L'entretien préalable est-il obligatoire avant de licencier dans le bâtiment ?

Réponse courte

À partir de **150 salariés** seulement. L'article 5.1 renvoie au Code du travail : l'employeur qui occupe cent cinquante salariés au moins doit, avant toute décision, convoquer le salarié concerné à un entretien préalable.

En deçà de ce seuil, aucun entretien n'est requis. L'employeur peut notifier directement le licenciement par lettre recommandée, sans étape préalable, sous réserve d'informer la délégation du personnel le jour même.

La procédure de l'article L.124-2 est formalisée. La convocation se fait par lettre recommandée ou par écrit certifié par un récépissé, indique l'objet, la date, l'heure et le lieu, et informe le salarié de son droit d'être assisté ; copie en est adressée à la délégation du personnel. L'entretien ne peut être fixé avant le **deuxième jour ouvrable travaillé** suivant l'envoi, et le licenciement doit être notifié au plus tôt le lendemain de l'entretien et **au plus tard huit jours** après.

Définition

L'**entretien préalable** est la phase contradictoire qui précède la décision de licencier. L'employeur y indique les motifs envisagés et recueille les explications du salarié ainsi que les observations de la personne qui l'assiste.

Le **vice de forme** sanctionne le licenciement notifié sans observation de cette procédure. L'article L.124-2, paragraphe (4), le qualifie expressément d'irrégulier pour vice de forme.

Questions fréquentes

À partir de quel effectif l'entretien préalable est-il obligatoire dans le bâtiment ?

À partir de cent cinquante salariés, en vertu de l'article 5.1 et de l'article L. 124-2 (1). En deçà, aucun entretien n'est requis.

Comment convoquer un salarié à un entretien préalable au licenciement ?

Par lettre recommandée ou écrit certifié par récépissé, indiquant l'objet, la date, l'heure et le lieu, et informant le salarié de son droit d'être assisté ; copie à la délégation.

Dans quel délai notifier le licenciement après l'entretien préalable ?

Au plus tôt le lendemain et au plus tard huit jours après. Passé ce terme, la procédure est à recommencer, sous peine de vice de forme.

L'entretien préalable s'impose-t-il aussi en cas de motif grave ?

Oui, dans les entreprises où la loi le rend obligatoire. L'article L. 124-10 (3) le rappelle, ce qui doit tenir dans le délai d'un mois pour invoquer les faits.

Par qui un ouvrier peut-il se faire assister lors de l'entretien préalable ?

Par un salarié de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative représentée au sein de la délégation.

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

Conditions d’exercice

Le seuil et les délais commandent toute la procédure.

Élément	Règle
Seuil d'effectif	150 salariés au moins
Forme de la convocation	Lettre recommandée ou écrit certifié par récépissé
Contenu de la convocation	Objet, date, heure, lieu, droit d'assistance
Copie	À la délégation du personnel
Date la plus proche	Deuxième jour ouvrable travaillé suivant l'envoi
Notification du licenciement	Au plus tôt le lendemain, au plus tard huit jours après l'entretien
Salarié absent malgré convocation	Mêmes délais, à compter du jour fixé pour l'entretien

Modalités pratiques

L'assistance est ouverte des deux côtés, dans des conditions différentes.

Partie	Assistance possible	Condition
Salarié	Un salarié de son choix appartenant au personnel de l'entreprise	Aucune
Salarié	Un représentant d'une organisation syndicale représentative sur le plan national représentée au sein de la délégation	Aucune
Employeur	Un membre du personnel	Information du salarié dans la lettre de convocation
Employeur	Un représentant d'une organisation professionnelle patronale	Information du salarié dans la lettre de convocation

Pratiques et recommandations

Convoquez même pour un motif grave. L'article L.124-10, paragraphe (3), impose l'entretien préalable là où la loi le rend obligatoire, ce qui doit tenir dans le délai d'un mois pour invoquer les faits.

Huit jours après l'entretien, la procédure est perdue. Ce n'est pas un délai de réflexion : passé ce terme, tout est à recommencer, et une notification tardive suffit à faire déclarer le licenciement irrégulier pour vice de forme.

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

Annoncez dans la convocation que vous serez assisté. Arriver accompagné sans avoir prévenu prive le salarié d'un choix équivalent et fragilise la régularité de l'entretien.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 5.1 CCT Bâtiment 2025	Entretien préalable à partir de cent cinquante salariés, information de la délégation
Art. L.124-2 (1) du Code du travail	Seuil, forme et contenu de la convocation, droit d'assistance, délai minimal
Art. L.124-2 (2) du Code du travail	Déroulement de l'entretien et assistance de l'employeur
Art. L.124-2 (3) du Code du travail	Notification au plus tôt le lendemain et au plus tard huit jours après
Art. L.124-2 (4) du Code du travail	Irrégularité pour vice de forme
Art. L.124-10 (3) du Code du travail	Entretien préalable requis avant un licenciement pour motif grave

Le seuil de cent cinquante salariés commande l'obligation d'entretien, y compris pour un licenciement avec effet immédiat. La notification doit intervenir dans les huit jours de l'entretien, sous peine de vice de forme.

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.