Quels comportements justifient un licenciement immédiat sur un chantier ?

Réponse courte

L'article 6.1 énumère dix cas, tous tirés de la pratique du chantier : quitter le travail sans raison valable ou refuser d'obéir aux ordres portant sur les travaux à exécuter et le séjour dans le réfectoire ou le vestiaire ; ne pas observer les **prescriptions de sécurité** ou mettre en danger sa sécurité ou celle des collègues ; les voies de fait envers un chef ou un collègue sur le lieu de travail.

Suivent les actions malhonnêtes ou immorales sur le lieu de travail, l'exécution manifestement imparfaite des travaux correspondant à sa qualification, le dommage matériel causé délibérément par imprudence manifeste ou en état d'ivresse, trois jours d'absence consécutifs sans excuse et les absences répétées malgré avertissement écrit.

Les deux derniers cas visent la loyauté : l'embauche obtenue au moyen d'**indications fausses ou de certificats falsifiés**, et le travail clandestin au sens de l'article 8.5. Le texte ajoute une clause générale : d'une façon générale, le manquement grave aux devoirs ou à la réalisation correcte du contrat collectif.

Définition

Le **motif grave** est défini à l'article L.124-10, paragraphe (2), comme tout fait ou faute rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. La liste conventionnelle illustre cette notion, elle ne s'y substitue pas.

L'énumération de l'article 6.1 est introduite par l'adverbe « notamment » : elle n'est donc pas limitative, et un fait qui n'y figure pas peut constituer un motif grave.

Questions fréquentes

De quels éléments le juge tient-il compte pour apprécier un motif grave ?

Du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de la situation sociale du salarié et de tous les éléments influant sur sa responsabilité et sur les conséquences du licenciement.

La liste des motifs graves de la convention du bâtiment est-elle limitative ?

Non. Elle est introduite par l'adverbe « notamment » et illustre la notion légale de motif grave sans s'y substituer.

Quels faits justifient un licenciement sans préavis sur un chantier ?

Quitter le travail sans raison valable, refuser d'obéir aux ordres, ne pas observer les prescriptions de sécurité, les voies de fait, les actions malhonnêtes, ou trois jours d'absence sans excuse.

Un avertissement préalable est-il exigé pour la mise en danger sur chantier ?

Oui, sauf malveillance établie. L'article 6.1 vise la mise en danger « par suite de malveillance ou malgré un avertissement ».

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

Une exécution imparfaite des travaux justifie-t-elle un renvoi immédiat ?

Seulement si elle est manifeste et porte sur des travaux correspondant à la qualification du salarié. Attendre d'un Bd la finition d'un B3 ne caractérise aucune faute.

Conditions d’exercice

Les dix cas se regroupent en quatre familles.

Famille	Cas
Insubordination	Quitter le travail sans raison valable ; refuser d'obéir aux ordres sur les travaux et le séjour dans le réfectoire ou le vestiaire
Sécurité	Inobservation des prescriptions ; mise en danger de soi ou des collègues par malveillance ou malgré un avertissement ; dommages corporels ou matériels causés à autrui
Comportement	Voies de fait envers un chef ou un collègue ; actions malhonnêtes ou immorales sur le lieu de travail ; dommage matériel délibéré par imprudence manifeste ou en état d'ivresse
Loyauté et exécution	Exécution manifestement imparfaite des travaux de sa qualification ; absences ; indications fausses ou certificats falsifiés ; travail clandestin ; manquement grave aux devoirs

Modalités pratiques

La procédure encadre étroitement l'usage du motif grave.

Étape	Exigence	Source
Délai d'invocation	Un mois à compter de la connaissance du fait	L.124-10 (6)
Mise à pied conservatoire	Immédiate, avec maintien du salaire et des avantages	L.124-10 (4)
Entretien préalable	Obligatoire à partir de 150 salariés	L.124-10 (3) et article 5.1
Notification	Au plus tôt le lendemain de la mise à pied, au plus tard huit jours après	L.124-10 (5)
Forme	Lettre recommandée énonçant les faits et les circonstances	L.124-10 (3)
Information de la délégation	Le jour même	Article 5.1
Effet	Perte du droit à l'indemnité de départ	Article 6.1 et L.124-10 (1)

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

Pratiques et recommandations

Sans malveillance établie, tout repose sur l'avertissement préalable. Le texte vise la mise en danger commise « par suite de malveillance ou malgré un avertissement » : la sécurité est la seule famille de l'article 6.1 à connaître cette gradation.

Mesurez l'exécution imparfaite à la qualification du salarié. L'article 6.1 vise les travaux « correspondant à sa qualification » : attendre d'un Bd la finition d'un B3 ne caractérise aucune faute et révèle plutôt un défaut d'affectation.

Le juge tient compte de la personne, pas seulement du fait. L'article L.124-10, paragraphe (2), lui impose de peser le degré d'instruction, les antécédents professionnels, la situation sociale et les conséquences du licenciement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 6.1 CCT Bâtiment 2025	Cas de licenciement sans préavis et perte de l'indemnité de départ
Art. 8.5 CCT Bâtiment 2025	Travail clandestin considéré comme faute grave
Art. 5.1 CCT Bâtiment 2025	Information de la délégation le jour même
Art. L.124-10 (1) et (2) du Code du travail	Définition du motif grave et éléments d'appréciation
Art. L.124-10 (3) du Code du travail	Notification motivée et entretien préalable
Art. L.124-10 (4) et (5) du Code du travail	Mise à pied conservatoire et délai de notification
Art. L.124-10 (6) du Code du travail	Délai d'un mois pour invoquer les faits

La liste de l'article 6.1 illustre le motif grave sans être limitative. La perte de l'indemnité de départ n'est acquise que si la qualification résiste au contrôle du tribunal du travail, qui tient compte de la situation personnelle du salarié.

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.