Une entreprise étrangère qui détache des ouvriers sur un chantier luxembourgeois applique-t-elle la convention du bâtiment ?

Réponse courte

Oui, intégralement. L'article 2.1 vise expressément les entreprises « luxembourgeoises ou étrangères » de travaux de bâtiment et de génie civil travaillant au Grand-Duché, et la convention a été déclarée d'obligation générale.

Le Code du travail confirme cette portée. L'article L.010-1 range parmi les dispositions d'**ordre public** applicables à tous les salariés exerçant une activité au Luxembourg celles qui résultent d'une convention collective déclarée d'obligation générale, notamment en matière de taux de salaires minima, de durée du travail, de congé payé, de **congés collectifs** et de jours fériés. L'article L.141-1 les rend applicables à l'entreprise dont le siège est établi hors du territoire national.

La règle vaut aussi pour l'index : le même article L.141-1 précise que l'adaptation automatique des salaires s'applique aux salariés détachés par rapport aux taux de salaires minima du secteur résultant d'une convention d'obligation générale. Le barème converti est donc le seuil, et non le barème publié à l'annexe III.

Définition

Le **détachement** est l'opération par laquelle une entreprise établie hors du Luxembourg envoie temporairement un salarié y exécuter une prestation de services, la relation de travail étant maintenue avec l'entreprise d'envoi pendant toute la période.

Les **dispositions d'ordre public** de l'article L.010-1 forment le noyau de règles auxquelles aucune loi étrangère applicable au contrat ne peut faire échec. Elles englobent les conventions collectives déclarées d'obligation générale.

Questions fréquentes

Le détachement suspend-il les droits collectifs des salariés ?

Non. L'article L. 141-1 réserve expressément le droit de grève, celui d'entreprendre des actions relatives aux relations du travail et celui de négocier et d'appliquer des conventions collectives.

Quelles règles luxembourgeoises s'imposent à une entreprise étrangère sur un chantier au Grand-Duché ?

Les dispositions d'ordre public de l'article L. 010-1, dont celles résultant d'une convention déclarée d'obligation générale : salaires minima, durée du travail, congé payé, congés collectifs, jours fériés et sécurité.

Sur quel barème une entreprise détachante doit-elle calculer les salaires ?

Sur le barème converti à l'indice en vigueur, soit 5,06 % au-dessus des montants imprimés à l'annexe III. S'aligner sur le texte imprimé place l'entreprise sous le minimum sectoriel.

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

Un salarié détaché sur un chantier luxembourgeois bénéficie-t-il du barème sectoriel ?

Oui. L'article L. 141-1 précise que l'adaptation automatique des salaires s'applique par rapport aux taux minima du secteur résultant d'une convention d'obligation générale.

Une entreprise étrangère doit-elle respecter le congé collectif du bâtiment ?

Oui. L'article 25.6 étend les périodes de fermeture à tous les chantiers situés au Luxembourg, et un chantier ouvert sans autorisation peut être fermé par l'ITM, les Douanes ou la force publique.

Conditions d’exercice

Le détachement ne dispense d'aucune des stipulations centrales de la convention.

Matière	Applicable au salarié détaché	Fondement
Taux de salaires minima et index	Oui	L.010-1, 2° et L.141-1 (1)
Durée du travail, pauses, repos	Oui	L.010-1, 3°
Congé payé	Oui	L.010-1, 4°
Congés collectifs d'été et d'hiver	Oui	L.010-1, 5° et article 25.6
Jours fériés légaux	Oui	L.010-1, 6°
Sécurité et santé sur le lieu de travail	Oui	L.010-1, 14°
Contrat de travail écrit	Non visé pour le détachement	L.141-1 (1) — exclusion du point 1°

Modalités pratiques

Le contrôle de l'Inspection du travail et des mines porte sur des éléments matériels, à préparer avant l'ouverture du chantier.

Élément	Ce qui est vérifié
Taux horaire pratiqué	Comparaison au barème conventionnel converti à l'indice en vigueur
Groupe de qualification	Cohérence avec les descriptions de tâches de l'annexe II
Périodes de congé collectif	Fermeture du chantier ou autorisation de dérogation affichée à l'entrée
Jours fériés	Onze jours légaux luxembourgeois, quelle que soit la loi du pays d'envoi
Suppléments	Travaux pénibles et transport ADR, 0,50 €/h par situation

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

Pratiques et recommandations

Le congé collectif fait tomber le plus de chantiers. Ouvrir pendant la dernière quinzaine de juillet sans autorisation de la commission ad hoc expose à une fermeture immédiate par l'ITM, les Douanes ou la force publique — l'article 25.6 visant nommément les entreprises étrangères.

Ne calez jamais la paie sur le barème imprimé. L'annexe III est exprimée à l'indice 944,43 ; le seuil opposable est le montant recalculé à la cote en vigueur, soit 5,06 % de plus. S'aligner sur le texte imprimé place mécaniquement l'entreprise sous le minimum sectoriel.

Détacher ne suspend aucun droit collectif. L'article L.141-1 réserve expressément aux salariés détachés le droit de grève, celui d'entreprendre des actions relatives aux relations du travail et celui de négocier et d'appliquer des conventions collectives.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 2.1 CCT Bâtiment 2025	Application aux entreprises étrangères travaillant au Luxembourg
Art. 25.6 CCT Bâtiment 2025	Congés collectifs applicables aux chantiers des entreprises étrangères
Art. L.010-1 du Code du travail	Dispositions d'ordre public, dont celles des conventions d'obligation générale
Art. L.141-1 (1) du Code du travail	Application à l'entreprise dont le siège est hors du territoire national
Art. L.141-1 (2) du Code du travail	Conditions du détachement et maintien de la relation de travail

Le siège de l'entreprise est sans effet sur l'application de la convention. Les congés collectifs et le barème converti à l'indice en vigueur s'imposent au premier jour du chantier, sans période d'adaptation.

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.