Quel préavis l'employeur doit-il respecter pour licencier un ouvrier du bâtiment ?

Réponse courte

Deux, quatre ou six mois selon l'ancienneté. L'article 5.2 reprend à l'identique l'échelle de l'article L.124-3, paragraphe (2) : **deux mois** en deçà de cinq ans d'ancienneté de service continu, **quatre mois** entre cinq et moins de dix ans, **six mois** à partir de dix ans.

L'ancienneté s'apprécie auprès du même employeur et de manière continue. La date d'embauchage figurant sur la fiche de paie et au livret de travail sert de référence : un historique dans le secteur chez plusieurs entreprises ne cumule pas.

Une entreprise occupant **moins de vingt salariés** dispose d'une option : elle peut, dans la lettre de licenciement avec préavis, remplacer l'indemnité de départ par un allongement du préavis. Le licenciement doit par ailleurs être notifié par lettre recommandée, à peine d'irrégularité pour vice de forme, la signature du salarié sur le double de la lettre valant accusé de réception.

Définition

Le **délai de préavis** est la période qui sépare la notification du licenciement de la fin effective du contrat. Le contrat continue de produire tous ses effets pendant cette période.

L'**ancienneté de service continu** se compte auprès du même employeur, sans interruption. Elle est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie d'une dispense de travail.

Questions fréquentes

Comment se compte l'ancienneté pour le préavis dans la construction ?

Auprès du même employeur et de manière continue. Le parcours dans le secteur retracé au livret de travail n'entre pas dans le calcul.

Que doit l'employeur qui ne respecte pas le délai de préavis ?

Une indemnité compensatoire égale au salaire correspondant à la durée du préavis, ou à la partie restant à courir, en vertu de l'article L. 124-6.

Quels délais de préavis s'appliquent au licenciement d'un ouvrier du bâtiment ?

Deux mois en deçà de cinq ans d'ancienneté, quatre mois entre cinq et dix ans, six mois à partir de dix ans, conformément à l'article 5.2 et à l'article L. 124-3 (2).

Sous quelle forme notifier un licenciement dans le bâtiment ?

Par lettre recommandée à la poste, à peine d'irrégularité pour vice de forme. La signature du salarié sur le double de la lettre vaut accusé de réception.

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

Une petite entreprise peut-elle remplacer l'indemnité de départ par un préavis plus long ?

Oui, si elle occupe moins de vingt salariés, en exerçant l'option dans la lettre de licenciement.

Conditions d’exercice

Sur le licenciement avec préavis, l'échelle conventionnelle et l'échelle légale coïncident exactement.

Ancienneté	Préavis employeur — article 5.2	Préavis légal — L.124-3 (2)
Moins de 5 ans	2 mois	2 mois
De 5 à moins de 10 ans	4 mois	4 mois
10 ans et plus	6 mois	6 mois
Pendant la période d'essai	4 jours — article 3.2	Autant de jours que l'essai compte de semaines — L.121-5 (4)
Motif grave	Aucun préavis	Aucun préavis — L.124-10

Modalités pratiques

La notification obéit à des exigences de forme dont le non-respect vicie le licenciement.

Exigence	Contenu	Source
Forme	Lettre recommandée à la poste, ou signature du double	L.124-3 (1)
Entretien préalable	Obligatoire à partir de 150 salariés	Article 5.1 et L.124-2
Information de la délégation	Le jour même de toute notification de licenciement	Article 5.1
Demande des motifs	Par le salarié, dans le mois de la notification	L.124-5 (1)
Réponse motivée	Dans le mois de la demande, à peine de licenciement abusif	L.124-5 (2)
Indemnité compensatoire	Due si le préavis n'est pas respecté	L.124-6

Pratiques et recommandations

Deux opérations distinctes, à ne pas confondre : l'ancienneté détermine la durée du préavis, la date de notification détermine son point de départ, fixé au 15 du mois ou au premier jour du mois suivant.

Rompre sans respecter le préavis n'annule pas la rupture, mais la facture. L'article L.124-6 impose une indemnité compensatoire égale au salaire correspondant à la durée du préavis, ou à la partie restant à courir.

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

Ne reconstituez pas l'ancienneté à partir du livret de travail. Celui-ci retrace le parcours dans tout le secteur ; seule la période accomplie auprès de l'employeur qui licencie entre dans le calcul.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 5.2 CCT Bâtiment 2025	Préavis de deux, quatre et six mois selon l'ancienneté
Art. 5.7 CCT Bâtiment 2025	Option de préavis allongé dans les entreprises de moins de vingt salariés
Art. L.124-3 (1) du Code du travail	Notification par lettre recommandée à peine de vice de forme
Art. L.124-3 (2) du Code du travail	Délais de préavis selon l'ancienneté
Art. L.124-5 du Code du travail	Demande et énonciation des motifs du licenciement
Art. L.124-6 du Code du travail	Indemnité compensatoire de préavis
Art. L.124-7 (1) du Code du travail	Appréciation de l'ancienneté à l'expiration du préavis

Les délais conventionnels reproduisent les délais légaux, sans amélioration. L'ancienneté se compte auprès du seul employeur qui licencie, et non sur l'ensemble du parcours retracé au livret de travail.

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.