Un ouvrier du bâtiment peut-il être licencié pour son appartenance syndicale ?

Réponse courte

Non. L'article 5.8 pose l'interdiction en termes directs : le salarié ne peut être congédié par suite de l'exécution d'un **mandat salarié** ou pour son **appartenance à l'une des organisations syndicales contractantes**.

La formulation vise deux situations distinctes. La première tient à l'exercice effectif d'un mandat — délégué du personnel, délégué à la sécurité, délégué à l'égalité — dont l'accomplissement ne peut fonder une rupture. La seconde tient à la simple affiliation, indépendamment de tout mandat.

L'article 31.1 y ajoute une obligation générale de non-discrimination, incluant le respect de la conviction de chacun. Le licenciement fondé sur un tel motif n'est pas seulement abusif : les délégués effectifs bénéficient d'un régime propre, et la convention protège par ailleurs leur participation aux cours de formation ainsi que leurs déplacements liés au mandat.

Définition

Le **mandat salarié** désigne les fonctions représentatives exercées au sein de l'entreprise, à commencer par celles de membre de la délégation du personnel et de délégué à la sécurité et à la santé.

Les **organisations syndicales contractantes** sont, pour la convention bâtiment, l'OGB-L et le LCGB, signataires du texte aux côtés des deux fédérations patronales.

Questions fréquentes

Comment motiver un licenciement concomitant à une prise de mandat ?

Par des faits datés et documentés. Les motifs énoncés fixent définitivement le débat, et leur chronologie pèse lourd devant le tribunal du travail.

L'organisation du chantier peut-elle empêcher un délégué d'agir ?

Seulement pour des raisons justifiées. À défaut, l'article 30.10 qualifie l'empêchement d'entrave au fonctionnement de la délégation.

Quelles garanties protègent les délégués du personnel dans le bâtiment ?

La libération pour le congé-formation avec retour au poste, la transmission du courrier de l'École Supérieure du Travail et la prise en charge des frais liés à l'exercice du mandat.

Qui paie les frais de déplacement d'un délégué du personnel ?

L'employeur, pour les frais de séjour et de déplacement en relation directe avec l'exercice du mandat dans l'établissement — hors congé-formation.

Un ouvrier peut-il être licencié pour son appartenance syndicale ?

Non. L'article 5.8 interdit de congédier un salarié en raison de l'exécution d'un mandat salarié ou de son appartenance à l'une des organisations syndicales contractantes.

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

Conditions d’exercice

La protection conventionnelle se combine avec les garanties du Code du travail.

Situation	Protection
Exécution d'un mandat salarié	Interdiction de congédier — article 5.8
Appartenance à un syndicat contractant	Interdiction de congédier — article 5.8
Participation au congé-formation des délégués	Libération obligatoire, retour au poste à la fin du cours — article 30.8
Frais de séjour et de déplacement liés au mandat	À charge de l'employeur, hors congé-formation — article 30.11
Correspondance de l'École Supérieure du Travail	À remettre aux délégués — article 30.9
Empêchement non justifié sur chantier	Entrave au fonctionnement de la délégation — article 30.10

Modalités pratiques

Les garanties de l'exercice du mandat s'organisent autour de trois obligations positives de l'employeur.

Obligation	Contenu	Article
Libérer	Les délégués effectifs pour les cours de formation du congé-formation	30.8
Réintégrer	Le délégué à son poste de travail à la fin du cours	30.8
Transmettre	Toute correspondance de l'École Supérieure du Travail adressée aux délégués	30.9
Prendre en charge	Frais de séjour et de déplacement liés à l'exercice du mandat dans l'établissement	30.11
Ne pas entraver	L'organisation du chantier ne peut servir de prétexte à empêcher l'exercice du mandat	30.10
Informer	La délégation, le jour même de tout licenciement et de tout avertissement écrit	5.1

Pratiques et recommandations

Affecter un délégué sur un site éloigné le jour d'une réunion, sans nécessité démontrée, constitue une entrave. L'article 30.10 ne laisse passer que les empêchements motivés par des raisons justifiées tenant à l'organisation du chantier.

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

Remboursez les déplacements du mandat, pas ceux du congé-formation. L'article 30.11 opère cette distinction expressément : la connaître évite les refus mal fondés dans un sens comme dans l'autre.

Documentez la chronologie quand un licenciement suit de près une prise de mandat ou une adhésion syndicale. Les motifs énoncés en réponse à la demande du salarié fixent définitivement le débat, et leur date pèse lourd devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 5.8 CCT Bâtiment 2025	Interdiction du congédiement lié au mandat ou à l'appartenance syndicale
Art. 30.8 CCT Bâtiment 2025	Libération pour le congé-formation et retour au poste
Art. 30.9 CCT Bâtiment 2025	Transmission de la correspondance de l'École Supérieure du Travail
Art. 30.10 CCT Bâtiment 2025	Entrave au fonctionnement de la délégation
Art. 30.11 CCT Bâtiment 2025	Prise en charge des frais de séjour et de déplacement
Art. 31.1 CCT Bâtiment 2025	Obligation générale de non-discrimination et respect de la conviction
Art. L.124-5 (2) du Code du travail	Énonciation précise des motifs réels et sérieux

L'interdiction vise aussi bien l'exercice effectif d'un mandat que la simple affiliation syndicale. L'organisation du chantier ne peut servir de motif pour empêcher un délégué d'exercer sa mission, sous peine d'entrave.

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.