Que risque une entreprise de construction qui paie les salaires en retard ?

Réponse courte

Trois conséquences se cumulent. L'article 7.2 fait courir **automatiquement les intérêts légaux de retard majorés de trois points de pour cent** : aucune mise en demeure n'est nécessaire, et le taux excède celui du droit commun.

L'article 16.2 ajoute une charge propre au chantier. Si le paiement a lieu avec un **retard notable imputable au chef d'entreprise**, le temps d'attente est considéré comme temps de travail et payé conformément au taux des salaires horaires. Une équipe immobilisée à attendre sa paie est donc rémunérée pour cette attente.

La troisième conséquence est la plus lourde. Le non-paiement des salaires échus, ou leur rétention injuste, autorise le salarié à **résilier son contrat sans préavis** en vertu de l'article 6.2, point d), et lui ouvre droit à l'indemnité de départ conformément au Code du travail. La même faculté joue lorsque ses droits en matière de sécurité sociale ne sont pas sauvegardés.

Définition

Les **intérêts légaux de retard** courent de plein droit sur toute somme due au titre du salaire. La convention en relève le taux de trois points de pourcentage, sans le subordonner à une mise en demeure.

Le **retard notable** de l'article 16.2 n'est pas chiffré par la convention. Il suppose une attente effective du salarié sur le lieu de paiement, imputable au chef d'entreprise.

Questions fréquentes

Quels intérêts de retard s'appliquent au salaire payé en retard dans le bâtiment ?

Les intérêts légaux majorés de trois points de pour cent, dus automatiquement en vertu de l'article 7.2, sans mise en demeure ni preuve d'un préjudice.

Quels intérêts s'appliquent à une prime de fin d'année versée en retard ?

Les mêmes : intérêts légaux majorés de trois points, dus dès le premier jour du retard, en vertu de l'annexe IV, point 18.5.6.

Un ouvrier peut-il rompre son contrat si son salaire n'est pas payé ?

Oui, sans préavis. L'article 6.2, point d), vise les salaires échus retenus injustement, et ouvre au salarié l'indemnité de départ si la juridiction juge la résiliation fondée.

Un salarié doit-il mettre son employeur en demeure avant de réclamer des intérêts ?

Non. L'automaticité de l'article 7.2 lui suffit : il établit la date d'exigibilité et la date de paiement effectif, que la fiche de salaire et le relevé bancaire fournissent.

Une entreprise en difficulté peut-elle étaler l'indemnité de départ ?

Oui, sur autorisation du directeur de l'Inspection du travail et des mines, qui peut permettre une liquidation par mensualités avec les intérêts légaux de retard.

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

Conditions d’exercice

Chaque conséquence a son fait générateur propre.

Conséquence	Fait générateur	Source
Intérêts majorés de trois points	Tout retard dans le paiement du salaire	Article 7.2
Temps d'attente payé	Retard notable imputable au chef d'entreprise	Article 16.2
Résiliation sans préavis par le salarié	Salaires échus retenus injustement	Article 6.2 d)
Indemnité de départ	Résiliation fondée sur l'article 6.2 d)	Article 6.2 in fine et L.124-7 (1)
Intérêts sur la prime de fin d'année	Retard dès le premier jour	Annexe IV, 18.5.6
Amende administrative	Salaire inférieur aux taux indexés	L.223-3

Modalités pratiques

Le paiement de la prime de fin d'année obéit au même principe, avec une précision supplémentaire.

Élément	Règle
Échéance de la prime	Paie de décembre
Point de départ des intérêts	Dès le premier jour du retard
Taux	Intérêts de retard légaux majorés de trois points
Acompte de salaire	Le 25 du mois ou le vendredi précédent
Décompte définitif	Le 10 du mois suivant ou le vendredi précédent
Fin de contrat	Décompte remis et salaire versé dans les cinq jours — L.125-7 (2)

Pratiques et recommandations

Le salarié n'a rien à prouver d'autre que deux dates. Ni mise en demeure, ni préjudice à démontrer : la date d'exigibilité et la date de paiement effectif suffisent, et la fiche de salaire comme le relevé bancaire les fournissent.

Le vrai risque n'est pas l'intérêt, c'est la rupture. Une résiliation fondée sur l'article 6.2, point d), jugée justifiée, ouvre l'indemnité de départ et une action en dommages-intérêts, à une date que l'entreprise ne maîtrise pas.

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

Une trésorerie tendue ne suspend rien, mais une voie existe. Le directeur de l'ITM peut autoriser une entreprise en difficulté à liquider l'indemnité de départ par mensualités, avec les intérêts légaux de retard.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 7.2 CCT Bâtiment 2025	Intérêts légaux de retard majorés de trois points
Art. 16.2 CCT Bâtiment 2025	Temps d'attente payé comme temps de travail
Art. 6.2 d) CCT Bâtiment 2025	Résiliation sans préavis par le salarié pour salaires retenus injustement
Annexe IV, 18.5.6 CCT Bâtiment 2025	Intérêts de retard sur la prime de fin d'année
Art. L.124-7 (1) du Code du travail	Indemnité de départ en cas de résiliation pour motif grave imputable à l'employeur
Art. L.124-7 (4) du Code du travail	Liquidation par mensualités autorisée par le directeur de l'ITM
Art. L.125-7 (2) du Code du travail	Versement du salaire dû dans les cinq jours de la fin du contrat

Les intérêts majorés courent automatiquement, sans mise en demeure. La rétention injuste des salaires échus ouvre au salarié une résiliation immédiate avec indemnité de départ, ce qui constitue le risque le plus lourd.

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.