



Comment bien choisir sa date de fin de contrat / préavis

Par **ben-ji91**, le **29/03/2023** à **14:49**

Bonjour,

J'ai démissionné de mon poste et j'ai un préavis de 3 mois à réaliser.

Mon employeur accepte de réduire ce délai de départ et me demande la date de fin souhaitée.

Que dois-je prendre en compte pour prendre la bonne décision? Quels sont les différents impacts?

Dans mon cas, la date de départ est prévue au 8 Juin mais je peux terminer à partir du 23/5.

J'ai identifié les éléments suivants à prendre en compte :

- congés à solder (40j),
- objectifs qui courent du 1/4 au 31/3.

Avez-vous des conseils à donner?

Merci pour votre aide.

Ben

Par **Visiteur**, le **29/03/2023** à **14:54**

BONJOUR, vous êtes sur le bon forum.

2 bons connaisseurs en droit du travail pourront vous répondre...

Par **P.M.**, le **29/03/2023** à **15:00**

Bonjour,

Lors d'une démission, les congés payés à solder n'entrent pas en ligne de compte puisque ceux dont la prise n'est pas prévue avant le début du préavis ne peuvent l'être et quand c'est le cas, ils repoussent son terme...

Par ailleurs, sauf disposition contraire au contrat de travail, les objectifs sont à considérer prorata temporis...

Par **ben-ji91**, le **29/03/2023 à 18:46**

Bonsoir et merci pour votre réponse.

Dans mon cas, les congés entrent à priori en ligne de compte car nous nous sommes mis d'accord pour qu'ils ne décalent pas la fin de contrat.

Pour les objectifs, comment évaluer "prorata temporis" des objectifs fixés sur 1 an? Ce ne sont pas des objectifs chiffrés ou on peut estimer un pourcentage d'atteinte.

Cordialement,
Ben

Par **P.M.**, le **29/03/2023 à 18:57**

Les objectifs se réalisent au fur et à mesure de la présence du salarié et on peut se référer à la [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 6 octobre 2015, 14-13.483, Inédit](#) :

[quote]

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié une certaine somme au titre du bonus 2011, alors, selon le moyen :

1°/ que le plan individuel de commissionnement 2010 du salarié prévoyait clairement le versement d'un bonus annuel de 7 200 euros en cas d'atteinte des objectifs annuels fixés pour l'année 2010 ; que ce plan ne prévoyant nullement qu'en cas de départ du salarié en cours d'année, il pourrait prétendre à tout ou partie du bonus calculé au prorata des objectifs atteints, seule la réalisation de la totalité des objectifs annuels permettait au salarié de prétendre au versement de ce bonus ; qu'en jugeant que le salarié qui n'avait atteint que la moitié de ces objectifs en juin 2011 pouvait prétendre à la moitié du bonus prévu par ce plan lors de son départ en cours d'année, la cour d'appel a dénaturé ce plan de commissionnement en violation de l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 1221-1 du code du travail ;

2°/ que le droit au paiement prorata temporis d'un bonus annuel sur objectif à un salarié ayant quitté l'entreprise, quel qu'en soit le motif, avant la date de son versement, ne peut résulter que d'une convention ou d'un usage dont il appartient au salarié d'apporter la preuve ; qu'en l'espèce, le plan individuel de commissionnement 2010 du salarié prévoyait le versement d'un bonus annuel de 7 200 euros en cas d'atteinte des objectifs annuels fixés pour la période du 1er janvier 2010 au 31 décembre 2010 ; qu'en condamnant l'employeur à payer au salarié ayant quitté l'entreprise à la moitié de l'année, en juin, la moitié du bonus conventionnel, la cour d'appel, qui a accordé au salarié le paiement du bonus au prorata temporis de sa durée de présence dans l'entreprise sans rechercher si un tel paiement était prévu par la convention collective, l'usage ou le contrat de travail, n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles 1134 et 1315 du code civil ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui n'avait pas à procéder à une recherche qui ne lui était pas demandée, ayant retenu, sans dénaturation, que le plan de commissionnement 2010 ne

prévoyait pas expressément une condition de présence au 31 décembre de l'année et constaté que le salarié avait atteint au mois de juin 2011 la moitié des objectifs annuels, soit 100 % sur un semestre, en a exactement déduit qu'il était fondé à demander le versement de la moitié du bonus conventionnel pour 2010 ; que le moyen n'est pas fondé

[/quote]

Par **ben-ji91**, le **29/03/2023** à **23:42**

Merci pour votre réponse, c'est très clair pour moi.