Une entreprise de construction peut-elle réduire les salaires pour raisons économiques ?

Réponse courte

Pas sans une réunion préalable avec les syndicats. L'article 17.2 pose une condition de procédure : l'employeur qui, pour des raisons économiques, désire effectuer une **réduction généralisée** des salaires effectifs de ses salariés doit avoir préalablement une réunion d'information avec les organisations syndicales signataires du présent contrat.

La stipulation ne vise que la réduction **généralisée** des salaires **effectifs**, c'est-à-dire des rémunérations réellement pratiquées au-dessus du barème. Elle ne permet en aucun cas de descendre sous les taux conventionnels, qui sont des minima, ni sous les planchers légaux.

L'exigence porte sur une réunion d'**information**, non sur un accord : la convention n'exige ni avis conforme, ni négociation aboutie. Elle constitue néanmoins un préalable dont l'omission fragilise la mesure, la modification d'une clause essentielle du contrat de travail obéissant par ailleurs à ses propres règles.

Définition

Le **salaire effectif** est la rémunération réellement versée, souvent supérieure au tarif conventionnel. La réduction ne peut porter que sur la part excédant le minimum.

La **réduction généralisée** vise l'ensemble ou une large part du personnel. Une mesure individuelle ne relève pas de l'article 17.2, mais du droit commun de la modification du contrat.

Questions fréquentes

Jusqu'où une réduction de salaire peut-elle descendre ?

Jamais sous le barème conventionnel converti à l'indice, ni sous les planchers légaux, l'article L. 223-3 sanctionnant le non-respect.

L'indexation est-elle suspendue pendant une mesure de réduction ?

Non. L'adaptation automatique reste due, et une réduction suivie du gel des taux cumulerait deux manquements distincts.

La réunion prévue par l'article 17.2 suppose-t-elle un accord syndical ?

Non. La convention exige une information, pas un accord : elle n'impose ni avis conforme ni négociation aboutie.

Quelle formalité précède une réduction généralisée des salaires effectifs ?

Une réunion d'information avec les syndicats signataires, tenue avant toute décision et toute annonce au personnel — le texte emploie le mot « préalablement ».

Une entreprise de construction peut-elle baisser les salaires pour raisons économiques ?

Seulement la part excédant le barème, et après une réunion d'information préalable avec les organisations syndicales signataires, en vertu de l'article 17.2.

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

Conditions d’exercice

L'article 17.2 fixe une condition de forme et laisse subsister toutes les limites de fond.

Élément	Règle
Champ	Réduction généralisée des salaires effectifs
Motif	Raisons économiques
Formalité	Réunion d'information préalable avec les organisations syndicales signataires
Nature de la formalité	Information, non accord
Plancher conventionnel	Barème de l'annexe III converti à l'indice
Planchers légaux	Salaire social minimum, et sa majoration pour le salarié qualifié
Indexation	Maintenue, l'adaptation à l'indice n'étant pas suspendue

Modalités pratiques

D'autres voies existent pour ajuster la charge salariale, chacune avec son régime.

Voie	Régime	Source
Réduction généralisée des salaires effectifs	Réunion d'information préalable avec les syndicats	Article 17.2
Consultation sur la durée et l'horaire de travail	Avis de la délégation du personnel	Article 30.7
Récupération des heures d'intempéries	Accord avec la délégation, ou à défaut les salariés concernés	Article 21.1
Litige collectif sur les conditions de travail	Office national de conciliation	L.163-2
Jours chômés pour manque de travail	Rémunérés comme jours de travail effectifs	Article 21.7

Pratiques et recommandations

Convoquez les syndicats avant d'annoncer quoi que ce soit au personnel. Le texte emploie le mot « préalablement » : une réunion tenue après l'annonce ne satisfait pas la condition de l'article 17.2.

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

La réduction s'arrête au barème converti. Il constitue un minimum absolu, et l'article L.223-3 punit son non-respect d'une amende de 251 à 25 000 euros : seule la part excédant le tarif est négociable.

L'adaptation à l'indice continue de courir pendant la mesure, y compris pour le salaire social minimum. Elle ne se suspend pas pour raisons économiques, et une réduction suivie du gel des taux cumulerait deux manquements distincts.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 17.2 CCT Bâtiment 2025	Réunion d'information préalable avant toute réduction généralisée des salaires effectifs
Art. 13.1 CCT Bâtiment 2025	Salaires de l'annexe III considérés comme des minima
Art. 30.7 CCT Bâtiment 2025	Avis de la délégation sur la durée et l'horaire de travail
Art. L.223-1 du Code du travail	Adaptation des taux conventionnels à l'indice
Art. L.223-3 du Code du travail	Amende pour salaires inférieurs aux taux applicables
Art. L.162-12 (7) du Code du travail	Nullité des stipulations contractuelles moins favorables
Art. L.163-2 (2) du Code du travail	Litiges collectifs relevant de l'Office national de conciliation

L'article 17.2 impose une réunion d'information préalable, pas un accord. La réduction ne peut porter que sur la part du salaire excédant le barème conventionnel converti à l'indice.

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.