



Licenciement et calcul du préavis

Par Casey360

Bonjour,

Je souhaiterais avoir des informations sur le préavis lors d'un licenciement. Je recherche les sources de droits sur la notion de calcul et de fin du préavis.

Comment est calculé un préavis en cas de première présentation de la lettre de notification (fixation du début du délai) au 19 juillet par exemple (avec un préavis de 2 mois) ?

-> Application du "quantième au quantième" soit, du 19 juillet (début) jusqu'au 19 septembre à 23h59 (fin)

-> Application de "la veille du quantième" soit, du 19 juillet (début) jusqu'au 18 septembre à 23h59 (fin).

Plusieurs sources se croisent et vont dans les 2 directions.

Le site du ministère du travail préconise, dans son simulateur, celle du "veille du quantième" mais sans base légale.

Aujourd'hui, seule une analogie d'une JP sur la période d'essai serait faite pour les préavis dans la pratique RH...

Pourquoi cette interrogation :

Dans ma société, une prime de 5000 ? va être versée à l'ensemble des salariés le 19 septembre (anniversaire de la société).

En fonction de l'application d'une des règles ci-dessus, soit je verse, soit je ne verse pas la prime au salarié licencié en préavis.

Merci.

Par janus2

Bonjour,

Si on applique l'article 641 du Code de procédure civile, le préavis se termine le 19 septembre.

Article 641

Lorsqu'un délai est exprimé en jours, celui de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la notification qui le fait courir ne compte pas.

Lorsqu'un délai est exprimé en mois ou en années, ce délai expire le jour du dernier mois ou de la dernière année qui porte le même quantième que le jour de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la notification qui fait courir le délai. A défaut d'un quantième identique, le délai expire le dernier jour du mois.

Lorsqu'un délai est exprimé en mois et en jours, les mois sont d'abord décomptés, puis les jours.

Par Casey360

Bonjour Janus2,

Merci de votre retour.

Donc une application "parapluie" de quantième à quantième par le biais du CPC ?

Par kang74

Bonjour

On parle de quel type de licenciement ?

Le préavis étant de 2 mois, la fin du préavis est le 19 .

Pour le reste, il est fort probable que vous vous faites des nœuds au cerveau pour rien ,selon les conditions de versement de cette prime .

Vérifiez si elle n'est pas conditionnée à une autre date de présence que celle du versement et surtout pas conditionnée au fait que le contrat ne soit pas rompu à la date du versement .

NB : Le contrat est rompu à la date de la notification du licenciement ... pas à la fin du préavis .

Par Casey360

Bonjour Kang74,
Licenciement pour une faute (CRS) avec un préavis de 2 mois.

Pour la prime anniversaire de la société, la date du 19 septembre a été fixée par accord et est associée à la présence dans l'effectif au jour de la date fixée.

Merci de vos lumières.

Par kang74

Je vous conseille de bien étudier l'accord .

Sinon il vous faudra verser cette prime .

Par Casey360

Merci Kang74,

Pour l'accord, c'est noté ainsi :

--> "Les parties ont décidé de fixer dans le présent avenant la date anniversaire de la société au 19 septembre 2025. Une "prime anniversaire" sera due à l'ensemble des collaborateurs présents et inscrits dans l'effectif à cette date.

La prime anniversaire sera versée lors des échéances de paie normales." <--

Je pense que c'est assez explicite... Je pense procéder ainsi et lui verser en application des articles du CPC, bien que le simulateur du ministère dit le contraire (absence de base légale sur celui-ci).

Par hideo

Bonjour,
Le préavis se terminant le 19, le salarié sera compté dans les effectifs jusqu'au 19 inclus.
Donc versement de la prime .

Cordialement

Par Casey360

Bonjour hideo,

Par cette méthode, oui : ça sera du 19 au 19.
Est ce que vous avez trouvé une source ?

Par kang74

Ben la source c'est qu'un mois de préavis ce n'est pas un mois moins un jour ...
Une semaine c'est 7 jours .
Et une journée 24h.

Par Xav84

Bonjour,

En droit, le point de départ du préavis de licenciement est fixé au jour de la première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement, qu'elle soit ou non effectivement récupérée par le salarié (C. trav., art. L. 1234-3 ; Cass. soc., 26 juin 1986, n° 84-40.085).

La durée du préavis se décompte de date à date :

si la lettre est présentée le 19 juillet, le préavis de 2 mois expire le 19 septembre à minuit (quantième au quantième).

Il n'existe aucune base légale imposant la règle de la « veille du quantième » en matière de préavis de licenciement ; cette approche est plutôt issue d'analogies faites avec le calcul de la période d'essai ou d'autres délais contractuels, mais elle n'est pas consacrée par les textes sur le préavis.

En pratique, certaines ressources administratives (par ex. simulateurs du ministère du travail) utilisent la veille du quantième, mais cela ne repose pas sur un texte impératif. La jurisprudence sur les délais exprimés en mois (hors jours ouvrables) retient le principe du délai qui expire le jour portant le même quantième que celui du point de départ.

Enfin, tant que le salarié est en cours de préavis ? qu'il soit exécuté ou payé ? il reste dans les effectifs et bénéficie des mêmes droits que les autres salariés, y compris pour les primes dont les conditions sont remplies pendant cette période (Cass. soc., 5 juill. 1995, n° 93-46.720 ; Cass. soc., 7 juin 2000, n° 97-43.953).

Autrement dit, si votre préavis de deux mois commencé le 19 juillet court jusqu'au 19 septembre inclus, le salarié est réputé présent ce jour-là et a droit à la prime si elle est due à cette date.