Un intérimaire sur un chantier est-il payé au barème du bâtiment ?

Réponse courte

Oui. La convention n'emploie pas une fois le mot « intérim », mais l'article L.131-13 du Code du travail règle la question : le salaire de l'intérimaire ne peut être inférieur à celui auquel pourrait prétendre, après période d'essai, un salarié de même qualification ou de qualification équivalente embauché dans les mêmes conditions comme **salarié permanent par l'utilisateur**.

Le texte va plus loin lorsque l'utilisateur n'a pas de permanent de qualification équivalente : le salaire ne peut alors être inférieur à celui prévu par **la convention collective de branche** applicable au salarié intérimaire. Le barème du bâtiment converti à l'indice s'impose donc dans les deux hypothèses.

L'employeur juridique reste l'agence, tenue d'effectuer les retenues fiscales et sociales. Mais la convention étant déclarée d'obligation générale, l'utilisateur ne peut pas se retrancher derrière l'absence de mention conventionnelle : l'intérim est un régime distinct, non une dérogation au barème sectoriel.

Définition

L'**égalité de rémunération** de l'article L.131-13 aligne l'intérimaire sur le salarié permanent comparable de l'entreprise utilisatrice, et à défaut sur la convention collective de branche.

La **qualification équivalente** s'apprécie par rapport aux groupes de l'annexe II : un intérimaire affecté à des travaux de coffrage se compare à un salarié du groupe B, non à un manœuvre.

Questions fréquentes

Comment déterminer le groupe de classification d'un intérimaire sur un chantier ?

Par comparaison avec les groupes de l'annexe II, selon les travaux réellement confiés. Un intérimaire affecté à des travaux de coffrage se compare à un salarié du groupe B, non à un manœuvre du groupe A.

Les suppléments pour travaux pénibles sont-ils dus à un intérimaire du bâtiment ?

Oui. Ces suppléments rémunèrent les conditions d'exécution du poste occupé et non le statut du salarié : un intérimaire affecté en canal fermé ou en présence d'amiante perçoit les 0,50 € par heure comme un permanent.

Quel salaire minimum une agence d'intérim doit-elle verser à un ouvrier affecté à un chantier ?

Celui d'un salarié permanent de même qualification ou de qualification équivalente de l'entreprise utilisatrice, après période d'essai (article L. 131-13 (1)). À défaut d'un tel permanent, le salaire ne peut être inférieur à celui prévu par la convention collective de branche, soit le barème du bâtiment converti à l'indice.

Qui effectue les retenues fiscales et sociales sur le salaire d'un intérimaire ?

L'entrepreneur de travail intérimaire, qui demeure l'employeur juridique (article L. 131-13 (2)). L'entreprise utilisatrice n'est pas l'employeur, ce qui ne la dispense pas de communiquer à l'agence le groupe de qualification servant de référence salariale.

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

Un intérimaire peut-il travailler pendant le congé collectif du bâtiment ?

Non, sauf autorisation de la commission ad hoc. La fermeture de l'article 25.6 s'impose au chantier lui-même et non au seul statut des salariés ; faire travailler un intérimaire pendant la fermeture expose le site à une fermeture immédiate.

Conditions d’exercice

La référence salariale se détermine par étapes successives.

Situation chez l'utilisateur	Référence applicable
Salarié permanent de même qualification	Son salaire, après période d'essai
Salarié permanent de qualification équivalente	Son salaire, après période d'essai
Aucun permanent de qualification équivalente	La convention collective de branche, soit le barème du bâtiment converti
À défaut de convention applicable	Le salaire d'un permanent du même poste dans une autre entreprise
Retenues fiscales et sociales	À charge de l'entrepreneur de travail intérimaire

Modalités pratiques

Les autres stipulations conventionnelles ne suivent pas toutes le même régime.

Élément	Applicable à l'intérimaire sur le chantier
Barème horaire converti à l'indice	Oui, par l'effet de l'article L.131-13
Suppléments pour travaux pénibles	Oui, éléments de rémunération du poste occupé
Majorations pour heures supplémentaires et travail de nuit	Oui, liées aux conditions d'exécution
Congés collectifs d'été et d'hiver	Le chantier ferme, ce qui suspend la mise à disposition
Équipements de sécurité	Fournis, l'utilisateur étant responsable des conditions de sécurité pendant la mission
Livret de travail	Instrument conventionnel, sans équivalent dans le contrat de mission

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

Pratiques et recommandations

Communiquez le groupe de qualification de référence à l'agence. Sans lui, elle ne peut pas établir le salaire dû, et l'écart se découvre au contrôle : l'utilisateur qui laisse l'agence appliquer un taux générique s'expose à un rappel réclamé à la chaîne.

Le congé collectif ne se contourne pas par l'intérim. La fermeture s'impose au chantier, et faire travailler un intérimaire pendant la fermeture sans autorisation de la commission ad hoc expose le site à une fermeture immédiate.

L'utilisateur porte la sécurité pendant la mission. Équipements, formation aux règles du poste et conditions d'exécution relèvent de lui, ce qui rejoint les obligations de coactivité pesant sur tout employeur présent sur un même lieu de travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-13 (1) du Code du travail	Égalité de rémunération et renvoi à la convention collective de branche
Art. L.131-13 (2) du Code du travail	Retenues fiscales et sociales à charge de l'entrepreneur de travail intérimaire
Art. 13.1 CCT Bâtiment 2025	Salaires minima du barème
Art. 17.1 CCT Bâtiment 2025	Adaptation des salaires à l'indice
Art. 25.6 CCT Bâtiment 2025	Congés collectifs applicables à tous les chantiers
Art. L.223-1 du Code du travail	Adaptation des taux conventionnels aux variations du coût de la vie
Art. L.312-2 (5) du Code du travail	Coopération entre employeurs présents sur un même lieu de travail

La convention ne mentionne pas l'intérim, mais l'article L.131-13 renvoie à la convention collective de branche lorsque l'utilisateur n'a pas de permanent de qualification équivalente. Le barème converti s'applique dans les deux cas.

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.