

Un salarié du nettoyage peut-il être licencié sans motif pendant les deux premières semaines de période d'essai ?

Réponse courte

L'article 3.7.3 de la CCT Nettoyage de bâtiments interdit toute **résiliation unilatérale** du contrat pendant les deux premières semaines de la période d'essai. Cette protection s'applique tant à l'employeur qu'au salarié et garantit une période minimale de stabilité au début de la relation de travail. Seule une **faute grave** permet de rompre le contrat pendant ces deux semaines.

Cette disposition conventionnelle est conforme au droit commun, qui prévoit également une période incompressible de **deux semaines** pendant laquelle aucune des parties ne peut mettre fin au contrat (art. L.121-5 du Code du travail). En cas de faute grave, la procédure de licenciement immédiat doit être respectée, avec notification par **lettre recommandée** énonçant les faits reprochés.

Définition

La **protection des deux premières semaines** de la période d'essai constitue une période d'observation incompressible pendant laquelle ni l'employeur ni le salarié ne peuvent résilier unilatéralement le contrat de travail. Seule la **faute grave**, rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail, autorise une rupture anticipée.

Conditions d'exercice

L'article 3.7.3 de la CCT fixe les règles de protection pendant les deux premières semaines.

Situation	Résiliation possible ?
Résiliation par l'employeur sans motif	Non — interdite
Résiliation par le salarié sans motif	Non — interdite
Résiliation d'un commun accord	Oui — accord bilatéral
Licenciement pour faute grave	Oui — procédure spécifique obligatoire
Démission pour faute grave de l'employeur	Oui — procédure spécifique

Modalités pratiques

L'employeur confronté à une situation grave pendant les deux premières semaines doit respecter une procédure stricte.

Aspect	Détail
Durée de la protection	2 premières semaines à compter du début du contrat
Faute grave	Fait rendant immédiatement impossible le maintien des relations
Notification	Lettre recommandée avec énonciation précise des faits
Délai de notification	8 jours maximum après la connaissance des faits
Mise à pied conservatoire	Possible avec maintien du salaire (art. 4.5 CCT)

Pratiques et recommandations

Respecter intégralement la période de protection de deux semaines évite la nullité de la résiliation et ses conséquences indemnitaires.

Documenter tout comportement constitutif de faute grave dès sa survenance permet de constituer le dossier nécessaire à une éventuelle rupture pendant cette période, en respectant le calcul du délai de préavis applicable.

Notifier le licenciement pour faute grave dans les formes prescrites, par lettre recommandée avec énonciation précise des faits, garantit la validité de la rupture.

Recourir à la résiliation d'un commun accord si les deux parties constatent l'inadéquation du poste constitue une alternative légale pendant les deux premières semaines.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 3.7.3 CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028	Interdiction de résiliation pendant les 2 premières semaines
Art. 4.5 CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028	Licenciement immédiat pour faute grave
Art. <u>L.121-5</u> du Code du travail	Période d'essai — protection minimale de 2 semaines
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour faute grave — procédure

La protection des deux premières semaines interdit toute résiliation unilatérale sauf faute grave. Cette règle s'applique tant à l'employeur qu'au salarié. La résiliation d'un commun accord reste possible à tout moment.

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.