

# L'employeur peut-il mettre à pied un salarié du nettoyage de façon conservatoire avant de le licencier pour motif grave ?

## Réponse courte

L'employeur peut prononcer une **mise à pied conservatoire** avec effet immédiat à l'encontre d'un salarié du nettoyage avant de lui notifier un licenciement pour motif grave. Cette mesure, prévue à l'article 4.5 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028, permet d'écarter immédiatement le salarié du chantier tout en maintenant le **versement de son salaire** jusqu'au jour de la notification du licenciement, conformément au cadre général des sanctions disciplinaires.

La notification du licenciement pour motif grave doit intervenir au plus tôt le **lendemain** de la mise à pied et au plus tard **8 jours** après celle-ci. La lettre recommandée doit énoncer avec **précision** les faits reprochés, qui ne peuvent être invoqués au-delà d'**un mois** à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, le salarié pouvant ensuite démander les motifs de son licenciement.

## Définition

La **mise à pied conservatoire** est une mesure de suspension temporaire du contrat de travail permettant à l'employeur d'écarter un salarié de son poste dans l'attente de la notification d'un licenciement pour **motif grave**. L'article 4.5 de la CCT impose le maintien de la rémunération pendant cette période, ce qui la distingue d'une sanction disciplinaire.

## Conditions d'exercice

L'article 4.5 de la CCT encadre strictement la mise à pied conservatoire et le licenciement pour motif grave.

Critère	Règle
Nature	Mesure conservatoire, non disciplinaire
Effet	Immédiat
Maintien du salaire	Obligatoire jusqu'à la notification
Notification du licenciement	Au plus tôt le lendemain, au plus tard 8 jours
Prescription des faits	1 mois à compter de la connaissance par l'employeur
Forme	Lettre recommandée énonçant les faits avec précision

## Modalités pratiques

La mise en œuvre de la mise à pied conservatoire exige une chronologie précise.

Étape	Détail
Prononcé de la mise à pied	Verbal ou écrit, avec effet immédiat
Interdiction d'accès au chantier	Dès le prononcé
Maintien salarial	Intégralité du salaire jusqu'à la notification
Rédaction de la lettre	Énonciation précise des faits reprochés
Envoi de la notification	Lettre recommandée entre J+1 et J+8
Délai de prescription	1 mois à compter de la découverte des faits

## Pratiques et recommandations

**Prononcer** la mise à pied conservatoire en présence d'un témoin et la confirmer par écrit le jour même sécurise la procédure et établit la date de départ du délai de 8 jours.

**Rédiger** la lettre de licenciement avec une description précise et factuelle des griefs permet de répondre à l'exigence d'énonciation des motifs prévue par l'article 4.5.

**Maintenir** le versement intégral du salaire pendant la mise à pied conservatoire est impératif et ne peut en aucun cas être différé, même si les faits reprochés sont graves.

**Respecter** le délai de prescription d'un mois pour invoquer les faits fautifs impose une réactivité immédiate dès la découverte des manquements.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 4.5 CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028	Mise à pied conservatoire et licenciement pour motif grave
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement avec effet immédiat pour motif grave
Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail	Délais et forme du licenciement pour motif grave

La mise à pied conservatoire est une faculté et non une obligation. L'employeur peut directement notifier le licenciement pour motif grave sans mise à pied préalable. Dans le secteur du nettoyage, cette mesure est fréquemment utilisée lorsque la présence du salarié sur le chantier présente un risque.

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.