

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 demander 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.

Questions fréquentes

Comment formaliser la mise à pied conservatoire dans le nettoyage ?

Il est recommandé de la prononcer en présence d'un témoin et de la confirmer par écrit le jour même. Cette formalisation établit la date de départ du délai de 8 jours pour la notification du licenciement.

Dans quel délai notifier le licenciement après mise à pied conservatoire dans le nettoyage ?

La notification doit intervenir au plus tôt le lendemain de la mise à pied et au plus tard 8 jours après celle-ci (art. 4.5 CCT). La lettre recommandée doit énoncer avec précision les faits reprochés.

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

Oui. L'article 4.5 de la CCT Nettoyage permet une mise à pied conservatoire avec effet immédiat, accompagnée du maintien intégral du salaire jusqu'à la notification du licenciement pour motif grave par lettre recommandée.

La mise à pied conservatoire est-elle obligatoire avant un licenciement pour motif grave ?

Non. La mise à pied est une faculté et non une obligation. L'employeur peut directement notifier le licenciement pour motif grave sans mise à pied préalable, dès lors que la procédure de l'article L.124-10 est respectée.

Le salaire est-il maintenu pendant la mise à pied conservatoire dans le nettoyage ?

Oui. L'article 4.5 de la CCT impose le maintien intégral du salaire pendant toute la durée de la mise à pied conservatoire, jusqu'au jour de la notification du licenciement. Cette mesure n'est pas une sanction disciplinaire.

Quel est le délai de prescription pour invoquer une faute grave dans le nettoyage ?

Les faits ne peuvent être invoqués au-delà d'un mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance (art. 4.5 CCT). Cette prescription impose une réactivité immédiate dès la découverte des manquements.

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.