L'égalité de salaire entre hommes et femmes est-elle traitée dans la convention du bâtiment ?

Réponse courte

Non. Le texte coordonné 2025 n'aborde pas cette matière, alors que l'article **L.162-12, paragraphe (3), point 3**, du Code du travail impose à toute convention collective de prévoir « les modalités d'application du principe de l'égalité de salaire entre hommes et femmes ». L'article 31 se limite au racisme et à la discrimination.

Le principe légal s'applique néanmoins directement. L'article **L.225-1** dispose que tout employeur assure, **pour un même travail ou pour un travail de valeur égale**, l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes. L'article L.225-2 définit largement le salaire : le salaire ordinaire de base ou minimal **et tout autre avantage**, payé directement ou indirectement, en espèces ou en nature.

Le barème offre en pratique une protection structurelle. Fondé sur des groupes de qualification, il fixe le même taux horaire pour un même échelon : les écarts éventuels se logent dans la classification attribuée ou dans l'accès aux heures majorées, plutôt que dans le taux lui-même.

Définition

Le **travail de valeur égale** est apprécié au regard de l'ensemble des éléments qui caractérisent le poste. Il ne suppose pas l'identité des tâches.

Le **salaire** au sens de l'article L.225-2 englobe tout avantage payé directement ou indirectement, en espèces ou en nature, en raison de l'emploi.

Questions fréquentes

La convention du bâtiment aborde-t-elle l'égalité salariale ?

Non, alors que l'article L. 162-12 (3) 3. impose à toute convention collective de prévoir les modalités d'application de ce principe.

Le barème conventionnel protège-t-il de tout écart salarial ?

Partiellement. Deux salariés du même échelon perçoivent le même taux, mais l'écart peut se loger dans le groupe attribué ou dans l'accès aux heures majorées.

Que recouvre la notion de salaire pour l'égalité de traitement ?

Le salaire ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage payé directement ou indirectement, en espèces ou en nature, en raison de l'emploi.

Quelle règle légale s'applique à défaut de clause conventionnelle ?

L'article L.225-1 : tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes.

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

Qui défend l'égalité de traitement au sein de l'entreprise ?

Le délégué à l'égalité, que chaque délégation désigne en vertu de l'article L. 414-15, avec mission de défendre l'égalité en matière d'emploi, de formation, de promotion et de rémunération.

Conditions d’exercice

L'égalité s'apprécie sur l'ensemble des éléments de rémunération.

Élément	Entre dans la comparaison
Salaire horaire du barème	Oui
Suppléments pour travaux pénibles	Oui, avantage payé en raison de l'emploi
Majorations de l'article 23	Oui
Prime de fin d'année et complément	Oui
Indemnité de congé de 12,21 %	Oui
Avantages en nature	Oui — L.225-2
Groupe de qualification attribué	Détermine le taux, donc la comparaison

Modalités pratiques

Plusieurs mécanismes conventionnels méritent un examen sous l'angle de l'égalité.

Mécanisme	Point d'attention
Attribution du groupe de qualification	Cohérence avec les tâches réellement exercées
Accès aux formations sectorielles	Ordre de priorité : première inscription, ancienneté, accord patronal
Test de compétence	Journée non rémunérée sur le temps personnel du salarié
Suppléments de pénibilité	Affectation aux postes ouvrant droit aux 0,50 €/h
Heures supplémentaires	Répartition des heures majorées entre salariés
Prime de fin d'année	Base assise sur les heures prestées
Délégué à l'égalité	Désigné par la délégation du personnel — L.414-15

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

Pratiques et recommandations

Deux salariés classés B2 touchent le même taux : le barème protège du plus évident. L'écart, s'il existe, se construit en amont dans le groupe attribué, ou en aval dans l'accès aux heures majorées et aux postes ouvrant droit aux suppléments.

Le test de compétence tombe un samedi et n'est pas payé. Il conditionne tout l'avancement du secteur et repose sur une disponibilité hors travail, dont la charge n'est pas également répartie selon les situations familiales.

Adressez-vous au délégué à l'égalité. L'article L.414-15 charge chaque délégation d'en désigner un, avec mission de défendre l'égalité de salaire et l'égalité de traitement en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 31 CCT Bâtiment 2025	Non-discrimination, sans mention de l'égalité salariale
Art. L.162-12 (3) 3. du Code du travail	Modalités d'application de l'égalité de salaire, mention obligatoire
Art. L.225-1 du Code du travail	Égalité de salaire pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. L.225-2 du Code du travail	Définition du salaire, tout avantage compris
Art. L.414-15 du Code du travail	Délégué à l'égalité et ses missions
Annexe II, article III f), CCT Bâtiment 2025	Ordre de priorité des inscriptions aux formations
Annexe III CCT Bâtiment 2025	Barème par groupe de qualification

La convention ne traite pas l'égalité salariale, que l'article L.162-12 lui imposait pourtant d'aborder. Le barème par groupe protège du plus évident, mais les écarts peuvent se loger dans la classification attribuée et dans l'accès aux heures majorées.

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.