Sur quoi se juge un désaccord de classification dans le bâtiment ?

Réponse courte

Sur les tâches réellement exercées, confrontées aux descriptions de l'annexe II. Celle-ci ne définit pas les échelons par des intitulés de poste, mais par des activités : travaux de simple exécution sous contrôle fréquent, travaux courants de la spécialité à partir de directives générales, travaux délicats et complexes à partir de plans détaillés.

Trois pièces alimentent le débat. Le **livret de travail** retrace le groupe attribué, les brevets obtenus et les cours suivis ; la **fiche de paie** doit mentionner le groupe de qualification et la date d'embauchage ; le contrat de travail énonce la fonction convenue.

Le litige relève du tribunal du travail, l'article L.162-13 lui attribuant les demandes en interprétation des conventions collectives et les contestations nées de leur exécution. Les décisions de la commission paritaire, qui valent supplément au texte, y sont invocables. Un rappel de salaire suit la requalification, calculé au barème converti.

Définition

La **description des tâches** de l'annexe II est le critère de rattachement. Elle énonce, pour chaque échelon, la nature des travaux, le degré d'autonomie, les connaissances techniques et les connaissances de sécurité.

La **requalification** est la reconnaissance judiciaire d'un groupe supérieur à celui appliqué. Elle produit ses effets sur toute la période non prescrite.

Questions fréquentes

Deux planchers légaux s'ajoutent-ils au barème conventionnel ?

Oui : le salaire social minimum non qualifié et sa majoration de vingt pour cent pour le salarié qualifié, dont la méconnaissance coûte de 251 à 25 000 euros.

Que risque un employeur qui ne tient pas le livret de travail à jour ?

De laisser le salarié établir sa classification par tous moyens, sans pouvoir opposer d'élément contraire, alors que la classification lui incombe.

Quel document constitue la meilleure preuve d'une classification ?

Le livret de travail, qui retrace le groupe attribué, son historique, les brevets obtenus et les cours suivis.

Quelles conséquences une requalification produit-elle au-delà du rappel ?

Un recalcul de l'indemnité de congé de 12,21 %, de la prime de fin d'année assise sur le salaire annuel brut et de l'assiette de l'indemnité de départ.

Sur quels critères se tranche un désaccord de classification dans le bâtiment ?

Sur les tâches réellement exercées, confrontées aux descriptions d'activités de l'annexe II : origine des consignes, degré de contrôle, complexité, encadrement, compétence machine.

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

Conditions d’exercice

Les critères de distinction se retrouvent d'un groupe à l'autre.

Critère	Niveau débutant	Niveau qualifié	Niveau expérimenté
Origine des consignes	Consignes précises	Directives générales	Plans détaillés ou instructions générales
Contrôle	Fréquent	Non mentionné	Autonomie
Complexité	Travaux simples	Travaux courants de la spécialité	Travaux délicats et complexes
Encadrement	Aucun	Aucun	Petite équipe jusqu'à quatre ouvriers
Machines	Utilisation de l'outillage mécanisé	Utilisation courante des machines	Diagnostic des défectuosités et petites réparations
Sécurité	Règles élémentaires	Règles du métier	Connaissance approfondie

Modalités pratiques

Chaque pièce du dossier établit un élément différent.

Pièce	Ce qu'elle établit
Livret de travail	Groupe attribué, historique, brevets et cours suivis
Fiche de paie	Groupe de qualification et date d'embauchage — article 16.6
Contrat de travail	Fonction convenue à l'embauche
Feuilles de chantier et affectations	Tâches réellement exercées
Attestations de formation IFSB	Réussite des tests et formations
Certificat officiel	Application du salaire social minimum qualifié — L.222-4

Pratiques et recommandations

Un livret vierge désarme l'employeur. C'est le document que la convention lui confie et qu'il doit tenir : sans inscription, le salarié établit sa classification par tous moyens, sans contradiction possible.

Le rappel de salaire n'arrive jamais seul. Une requalification se répercute sur l'indemnité de congé de 12,21 %, sur la prime de fin d'année assise sur le salaire annuel brut et sur l'assiette de l'indemnité de départ.

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

Deux planchers légaux s'ajoutent au débat conventionnel. Le salaire social minimum et sa majoration de vingt pour cent pour le salarié qualifié s'imposent quelle que soit la grille, sous peine d'une amende de 251 à 25 000 euros.

Cadre juridique

Référence	Objet
Annexe II, article I, CCT Bâtiment 2025	Descriptions des tâches par groupe et par échelon
Art. 4.2 et 4.3 CCT Bâtiment 2025	Contenu du livret de travail et tenue à jour
Art. 16.6 CCT Bâtiment 2025	Mention du groupe de qualification sur la fiche de paie
Art. 30.3 CCT Bâtiment 2025	Portée générale des décisions interprétatives
Art. L.162-13 (1) du Code du travail	Compétence des juridictions du travail
Art. L.222-4 du Code du travail	Salaire social minimum majoré pour le salarié qualifié
Art. L.222-10 du Code du travail	Amende pour salaires inférieurs aux taux applicables

Les descriptions de l'annexe II raisonnent en activités, pas en intitulés de poste. Un livret de travail non tenu à jour prive l'employeur de la seule preuve que la convention lui confie.

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.