Que doit faire l'employeur lorsqu'un ouvrier change de qualification ?

Réponse courte

Deux choses indissociables. L'article 10.2 impose que chaque changement de classification soit **noté dans le livret de travail** et qu'il **comporte la modification de salaire y relative**. L'inscription et le passage au taux supérieur forment une seule opération.

L'article 10.1 pose le principe : le salarié peut passer d'une classification à l'autre dans les cas prévus à l'annexe II. Ces cas sont de deux ordres — l'avancement automatique, comme le passage de A1 à A2 après six mois de travail continu, et l'avancement par la formation sectorielle, subordonné à la réussite d'un test de compétence puis d'une formation auprès de l'IFSB.

Le changement produit ses effets sur la fiche de paie, qui doit mentionner le groupe de qualification. Une promotion inscrite au livret mais non répercutée en paie laisse subsister un écart réclamable, et l'entreprise se prive de la seule preuve qui aurait pu la protéger.

Définition

Le **changement de qualification** est le passage d'un groupe à un autre au sein de la grille de l'annexe II. Il emporte application du taux horaire correspondant du barème conventionnel.

L'**inscription au livret de travail** est la formalité qui rend le changement opposable. Elle est portée par l'employeur, ou par l'organisme de formation désigné lorsque le changement résulte de la formation sectorielle.

Questions fréquentes

Combien coûte un retard d'inscription d'un passage de B1 à B2 ?

Environ 0,83 € par heure au barème converti, soit plus de 140 € par mois pour un temps plein — plusieurs centaines d'euros sur six mois.

Le salaire du nouveau groupe est-il dû immédiatement après la réussite ?

Oui. L'annexe II énonce que le salarié avance « et l'employeur doit lui payer le salaire correspondant », sans prévoir de délai de mise en œuvre.

Que doit faire l'employeur lorsqu'un ouvrier change de groupe de qualification ?

Inscrire le changement au livret de travail et appliquer la modification de salaire correspondante : l'article 10.2 lie indissociablement les deux.

Quels sont les deux modes d'avancement dans la classification du bâtiment ?

L'avancement automatique par écoulement d'une durée, comme A1 vers A2 après six mois, et l'avancement par test de compétence puis formation auprès de l'IFSB.

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

Un salarié sans poste disponible doit-il rembourser sa formation s'il part ?

Non. L'annexe II, article III, point d), l'exclut lorsqu'il n'a pas eu accès à la qualification obtenue, sauf licenciement pour faute grave.

Conditions d’exercice

Les cas de changement se répartissent en deux familles.

Famille	Mécanisme	Exemple
Avancement automatique	Écoulement d'une durée	A1 vers A2 après six mois de travail continu
Avancement automatique résiduel	Maintenu pour les qualifications sans offre de formation IFSB	Annexe II, article III i)
Avancement par formation	Test de compétence, puis formation, puis réussite	Bd vers B1, C1 vers C2, E1 vers E2
Entrée directe	Détention d'un certificat officiel	CATP vers B2 ou D2
Polyvalence	Classement dans la qualification la plus élevée détenue	Annexe II, article III i)
Réintégration après inaptitude	Maintien en A1, sans passage automatique en A2	Article 5.10 et annexe II

Modalités pratiques

Le changement déclenche une série d'actes à enchaîner sans délai.

Acte	Auteur	Support
Constat du fait générateur	Employeur ou organisme de formation	Test, examen ou durée écoulée
Inscription de la nouvelle qualification	Employeur, ou organisme de formation après le système sectoriel	Livret de travail
Copie des inscriptions	Employeur	Remise au salarié — article 4.3
Modification du salaire	Employeur	Nouveau taux du barème converti à l'indice
Mention en paie	Employeur	Groupe de qualification sur la fiche — article 16.6
Certificat de formation	Organisme de formation	Confirmation écrite, puis certificat lors de la remise officielle

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

Pratiques et recommandations

Un retard d'inscription de six mois entre B1 et B2 coûte plusieurs centaines d'euros. L'écart vaut 0,83 € par heure au barème converti, soit plus de 140 € par mois pour un temps plein.

Payez dès la réussite, sans attendre. L'annexe II le formule pour chaque passage vers Bd et B1 : le salarié avance « et l'employeur doit lui payer le salaire correspondant ». Aucun délai de mise en œuvre n'est prévu.

Une réussite sans poste ouvert éteint tout droit au remboursement. L'annexe II, article III, point d), l'énonce : si le salarié n'a pas accès à la qualification obtenue, aucun frais ne peut lui être réclamé s'il part, sauf licenciement pour faute grave.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 10.1 CCT Bâtiment 2025	Passage d'une classification à l'autre dans les cas prévus à l'annexe II
Art. 10.2 CCT Bâtiment 2025	Inscription au livret et modification de salaire correspondante
Art. 4.1 et 4.3 CCT Bâtiment 2025	Inscriptions par l'organisme de formation et copie remise au salarié
Art. 16.6 CCT Bâtiment 2025	Mention du groupe de qualification sur la fiche de paie
Annexe II, article I, CCT Bâtiment 2025	Conditions d'avancement dans les classifications
Annexe II, article III d) et i), CCT Bâtiment 2025	Modalités en cas de réussite, polyvalence et avancement automatique résiduel

L'inscription au livret et la modification de salaire sont liées par l'article 10.2 et ne se dissocient pas. L'employeur doit payer le taux correspondant dès la réussite, sans délai de mise en œuvre.

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.