

# À partir de quel effectif l'entretien préalable au licenciement est-il obligatoire dans le secteur du nettoyage ?

## Réponse courte

Dans le secteur du nettoyage, l'entretien préalable au licenciement est obligatoire dès que l'employeur occupe **50 salariés** au moins. Il s'agit d'une **dérogation notable** par rapport au droit commun luxembourgeois, qui fixe ce seuil à **150 salariés** conformément à l'article L.124-2 du Code du travail.

Cette exigence renforcée, prévue à l'article 4.6 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028, vise à protéger davantage les salariés d'un secteur caractérisé par une forte rotation de personnel. L'entretien doit avoir lieu au plus tôt le 3e jour ouvrable travaillé après l'envoi de la convocation, et le licenciement ne peut être notifié qu'entre le **lendemain** de l'entretien et **8 jours** après celui-ci.

## Définition

L'**entretien préalable au licenciement** est une procédure obligatoire par laquelle l'employeur convoque le salarié pour lui exposer les motifs envisagés de son licenciement et recueillir ses explications. Dans le secteur du nettoyage, la CCT abaisse le **seuil d'effectif** déclenchant cette obligation à 50 salariés, soit un tiers du seuil de droit commun.

## Questions fréquentes

### À partir de quel effectif l'entretien préalable au licenciement est-il obligatoire dans le nettoyage ?

L'article 4.6 de la CCT Nettoyage de bâtiments impose l'entretien préalable dès 50 salariés, soit un seuil trois fois plus bas que le seuil de droit commun de 150 salariés (art. L.124-2 du Code du travail).

### L'effectif de 50 salariés s'apprécie-t-il au niveau de l'entreprise ou du chantier ?

Au niveau de l'entreprise. Il faut vérifier l'effectif total et non uniquement celui du chantier concerné par le licenciement. Le seuil de 50 salariés couvre l'ensemble du personnel couvert par la CCT.

### L'entretien préalable de la CCT Nettoyage déroge-t-il au droit commun ?

Oui. C'est l'une des dérogations les plus significatives. La plupart des entreprises de nettoyage dépassent les 50 salariés, rendant l'entretien préalable quasi systématique dans le secteur, contrairement au droit commun (150 salariés).

### Pourquoi le seuil d'entretien préalable est-il abaissé à 50 salariés dans le nettoyage ?

Cette dérogation au droit commun (150 salariés) vise à protéger davantage les salariés d'un secteur caractérisé par une forte rotation de personnel. La CCT renforce ainsi les garanties procédurales des salariés du nettoyage.

### Quand l'entretien préalable doit-il avoir lieu dans le nettoyage ?

L'entretien doit avoir lieu au plus tôt le 3e jour ouvrable travaillé après l'envoi de la convocation (art. 4.6 CCT). Le licenciement peut ensuite être notifié entre le lendemain et 8 jours après l'entretien.

## Quelle conséquence en cas de non-respect de l'entretien préalable dans le nettoyage ?

Le non-respect de la procédure peut entraîner la nullité du licenciement et une requalification en licenciement abusif. Le salarié peut obtenir des indemnités devant le tribunal du travail luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

L'article 4.6 de la CCT fixe les conditions de déclenchement et de déroulement de l'entretien préalable.

Critère	CCT Nettoyage	Droit commun
Seuil d'effectif	50 salariés	150 salariés
Délai minimum avant entretien	3e jour ouvrable travaillé après envoi convocation	5 jours ouvrables
Notification du licenciement	Au plus tôt lendemain entretien, au plus tard 8 jours après	Idem

## Modalités pratiques

La procédure d'entretien préalable suit un calendrier précis que l'employeur doit respecter scrupuleusement.

Étape	Détail
Convocation	Lettre recommandée ou remise en main propre contre signature
Contenu de la convocation	Objet de l'entretien, date, heure et lieu
Délai minimum	Entretien au plus tôt le 3e jour ouvrable travaillé après envoi
Assistance du salarié	Possibilité de se faire assister par un salarié de l'entreprise
Notification post-entretien	Au plus tôt le lendemain, au plus tard 8 jours après

## Pratiques et recommandations

**Vérifier** l'effectif total de l'entreprise, et non uniquement celui du chantier concerné, permet de déterminer si le seuil de 50 salariés est atteint et si l'entretien préalable est obligatoire.

**Respecter** strictement le calendrier de convocation et de notification du licenciement dans les délais prescrits évite la nullité de la procédure et le risque de requalification en licenciement abusif.

**Documenter** le déroulement de l'entretien par un compte rendu écrit, même si la CCT ne l'impose pas expressément, constitue un élément de preuve en cas de contentieux.

**Inform**er les responsables opérationnels de ce seuil abaissé à 50 salariés prévient les erreurs de procédure fréquentes dans un secteur où les managers de terrain ne maîtrisent pas toujours les spécificités conventionnelles.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. 4.6 CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028</b>	Entretien préalable obligatoire dès 50 salariés
<b>Art. <u>L.124-2</u> du Code du travail</b>	Entretien préalable de droit commun (150 salariés)
<b>Art. <u>L.124-3</u> du Code du travail</b>	Forme et délais du licenciement

Le seuil de 50 salariés prévu par la CCT Nettoyage constitue l'une des dérogations les plus significatives par rapport au droit commun. La plupart des entreprises de nettoyage dépassent ce seuil, rendant l'entretien préalable quasi systématique dans le secteur.

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.