

# Combien de jours ouvrables de congé pour recherche d'emploi un salarié du nettoyage peut-il obtenir pendant son préavis ?

## Réponse courte

Un salarié du nettoyage licencié peut obtenir jusqu'à **6 jours ouvrables** de congé pour rechercher un emploi pendant son préavis. Ce droit, prévu par l'article 4.7.5 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028, est soumis à deux conditions cumulatives : être inscrit à l'**ADEM** et justifier de sa présentation à une **offre d'emploi** pour chaque jour demandé.

Ces jours sont rémunérés au taux normal et ne réduisent pas le solde de congé annuel du salarié. Le droit ne s'ouvre que lorsque le préavis émane de l'**employeur** ; un salarié démissionnaire ne peut pas en bénéficier, comme le précise la fiche sur le congé pour recherche d'emploi pendant le préavis. Le refus systématique par l'employeur d'accorder ces jours pourrait être considéré comme un manquement à ses obligations conventionnelles et exposer l'entreprise à un **contentieux**.

## Définition

Le **congé pour recherche d'emploi** pendant le préavis est un droit conventionnel limité à **6 jours ouvrables**, rémunérés et distincts du congé annuel.

Il est conditionné à l'inscription à l'**ADEM** et à la justification d'une démarche active de recherche d'emploi. Seuls les salariés licenciés y ont droit, à l'exclusion des démissionnaires.

## Conditions d'exercice

L'article 4.7.5 de la CCT détaille les conditions d'accès et les limites du congé pour recherche d'emploi.

| Critère                    | Règle                                       |
|----------------------------|---|
| Nombre maximum de jours    | 6 jours ouvrables                           |
| Type de préavis            | Préavis émanant de l'employeur uniquement   |
| Inscription <b>ADEM</b>    | Obligatoire                                 |
| Justificatif               | Preuve de présentation à une offre d'emploi |
| Rémunération               | Maintien intégral du salaire                |
| Impact sur le congé annuel | Aucun                                       |

## Modalités pratiques

L'utilisation des 6 jours suppose une organisation concertée entre le salarié et l'employeur.

| Aspect                        | Détail   |
|-------------------------------|--|
| <b>Demande</b>                | Formulée à l'avance auprès de l'employeur            |
| <b>Fractionnement</b>         | Possible par journées ou demi-journées               |
| <b>Justificatif à fournir</b> | Convocation ou attestation de rendez-vous d'embauche |
| <b>Délai de prévenance</b>    | Raisonné, en fonction des nécessités du chantier     |
| <b>Cumul</b>                  | Possible sur la durée totale du préavis              |
| <b>Non-utilisation</b>        | Jours non pris = aucune indemnité compensatoire      |

## Pratiques et recommandations

**S'inscrire** à l'ADEM immédiatement après réception de la lettre de licenciement permet d'activer le droit aux 6 jours de congé dès le début du préavis.

**Produire** systématiquement un justificatif pour chaque jour de congé utilisé démontre le sérieux de la démarche et évite toute contestation de la part de l'employeur.

**Répartir** les 6 jours sur la durée du préavis plutôt que de les concentrer en fin de période maximise les chances de retrouver un emploi avant l'expiration du contrat.

**Accorder** ces jours avec souplesse en tenant compte des besoins opérationnels du chantier et du droit légitime du salarié à préparer sa reconversion reflète une gestion RH responsable.

## Cadre juridique

| Référence  | Objet   |
|--|---|
| <b>Art. 4.7.5 CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028</b> | Congé pour recherche d'emploi (6 jours ouvrables) |
| <b>Art. <u>L.124-9</u> du Code du travail</b>          | Dispositions générales sur le préavis             |

Les 6 jours ouvrables représentent un plafond et non un droit automatique. Chaque jour doit être justifié individuellement par une démarche effective. L'employeur ne peut pas refuser le congé si les conditions sont remplies, mais il peut demander la preuve de la présentation à une offre.

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.