

La prime d'assiduité est-elle due si un salarié du nettoyage est licencié avant la fin de la période de référence ?

Réponse courte

Non, la prime d'assiduité n'est **pas due** lorsqu'un salarié est licencié avant la fin de la période de référence. L'article 22.4 de la CCT Nettoyage 2025-2028 prévoit la perte de la prime aussi bien en cas de démission qu'en cas de **licenciement** intervenant avant le 30 avril, sans distinction selon le motif du licenciement.

Cette règle s'applique indépendamment du type de licenciement (avec préavis, pour motif grave, économique). Aucun prorata n'est prévu. Cependant, si le préavis de licenciement **expire après le 30 avril**, le salarié est toujours en poste à la date de clôture de la période de référence et conserve son droit à la prime, sous réserve des autres conditions d'octroi.

Définition

La **perte de la prime d'assiduité pour licenciement** est prévue par l'article 22.4 de la CCT. Elle prive le salarié licencié de tout droit à la prime pour la période de référence en cours lorsque la fin effective du contrat de travail, au sens des règles de rupture du contrat de travail, intervient avant le 30 avril.

Cette disposition s'applique symétriquement à la perte pour départ volontaire et ne prévoit aucune distinction selon la nature ou le motif du licenciement.

Conditions d'exercice

L'article 22.4 de la CCT s'applique de manière identique au licenciement et à la démission.

Situation	Prime due
Licenciement avec préavis expirant avant le 30 avril	Non
Licenciement avec préavis expirant après le 30 avril	Oui (salarié en poste au 30 avril)
Licenciement pour motif grave avant le 30 avril	Non
Licenciement économique avant le 30 avril	Non
Dispense de préavis avec indemnité	Selon la date de fin effective du contrat
Transfert de contrat (art. 5)	Prime proratisée par le cédant

Modalités pratiques

L'employeur détermine le droit à la prime en fonction de la date effective de fin de contrat.

Aspect	Détail
Date déterminante	Date de fin effective du contrat (fin du préavis)
Licenciement notifié en mars, préavis de 4 mois	Fin en juillet ? salarié en poste au 30 avril ? prime due
Licenciement notifié en mars, préavis de 1 mois	Fin en avril ? vérifier si avant ou après le 30
Licenciement pour faute grave	Effet immédiat ? prime non due si avant le 30 avril
Solde de tout compte	Inclure ou exclure la prime selon l'analyse

Pratiques et recommandations

Analyser la date de fin effective du contrat au regard du 30 avril avant de procéder au solde de tout compte permet de déterminer correctement le droit à la prime.

Tenir compte de la durée du préavis légal ou conventionnel dans le calcul est essentiel, car un licenciement notifié plusieurs mois avant le 30 avril peut aboutir à une fin de contrat postérieure à cette date.

Distinguer la dispense de préavis avec maintien du contrat jusqu'à son terme de la rupture immédiate évite les erreurs de calcul du droit à la prime.

Documenter dans le dossier du salarié la date de notification, la durée du préavis et la date de fin effective du contrat constitue une preuve en cas de contestation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 22.4 CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028	Perte de la prime en cas de licenciement
Art. 4.2 CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028	Durées de préavis conventionnelles
Art. <u>L.124-1</u> et suivants du Code du travail	Résiliation du contrat de travail
Art. <u>L.124-5</u> du Code du travail	Licenciement pour motif grave

La règle de l'article 22.4 ne distingue pas selon le motif du licenciement. Le critère déterminant est la date de fin effective du contrat par rapport au 30 avril. Un salarié dont le préavis court au-delà du 30 avril reste éligible à la prime même s'il a été licencié.

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.