Comment se fixe le prix d'un travail au forfait dans le bâtiment ?

Réponse courte

En visant un gain supplémentaire de 25 % pour le salarié. L'article 15.2 impose que la fixation des taux se fasse « 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 %** ».

Deux éléments composent donc la règle. Une méthode d'abord : le taux ne se fixe pas au forfait global, mais après examen des contraintes propres au chantier — accès, hauteur, matériaux, conditions météorologiques, contraintes de délai. Un objectif ensuite : que le salarié gagne un quart de plus qu'au seul salaire horaire.

Le texte formule un objectif de résultat atteignable, non une garantie de versement. Il n'énonce pas que le salarié percevra 25 % de plus quoi qu'il arrive, mais que les taux doivent être fixés « de sorte que » ce surplus soit réalisable. Un forfait calculé de manière à rendre ce gain hors d'atteinte méconnaît la stipulation, et le salarié peut de toute façon opposer son droit de refus du travail au forfait.

Définition

Le **surplus de gain** est la différence entre la rémunération du forfait et ce que le salarié aurait perçu au seul salaire horaire pour le même travail.

Les **particularités de la prestation** sont les contraintes concrètes du chantier, que la convention impose de prendre en considération avant de fixer le taux.

Questions fréquentes

Le forfait remplace-t-il les suppléments et majorations conventionnels ?

Non. Suppléments pour travaux pénibles, majorations d'heures supplémentaires et indemnité de congé de 12,21 % restent dus : le forfait s'ajoute au salaire horaire.

Le surplus de 25 % est-il garanti au salarié ?

Non. Le texte impose que les taux soient fixés « de sorte que » ce surplus soit réalisable, sans garantir son versement effectif.

Que risque une entreprise qui fixe un taux au forfait trop serré ?

Un refus du salarié, qui n'a pas à se justifier, et l'absence de tout argument devant la commission paritaire ou le tribunal du travail si le résultat est contesté.

Quel gain le travail au forfait doit-il permettre dans le bâtiment ?

Un surplus de 25 % par rapport à ce que le salarié aurait perçu au seul salaire horaire, objectif que la fixation des taux doit rendre atteignable.

Quels éléments prendre en compte pour fixer un taux au forfait ?

Toutes les particularités de la prestation : accès au site, travail en hauteur ou en tranchée, nature des matériaux, météo prévisible, contraintes de délai, qualification des salariés.

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

Conditions d’exercice

La règle combine une méthode, un objectif et des garanties minimales.

Élément	Contenu
Méthode	Prise en considération de toutes les particularités de la prestation demandée
Objectif	Permettre un surplus de gain de 25 %
Garantie pendant l'exécution	Le salaire horaire est payé comme acompte
Plancher en cas de malfaçon	Le salaire horaire pour la totalité des travaux ne peut être inférieur au salaire horaire normal
Consentement	Accord du salarié concerné, sans contrainte possible
Composition de l'équipe	Le forfait ne peut être confié aux seuls chefs d'équipe

Modalités pratiques

Les éléments à documenter avant de fixer un taux relèvent des conditions réelles du chantier.

Particularité	Effet sur le taux
Accès et logistique du site	Temps improductif de manutention
Travail en hauteur ou en tranchée	Rendement réduit, suppléments de pénibilité applicables
Nature des matériaux	Cadence d'exécution
Conditions météorologiques prévisibles	Interruptions et reprises
Contraintes de délai	Organisation en équipes ou heures supplémentaires
Qualification des salariés affectés	Taux horaire de référence pour le calcul du surplus

Pratiques et recommandations

Estimez le temps normal d'exécution avant de fixer le prix. Le surplus de 25 % se mesure par rapport à ce que le salarié aurait perçu à l'heure : sans cette estimation, personne ne peut vérifier que l'objectif est atteignable.

Le forfait s'ajoute au salaire horaire, il ne le remplace pas. Suppléments pour travaux pénibles de l'article 19.1, majorations de l'article 23 et indemnité de congé de 12,21 % restent dus en totalité.

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

Une mauvaise estimation se paie deux fois. Un taux trop serré rend le forfait refusable sans motif ; un taux mal documenté laisse l'entreprise sans argument devant la commission paritaire ou le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 15.2 CCT Bâtiment 2025	Fixation des taux, particularités de la prestation, surplus de gain de 25 %
Art. 15.1 CCT Bâtiment 2025	Accord du salarié et règles de l'art
Art. 15.3 CCT Bâtiment 2025	Salaire horaire comme acompte et plancher en cas de malfaçon
Art. 19.1 et 19.2 CCT Bâtiment 2025	Suppléments pour travaux pénibles et cumul
Art. 23.1 à 23.8 CCT Bâtiment 2025	Majorations pour travail supplémentaire
Art. 25.2 CCT Bâtiment 2025	Indemnité de congé de 12,21 %

Le surplus de 25 % est un objectif que la fixation des taux doit rendre atteignable, non une garantie de versement. Le forfait s'ajoute au salaire horaire et ne dispense d'aucun supplément ni d'aucune 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.