Un ouvrier du bâtiment peut-il refuser un travail au forfait ?

Réponse courte

Oui, sans avoir à se justifier. L'article 15.2 est catégorique : « les salariés **ne peuvent en aucun cas être forcés** à accepter des travaux au forfait ». L'article 15.1 subordonne d'ailleurs l'exécution de tels travaux à l'accord du salarié concerné.

Deux exigences encadrent encore le recours au forfait. Les travaux réalisés doivent être exécutés **selon les règles de l'art**, et il est **interdit** de confier des travaux au forfait uniquement à des chefs d'équipe.

La fixation des taux obéit à une règle de résultat. Elle doit se faire après prise en considération de toutes les particularités de la prestation demandée, de sorte que les salariés puissent réaliser un surplus de gain de 25 %. Le forfait n'est donc pas un mode de rémunération alternatif au barème : le salaire horaire reste dû comme acompte, et le forfait s'y ajoute.

Définition

Le **travail au forfait** est l'exécution d'un ouvrage déterminé contre un prix convenu, indépendamment du temps passé. Il se superpose au salaire horaire, qui reste versé comme acompte.

Les **règles de l'art** sont la référence de qualité attendue. Leur inobservation ouvre la procédure de constat de malfaçon de l'article 15.3.

Questions fréquentes

Comment doivent être fixés les taux d'un travail au forfait ?

Après prise en considération de toutes les particularités de la prestation, de sorte que les salariés puissent réaliser un surplus de gain de 25 %.

Le salaire horaire reste-t-il dû pendant un travail au forfait ?

Oui, versé comme acompte pendant toute l'exécution. Seul le solde attend la réception des travaux par un responsable désigné par l'employeur.

Un ouvrier peut-il refuser un travail au forfait dans le bâtiment ?

Oui, sans avoir à se justifier. L'article 15.2 énonce que les salariés « ne peuvent en aucun cas être forcés » à accepter des travaux au forfait.

Un refus de travail au forfait peut-il être sanctionné ?

Non. L'article 15.2 en fait un droit inconditionnel : un licenciement ou même un avertissement fondé sur ce refus se heurte à la convention.

Un travail au forfait peut-il être confié uniquement à des chefs d'équipe ?

Non. L'article 15.1 l'interdit, pour ne pas transférer à l'encadrement le risque d'organisation et l'inciter à presser son équipe.

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

Conditions d’exercice

Quatre conditions gouvernent le recours au forfait.

Condition	Contenu	Article
Accord du salarié	Nécessaire pour chaque salarié concerné	15.1
Absence de contrainte	Les salariés ne peuvent en aucun cas être forcés	15.2
Règles de l'art	Les travaux doivent y être conformes	15.1
Composition	Interdiction de confier le forfait uniquement à des chefs d'équipe	15.1
Fixation des taux	Prise en compte de toutes les particularités de la prestation	15.2
Objectif de gain	Permettre un surplus de 25 %	15.2

Modalités pratiques

Le forfait modifie le calendrier de paiement sans supprimer le salaire horaire.

Élément	Règle	Article
Salaire horaire	Payé comme acompte pendant l'exécution	15.3
Solde	Dû après réception par un responsable désigné par l'employeur	15.3
Décompte définitif	Dans les deux semaines suivant l'achèvement	16.5
Travaux de plus d'un mois	Décompte le 10 de chaque mois	16.5
Malfaçon	Rectification à charge du ou des salariés	15.3
Constat	En présence d'un délégué ou d'un mandataire du salarié	15.3

Pratiques et recommandations

Un refus ne fonde aucune sanction. L'article 15.2 en fait un droit inconditionnel : un licenciement ou même un avertissement motivé par ce refus se heurte de front à la convention.

Faire porter le prix par l'encadrement seul lui transférerait le risque d'organisation et l'inciterait à presser son équipe sans gain pour elle. L'article 15.1 l'interdit et impose d'associer d'autres salariés.

Relevez les contraintes du chantier avant de proposer un taux. Le surplus de 25 % se rattache à la prise en compte des particularités de la prestation : sans ce relevé, le calcul est impossible à reconstituer en cas de désaccord.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 15.1 CCT Bâtiment 2025	Accord du salarié, règles de l'art, interdiction du forfait aux seuls chefs d'équipe
Art. 15.2 CCT Bâtiment 2025	Absence de contrainte et fixation des taux permettant un surplus de 25 %
Art. 15.3 CCT Bâtiment 2025	Salaire horaire comme acompte, solde après réception, malfaçon
Art. 16.5 CCT Bâtiment 2025	Décompte définitif du travail au forfait
Art. 13.1 CCT Bâtiment 2025	Salaires de l'annexe III considérés comme des minima
Annexe II, groupe G, CCT Bâtiment 2025	Fonction du chef d'équipe

Le refus du travail au forfait est un droit inconditionnel qui ne peut fonder aucune sanction. Le salaire horaire reste dû comme acompte pendant toute l'exécution.

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.