La délégation du personnel doit-elle être informée de chaque licenciement dans le bâtiment ?

Réponse courte

Oui, et le jour même. L'article 5.1 impose que la délégation du personnel soit informée le même jour de **toute notification de licenciement ainsi que de tout avertissement écrit**. L'obligation ne comporte ni seuil d'effectif, ni exception.

C'est une addition conventionnelle. Le Code du travail n'oblige l'employeur qu'à adresser copie de la lettre de convocation à l'entretien préalable — obligation limitée aux entreprises de cent cinquante salariés — et à fournir semestriellement à la délégation et au délégué à l'égalité des statistiques ventilées par sexe portant notamment sur les licenciements.

La portée de l'article 5.1 est donc double. Il avance l'information au jour de la notification, au lieu d'un relevé semestriel, et il l'étend à un acte que le Code ne vise pas du tout : l'**avertissement écrit**. Une entreprise de dix salariés du secteur doit informer sa délégation, si elle en a une, du moindre avertissement adressé à un ouvrier.

Définition

L'**avertissement écrit** est une sanction disciplinaire de premier degré, qui constate un manquement sans rompre le contrat. La convention ne le définit pas, mais elle en fait un acte soumis à information immédiate de la délégation.

L'**information le jour même** n'est ni une consultation, ni une autorisation. Elle n'exige aucun avis de la délégation et ne conditionne pas la validité de la mesure.

Questions fréquentes

Cette information de la délégation vaut-elle consultation ?

Non. La délégation n'a pas à rendre d'avis et son silence n'affecte pas la mesure : attendre une réaction ferait sortir l'employeur du délai de huit jours suivant l'entretien.

La délégation doit-elle être informée de chaque licenciement dans le bâtiment ?

Oui, le jour même de la notification, sans seuil d'effectif ni exception, en vertu de l'article 5.1.

Que prévoit le Code du travail sur l'information de la délégation en matière de licenciement ?

Une copie de la convocation à l'entretien préalable au-delà de cent cinquante salariés, et des statistiques semestrielles ventilées par sexe portant notamment sur les licenciements.

Que risque un employeur qui n'informe pas la délégation d'un licenciement ?

Le licenciement n'est pas annulé, mais l'article 30.10 qualifie d'entrave tout empêchement non justifié, et l'entrave est pénalement sanctionnée.

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

Un avertissement écrit doit-il être porté à la connaissance de la délégation ?

Oui, le jour même. C'est une addition conventionnelle : le Code du travail ne prévoit rien de tel pour les sanctions disciplinaires.

Conditions d’exercice

L'obligation conventionnelle se superpose aux obligations légales sans les remplacer.

Acte	Information de la délégation	Source
Notification de licenciement avec préavis	Le jour même	Article 5.1
Notification de licenciement pour motif grave	Le jour même	Article 5.1
Avertissement écrit	Le jour même	Article 5.1
Convocation à l'entretien préalable	Copie, à partir de 150 salariés	L.124-2 (1)
Statistiques sur les licenciements	Semestrielles, ventilées par sexe	L.414-3 (2)
Critères généraux de sélection en cas de licenciement	Décision d'un commun accord à partir de 150 salariés	L.414-9

Modalités pratiques

La convention laisse la forme libre, ce qui appelle une pratique interne stable.

Point	Recommandation de mise en œuvre
Support	Écrit daté, remis ou adressé au président de la délégation
Contenu minimal	Identité du salarié, nature de l'acte, date de notification
Délai	Le jour de la notification, sans report au lendemain
Absence de délégation	Obligation sans objet, faute d'organe destinataire
Traçabilité	Conserver la preuve de l'information, utile en cas de contestation
Entrave	Tout empêchement non justifié constitue une entrave — article 30.10

Pratiques et recommandations

L'avertissement écrit est la partie la moins connue de l'article 5.1. Il devient une information collective immédiate, ce qui conduit en pratique à le réserver aux situations réellement documentées.

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

N'attendez aucune réponse de la délégation : il s'agit d'une information, pas d'une consultation. Son silence n'affecte pas la mesure, et patienter avant de notifier ferait sortir l'employeur du délai de huit jours suivant l'entretien préalable.

Omettre l'information n'annule pas le licenciement, mais ouvre un autre front. L'article 30.10 qualifie d'entrave tout empêchement non motivé par des raisons justifiées, et l'entrave est pénalement sanctionnée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 5.1 CCT Bâtiment 2025	Information de la délégation le jour même de tout licenciement et de tout avertissement écrit
Art. 30.10 CCT Bâtiment 2025	Entrave au fonctionnement de la délégation
Art. L.124-2 (1) du Code du travail	Copie de la convocation à l'entretien préalable adressée à la délégation
Art. L.414-3 (2) du Code du travail	Statistiques semestrielles ventilées par sexe sur les licenciements
Art. L.414-9 du Code du travail	Décisions prises d'un commun accord à partir de cent cinquante salariés

L'information immédiate de la délégation s'étend aux avertissements écrits, ce que le Code du travail ne prévoit pas. Elle n'est ni une consultation ni une condition de validité de la mesure.

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.