Le personnel administratif d'une entreprise de construction relève-t-il de la convention du bâtiment ?

Réponse courte

Non. L'article 2.3 exclut expressément les **fonctions d'encadrement et de support non directement liées à l'exécution de l'activité principale** de l'entreprise, sauf disposition spécifique contraire du texte conventionnel.

Cette exclusion n'est pas une faveur laissée aux employeurs : elle repose sur l'article L.162-6, paragraphe (1), premier tiret, du Code du travail, qui autorise les partenaires sociaux à écarter ces fonctions des matières visées à l'article L.162-12. Le comptable, la gestionnaire de paie ou l'assistante de direction d'une entreprise de construction relèvent donc du droit commun et de leur contrat individuel.

Le critère est fonctionnel, non hiérarchique. Un conducteur de travaux, un chef de chantier ou un chef d'équipe du groupe G participent directement à l'exécution de l'activité principale et restent dans le champ, avec le barème et les 28 jours de congé. Deux stipulations font exception : le congé annuel de l'article 25.1 et la prime de fin d'année de l'annexe IV visent aussi ces fonctions.

Définition

Les **fonctions d'encadrement et de support** désignent les postes administratifs, de gestion et de direction qui ne concourent pas directement à la réalisation des travaux de bâtiment ou de génie civil. La convention reprend la formulation légale de l'article L.162-6.

La mention « anciennement employés privés » figurant à l'article 2.3 rappelle l'ancienne dualité ouvriers-employés, abolie par le statut unique. Elle sert de repère pratique, mais ne fonde plus à elle seule la distinction.

Questions fréquentes

Comment classer un magasinier ou un chef de parc dans une entreprise de construction ?

Par une décision écrite fondée sur les tâches réellement exercées, avec la description correspondante. Devant le tribunal du travail comme devant l'ITM, la réalité des fonctions l'emporte sur l'intitulé.

Les fonctions de support d'une entreprise de construction ont-elles droit aux 28 jours de congé ?

Oui. L'article 25.1 les vise nommément, ce qui constitue l'une des deux exceptions expresses à leur exclusion du champ de la convention.

Les fonctions de support touchent-elles la prime de fin d'année du bâtiment ?

Oui, sauf si elles perçoivent déjà un treizième mois ou une prime au moins égale à 5 % + 2 %. L'annexe IV les vise expressément.

Un chef d'équipe fait-il partie des fonctions d'encadrement exclues ?

Non. Il concourt directement à l'exécution de l'activité principale et relève du groupe G de la classification, avec le barème et les majorations correspondants.

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

Un comptable employé par une entreprise de construction relève-t-il de la CCT bâtiment ?

Non. L'article 2.3 exclut les fonctions d'encadrement et de support non directement liées à l'exécution de l'activité principale, sur le fondement de l'article L. 162-6 (1).

Conditions d’exercice

Le partage se fait poste par poste, selon le lien avec l'activité principale.

Poste	Couvert par la convention
Maçon, coffreur, ferrailleur, bitumeur	Oui — groupe B
Chauffeur de camion, grutier, conducteur d'engin	Oui — groupes C, E, F
Mécanicien, soudeur, serrurier d'atelier	Oui — groupe D
Chef d'équipe	Oui — groupe G
Conducteur de travaux, chef de chantier	Oui — exécution de l'activité principale
Comptable, gestionnaire de paie, assistante	Non — article 2.3
Responsable RH, responsable achats	Non — article 2.3
Cadre supérieur	Non — article 2.4

Modalités pratiques

L'exclusion produit des effets concrets sur chaque poste de la paie.

Élément	Salarié couvert	Fonction de support exclue
Salaire minimum	Barème conventionnel converti à l'indice	Salaire social minimum ou salaire contractuel
Congé annuel	28 jours — article 25.1, applicable aussi aux fonctions exclues	28 jours par l'effet de l'article 25.1
Prime de fin d'année	5 % + 2 % — annexe IV	5 % + 2 %, sauf 13^{e} mois au moins équivalent
Majorations conventionnelles	Articles 23.1 à 23.8	Majorations légales uniquement
Livret de travail	Obligatoire — article 4.1	Non applicable
Congé collectif	Applicable	Non visé par l'article 25.3

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

Pratiques et recommandations

Traiter l'exclusion comme un bloc coûte cher. L'article 25.1 et l'annexe IV visent nommément les fonctions d'encadrement et de support : le congé de 28 jours et la prime de fin d'année leur restent dus, alors que le barème et les majorations ne le sont pas.

Un salarié dont le contrat mentionne « employé technique » mais qui passe ses journées sur chantier à diriger une équipe relève du groupe G. Devant le tribunal du travail comme devant l'ITM, la réalité des fonctions l'emporte sur l'intitulé.

Tranchez les postes mixtes une fois pour toutes, par écrit — magasinier, chef de parc, responsable d'atelier — avec la description de tâches correspondante. Un contrôle annuel suffit à éviter les rappels.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 2.3 CCT Bâtiment 2025	Exclusion des fonctions d'encadrement et de support
Art. 25.1 CCT Bâtiment 2025	Congé annuel étendu aux fonctions d'encadrement et de support
Annexe IV CCT Bâtiment 2025	Prime de fin d'année étendue aux mêmes fonctions
Art. L.162-6 (1) du Code du travail	Faculté d'exclure les fonctions d'encadrement et de support
Art. L.162-12 (2) du Code du travail	Conditions de travail que la convention doit déterminer

L'exclusion vise les fonctions non directement liées à l'exécution de l'activité principale, et non tout poste doté d'une responsabilité. Le congé de 28 jours et la prime de fin d'année restent dus aux fonctions exclues, par exception expresse.

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.