Que risque une entreprise de construction qui paie sous le barème conventionnel ?

Réponse courte

Une amende pénale et un rappel de salaire. L'article L.223-3 punit d'une **amende de 251 à 25 000 euros** les employeurs qui ont versé des salaires inférieurs aux taux applicables en vertu du chapitre sur l'échelle mobile, montant porté au **double du maximum** en cas de récidive dans les deux ans.

Une seconde amende, de même montant, sanctionne le non-respect du salaire social minimum. L'article L.222-10 vise les employeurs ayant versé des salaires inférieurs aux taux applicables en vertu du chapitre correspondant, avec la même aggravation en cas de récidive dans les deux ans.

Le contrôle est confié à l'Inspection du travail et des mines, l'article L.223-2 la chargeant expressément de contrôler l'application de l'article L.223-1. Le rappel de salaire s'y ajoute, calculé sur toute la période non prescrite, et il produit des effets en cascade sur l'indemnité de congé, sur la prime de fin d'année et sur l'assiette de l'indemnité de départ.

Définition

Le **taux applicable** est celui qui résulte de la convention collective après adaptation à l'indice. Ce n'est pas le montant imprimé à l'annexe III, mais sa valeur convertie à la cote en vigueur.

La **récidive dans les deux ans** double le maximum de l'amende. Elle se compte à partir de la première condamnation.

Questions fréquentes

Comment démontrer la cohérence entre classification et salaire versé ?

Par la mention du groupe de qualification sur la fiche de paie, imposée par l'article 16.6, qui permet de confronter le taux pratiqué au barème converti.

Deux amendes distinctes peuvent-elles être encourues ?

Oui : l'une pour le barème conventionnel indexé au titre de l'article L. 223-3, l'autre pour le salaire social minimum au titre de l'article L. 222-10.

L'amende remplace-t-elle le rappel de salaire ?

Non, elle s'y ajoute. L'entreprise régularise les salaires sur toute la période non prescrite et supporte la sanction pénale, sans compensation.

Quelles amendes sanctionnent un salaire inférieur au barème du bâtiment ?

De 251 à 25 000 euros au titre de l'article L. 223-3, portées au double du maximum en cas de récidive dans les deux ans.

Quelles conséquences un taux horaire redressé entraîne-t-il ?

Le recalcul de l'indemnité de congé de 12,21 %, de la prime de fin d'année assise sur le salaire annuel brut et des majorations pour heures supplémentaires.

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

Conditions d’exercice

Chaque manquement a son fondement propre.

Manquement	Sanction	Fondement
Salaire inférieur au barème conventionnel indexé	Amende de 251 à 25 000 €	L.223-3
Salaire inférieur au salaire social minimum	Amende de 251 à 25 000 €	L.222-10
Récidive dans les deux ans	Double du maximum	L.223-3 et L.222-10
Contrôle de l'échelle mobile	Inspection du travail et des mines	L.223-2
Rappel de salaire	Sur la période non prescrite	Tribunal du travail
Retard de paiement	Intérêts légaux majorés de trois points	Article 7.2

Modalités pratiques

Les situations à risque du secteur se repèrent à quelques indices simples.

Situation	Indice de non-conformité
Taux figé sur l'annexe III	Écart de 5,06 % avec le barème dû
Groupe de qualification non mis à jour	Livret et fiche de paie divergents
Salarié titulaire d'un CATP classé en groupe A	Taux inférieur au salaire social minimum qualifié
Suppléments de pénibilité omis	Absence des lignes des articles 19.1 et 19.2 en paie
Entreprise étrangère détachante	Barème sectoriel applicable dès le premier jour
Absence de mention du groupe en paie	Contrôle impossible, manquement à l'article 16.6

Pratiques et recommandations

L'amende ne remplace pas le rappel, elle s'y ajoute. L'entreprise régularise les salaires sur toute la période non prescrite et supporte la sanction pénale, sans compensation entre les deux.

Un taux redressé se propage. Le rappel emporte le recalcul de l'indemnité de congé de 12,21 %, de la prime de fin d'année assise sur le salaire annuel brut et des majorations d'heures supplémentaires, qui se calculent sur le taux corrigé.

Le groupe de qualification porté en paie protège autant qu'il oblige. Il démontre la cohérence entre classification et taux pratiqué ; sans lui, le contrôle se fait sur la seule déclaration du salarié.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.223-1 du Code du travail	Adaptation des taux conventionnels aux variations du coût de la vie
Art. L.223-2 du Code du travail	Contrôle par l'Inspection du travail et des mines
Art. L.223-3 du Code du travail	Amende de 251 à 25 000 €, doublée en cas de récidive dans les deux ans
Art. L.222-10 du Code du travail	Amende pour salaires inférieurs au salaire social minimum
Art. 13.1 CCT Bâtiment 2025	Salaires minima
Art. 16.6 CCT Bâtiment 2025	Mention du groupe de qualification sur la fiche de paie
Art. 7.2 CCT Bâtiment 2025	Intérêts légaux de retard majorés de trois points

Deux amendes distinctes peuvent être encourues, l'une pour le barème indexé, l'autre pour le salaire social minimum. Le rappel de salaire s'y ajoute et se répercute sur l'indemnité de congé, la prime de fin d'année et les majorations.

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.