Une petite entreprise de construction peut-elle allonger le préavis au lieu de payer l'indemnité de départ ?

Réponse courte

Oui, si elle occupe **moins de vingt salariés**, et à condition d'exercer l'option **dans la lettre de licenciement**. L'article 5.7 lui permet de choisir entre le versement de l'indemnité de départ et la prolongation du délai de préavis.

Le texte conventionnel comporte toutefois une lacune. Il ne prévoit l'allongement que pour trois paliers — **cinq mois** à cinq ans d'ancienneté, **huit mois** à dix ans, **neuf mois** à quinze ans — alors que l'article L.124-7, paragraphe (2), poursuit l'échelle : **douze mois** à vingt ans, **quinze mois** à vingt-cinq ans et **dix-huit mois** à trente ans.

Une clause conventionnelle moins favorable que la loi est nulle en vertu de l'article L.162-12, paragraphe (6). Au-delà de quinze ans d'ancienneté, ce sont donc les durées légales qui s'appliquent, et non un plafonnement à neuf mois. Une entreprise qui s'en tiendrait au texte de l'article 5.7 pour un salarié de vingt-cinq ans d'ancienneté commettrait une erreur de six mois de préavis.

Définition

L'**option de l'article L.124-7, paragraphe (2)**, permet à un petit employeur de convertir une charge immédiate — l'indemnité de départ — en une charge étalée, le salarié restant en poste ou dispensé pendant un préavis prolongé.

Le seuil de **vingt salariés** s'apprécie au niveau de l'entreprise. L'option doit être exercée expressément dans la lettre de licenciement : le silence vaut choix de l'indemnité.

Questions fréquentes

Comment comparer l'indemnité de départ et le préavis allongé ?

En coût complet. Le préavis maintient le contrat, donc salaire, cotisations, acquisition de congé et indemnité de 12,21 % ; l'indemnité est une charge unique, exonérée dans les limites fiscales.

Jusqu'où l'article 5.7 de la convention prévoit-il l'allongement du préavis ?

Jusqu'à quinze ans d'ancienneté seulement : cinq mois à cinq ans, huit mois à dix ans, neuf mois à quinze ans. Au-delà, le texte est muet.

L'ancienneté continue-t-elle de courir pendant un préavis allongé ?

Oui. Un salarié à dix-neuf ans et six mois placé sous huit mois de préavis franchit le cap des vingt ans, ce qui déplace la comparaison entre les deux branches.

Quel préavis allongé s'applique au-delà de quinze ans d'ancienneté ?

Douze mois à vingt ans, quinze mois à vingt-cinq ans et dix-huit mois à trente ans, en vertu de l'article L. 124-7 (2) — la clause conventionnelle moins favorable étant nulle.

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

Quelle option a une entreprise de moins de vingt salariés lors d'un licenciement ?

Verser l'indemnité de départ ou prolonger le délai de préavis. L'option doit être exercée dans la lettre de licenciement, faute de quoi l'indemnité reste due.

Conditions d’exercice

Les deux échelles se superposent, et la loi comble le silence de la convention.

Ancienneté	Indemnité de départ	Préavis allongé — article 5.7	Préavis allongé — L.124-7 (2)
5 ans	1 mois	5 mois	5 mois
10 ans	2 mois	8 mois	8 mois
15 ans	3 mois	9 mois	9 mois
20 ans	6 mois	*non prévu*	**12 mois**
25 ans	9 mois	*non prévu*	**15 mois**
30 ans	12 mois	*non prévu*	**18 mois**

Modalités pratiques

L'exercice de l'option obéit à des conditions de forme et de moment.

Point	Règle
Seuil d'effectif	Moins de vingt salariés
Moment de l'option	Dans la lettre de licenciement
Défaut d'option	L'indemnité de départ reste due
Effet sur le contrat	Le contrat se poursuit pendant tout le préavis allongé
Rémunération	Salaire dû pendant toute la durée, sauf dispense de travail
Prise de cours	15 du mois ou 1er du mois suivant — article 5.3

Pratiques et recommandations

Raisonnez en coût complet, pas en nombre de mois. Un préavis allongé maintient le contrat, donc le salaire, les cotisations, l'acquisition de congé et l'indemnité de 12,21 % ; l'indemnité de départ est une charge unique, exonérée dans les limites fiscales applicables.

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

L'ancienneté court pendant le préavis allongé. Un salarié à dix-neuf ans et six mois placé sous huit mois de préavis franchit le cap des vingt ans en cours de route, ce qui déplace la comparaison entre les deux branches de l'option.

Corrigez vos modèles de lettre, pas les dossiers un par un. Une lettre type reprenant l'échelle conventionnelle telle quelle produit une erreur systématique sur toutes les anciennetés supérieures à quinze ans.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 5.7 CCT Bâtiment 2025	Option pour la prolongation du préavis dans les entreprises de moins de vingt salariés
Art. 5.5 CCT Bâtiment 2025	Barème de l'indemnité de départ
Art. 5.3 CCT Bâtiment 2025	Prise de cours des délais de préavis
Art. L.124-7 (2) du Code du travail	Échelle complète des préavis allongés, jusqu'à dix-huit mois
Art. L.124-7 (1) du Code du travail	Ancienneté appréciée à l'expiration du préavis
Art. L.162-12 (6) du Code du travail	Nullité des stipulations conventionnelles moins favorables

L'article 5.7 arrête l'échelle des préavis allongés à quinze ans d'ancienneté, là où la loi la poursuit jusqu'à dix-huit mois. Au-delà de quinze ans, les durées légales s'appliquent, la clause conventionnelle moins favorable étant nulle.

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.