Point	Contenu
1°	Moyens mis à disposition des victimes : accueil, aide, appui, prise en charge, remise au travail, manière de s'adresser à la délégation
2°	Investigation rapide et en toute impartialité sur les faits
3°	Sensibilisation des salariés et des dirigeants sur la définition, les modes de gestion et les sanctions
4°	Information de la délégation, ou à défaut du personnel, des obligations de l'employeur
5°	Information et formation des salariés
Procédure	Détermination après information et consultation de la délégation du personnel
Adaptation	À la nature des activités et à la taille de l'entreprise

Modalités pratiques

L'escalade prévue par le Code aboutit à une amende administrative.

Étape	Contenu	Source
Obligation d'abstention	Employeur, salariés, clients et fournisseurs	L.246-3 (1) et L.245-4 (1)
Cessation immédiate	Dès connaissance, sans mesure au détriment de la victime	L.246-3 (2)
Évaluation interne	Après consultation de la délégation, ou à défaut du personnel	L.246-3 (4)
Saisine de l'ITM	Par le salarié ou la délégation, avec son accord	L.246-3 (5)
Rapport de l'ITM	Transmis à l'employeur dans les 45 jours	L.246-3 (5)
Injonction et amende	Amende administrative en cas de non-respect	L.246-3 (5) et L.614-13
Représailles	Nulles de plein droit, y compris le licenciement	L.246-4 et L.245-5

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

Pratiques et recommandations

Aucune procédure sectorielle ne vous attend. Là où d'autres conventions fournissent un circuit de signalement et une échelle de sanctions, celle du bâtiment renvoie chaque entreprise à sa propre organisation — d'où l'utilité du règlement d'ordre interne.

Consultez la délégation avant d'arrêter les mesures. L'article L.246-3, paragraphe (3), en fait une condition, et le paragraphe (4) la répète pour l'évaluation interne consécutive à un signalement.

Le salarié comme la délégation peuvent saisir l'ITM. La saisine intervient si le harcèlement moral subsiste après les mesures ou si l'employeur s'abstient d'en prendre, et débouche sur une injonction dont le non-respect coûte une amende administrative.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 31 CCT Bâtiment 2025	Non-discrimination et racisme, sans mention du harcèlement
Art. 29.8 CCT Bâtiment 2025	Règlement d'ordre interne fixant des prescriptions supplémentaires
Art. L.162-12 (3) 4. du Code du travail	Inscription obligatoire des modalités de lutte contre le harcèlement
Art. L.245-2 et L.245-4 du Code du travail	Définition du harcèlement sexuel et obligations de l'employeur
Art. L.246-2 du Code du travail	Définition du harcèlement moral
Art. L.246-3 du Code du travail	Mesures minimales, évaluation, saisine de l'ITM et amende
Art. L.246-4 et L.245-5 du Code du travail	Nullité des représailles

La convention ne comporte aucune clause sur le harcèlement, alors que l'article L.162-12 l'impose. Les obligations de l'employeur restent entières et découlent directement des articles L.245-4 et L.246-3.

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.