# Comment notifier et motiver un licenciement dans une entreprise de construction ?

## Réponse courte

Par lettre recommandée à la poste, à peine d'irrégularité pour vice de forme. L'article L.124-3, paragraphe (1), admet une seule alternative : la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement, qui vaut accusé de réception.

La motivation n'a pas à figurer dans la lettre de licenciement avec préavis. Le salarié dispose d'**un mois** à compter de la notification pour demander les motifs par lettre recommandée ; l'employeur doit alors les énoncer **avec précision**, par lettre recommandée, **au plus tard un mois après** cette demande.

Le défaut de motivation écrite dans ce délai rend le licenciement **abusif**, sans autre examen. Les motifs doivent être réels et sérieux et se rattacher à l'aptitude ou à la conduite du salarié, ou aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Le régime diffère pour le licenciement pour motif grave, où la lettre doit d'emblée énoncer les faits reprochés.

## Définition

Le **vice de forme** sanctionne le non-respect des exigences de notification ou de procédure. Il rend le licenciement irrégulier, sans préjuger du bien-fondé des motifs.

Le **licenciement abusif** résulte notamment du défaut de motivation dans le délai légal. Le salarié qui n'a pas exercé la faculté de demander les motifs conserve le droit d'établir par tous moyens que son licenciement est abusif.

## Questions fréquentes

**L'employeur peut-il invoquer d'autres motifs après sa lettre de motivation ?**

Non. Les motifs énoncés délimitent définitivement le litige, ce qui justifie de préparer cette lettre avant même de notifier le licenciement.

**Que se passe-t-il si l'employeur ne motive pas son licenciement à temps ?**

Le licenciement est abusif, sans autre examen, en vertu de l'article L. 124-5 (2).

**Quelle précision la lettre de motivation doit-elle atteindre ?**

Une précision de fait : des événements datés, situés et vérifiables. « Comportement inadéquat » ou « restructuration » ne satisfont pas l'article L. 124-5.

**Quels motifs peuvent fonder un licenciement dans le bâtiment ?**

Des motifs réels et sérieux tenant à l'aptitude ou à la conduite du salarié, ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.


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

**Un licenciement avec préavis doit-il être motivé dans la lettre ?**

Non. Le salarié dispose d'un mois pour demander les motifs par lettre recommandée, et l'employeur d'un mois pour les énoncer avec précision.

## Conditions d’exercice

Les délais s'enchaînent et se comptent en mois.

| Étape | Délai | Fondement |
|---|---|---|
| **Notification du licenciement** | Lettre recommandée ou signature du double | L.124-3 (1) |
| **Information de la délégation** | Le jour même | Article 5.1 |
| **Demande des motifs par le salarié** | Un mois à compter de la notification | L.124-5 (1) |
| **Réponse motivée de l'employeur** | Un mois au plus tard après la demande | L.124-5 (2) |
| **Défaut de réponse dans le délai** | Licenciement abusif | L.124-5 (2) |
| **Absence de demande du salarié** | Preuve du caractère abusif par tous moyens | L.124-5 (3) |

## Modalités pratiques

Les catégories de motifs admissibles sont limitativement énoncées.

| Catégorie | Contenu |
|---|---|
| **Aptitude du salarié** | Insuffisance professionnelle, inadaptation au poste |
| **Conduite du salarié** | Manquements disciplinaires n'atteignant pas le motif grave |
| **Nécessités de fonctionnement** | Motifs tenant à l'entreprise, à l'établissement ou au service |
| **Exigence commune** | Motifs réels et sérieux |
| **Motifs prohibés** | Exécution d'un mandat salarié, appartenance syndicale — article 5.8 |
| **Motif écarté** | Inaptitude dûment constatée, non constitutive d'un motif grave — L.124-10 (7) |

## Pratiques et recommandations

« Comportement inadéquat » ou « restructuration » ne motivent rien. L'article L.124-5 exige une précision de fait : des événements datés, situés et vérifiables, seuls susceptibles d'être débattus devant le tribunal du travail.


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

Rédigez la lettre de motivation avant de notifier. Les motifs énoncés délimitent définitivement le litige, et aucun autre ne pourra être invoqué par la suite.

Vice de forme et licenciement abusif se cumulent sans se recouvrir. Le premier tient à la procédure, le second au fond, et leurs conséquences indemnitaires se calculent séparément.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. 5.1 CCT Bâtiment 2025** | Information de la délégation le jour même |
| **Art. 5.8 CCT Bâtiment 2025** | Interdiction du licenciement lié au mandat ou à l'appartenance syndicale |
| **Art. L.124-3 (1) du Code du travail** | Notification par lettre recommandée à peine de vice de forme |
| **Art. L.124-5 (1) et (2) du Code du travail** | Demande et énonciation précise des motifs, sanction du défaut |
| **Art. L.124-5 (3) du Code du travail** | Preuve du caractère abusif à défaut de demande |
| **Art. L.124-10 (7) du Code du travail** | Inaptitude non constitutive d'un motif grave |

Le défaut de réponse motivée dans le mois suivant la demande du salarié rend le licenciement abusif, sans examen du fond. Les motifs énoncés délimitent définitivement le débat judiciaire.

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.