Un apprenti du bâtiment bénéficie-t-il du barème de la convention collective ?

Réponse courte

Non. L'article 2.4 exclut expressément du champ d'application « tous les apprentis sous contrat d'apprentissage soumis aux dispositions particulières relatives aux contrats d'apprentissage ». L'apprenti ne perçoit donc pas un salaire du barème conventionnel, mais une **indemnité d'apprentissage**.

Cette indemnité est fixée par règlement grand-ducal, sur avis des chambres professionnelles compétentes, et adaptée aux variations de l'indice du coût de la vie (article L.111-11). L'article L.223-1 confirme que l'échelle mobile s'applique aux indemnités d'apprentissage comme aux salaires.

L'exclusion ne vide pas la relation de son contenu protecteur. Le contrôle de la formation en milieu professionnel appartient aux chambres professionnelles, les règles de protection des jeunes salariés s'appliquent, et le contrat d'apprentissage obéit à ses propres causes de rupture. Au terme de l'apprentissage, le titulaire d'un CATP entre directement dans le groupe B2 de la classification conventionnelle.

Définition

Le **contrat d'apprentissage** est un contrat de formation professionnelle, distinct du contrat de travail. Il associe une formation pratique en organisme de formation à une formation théorique en lycée, et suppose que l'employeur détienne le **droit de former**, accordé par la chambre professionnelle patronale de concert avec la chambre salariale.

L'**indemnité d'apprentissage** n'est pas un salaire. Son montant est réglementaire et ne dépend pas des grilles conventionnelles du secteur.

Questions fréquentes

Combien de jours d'absence mettent fin à un contrat d'apprentissage ?

Vingt jours ouvrables consécutifs sans motif valable, en vertu de l'article L. 111-7. Cette cause est propre à l'apprentissage et ne se confond pas avec les trois jours de l'article 6.1.

Où se classe un titulaire de CATP à la fin de son apprentissage dans le bâtiment ?

Directement en B2, sans parcourir Bd ni B1. L'inscription au livret de travail doit être faite dès l'embauche, faute de quoi la paie démarre deux échelons plus bas.

Quelles conditions faut-il remplir pour former un apprenti au Luxembourg ?

Détenir le droit de former accordé par les chambres professionnelles, avoir 21 ans au moins, satisfaire aux conditions d'honorabilité de l'article L. 111-5 et désigner un tuteur agréé.

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

Un apprenti affecté à des tâches productives change-t-il de régime ?

Oui, si les faits caractérisent une relation de travail ordinaire. L'exclusion de l'article 2.4 tombe alors et le barème conventionnel redevient la référence pour la période concernée.

Un apprenti du bâtiment est-il payé au barème conventionnel ?

Non. L'article 2.4 l'exclut du champ de la convention : il perçoit une indemnité d'apprentissage fixée par règlement grand-ducal et adaptée à l'indice.

Conditions d’exercice

Former un apprenti suppose des conditions tenant à l'organisme comme à la personne du formateur.

Condition	Contenu
Droit de former	Accordé par la chambre patronale de concert avec la chambre salariale — L.111-1
Nombre maximum d'apprentis	Fixé conjointement par les deux chambres
Âge du patron formateur	21 ans au moins — L.111-4
Honorabilité	Appréciée sur les antécédents judiciaires — L.111-5 (1)
Incapacités	Condamnation pour crime, faillite ou banqueroute frauduleuse, attentat aux mœurs, plus de trois mois d'emprisonnement — L.111-5 (2)
Tuteur	Désignation d'un ou plusieurs tuteurs agréés, responsables de la formation pratique
Poste vacant	Communication à l'ADEM, service de l'orientation professionnelle — L.111-6

Modalités pratiques

Le régime de l'apprenti se distingue de celui du salarié conventionné sur chaque point de gestion.

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

Élément	Apprenti	Salarié couvert par la convention
Rémunération	Indemnité d'apprentissage fixée par RGD, indexée	Barème de l'annexe III converti à l'indice
Livret de travail	Non applicable	Obligatoire — article 4.1
Congé annuel	Régime propre à l'apprentissage	28 jours ouvrables
Prime de fin d'année	Hors convention	5 % + 2 %
Contrôle de la formation	Chambres professionnelles — L.111-12	Inspection du travail et des mines
Fin du contrat	Huit causes énumérées à l'article L.111-7	Régime de l'article 5

Pratiques et recommandations

Affectez un apprenti à des tâches productives sans lien avec sa formation et vous changez de régime. Dès que les faits caractérisent une relation de travail ordinaire, l'exclusion de l'article 2.4 tombe et le barème conventionnel redevient la référence pour la période concernée.

Inscrivez le CATP au livret de travail le jour de l'embauche. Son titulaire entre en B2 à la fin de son apprentissage, sans parcourir Bd ni B1 : sans cette inscription, la paie démarre deux échelons plus bas.

Vingt jours ouvrables consécutifs d'absence sans motif valable mettent fin de plein droit au contrat d'apprentissage. Cette cause de rupture est propre à l'apprentissage et ne se confond pas avec les trois jours de l'article 6.1 de la convention.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 2.4 CCT Bâtiment 2025	Exclusion des apprentis sous contrat d'apprentissage
Annexe II, groupe B, CCT Bâtiment 2025	Entrée directe en B2 du titulaire d'un CATP
Art. L.111-1 du Code du travail	Droit de former accordé par les chambres professionnelles
Art. L.111-5 du Code du travail	Honorabilité et incapacités de former
Art. L.111-7 du Code du travail	Causes de fin du contrat d'apprentissage
Art. L.111-11 du Code du travail	Indemnité d'apprentissage fixée par règlement grand-ducal et indexée
Art. L.223-1 du Code du travail	Échelle mobile applicable aux indemnités d'apprentissage

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

L'apprenti relève d'un régime réglementaire propre, distinct du barème conventionnel. Le titulaire d'un CATP entre directement en B2 à la fin de sa formation, ce qui doit être inscrit au livret de travail dès l'embauche.

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.