Dans quels cas un ouvrier du bâtiment peut-il quitter l'entreprise sans préavis ?

Réponse courte

L'article 6.2 énumère huit cas. Le salarié peut résilier son contrat sans préavis s'il n'est pas en mesure, sans sa propre faute, de continuer le travail ; si les préposés se sont rendus coupables de **voies de fait** envers lui sur le lieu de travail ; s'il doit chômer par suite d'un manque de travail ou d'une interruption dans l'entreprise pendant **plus de trois jours dans l'espace de quatorze jours consécutifs**.

Suivent les cas les plus fréquents en pratique : les **salaires échus retenus injustement** ou les droits en matière de sécurité sociale non sauvegardés ; l'assignation de travaux exceptionnellement dangereux ou n'entrant pas dans l'activité du salarié ; la demande d'un acte malhonnête.

Le septième cas est propre au chantier : le non-respect par l'employeur des dispositions de sécurité, **malgré le constat et l'injonction du délégué à la sécurité et de l'Inspection du travail et des mines**. Le huitième est général : l'inexécution des prescriptions du contrat collectif. Dans les cas b), d) et g), le salarié a droit à l'indemnité de départ.

Définition

La **résiliation pour motif grave à l'initiative du salarié** est le pendant du licenciement immédiat. Elle suppose un fait ou une faute de l'employeur rendant impossible la poursuite de la relation.

L'**indemnité de départ** n'est due que si la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, conformément à l'article L.124-7, paragraphe (1).

Questions fréquentes

Combien de jours de chômage autorisent un ouvrier à rompre son contrat ?

Plus de trois jours dans l'espace de quatorze jours consécutifs, par suite d'un manque de travail ou d'une interruption dans l'entreprise.

Dans quels cas un ouvrier peut-il quitter l'entreprise sans préavis ?

Dans les huit cas de l'article 6.2 : impossibilité de continuer sans sa faute, voies de fait, chômage prolongé, salaires retenus, travaux dangereux, acte malhonnête, manquement à la sécurité ou au contrat collectif.

L'indemnité de départ est-elle acquise dès la rupture par le salarié ?

Non. L'article L. 124-7 la subordonne à une résiliation jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail ; à défaut, le salarié doit l'indemnité compensatoire de préavis.

Que suppose la rupture pour non-respect des règles de sécurité ?

Un constat du délégué à la sécurité et une injonction de l'Inspection du travail et des mines, restés sans effet, conformément au cas g) de l'article 6.2.

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

Quels cas de démission ouvrent droit à l'indemnité de départ ?

Les cas b), d) et g) : voies de fait des préposés, salaires retenus injustement ou droits sociaux non sauvegardés, et non-respect de la sécurité malgré constat et injonction.

Conditions d’exercice

Trois des huit cas ouvrent droit à l'indemnité de départ.

Cas	Contenu	Indemnité de départ
a)	Impossibilité de continuer le travail, sans faute du salarié	Non
b)	Voies de fait des préposés sur le lieu de travail	**Oui**
c)	Chômage de plus de 3 jours sur 14 jours consécutifs	Non
d)	Salaires échus retenus injustement ou droits sociaux non sauvegardés	**Oui**
e)	Travaux exceptionnellement dangereux ou étrangers à l'activité	Non
f)	Demande d'un acte malhonnête	Non
g)	Non-respect de la sécurité malgré constat et injonction	**Oui**
h)	Inexécution des prescriptions du contrat collectif	Non

Modalités pratiques

Le cas g) suppose une chaîne de constatations préalables, qui en constitue aussi la preuve.

Étape	Intervenant	Fondement
Constat des manquements	Délégué à la sécurité et à la santé	Article 6.2 g) et article 29.2
Consignation	Cahier de rapports remis par l'employeur, en triple exemplaire	Article 29.2
Registre légal	Registre spécial déposé au bureau de l'entreprise	L.414-14 (3)
Saisine directe de l'ITM	Possible en cas d'urgence, avec information simultanée du chef d'entreprise et de la délégation	L.414-14 (3)
Injonction	Inspection du travail et des mines	Article 6.2 g)
Résiliation	Salarié, sans préavis	Article 6.2 g)

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

Pratiques et recommandations

Retenir un salaire échu déclenche une rupture immédiate assortie de l'indemnité de départ. Le cas d) est celui qui expose le plus les entreprises en tension de trésorerie : ni le calendrier ni le coût ne restent entre les mains de l'employeur.

Trois jours de chômage sur quatorze suffisent au cas c). Un chantier arrêté par un défaut d'approvisionnement franchit vite ce seuil, ce qui donne aux jours chômés de l'article 21.7 un enjeu qui dépasse leur paiement.

Le salarié qui se trompe de qualification paie l'indemnité compensatoire de préavis. L'article L.124-7 subordonne l'indemnité de départ à une résiliation jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 6.2 CCT Bâtiment 2025	Huit cas de résiliation sans préavis à l'initiative du salarié
Art. 6.2 in fine CCT Bâtiment 2025	Droit à l'indemnité de départ dans les cas b), d) et g)
Art. 29.2 CCT Bâtiment 2025	Rapports du délégué à la sécurité et cahier remis par l'employeur
Art. 21.7 CCT Bâtiment 2025	Rémunération des jours chômés indépendamment de la volonté du salarié
Art. L.124-7 (1) du Code du travail	Indemnité de départ en cas de résiliation justifiée pour faute de l'employeur
Art. L.124-6 du Code du travail	Indemnité compensatoire de préavis
Art. L.414-14 (3) du Code du travail	Registre du délégué à la sécurité et saisine directe de l'ITM

Seuls les cas b), d) et g) ouvrent droit à l'indemnité de départ, et à condition que la juridiction du travail juge la résiliation fondée. Le cas g) suppose un constat du délégué à la sécurité et une injonction de l'ITM.

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.