

Quel est le délai minimum entre l'envoi de la convocation à l'entretien préalable et la date de l'entretien dans le secteur du nettoyage ?

Réponse courte

Dans le secteur du nettoyage, l'entretien préalable au licenciement ne peut avoir lieu au plus tôt que le **3e jour ouvrable travaillé** suivant l'envoi de la convocation. Ce délai est fixé par l'article 4.6 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028 et s'applique dès que l'entreprise occupe **50 salariés** au moins.

Ce délai minimum garantit au salarié un **temps de préparation** suffisant pour organiser sa défense et, le cas échéant, se faire assister avant la notification du licenciement. Le jour d'envoi de la convocation n'est pas compté dans le calcul. Seuls les jours **ouvrables travaillés** sont pris en considération, ce qui exclut les samedis, dimanches, jours fériés et jours de repos du salarié.

Définition

Le **délai de convocation** à l'entretien préalable est la période minimale entre l'envoi de la convocation par l'employeur et la date fixée pour l'entretien. L'article 4.6 de la CCT le fixe au **3e jour ouvrable travaillé** après l'envoi, ce qui constitue une garantie procédurale en faveur du salarié.

Questions fréquentes

Le salarié peut-il se faire assister lors de l'entretien préalable dans le nettoyage ?

Oui. Le salarié peut se faire assister par un autre salarié de l'entreprise lors de l'entretien préalable. Mentionner ce droit dans la convocation est une bonne pratique qui renforce la validité de la procédure.

Quel est le délai minimum entre la convocation et l'entretien préalable dans le nettoyage ?

L'entretien préalable au licenciement ne peut avoir lieu au plus tôt que le 3e jour ouvrable travaillé suivant l'envoi de la convocation (art. 4.6 CCT Nettoyage). Le jour d'envoi n'est pas compté.

Quel est le risque en cas de non-respect du délai de 3 jours dans le nettoyage ?

Le non-respect du délai de 3 jours ouvrables travaillés peut entraîner la nullité de la procédure de licenciement. La CCT impose une vigilance particulière dans le nettoyage où les horaires fractionnés compliquent le décompte.

Quels éléments doit contenir la convocation à l'entretien préalable dans le nettoyage ?

La convocation doit préciser l'objet de l'entretien (envisagé licenciement), la date, l'heure et le lieu. Elle doit être envoyée par lettre recommandée ou remise en main propre contre signature, avec mention du droit à l'assistance.

Quels jours sont comptés dans le délai de convocation à l'entretien préalable du nettoyage ?

Seuls les jours ouvrables effectivement travaillés par le salarié sont pris en compte. Les samedis, dimanches, jours fériés, jours de repos et jours de congés annuels du salarié sont exclus du décompte.

Si la convocation est envoyée un lundi, quand peut avoir lieu l'entretien dans le nettoyage ?

L'entretien peut avoir lieu au plus tôt le jeudi suivant, à condition que le salarié travaille effectivement les mardi, mercredi et jeudi. Sinon, le délai se reporte aux 3 prochains jours ouvrables travaillés.

Conditions d'exercice

L'article 4.6 de la CCT encadre le calcul du délai de convocation selon des critères précis.

Critère	Règle applicable
Délai minimum	3e jour ouvrable travaillé après envoi
Jour de départ	Jour d'envoi non compté
Jours comptés	Uniquement les jours ouvrables travaillés
Seuil d'application	Entreprise de 50 salariés ou plus
Forme de la convocation	Lettre recommandée ou remise en main propre

Modalités pratiques

Le calcul du délai nécessite une attention particulière aux jours effectivement travaillés par le salarié.

Aspect	Détail
Envoi le lundi	Entretien possible au plus tôt le jeudi (si jours travaillés)
Envoi le mercredi	Entretien possible au plus tôt le lundi suivant (si week-end non travaillé)
Salarié en congé	Les jours de congé ne comptent pas comme jours ouvrables travaillés
Jour férié intercalé	Non compté dans le délai
Contenu de la convocation	Objet, date, heure, lieu de l'entretien

Pratiques et recommandations

Compter uniquement les jours ouvrables effectivement travaillés par le salarié concerné, en excluant ses jours de repos, congés annuels et jours fériés, garantit le respect du délai légal.

Privilégier un délai supérieur au minimum de 3 jours ouvrables travaillés réduit le risque de contestation sur le respect de la procédure.

Conserver la preuve d'envoi de la convocation, que ce soit le récépissé de la lettre recommandée ou l'accusé de réception signé, sécurise la procédure en cas de litige.

Mentionner dans la convocation le droit du salarié à se faire assister lors de l'entretien est une bonne pratique qui renforce la validité de la procédure.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 4.6 CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028	Délai de convocation à l'entretien préalable
Art. <u>L.124-2</u> du Code du travail	Procédure d'entretien préalable de droit commun
Art. <u>L.124-3</u> du Code du travail	Formalités de notification du licenciement

Le non-respect du délai de 3 jours ouvrables travaillés peut entraîner la nullité de la procédure de licenciement. L'employeur doit être particulièrement vigilant dans le secteur du nettoyage où les horaires fractionnés peuvent compliquer le décompte des jours ouvrables travaillés.

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.