Le barème de la convention du bâtiment est-il un plafond ou un plancher ?

Réponse courte

Un plancher. L'article 13.1 est explicite : les salaires indiqués à l'annexe III « sont à considérer comme des **salaires minima** ». L'employeur peut donc payer davantage, jamais moins.

Le même article précise la référence de calcul : ces salaires sont **basés sur un travail hebdomadaire moyen de 40 heures**. Le barème est exprimé en taux horaire, la durée hebdomadaire servant à en déduire les équivalents mensuels.

Cette qualification de minimum a une conséquence directe sur la hiérarchie des normes. Un contrat individuel qui fixerait un salaire inférieur serait nul sur ce point en vertu de l'article L.162-12, paragraphe (7), et le taux conventionnel s'y substituerait. À l'inverse, un salaire supérieur est parfaitement valable, puisqu'il est plus favorable au salarié. Deux planchers légaux s'ajoutent encore au minimum conventionnel : le salaire social minimum et sa majoration pour les salariés qualifiés.

Définition

Le **salaire tarifaire** est le taux minimal attaché à un groupe de qualification. Il constitue le seuil en dessous duquel aucune rémunération ne peut descendre pour ce groupe.

La **base de 40 heures hebdomadaires** correspond à la durée normale de travail fixée à l'article 21.1. Elle est la référence de construction du barème, non une durée imposée à chaque semaine.

Questions fréquentes

Le barème permet-il de moduler le salaire selon la performance ?

Non en dessous du taux. La convention ne connaît pas de modulation individuelle : un salarié moins productif reste payé au taux de son groupe.

Les salaires de l'annexe III sont-ils des minima ou des tarifs fixes ?

Des minima. L'article 13.1 précise que les salaires indiqués « sont à considérer comme des salaires minima » : payer davantage est toujours possible.

Payer au-dessus du barème dispense-t-il des autres stipulations ?

Non. Suppléments de pénibilité, majorations de l'article 23 et indemnité de congé de 12,21 % restent dus : la comparaison se fait avantage par avantage.

Sur quelle durée hebdomadaire le barème du bâtiment est-il construit ?

Sur un travail hebdomadaire moyen de 40 heures, conformément à l'article 13.1.

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

Un contrat prévoyant moins que le barème conventionnel est-il valable ?

Non. La clause est nulle en vertu de l'article L. 162-12 (7), et le taux conventionnel s'y substitue de plein droit.

Conditions d’exercice

Le minimum conventionnel s'articule avec les autres seuils applicables.

Seuil	Contenu	Source
Barème conventionnel	Taux minimal du groupe de qualification, converti à l'indice	Article 13.1 et annexe III
Salaire social minimum non qualifié	16,0192 €/h à l'indice 992,24	L.222-9
Salaire social minimum qualifié	19,2231 €/h à l'indice 992,24	L.222-4
Contrat individuel inférieur	Nul, remplacé par le taux conventionnel	L.162-12 (7)
Contrat individuel supérieur	Valable, car plus favorable	L.162-12 (7)
Base hebdomadaire	40 heures en moyenne	Article 13.1 et 21.1

Modalités pratiques

Le taux effectivement dû résulte de la comparaison de trois valeurs.

Situation	Barème du groupe	Plancher légal	Taux dû
A2 sans certificat	16,8611 €	16,0192 €	16,8611 €
A2 titulaire d'un CATP	16,8611 €	19,2231 €	19,2231 €
B2 sans certificat	20,3717 €	16,0192 €	20,3717 €
B3	23,2442 €	16,0192 €	23,2442 €
Contrat prévoyant 22,00 € pour un B2	20,3717 €	16,0192 €	22,00 €, plus favorable

Pratiques et recommandations

Payer au-dessus du barème ne dispense de rien. Ni des suppléments de pénibilité de l'article 19.1, ni des majorations de l'article 23, ni de l'indemnité de congé de 12,21 % : convention et contrat se comparent avantage par avantage.

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

Le barème rémunère un groupe, jamais une performance. La convention ne connaît aucune modulation individuelle sous le taux : un salarié jugé moins productif reste payé au taux de son groupe, et la réponse est la classification ou la discipline.

Les 40 heures sont une référence de calcul, pas un rythme figé. Récupération des intempéries, ponts et congé collectif font varier la durée effective sans toucher au taux horaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 13.1 CCT Bâtiment 2025	Salaires minima, base de 40 heures hebdomadaires
Annexe III CCT Bâtiment 2025	Barème des salaires horaires par niveau
Art. 21.1 CCT Bâtiment 2025	Durée normale de 8 heures par jour et 40 heures par semaine
Art. L.162-12 (7) du Code du travail	Nullité des clauses contractuelles moins favorables
Art. L.222-9 du Code du travail	Salaire social minimum non qualifié
Art. L.222-4 du Code du travail	Majoration de vingt pour cent pour le salarié qualifié

Le barème fixe des minima, jamais des plafonds. La comparaison entre contrat et convention se fait avantage par avantage : un salaire supérieur ne compense pas l'absence d'un supplément ou d'une majoration.

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.