**Grille de salaires des Cadres du Bâtiment**

Contrairement aux grilles de salaire des ouvriers et des ETAM, la **grille de salaires des cadres du Bâtiment** est négociée **au niveau national**. Elle est donc la même dans toutes les régions.

Seule exception :  les cadres du Bâtiment du **Nord et du Pas-de-Calais** bénéficient d’une **majoration de 2,78%** par rapport à la grille nationale de salaire.

Attention : **vous pouvez appliquer cette grille de salaire à vos salariés cadre**. En effet, le SMIC mensuel brut a été revalorisé à 1 801 € au 1er novembre 2024 mais il reste inférieur au salaire minimum de la grille des salaires BTP des cadres. Vous devez **appliquer le minimum conventionnel et non le SMIC** (salaire minimum légal).

Les salaires minimaux indiqués sont les salaires bruts mensuels pour **169 heures/mois** pour la catégorie Cadre selon la **CCN IDCC 2420 Non Etendue**. Cette rémunération minimale varie en fonction de la classification. Plus celle-ci est haute, plus la rémunération est élevée.

**Grille des salaires cadre dans le Bâtiment** (Applicable au 1er février 2025)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Classification** | **Salaire mensuel brut minimum** | **Salaire minima forfait jour** |
| 60 | 2 326 € | 2 558€ |
| 65 | 2 520 € | 2 772 € |
| 70 | 2 705 € | 2 975 € |
| 75 | 2 816 € | 3 097 € |
| 80 | 2 997 € | 3 296 € |
| 85 | 3 156 € | 3 471 € |
| 90 | 3 310 € | 3 641 € |
| 95 | 3 459 € | 3 805 € |
| 100 | 3 576 € | 3 933 € |
| 103 | 3 653 € | 4 018 € |
| 108 | 3 789 € | 4 168 € |
| 120 | 4 104 € | 4 514 € |
| 130 | 4 367 € | 4 804 € |
| 162 | 5 418 € | 5 960 € |

Les rémunérations minimales des cadres au [**forfait jours**](https://www.fiche-paie.net/page/gestion-quotite-forfait) sont **majorées de 10 %** pour tenir compte des [**heures supplémentaires**](https://www.fiche-paie.net/page/gestion-heures-supplementaires).

💡 Les rémunérations minimales sont majorées de 2,78% dans le Nord Pas de Calais.

**Nb. Grille « applicable au 01/01/2025 »**

La **grille applicable au 1ᵉʳ janvier 2025** pour les cadres du bâtiment était la **grille 2024** (la revalorisation intervenant au 1ᵉʳ février 2025). Les minima mensuels (base 169 h/mois) en vigueur au 01/01/2025 étaient donc les suivants :

| **Coefficient** | **Salaire mensuel brut (au 01/01/2025 = grille 2024)** |
| --- | --- |
| 60 | 2 283 € |
| 65 | 2 473 € |
| 70 | 2 655 € |
| 75 | 2 766 € |
| 80 | 2 944 € |
| 85 | 3 100 € |
| 90 | 3 251 € |
| 95 | 3 398 € |
| 100 | 3 513 € |
| 103 | 3 588 € |
| 108 | 3 722 € |
| 120 | 4 027 € |
| 130 | 4 286 € |
| 162 | 5 317 €. |

**Structure des emplois / classification des cadres du bâtiment**

La convention collective – **non étendue** - des cadres du bâtiment (IDCC 2420 / brochure 3322) prévoit une classification par coefficients (niveaux hiérarchiques), de 60 à 162, qui sont répartis dans trois positions principales : A, B, C. [Éditions Tissot+3Éditions Tissot+3Legimedia+3](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-batiment-cadres-salaires?utm_source=chatgpt.com)

Plus précisément :

* **Position A** : cadres débutants (coefs 60, 65, 70, 75, 80, 85) [Éditions Tissot+2Legimedia+2](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-batiment-cadres-salaires?utm_source=chatgpt.com)
* **Position B** : cadres intermédiaires (coefs 90, 95, 100, 103, 108, 120) [Éditions Tissot+2Legimedia+2](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-batiment-cadres-salaires?utm_source=chatgpt.com)
* **Position C** : cadres confirmés (coefs 130, 162) [Éditions Tissot+3Ressources Juridiques - Legimedia+3Legimedia+3](https://ressources.convention.fr/ressources-juridiques/grilles-de-salaire-convention-collective-batiment-cadres?utm_source=chatgpt.com)

Chaque coefficient correspond à un niveau de responsabilité, d’autonomie, d’expérience et d’aptitude technique/managériale. [Éditions Tissot+1](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-batiment-cadres-salaires?utm_source=chatgpt.com)  
La progression dans la grille se fait en fonction de l’ancienneté, de l’évolution des compétences, des responsabilités accrues, etc. [Éditions Tissot](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-batiment-cadres-salaires?utm_source=chatgpt.com)

**La modification au 1er février 2025 ?**

La grille a été revalorisée au 1ᵉʳ février 2025. Un accord a été signé le 16 janvier 2025 entre certaines organisations syndicales (CFTC, CFE-CGC, FG-FO Construction) et les organisations patronales (FFB, FSCOPBTP, FFIE). [Éditions Tissot+2Éditions Tissot+2](https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/salaires-minimaux-des-cadres-du-batiment-nouveaux-montants-au-1er-fevrier?utm_source=chatgpt.com)

Le texte de Tissot indique que les minima mensuels applicables depuis cette date doivent être respectés pour les cadres dont le salaire conventionnel est inférieur au minimum associé à leur coefficient. [Éditions Tissot+2Éditions Tissot+2](https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/salaires-minimaux-des-cadres-du-batiment-nouveaux-montants-au-1er-fevrier?utm_source=chatgpt.com)

NB : si l’entreprise **n’adhère pas** aux organisations signataires, elle n’est pas nécessairement tenue de respecter cette revalorisation. [Éditions Tissot+1](https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/salaires-minimaux-des-cadres-du-batiment-nouveaux-montants-au-1er-fevrier?utm_source=chatgpt.com)

**3. Structure des emplois / classification des cadres du bâtiment**

La convention collective des cadres du bâtiment (IDCC 2420 / brochure 3322) prévoit une classification par coefficients (niveaux hiérarchiques), de 60 à 162, qui sont répartis dans trois positions principales : A, B, C. [Éditions Tissot+3Éditions Tissot+3Legimedia+3](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-batiment-cadres-salaires?utm_source=chatgpt.com)

Plus précisément :

* **Position A** : cadres débutants (coefs 60, 65, 70, 75, 80, 85) [Éditions Tissot+2Legimedia+2](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-batiment-cadres-salaires?utm_source=chatgpt.com)
* **Position B** : cadres intermédiaires (coefs 90, 95, 100, 103, 108, 120) [Éditions Tissot+2Legimedia+2](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-batiment-cadres-salaires?utm_source=chatgpt.com)
* **Position C** : cadres confirmés (coefs 130, 162) [Éditions Tissot+3Ressources Juridiques - Legimedia+3Legimedia+3](https://ressources.convention.fr/ressources-juridiques/grilles-de-salaire-convention-collective-batiment-cadres?utm_source=chatgpt.com)

Chaque coefficient correspond à un niveau de responsabilité, d’autonomie, d’expérience et d’aptitude technique/managériale. [Éditions Tissot+1](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-batiment-cadres-salaires?utm_source=chatgpt.com)

La progression dans la grille se fait en fonction de l’ancienneté, de l’évolution des compétences, des responsabilités accrues, etc. [Éditions Tissot](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-batiment-cadres-salaires?utm_source=chatgpt.com)

Pour certaines affectations (par exemple, des diplômes supérieurs), des “points bonus” peuvent exister (ex. +5 points pour des ingénieurs diplômés) [Éditions Tissot](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-batiment-cadres-salaires?utm_source=chatgpt.com)

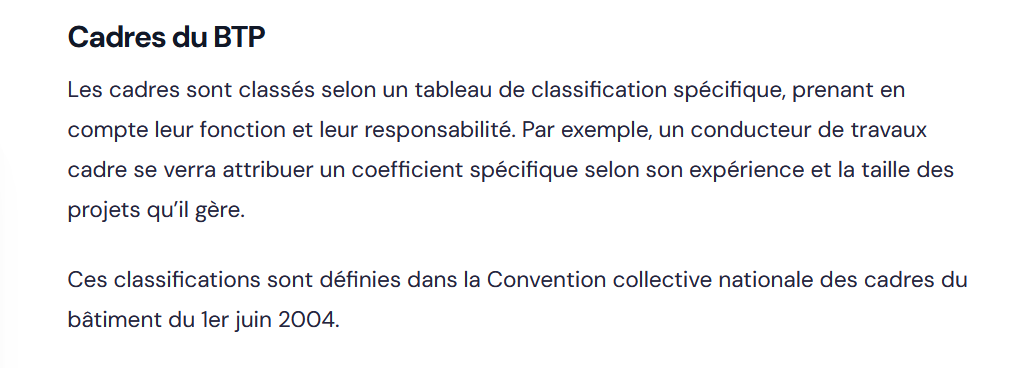
Cf. détails ci-après .

**Est-ce que cette grille est “obligatoire” pour tous les cadres du bâtiment ?**

Pas absolument pour tous, cela dépend de la situation juridique de l’entreprise :

* La convention des cadres du bâtiment (IDCC 2420) **n’a pas été étendue** par arrêté ministériel. Cela signifie qu’elle **ne s’applique** qu’aux **entreprises adhérentes** aux organisations patronales signataires. [Code du travail numérique+3Juritravail+3Legimedia+3](https://www.juritravail.com/convention-collective/brochure-3322/cadres-batiment?utm_source=chatgpt.com)
* Si l’entreprise ne fait pas partie de ces organisations, elle **n’est pas obligée** d’appliquer les minima de cette convention. [Code du travail numérique+3Éditions Tissot+3Éditions Tissot+3](https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/salaires-minimaux-des-cadres-du-batiment-nouveaux-montants-au-1er-fevrier?utm_source=chatgpt.com)
* En revanche, si l’entreprise est adhérente, ou si un accord d’entreprise le prévoit, elle doit respecter ces minima conventionnels pour ses cadres. [Éditions Tissot+1](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-batiment-cadres-salaires?utm_source=chatgpt.com)
* Même pour les entreprises adhérentes, ces minima ne forcent pas une revalorisation automatique pour les cadres déjà rémunérés **au-dessus** du minimum — l’obligation porte sur porter au moins à ce plancher les cadres dont la rémunération est inférieure. [Éditions Tissot+1](https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-batiment-cadres-salaires?utm_source=chatgpt.com)

*Donc : la grille n’est pas automatiquement applicable “à tous les cadres”, mais aux cadres dans les entreprises adhérentes à la convention des cadres du bâtiment ou parties prenantes aux accords de branche.*

**Précisions : Comment fonctionne la classification des cadres du bâtiment ?**

**Source :** *https://www.editions-tissot.fr/acheter-convention-collective/ccn-batiment-cadres-salaires?utm\_source=chatgpt.com*

La classification professionnelle des cadres du bâtiment est un outil essentiel pour déterminer non seulement le salaire minimum à appliquer, mais également les autres règles de droit du travail à mettre en œuvre (aménagement du temps de travail, retraite, prévoyance, etc.).

Dans le secteur du bâtiment, les postes occupés par les cadres sont essentiellement ceux d'ingénieurs et de directeurs ou conducteurs de travaux. On y retrouve à la fois des fonctions d'expertise et de management.

En pratique, la grille de classification des cadres du bâtiment comprend 3 niveaux de classement, allant de A à C.

* la **position A** vise les ingénieurs ou assimilés débutants ;
* la **position B** concerne les ingénieurs ou assimilés après au moins 4 années de pratique de la profession ;
* la **position C** concerne les cadres techniques, administratifs ou commerciaux (exemples : ingénieur chef de bureau d’études ou chef de service comptabilité).

Chaque position se décompose en plusieurs échelons, auxquels sont associés un coefficient hiérarchique.

A chaque fois, on y retrouve la formation, l'expérience et les compétences nécessitées par chaque type de fonction. Un descriptif de la fonction permet de mieux cerner quel type de profil est attendu sur le poste.

**Exemple**

**Ingénieur d'études :** sous les ordres d'un chef de bureau d'études ou du chef de l'entreprise, il effectue seul les études et les calculs complets d'un projet courant ou les calculs d'une ou de plusieurs parties d'un projet général, sans nécessairement connaître l'ensemble de celui-ci. Il peut être appelé à présenter son étude et la discuter.

**Quels sont les coefficients de la classification des cadres du bâtiment ?**

Dans la convention collective des cadres du bâtiment (IDCC 2420), les coefficients hiérarchiques permettent de déterminer les salaires minima que l'employeur doit verser.

Schématiquement, ces coefficients correspondent à des postes de :

* **Cadres débutants**, ayant peu de responsabilités (coefficients 60 à 85) ;
* **Cadres intermédiaires**, avec des fonctions de management d'équipes ou de projets (coefficients 90 à 120) ;
* **Cadres confirmés**, très autonomes et avec des responsabilités importantes (coefficient 130 à 162).

Pour les coefficients en bas de l'échelle, l'attribution du coefficient s’effectue en fonction de l’âge du salarié.

* moins de 24 ans : coefficient 60 ;
* de 24 à 26 ans : coefficient 70 ;
* de 26 à 28 ans : coefficient 80.

**Bon à savoir**

Ces coefficients sont majorés de 5 points pour les ingénieurs titulaires du diplôme de sortie de certaines écoles (ex : Écoles nationales supérieures des mines, École polytechnique).

Par la suite, la progression dans les coefficients s'effectue en fonction de l'expérience, des compétences techniques et managériales acquises, ainsi que des responsabilités et de l'initiative exigées par les fonctions.

Concrètement, la grille complète des coefficients de la classification des cadres du bâtiment, servant de base aux négociations salariales est la suivante :

|  |  |
| --- | --- |
| CATEGORIES | COEFFICIENTS |
| **Position A**  Cadres débutants | 60 |
| 65 |
| 70 |
| 75 |
| 80 |
| 85 |
| **Position B**  Cadres intermédiaires | 90 |
| 95 |
| 100 |
| 103 |
| 108 |
| 120 |
| **Position C**  Cadres confirmés | 130 |
| 162 |

Contrairement aux grilles de salaire applicables aux ouvriers et aux ETAM du bâtiment, les grilles applicables aux cadres du bâtiment sont en principe négociées au niveau national.

**Important**

Toutefois, une grille spécifique s’applique pour les départements du Nord et du Pas-de-Calais.

Il est donc facile de s'y retrouver puisque c'est une **grille unique** qui s'applique pour tous les cadres du bâtiment, quelle que soit la localisation géographique de l'entreprise en France (excepté dans les départements ci-avant).

La grille de salaire des cadres du bâtiment fait l'objet d'une renégociation entre les partenaires sociaux, en principe chaque année. En cas d'accord, la nouvelle grille s'applique à partir du 1er février de l’année en cours.

Ainsi, depuis le 1er février 2025, le salaire minimum du plus bas niveau de la grille des cadres du bâtiment (coefficient 60) s’élève à 2 326 € brut. A l’inverse, le salaire minimum du plus haut niveau de la grille (coefficient 162) est fixé à 5 418 € brut.

**Attention**

La revalorisation annuelle de la grille de salaire des cadres du bâtiment n'a réellement d'impact que pour les cadres rémunérés à hauteur de ces minima. En effet, l'employeur doit relever le salaire de ces derniers pour le faire correspondre au nouveau minimum conventionnel associé à leur classification. En revanche, si le cadre est déjà rémunéré au-dessus du minimum conventionnel, l’employeur n’a pas d’obligation de l'augmenter pour tenir compte de la revalorisation (sauf, bien sûr, si leur rémunération devient à leur tour inférieure au minimum conventionnel).

**Pour quelle durée du travail la grille de salaires des cadres du bâtiment est-elle négociée ?**

La grille de salaire des cadres du bâtiment s'applique pour un horaire hebdomadaire de 39 heures (soit 169 heures par mois).

Les montants des salaires minimaux indiqués sont des montants bruts. Le salaire brut est converti en salaire net, en y retranchant les charges sociales avec les taux correspondants.

**Attention**

Le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau et à la position d'un cadre du bâtiment ayant conclu une convention de forfait en jours doit être majoré de 10 %.

Les cadres en forfait-jours obéissent en effet à une réglementation particulière en matière de durée du travail.

Ces salariés sont rémunérés sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement, sans décompte du temps de travail.

Dans le secteur du bâtiment, l'employeur d'un cadre ayant signé une convention de forfait jours doit bien se référer à la grille de salaire des cadres du bâtiment. Mais il doit calculer le salaire minimum à verser en appliquant une majoration de 10 % au montant indiqué dans la grille.

**Exemple**

Au 1er février 2025, le salaire minima d’un cadre intermédiaire du BTP, coefficient 90, est de 3 310 € brut pour 169 heures par mois. Au forfait jours, ce même salarié coefficient 90 doit percevoir au minimum une rémunération de 3 641 € brut.

**Quels éléments de rémunération entrent dans l’assiette de comparaison avec le minimum conventionnel ?**

Par principe, l'employeur et le salarié peuvent librement déterminer le salaire venant rétribuer la prestation du salarié :

Néanmoins, le montant du salaire mensuel doit respecter un double plancher :

* le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) ;
* le salaire minimum conventionnel prévu par les partenaires sociaux au niveau de la branche du Bâtiment.

Puis, s’agissant du salaire minimum conventionnel, il faut déterminer quels sont les éléments de la rémunération qui doivent être inclus dans la comparaison.

Ainsi, pour un cadre du BTP, il faut inclure dans la comparaison avec le salaire minimum prévu par la convention collective toutes les **rémunérations fixes** présentant le caractère de complément de salaire (salaire de base, primes, allocations, indemnités, gratifications, 13e mois).

Par déduction, doivent en revanche être exclus de cette comparaison tous les éléments de rémunération au caractère aléatoire ne présentant pas le caractère de complément de salaire (remboursement de frais professionnels, heures supplémentaires, etc.).

