L'employeur peut-il licencier un ouvrier du bâtiment en arrêt de travail ?

Réponse courte

Non, pendant vingt-six semaines. L'article 5.8 interdit de licencier pour cause d'incapacité de travail par suite d'accident ou de maladie **pendant les vingt-six premières semaines** à dater du jour de la survenance de l'incapacité, à condition que le salarié ait introduit sa déclaration dans les délais prévus par la loi.

L'article L.121-6 précise ces délais et va plus loin. Le salarié avertit son employeur **le jour même** de l'empêchement, personnellement ou par personne interposée, et lui soumet un **certificat médical au plus tard le troisième jour** d'absence. L'employeur averti ou en possession du certificat ne peut plus notifier ni la résiliation, **ni la convocation à l'entretien préalable**, même pour motif grave.

La convention prévoit deux exceptions, reprises du régime légal. La protection tombe si l'incapacité est la conséquence d'un **crime ou d'un délit** auquel le salarié a participé volontairement, ou si l'avertissement ou le certificat interviennent **après réception** de la lettre de résiliation ou de la lettre de convocation, sauf hospitalisation urgente.

Définition

La **protection contre le licenciement** de l'article L.121-6 est une interdiction de notifier, non une nullité du motif. Elle suspend le pouvoir de rompre pendant sa durée.

La **période de vingt-six semaines** court à partir du jour de la survenance de l'incapacité, et non de la remise du certificat médical.

Questions fréquentes

Combien de temps un ouvrier en arrêt maladie est-il protégé dans le bâtiment ?

Vingt-six semaines à compter du jour de la survenance de l'incapacité, à condition qu'il ait respecté ses obligations de déclaration.

Dans quels cas la protection contre le licenciement ne joue-t-elle pas ?

Si l'incapacité résulte d'un crime ou d'un délit auquel le salarié a participé volontairement, ou si le certificat est produit après réception de la lettre, sauf hospitalisation urgente.

Jusqu'à quand le salaire est-il maintenu pendant une incapacité de travail ?

Jusqu'à la fin du mois comprenant le soixante-dix-septième jour d'incapacité, sur une période de référence de dix-huit mois de calendrier successifs.

La convocation à un entretien préalable est-elle interdite pendant l'arrêt ?

Oui. L'article L. 121-6 (3) vise la convocation au même titre que la notification de la résiliation : l'envoyer compromet toute la procédure.

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

Quelles obligations un salarié doit-il remplir pour être protégé pendant sa maladie ?

Avertir l'employeur le jour même de l'empêchement et lui soumettre un certificat médical au plus tard le troisième jour d'absence.

Conditions d’exercice

La protection est conditionnée par le respect des obligations d'information du salarié.

Condition	Contenu
Avertissement	Le jour même de l'empêchement, oralement ou par écrit
Certificat médical	Au plus tard le troisième jour d'absence
Durée de la protection	Vingt-six semaines à compter de la survenance de l'incapacité
Actes interdits	Notification de la résiliation et convocation à l'entretien préalable
Exception — crime ou délit	Incapacité conséquence d'un fait auquel le salarié a participé volontairement
Exception — tardiveté	Avertissement ou certificat postérieur à la réception de la lettre, sauf hospitalisation urgente

Modalités pratiques

Le maintien du salaire obéit à un calendrier distinct de celui de la protection.

Élément	Règle
Maintien intégral du salaire	Jusqu'à la fin du mois de calendrier comprenant le 77^{e} jour d'incapacité
Période de référence	Dix-huit mois de calendrier successifs
Nouveau droit	Ouvert au début du mois suivant celui où la limite n'est plus atteinte
Décision de refus de la CNS	Met fin au maintien du salaire, et s'impose à l'employeur
Fin de l'interdiction de notifier	À l'expiration du délai de recours de quarante jours contre la décision de la CNS
Recours du salarié	La CNS en informe l'employeur ; l'interdiction de notifier est maintenue

Pratiques et recommandations

Envoyer une convocation suffit à compromettre la procédure. L'interdiction vise l'entretien préalable autant que la résiliation : une entreprise de plus de cent cinquante salariés se met en faute avant même d'avoir notifié quoi que ce soit.

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

Deux compteurs tournent en parallèle et ne tombent pas ensemble. Le maintien du salaire s'apprécie sur soixante-dix-sept jours dans une fenêtre glissante de dix-huit mois ; la protection, sur vingt-six semaines depuis la survenance de l'incapacité de travail.

C'est la réception qui départage, pas l'envoi. Un certificat produit après que le salarié a reçu la lettre de licenciement ne le protège pas, sauf hospitalisation urgente ; produit avant, il bloque la notification.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 5.8 CCT Bâtiment 2025	Interdiction de licencier pendant vingt-six semaines et exceptions
Art. L.121-6 (1) du Code du travail	Avertissement le jour même de l'empêchement
Art. L.121-6 (2) du Code du travail	Certificat médical au plus tard le troisième jour
Art. L.121-6 (3) du Code du travail	Interdiction de notifier la résiliation ou la convocation, maintien du salaire, effet d'un refus de la CNS
Art. L.121-5 (4) du Code du travail	Application de l'article L.121-6 pendant la période d'essai

L'interdiction couvre la convocation à l'entretien préalable autant que la notification du licenciement. Elle joue même en cas de motif grave, dès lors que l'avertissement et le certificat ont été produits dans les délais.

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.