

Dans quel délai le licenciement doit-il être notifié après l'entretien préalable dans le secteur du nettoyage ?

Réponse courte

Après l'entretien préalable, l'employeur dans le secteur du nettoyage doit notifier le licenciement au plus tôt le **lendemain** de l'entretien et au plus tard **8 jours** après celui-ci. Ce délai est fixé par l'article 4.6 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028, applicable dès le seuil de 50 salariés rendant l'entretien obligatoire, et constitue un encadrement strict de la procédure de licenciement.

Le délai minimum d'un jour permet au salarié de ne pas recevoir la notification le jour même de l'entretien, tandis que le délai maximum de **8 jours** impose à l'employeur une décision rapide. Passé ce délai, la procédure est considérée comme caduque et l'employeur doit **recommencer** l'intégralité de la procédure s'il souhaite toujours procéder au licenciement.

Définition

Le **délai de notification post-entretien** est la fenêtre temporelle dans laquelle l'employeur doit formaliser sa décision de licenciement par lettre recommandée après avoir tenu l'entretien préalable. L'article 4.6 de la CCT encadre ce délai entre **1 jour minimum** et **8 jours maximum** après l'entretien.

Conditions d'exercice

L'article 4.6 de la CCT impose un encadrement temporel strict de la notification.

Critère	Règle
Délai minimum	Lendemain de l'entretien
Délai maximum	8 jours après l'entretien
Forme	Lettre recommandée
Conséquence du dépassement	Procédure caduque
Notification le jour même	Interdite

Modalités pratiques

L'employeur doit planifier la notification dans la fenêtre autorisée et conserver les preuves de respect du délai.

Aspect	Détail
Entretien le lundi	Notification possible du mardi au lundi suivant
Contenu de la notification	Lettre recommandée indiquant la décision de licenciement
Motivation	Non obligatoire dans la notification, sauf demande du salarié (art. 4.4)
Preuve du respect du délai	Récépissé postal faisant foi de la date d'envoi
Dépassement du délai	Reprise intégrale de la procédure nécessaire

Pratiques et recommandations

Préparer le projet de lettre de licenciement avant l'entretien permet de respecter le délai de 8 jours sans précipitation, tout en intégrant les éventuelles observations du salarié.

Envoyer la notification par lettre recommandée dès le lendemain ou le surlendemain de l'entretien sécurise le respect du délai, en tenant compte des éventuels délais postaux.

Vérifier que la date d'envoi de la lettre recommandée tombe bien dans la fenêtre autorisée entre le lendemain et le 8e jour après l'entretien évite l'annulation de la procédure et le calcul d'un nouveau délai de préavis selon l'ancienneté.

Conserver le récépissé postal comme preuve de la date d'expédition protège l'employeur en cas de contestation du respect des délais.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 4.6 CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028	Délai de notification après entretien préalable
Art. 4.4 CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028	Motivation du licenciement sur demande
Art. <u>L.124-2</u> du Code du travail	Procédure de licenciement de droit commun
Art. <u>L.124-3</u> du Code du travail	Formalités de la notification

Le délai de 8 jours court à compter du jour de l'entretien et non de la date de la convocation. Un licenciement notifié le jour même de l'entretien ou après le 8e jour est irrégulier et peut être contesté devant le tribunal du travail.

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.