Quels documents remettre à un ouvrier du bâtiment qui quitte l'entreprise ?

Réponse courte

Le décompte, le solde du salaire et les papiers du salarié, **notamment son livret de travail dûment complété**. L'article 7.1 fixe deux délais selon l'auteur de la rupture : **cinq jours** au plus tard lorsque la résiliation émane de l'employeur, **dix jours** lorsqu'elle émane du salarié.

Ce second délai appelle une réserve. L'article L.125-7, paragraphe (2), impose que le décompte soit remis et le salaire encore dû versé à la fin du contrat, au plus tard dans les cinq jours, **sans distinguer selon l'auteur de la rupture**. Une clause conventionnelle moins favorable étant nulle, le délai de dix jours ne peut s'appliquer qu'aux pièces proprement conventionnelles, au premier rang desquelles le livret de travail.

S'y ajoutent deux documents à la demande du salarié : le **certificat de travail** de l'article 5.9, qui mentionne la nature et la durée de l'emploi et ne doit contenir aucune mention tendancieuse ou défavorable, et le reçu pour solde de tout compte, établi en deux exemplaires.

Définition

Le **reçu pour solde de tout compte** libère l'employeur du paiement des salaires ou indemnités envisagé au moment du règlement. Son effet libératoire ne joue qu'à l'égard de l'employeur.

Le **certificat de travail** contient exclusivement la date d'entrée en service, celle de sortie et la nature des emplois occupés avec leurs périodes. Le livret de travail en tient lieu dans le secteur du bâtiment.

Questions fréquentes

Dans quel délai remettre le solde de tout compte à la fin du contrat ?

Cinq jours au plus tard, en vertu de l'article L. 125-7 (2), sans distinction selon l'auteur de la rupture — le délai conventionnel de dix jours ne vaut que pour le livret.

Le certificat de travail peut-il comporter une appréciation sur la qualité du travail ?

Non. L'article L. 125-6 en fixe le contenu de façon exclusive, et même une appréciation flatteuse en excède l'objet.

Le reçu pour solde de tout compte peut-il être contesté ?

Oui, par lettre recommandée dans les trois mois de la signature. La dénonciation, sommairement motivée, ne prive le reçu de son effet libératoire que pour les droits invoqués.

Que doit contenir le certificat de travail d'un ouvrier du bâtiment ?

Exclusivement les dates d'entrée et de sortie, la nature des emplois occupés et leurs périodes. Aucune mention tendancieuse ou défavorable ne peut y figurer.

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

Quels documents remettre à un ouvrier du bâtiment quittant l'entreprise ?

Le décompte, le solde du salaire et ses papiers, notamment le livret de travail dûment complété, ainsi que le certificat de travail et le reçu pour solde de tout compte sur demande.

Conditions d’exercice

Chaque document obéit à son propre régime.

Document	Délai	Fondement
Décompte de salaire	5 jours au plus tard	L.125-7 (2)
Solde du salaire	5 jours au plus tard	L.125-7 (2)
Livret de travail complété	5 jours si licenciement, 10 jours si démission	Article 7.1
Certificat de travail	Sur demande, à l'expiration du contrat	Article 5.9 et L.125-6
Reçu pour solde de tout compte	Deux exemplaires, dont un remis au salarié	L.125-5 (1)
Indemnité de départ	Au moment où le salarié quitte effectivement le travail	Article 5.6 et L.124-7 (4)

Modalités pratiques

Le reçu pour solde de tout compte comporte des règles de forme qui conditionnent sa portée.

Règle	Contenu
Établissement	Deux exemplaires, l'un remis au salarié
Mention	L'indication qu'il a été établi en deux exemplaires doit figurer au reçu
Effet libératoire	À l'égard du seul employeur, pour les sommes envisagées au règlement
Dénonciation	Par lettre recommandée dans les trois mois de la signature
Motivation de la dénonciation	Sommaire, avec indication des droits invoqués
Portée de la dénonciation	Le reçu perd son effet libératoire pour les seuls droits invoqués

Pratiques et recommandations

Alignez tous les délais sur cinq jours. Le décompte et le solde sont légalement dus dans ce délai quelle que soit l'origine de la rupture ; garder dix jours pour le seul livret complique la gestion sans rien apporter.

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

Retenir le livret bloque de fait l'embauche du salarié chez un concurrent du secteur, puisqu'il vaut certificat de libre engagement. L'article 4.3 confie précisément ce point à la vigilance de l'Inspection du travail et des mines.

Ne commentez pas la qualité du travail dans le certificat. L'article L.125-6 en fixe le contenu de façon exclusive — dates, nature des emplois, périodes — et l'article 5.9 interdit toute mention tendancieuse ou défavorable : même une appréciation flatteuse en excède l'objet.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 7.1 CCT Bâtiment 2025	Remise du décompte, du solde et des papiers dans les cinq ou dix jours
Art. 5.9 CCT Bâtiment 2025	Certificat de travail sans mention tendancieuse ou défavorable
Art. 4.3 et 4.4 CCT Bâtiment 2025	Délivrance du livret au départ, valeur de certificat de libre engagement
Art. L.125-7 (2) du Code du travail	Décompte et salaire dû dans les cinq jours de la fin du contrat
Art. L.125-6 du Code du travail	Contenu exclusif du certificat de travail
Art. L.125-5 du Code du travail	Reçu pour solde de tout compte, forme, effet et dénonciation
Art. L.162-12 (6) du Code du travail	Nullité des stipulations conventionnelles moins favorables

Le délai conventionnel de dix jours ne peut couvrir le décompte ni le solde du salaire, légalement dus dans les cinq jours quelle que soit l'origine de la rupture. Il ne vaut que pour les pièces conventionnelles.

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.