Quelle convention collective s'applique aux entreprises du bâtiment et de la construction au Luxembourg ?

Réponse courte

La **Convention collective de travail pour le bâtiment et le génie civil** applicable en 2025 s'impose obligatoirement à toutes les entreprises luxembourgeoises et étrangères réalisant des travaux de bâtiment et de génie civil au Luxembourg.

Cette convention, signée en décembre 2024 entre le **Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics**, la **Fédération des Entreprises Luxembourgeoises de Construction et de Génie Civil**, et les syndicats **OGBL et LCGB**, est valable uniquement pour l'année 2025 (du 1er janvier au 31 décembre).

Cette durée exceptionnellement courte d'un an (au lieu des trois ans habituels) permettra de renégocier rapidement en fonction de l'évolution du secteur. La convention fixe les conditions minimales de travail, les **grilles de classification professionnelle**, les **salaires tarifaires** (avec augmentation de 0,30€/h pour certaines catégories en 2025), ainsi que les modalités des **congés collectifs** obligatoires d'été (dernier vendredi de juillet) et d'hiver (20 décembre au 7 janvier).

Elle s'applique à tous les salariés occupés par ces entreprises sur le territoire luxembourgeois, y compris les salariés détachés, à l'exception des fonctions d'encadrement non directement liées à l'activité principale et des cadres supérieurs.

Définition

La **convention collective de travail du bâtiment et du génie civil** est un accord négocié entre les organisations patronales du secteur de la construction (groupements d'entrepreneurs) et les organisations syndicales représentatives (OGBL et LCGB). Conformément aux articles L.162-1 à L.162-15 du Code du travail, elle constitue un **socle minimal obligatoire** de droits et obligations qui régit l'ensemble des conditions de travail, de rémunération et d'organisation du temps de travail pour tous les employeurs et salariés du secteur.

Le **secteur du bâtiment et du génie civil** comprend toutes les entreprises luxembourgeoises ou étrangères réalisant des travaux de construction, rénovation, réhabilitation ou démolition sur le territoire du Grand-Duché, incluant les travaux spécialisés (maçonnerie, charpente, couverture, plomberie, électricité, etc.) et les travaux de génie civil (infrastructures routières, ponts, tunnels, etc.).

Questions fréquentes

Que risque un employeur en cas de non-respect de la convention collective du bâtiment ?

Le non-respect des dispositions conventionnelles expose l'employeur à des sanctions administratives pouvant atteindre 25.000 euros par infraction constatée par l'ITM. Les salariés peuvent également réclamer des arriérés de salaire et le paiement rétroactif des avantages conventionnels non respectés.

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

Quelle convention collective s'applique aux entreprises de construction au Luxembourg en 2025 ?

La Convention collective de travail pour le bâtiment et le génie civil 2025 s'applique obligatoirement à toutes les entreprises luxembourgeoises et étrangères réalisant des travaux de bâtiment et de génie civil au Luxembourg. Cette convention, valable du 1er janvier au 31 décembre 2025, a été signée entre les organisations patronales du secteur et les syndicats OGBL et LCGB.

Quelles sont les principales obligations des employeurs selon la convention collective du bâtiment ?

Les employeurs doivent respecter les grilles de classification professionnelle, appliquer les salaires tarifaires minimaux, verser les primes obligatoires (fin d'année et 2% du salaire annuel), respecter les congés collectifs d'été (dernier vendredi de juillet) et d'hiver (20 décembre au 7 janvier), et afficher la convention sur le lieu de travail.

Qui est concerné par l'application de la convention collective du bâtiment au Luxembourg ?

La convention s'applique à toutes les entreprises du secteur (luxembourgeoises et étrangères) et à tous leurs salariés exerçant des fonctions liées à l'activité principale de construction. Sont exclus les fonctions d'encadrement non directement liées à l'activité principale, les cadres supérieurs et les apprentis sous contrat d'apprentissage.

Conditions d’exercice

L'application de la convention collective du bâtiment est **obligatoire** pour :

Entreprises concernées :

- Toutes les entreprises **luxembourgeoises** dont l'activité principale relève du bâtiment ou du génie civil
- Toutes les entreprises **étrangères** réalisant des travaux de bâtiment ou de génie civil sur le territoire luxembourgeois
- Les entreprises de **sous-traitance** intervenant sur des chantiers au Luxembourg
- Les entreprises disposant d'**autorisations d'établissement** pour les activités de construction

Salariés couverts :

- Tous les salariés occupés par une entreprise du secteur et exerçant des **fonctions liées à l'activité principale** (ouvriers qualifiés et non qualifiés, chefs d'équipe, contremaîtres)
- Les salariés **détachés à l'étranger** par des entreprises luxembourgeoises du secteur
- Les salariés réalisant des travaux de bâtiment ou de génie civil sur le territoire luxembourgeois

Exclusions expresses :

- Les **fonctions d'encadrement et de support** non directement liées à l'exécution de l'activité principale (anciennement employés privés), conformément à l'article L.162-6 du Code du travail, sauf disposition spécifique contraire
- Les salariés ayant la qualité de **cadres supérieurs** au sens des dispositions légales en vigueur
- Les **apprentis** sous contrat d'apprentissage (soumis à un régime spécifique)

Cette obligation découle de la **déclaration d'obligation générale** de la convention, procédure prévue par l'article L.164-8 du Code du travail qui étend l'application de la convention à l'ensemble du secteur économique concerné.

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

Modalités pratiques

Pour assurer une application conforme de la convention collective, les employeurs doivent respecter les obligations suivantes :

Obligations d'information et de communication :

- **Afficher** la convention collective ou en tenir un exemplaire à disposition sur le lieu de travail pour consultation par les salariés
- **Remettre** les informations sur les conditions d'application de la convention à chaque salarié lors de l'embauche
- **Mentionner** la convention collective applicable dans le contrat de travail ou le document d'information remis au salarié

Application des dispositions conventionnelles :

- Respecter les **grilles de classification professionnelle** définies à l'article 9 et l'annexe II de la convention
- Appliquer les **salaires tarifaires minimaux** par catégorie professionnelle et niveau d'expérience
- Verser les **primes obligatoires** : prime de fin d'année (avec paye de décembre) et complément de prime de 2% du salaire annuel brut
- Payer l'**indemnité supplémentaire** de 0,50€/h pour travaux sales, insalubres, dangereux et transports ADR
- Respecter l'**organisation du temps de travail** et les majorations pour heures supplémentaires
- Appliquer les **congés collectifs obligatoires** d'été (15 jours ouvrables du dernier vendredi de juillet, incluant le 15 août) et d'hiver (10 jours ouvrables incluant les 25-26 décembre et 1er janvier)

Modalités de paiement :

- Verser un **acompte de 75%** du salaire le 25 du mois ou le vendredi précédent
- Effectuer le **décompte final** le 10 du mois suivant ou le vendredi précédent
- Intégrer un **supplément de 12,21%** pour l'indemnisation des congés payés

Dérogations aux congés collectifs :

- Les demandes de **dérogation au congé collectif** doivent être adressées à la **commission ad hoc** du bâtiment et génie civil, seule compétente pour accorder ces autorisations
- Toutes les entreprises intervenant sur un chantier, y compris les **sous-traitants**, doivent obtenir une dérogation pour pouvoir travailler pendant le congé collectif

Contrôle et mise à jour :

- Les modifications de la convention entrent en vigueur **trois jours après publication** au Journal officiel (Mémorial), sauf disposition contraire
- L'**Inspection du Travail et des Mines (ITM)** est compétente pour contrôler l'application de la convention

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

Pratiques et recommandations

Pour garantir une application optimale de la convention collective du bâtiment :

Veille juridique et anticipation :

- Effectuer une **veille régulière** des publications au Journal officiel concernant les avenants à la convention
- Consulter le **site de l'ITM** (itm.public.lu) pour les informations actualisées sur la convention
- Anticiper les **renégociations annuelles** prévues dès l'automne 2025 pour la convention 2026
- S'abonner aux **newsletters** des organisations patronales du secteur (Groupement, FEDIL)

Gestion administrative et classification :

- Vérifier systématiquement la **classification professionnelle** de chaque salarié selon l'annexe II de la convention
- Documenter les **qualifications professionnelles** (diplômes, certificats d'aptitude, années d'expérience)
- Maintenir un **système de suivi** des évolutions de carrière (passage Bd ? B1 après 6 ans d'expérience)
- Adapter les **fiches de poste** aux définitions conventionnelles

Contrôle de la conformité salariale :

- Auditer **régulièrement** l'application des minima salariaux par catégorie
- Vérifier le calcul correct de l'**indice pondéré** appliqué aux salaires de base
- Contrôler le versement des **primes obligatoires** (fin d'année, 2%, indemnités spécifiques)
- S'assurer du paiement des **majorations** pour heures supplémentaires et travaux spéciaux

Gestion des congés collectifs :

- Communiquer les **dates des congés collectifs** dès le début de l'année aux salariés et clients
- Préparer les **demandes de dérogation** suffisamment à l'avance auprès de la commission ad hoc
- Coordonner avec les **sous-traitants** pour les autorisations de dérogation
- Planifier les **chantiers** en tenant compte des périodes de fermeture obligatoire

Documentation et consultation :

- Tenir un **dossier à jour** de l'ensemble des textes conventionnels (convention de base + avenants)
- Consulter l'**ITM** en cas de doute interprétatif sur les dispositions conventionnelles
- Solliciter les **organisations patronales** pour des formations ou clarifications
- Documenter toutes les **décisions** d'application pour justifier la conformité en cas de contrôle

Formation et communication interne :

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

- Former les **responsables RH et paie** aux spécificités de la convention du bâtiment
- Sensibiliser les **managers opérationnels** aux obligations conventionnelles
- Informer les **salariés** de leurs droits selon la convention lors de l'embauche
- Communiquer les **évolutions** conventionnelles à l'ensemble du personnel concerné

Cadre juridique

Législation luxembourgeoise :

- **Articles L.162-1 à L.162-15** du Code du travail : négociation collective et conventions collectives de travail
- **Article L.162-6** : exclusion des fonctions d'encadrement et de support
- **Article L.162-8** : force obligatoire des conventions collectives et champ d'application
- **Article L.162-10** : dénonciation et maintien en vigueur des conventions collectives
- **Article L.164-8** : procédure de déclaration d'obligation générale des conventions collectives
- **Articles L.010-1 et L.010-2** : dispositions d'ordre public applicables en matière de détachement de salariés
- **Articles L.612-1 et suivants** : missions de contrôle de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM)
- **Article L.614-13** : sanctions administratives pour non-respect des conventions collectives (jusqu'à 25.000€)

Convention collective :

- **Convention collective de travail pour le bâtiment et le génie civil 2025** : applicable du 1er janvier au 31 décembre 2025
- Partenaires sociaux : Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics, Fédération des Entreprises Luxembourgeoises de Construction et de Génie Civil / OGBL, LCGB
- **Avenants** successifs sur des thèmes spécifiques (congés collectifs, classifications, salaires)

Chômage intempéries :

- **Articles L.531-1 à L.531-13** du Code du travail : régime d'indemnisation du chômage intempéries spécifique au secteur du bâtiment et génie civil

Représentation du personnel :

- **Articles L.411-1 et suivants** : délégation du personnel dans les entreprises de construction
- **Articles L.414-1 et suivants** : information et consultation de la délégation

Le **non-respect des dispositions conventionnelles** expose l'employeur à des **sanctions administratives** pouvant atteindre **25.000 euros par infraction** constatée par l'ITM, conformément à l'article L.614-13 du Code du travail. Les salariés peuvent réclamer des **arriérés de salaire** et le **paiement rétroactif** des avantages conventionnels non respectés. L'ITM dispose de **pouvoirs de contrôle étendus** (article L.614-3) et peut effectuer des inspections sur les chantiers.

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

Particularité 2025 : La convention actuelle a une durée exceptionnellement courte d'**un an seulement** (au lieu des trois ans habituels) en raison du contexte économique difficile du secteur. Les partenaires sociaux ont souhaité pouvoir **renégocier rapidement** dès l'automne 2025 pour ajuster les conditions en fonction de l'évolution du marché de la construction. Les employeurs doivent donc anticiper de **nouvelles négociations** et possibles modifications substantielles pour 2026.

Les **congés collectifs** sont obligatoires et ne peuvent faire l'objet de dérogations que dans des **circonstances exceptionnelles** validées par la commission ad hoc. Une attention particulière doit être portée aux dispositions sur le **temps de travail**, les **majorations obligatoires** et le **calcul des primes** qui sont fréquemment sources de contentieux.

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.