

# ANCIENNETÉ

**Les droits liés à l'ancienneté peuvent venir d'une convention collective ou de la loi. Ils peuvent être liés à un congé, au droit que le salarié tient de la rupture de son contrat de travail, aux élections professionnelles ou autres.**

**Selon son ancienneté, le salarié a plus ou moins de droits. Le calcul de l'ancienneté peut varier selon le droit concerné. Certaines périodes d'absence sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié, en totalité ou partiellement, quand d'autres ne le sont pas.**

**Vous trouverez ci-dessous l'ensemble des règles relatives au calcul de l'ancienneté.**

# Ancienneté et temps de travail effectif

L'ancienneté se distingue **de la présence effective** dans l'entreprise. Pour le calcul de certains droits, par exemple les congés payés, seules les périodes de travail assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la convention collective vont être prises en compte. Cependant, nous ne sommes pas face à un calcul de l'ancienneté puisque chaque année un nouveau calcul de ces droits sera effectué.

L'ancienneté dans l'entreprise ne se confond pas non plus avec **la pratique professionnelle** (l'ancienneté dans la profession). Ainsi, par exemple, pour les jeunes de moins de 18 ans, dans la convention collective, la rémunération est fonction du nombre de mois de pratique professionnelle, soit le nombre de mois d'exercice par le salarié de la fonction dans la branche professionnelle. Le décompte se fait à partir du 1<sup>er</sup> contrat. La durée de celui-ci s'ajoute à la durée des contrats conclus postérieurement, ces contrats n'ont pas besoin d'être continus.

**L'ancienneté professionnelle dans l'entreprise est la période d'emploi du salarié, elle commence de la date d'entrée effective dans l'entreprise jusqu'à la date de sortie de l'entreprise.**

L'ancienneté peut être entendue comme une **appartenance du salarié à l'entreprise**, il en va ainsi en matière d'intéressement, de participation, d'épargne salariale pour le calcul de la condition d'ancienneté (guide interministériel épargne salariale juillet 2014 P 10).

L'ancienneté peut être entendue comme **l'idée de services continus**, assimilée à celle de travail effectif. Des événements, qui arrivent au salarié, peuvent conduire à des absences et ces périodes d'absence ne vont pas être prises en compte dans le calcul de l'ancienneté, elles sont alors neutralisées, quand d'autres vont être assimilées à du temps de travail effectif.

**Le salarié à temps partiel se voit accorder une ancienneté égale à celle du salarié à temps plein** quand bien même il ne travaillerait pas certains jours de la semaine. En conséquence, lorsque le salarié se trouve en mi-temps thérapeutique ou en temps partiel suite à un congé parental d'éducation, son ancienneté n'est pas réduite pour ces périodes (C. trav., art. L. 3123-5).

## Droits liés à l'ancienneté

Plus le salarié a une ancienneté professionnelle importante, plus il acquiert de droits. Ces derniers sont divers et ne sont pas tous répertoriés.

### ➤ Droits légaux

Pour prétendre aux droits énoncés ci-dessous, le salarié doit justifier d'une condition d'ancienneté.

## ❖ Congés

- Congé sabbatique : 36 mois consécutifs ou non (C. trav., art. L. 3142-34) ;
- congé de proche aidant : 1 an (C. trav. ; art. L. 3142-16) ;
- congé pour création ou reprise d'entreprise : 24 mois consécutifs ou non (C. trav., art. L. 3142-119) ;
- congé parental d'éducation : 1 an à la date de la naissance de son enfant (C. trav., article L. 1225-47).

## ❖ Divers

- Mobilité volontaire sécurisée : 24 mois consécutifs ou non (C. trav., art. L. 1222-12) ;
- projet de transition professionnelle : l'ancienneté fait l'objet d'un calcul spécifique qui ne sera pas détaillé dans la note (C. trav., art. D. 6323-9) ;
- allocation de sécurisation professionnelle : la condition d'un an ou 2 ans d'ancienneté est calculée de la même manière que celle du préavis (convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle) ;
- électeur aux élections professionnelles : 3 mois au moins au jour du 1<sup>er</sup> scrutin (C. trav., art. L. 2314-18) ;
- candidat aux élections professionnelles : 1 an au moins au jour du scrutin (C. trav., art. L2314-19).

## ❖ Rupture du contrat de travail

- Indemnité légale de licenciement : le salarié ne bénéficie d'une indemnité de licenciement qu'à compter de 8 mois d'ancienneté (C. trav., art. 1234-9). Cependant, pour l'indemnité prévue dans un accord de rupture conventionnelle du contrat de travail, bien qu'elle fasse référence au même article, l'administration considère que cette condition d'ancienneté n'est pas applicable. L'accord doit nécessairement prévoir une indemnité ;
- indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse : plus le salarié a une ancienneté importante plus l'encadrement de l'indemnité évoluera de manière positive pour le salarié (C. trav., art. L. 1235-3).

### ➤ Droits conventionnels

## ❖ Congés

- Congés exceptionnels pour événements familiaux :

- absence pour le décès du conjoint de 4 jours rémunérés à compter de 3 mois d'ancienneté, autrement les dispositions légales sont plus avantageuses (art. 212) ;
  - première journée de présélection militaire rémunérée à compter d'1 an d'ancienneté (art. 213) ;
  - activité de reliure, brochure, dorure (RBD<sup>1</sup>) : 1 semaine en cas de mariage de l'intéressé, 3 jours au maximum en cas de présélection militaire, ces absences sont rémunérées et sont conditionnées à une présence de 3 mois.
- Congés payés pour ancienneté :
    - Ouvrier : à partir de 20 ans : 1 jour supplémentaire, à partir de 25 ans : 2 jours et à partir de 30 ans : 4 jours (art. 321) ;
    - Employé : se référer à la convention collective (art. 410) ;
    - Cadre : se référer à la convention collective (art. 511) ;
    - Activité de reliure, brochure, dorure : à partir de 20 ans : 2 jours supplémentaires, à partir de 30 ans : 4 jours.
  - Congé pour obligations militaires : pour les ouvriers, sous condition d'1 an d'ancienneté (la précision masculin est discriminatoire), il sera versé au moment de son départ une indemnité égale à 10 fois son salaire horaire, puis une indemnité de 30 fois son salaire horaire dont 1/3 sera versée respectivement à la fin des 3<sup>ème</sup>, 6<sup>ème</sup> et 9<sup>ème</sup> mois suivant son départ (art 323).

#### ❖ Prime

- Prime annuelle : sous condition d'1 mois de présence (annexe IV bis).

#### ❖ Divers

- Cadre et agent de maîtrise : 1 an pour le maintien de salaire en cas de maladie ou d'accident (art. 514) ;
- Activité de reliure, brochure, dorure (pour les ouvriers et employés) : prise en charge à hauteur de 50 % du délai de carence de 3 jours en cas d'arrêt de travail maladie égal ou supérieur à 12 jours après 3 mois d'ancienneté et 6 mois dans la profession (RBD disposition non étendue).

---

<sup>1</sup> Avenant du 12 décembre 1996 concernant la branche spécifique de l'activité reliure, brochure, dorure

## ❖ Rupture du contrat de travail

- Préavis : pour les cadres et agents de maîtrise (art. 508), il est fonction de la présence du salarié. Ce terme doit être considéré comme équivalent à l'ancienneté, ce que laisse supposer l'article 410 relatif aux employés qui utilise indifféremment les deux termes. Pour les ouvriers, il est prévu à l'article 326. La RBD prévoit des délais spécifiques.
- Indemnité conventionnelle de licenciement : pour les cadres et agents de maîtrise, il est fait une différence entre l'ancienneté dans la fonction cadre, agent de maîtrise ou assimilé et l'ancienneté dans les autres fonctions. Pour bénéficier de l'indemnité conventionnelle, le salarié devra avoir 2 ans d'ancienneté dans la fonction de cadre, agent de maîtrise ou assimilé (art. 509).

Pour bénéficier de l'indemnité conventionnelle, l'ouvrier doit avoir 2 ans d'ancienneté (art. 327).

- Indemnité de départ à la retraite : elle est fonction du nombre d'années passées dans l'entreprise. Plus le salarié a une ancienneté importante, plus le salarié aura une indemnité de départ importante (art. 214).

## Date de début de l'ancienneté

Le début du calcul de l'ancienneté peut être compliqué lorsque le salarié a conclu plusieurs contrats de travail avec le même employeur. Le Code du travail ou la jurisprudence sont donc venus préciser les règles applicables.

Plusieurs situations peuvent se présenter :

- le contrat à durée déterminée se poursuit après son terme ou un CDI est proposé au salarié qui l'accepte, ce qui permet une continuité de la relation de travail : dans ces cas, l'ancienneté démarre dès la conclusion du CDD (C. trav., art L. 1243-11).
- L'entreprise embauche un salarié ayant exécuté précédemment une mission d'intérim en son sein : dans ce cas, si la fin de la mission date de moins de 3 mois, l'ancienneté commence à courir à compter du début de cette mission (C. trav., art. L. 1251-38).
- Lorsque plusieurs CDD irréguliers sont requalifiés en CDI, la requalification s'applique au premier contrat irrégulier requalifié. Le salarié est alors réputé avoir occupé un emploi à durée indéterminée à compter du jour de sa première embauche en CDD. L'ancienneté du salarié se calcule à partir de cette date (Cass. soc. 03.05.16, n°15-12256).
- En cas de transfert d'une entité économique autonome (C. trav., art. L. 1224-1), le contrat de travail subsiste, il y a donc reprise de l'ancienneté par le nouvel employeur (Cass. soc. 18 décembre 1991, 88-43.550).

- Le stagiaire, embauché immédiatement après un stage de plus de 2 mois dans la même entreprise, voit son ancienneté démarrer à compter de la date de conclusion de sa convention de stage (C. trav., art. L. 1221-24 al. 2).
- L'apprenti, embauché immédiatement à la fin de son contrat d'apprentissage dans la même entreprise, voit son ancienneté démarrer à compter de la date de conclusion de sa convention d'apprentissage (C. trav., art. L. 6222-16).
- La priorité de réembauche actionnée par le salarié et respectée par l'employeur n'ouvre pas droit à une reprise d'ancienneté, nous sommes face à un nouveau contrat.
- Concernant l'ancienneté pour être candidat aux élections professionnelles : selon la jurisprudence, l'ancienneté d'un an peut résulter de contrats distincts séparés par des périodes d'interruption (Cass. soc. 3 octobre 2007, 06-60.063). Les juges se sont basés sur le fait que le législateur a supprimé de l'article L. 2314-19 du Code du travail la condition d'absence d'interruption. L'ancienneté s'apprécie donc sur une période continue ou non, sans limite dans le temps.

## Date de détermination de l'ancienneté

Pour savoir si le salarié **peut bénéficier de l'indemnité de licenciement**, il faut se placer, sauf clause contraire, selon une jurisprudence **à la date de notification du licenciement** (Cass. soc. 25 novembre 1997 n° 94-45.010).

De même, **pour calculer la durée du préavis**, il faut prendre en compte **l'ancienneté jusqu'à la notification du licenciement**, c'est-à-dire à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, soit le jour de l'envoi de la lettre notifiant la rupture (Cass. soc. 5 juin 1996 n° 92-42.034).

En revanche, pour **le calcul du montant de l'indemnité**, il faut calculer **l'ancienneté acquise jusqu'à la fin du préavis**. L'article R. 1234-1 du Code du travail précisant qu'il faut calculer la somme par année de service et mois de services accomplis au-delà des années pleines.

Concernant les départs en congé, pour le projet de transition professionnelle, l'ancienneté est appréciée à la date de départ du salarié en formation (C. trav., art. D. 6323-9), il serait logique que pour les autres congés se soient à la date de départ envisagée par le salarié que doit s'apprécier l'ancienneté.

# Périodes de suspension du contrat de travail

## ➤ Droits conventionnels liés à l'ancienneté

### ❖ Branche imprimerie de labeur et industries graphiques

Selon l'article 210, l'ancienneté commence à être décomptée depuis le jour de l'entrée dans l'entreprise (période d'essai comprise) sans que soient déductibles les périodes d'absence (maladie, accident, périodes militaires : service, périodes obligatoires, temps de mobilisation, etc.) qui n'ont pas pour effet de rompre le contrat de travail. Elle s'entend pour le total des périodes de présence dans l'entreprise à l'exception des périodes de présence dans l'entreprise qui seraient d'une durée inférieure à 3 mois consécutifs. Ce décompte n'est cependant applicable que pour **les droits prévus par la convention collective**.

Cependant, en vertu des dispositions légales, l'accident du travail et la maladie professionnelle sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté. L'accident de travail ou la maladie professionnelle de moins de 3 mois doit donc être pris en compte ; l'article L. 1226-7 du Code du travail prévoyant que la durée de la période de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux **ou conventionnels** liés à l'ancienneté (Cass. soc. 22 mars 2018 n° 16-20.186). La rédaction de l'article L. 3142-68 du Code du travail concernant le congé de solidarité internationale n'est pas différente. La solution devrait être la même.

Certaines dispositions légales sur les congés précisent que la période du congé est prise en compte pour tous les droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise, cette précision pourrait inclure les dispositions conventionnelles puisque les droits applicables dans l'entreprise sont tant les dispositions conventionnelles que les dispositions législatives. Cette rédaction concerne le congé pour projet de transition professionnelle (C. trav., art. L. 6323-17-4) et le congé de présence parentale (C. trav. art. L. 1225-65). Cette nouvelle rédaction est utilisée depuis récemment par le législateur puisque ces congés ont été respectivement instaurés ou ont vu leur rédaction changée par la loi du 5 septembre 2018 et du 8 mars 2019.

Concernant la rédaction précédemment évoquée, le congé de solidarité international a été instauré par une loi de 1995 et les dispositions relatives à l'accident du travail et la maladie professionnelle sont antérieures au 8 janvier 1981.

La différence de rédaction peut donc s'expliquer par l'intervention chronologique du législateur. L'absence de précision du législateur laisse sous-entendre que l'on doit inclure à la fois les droits d'origine conventionnelle et législative.

**Les périodes assimilées à du temps de travail effectif, par la loi pour les droits liés à l'ancienneté, inférieures à 3 mois devront donc être prises en compte dans le calcul de l'ancienneté conventionnelle. Toutes périodes de suspension supérieures ou égales à 3 mois sont nécessairement prises en compte en vertu des dispositions conventionnelles pour la détermination des droits conventionnels liés à l'ancienneté.**

## ❖ Branche reliure, brochure dorure

La **branche reliure, brochure, dorure** conserve des dispositions spécifiques, pour les congés pour événements familiaux, les congés payés, le préavis, pour la prise en charge pour moitié des jours de carence en cas d'arrêt maladie. Selon l'avenant du 12 décembre 1996 concernant la branche spécifique de l'activité RBD, ces dispositions sont **exclusives** des dispositions de la convention collective des imprimeries de labour et des industries graphiques. Il en résulte que **le calcul de l'ancienneté prévu par l'article 210 ne leur est pas applicable**.

À défaut de stipulation conventionnelle spécifique, il semble que les périodes de suspension du contrat de travail doivent être prises en compte dans le calcul de l'ancienneté. C'est ainsi que semble se prononcer la jurisprudence. En l'espèce, était en cause une prime d'ancienneté accordée au bout de 5 ans d'ancienneté. La Cour considère qu'à défaut de dispositions conventionnelles contraires, la période de suspension pour maladie devait être prise en compte dans le calcul de l'ancienneté (Cass. soc. 28 juin 2018 n° 16-28.511).



La disposition sur la prise en charge pour moitié des jours de carence en cas d'arrêt maladie n'est applicable que si vous êtes adhérent de la Chambre Syndicale Nationale de la reliure-brochure-dorure.

### ➤ Droits légaux liés à l'ancienneté

Pour le calcul du préavis légal de licenciement, l'article L. 1234-8 du Code du travail précise que, par principe, la période de suspension n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté. Cette disposition est également applicable au calcul de l'ancienneté ouvrant droit à l'allocation de sécurisation professionnelle. Pour l'ancienneté ouvrant droit à l'indemnité de licenciement, l'article L. 1234-11 du Code du travail précise que, par principe, la période de suspension n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté.

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, les périodes de suspension ne sont pas déduites du calcul de l'ancienneté. Il n'est pas possible par exemple de déduire de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse une période de maladie non professionnelle (Cass. soc. 7 décembre 2011 n° 10-14.156).

La date d'ancienneté mentionnée sur le bulletin de paye vaut présomption simple de reconnaissance. C'est-à-dire que cette présomption peut être renversée en apportant la preuve contraire (Cass. soc. 12 septembre 2018 n° 17-11.170).

Vous trouverez ci-dessous un tableau récapitulatif qui précise les règles légales concernant la prise en compte de certaines absences dans le calcul de l'ancienneté :



N'hésitez pas à contacter le GMI pour connaître la réponse pour une absence non répertoriée dans le tableau.



| Type d'absence   | Prise en compte | Source   |
|--|-----------------|--|
| Congé maternité  | oui             | C. trav., art. L. 1225-24 al 2   |
| Congé adoption   | oui             | C. trav., art. L. 1225-42  |
| Congé paternité  | non             | C. trav., art. L. 1225-35  |
| Congé parental d'éducation   | oui pour moitié | C. trav., art. L. 1225-54  |
| Congé de présence parentale  | oui             | C. trav., art. L. 1225-65  |
| Accident du travail ou maladie professionnelle                                       | oui             | C. trav., art. L. 1226-7 al 4  |
| Accident de trajet, maladie ou accident non professionnel                            | non             | C. trav., art. L. 1226-1-1<br>C. trav., art. L. 1226-7   |
| CIF ou congé pour projet de transition professionnelle                               | oui             | Ex C. trav., art. L. 6322-13<br>C. trav., art. L. 6323-17-4  |
| Congé lié au compte épargne temps  | oui             |  |
| Congés payés   | oui             |  |
| RTT  | oui             |  |
| Repos compensateurs  | oui             |  |
| Mobilité volontaire sécurisée  | non             | C. trav., art. L. 1222-12  |
| Mise à pied  | non             | C. trav., art L. 1332-3  |
| Grève  | non             | C. trav., art. L 2511-1  |
| Congé de solidarité familiale  | oui             | C. trav., art. L. 3142-12  |
| Congés pour événements familiaux   | non             | C. trav., art. L. 3142-2 (assimilation au temps de travail effectif limité aux droits pour les CP) |
| Congé de solidarité internationale   | oui             | C. trav., art. L. 3142-68  |
| Congé de proche aidant   | oui             | C. trav., art. L. 3142-21  |
| Congé de formation économique des membres du comité d'entreprise, du CHSCT et du CSE | oui             | C. trav., art. L. 2325-44, L. 46147-14 et L. 2315-63   |
| Congés de formation économique, sociale et syndicale                                 | oui             | C. trav., art. L. 2145-10  |
| Congé sabbatique   | non             | C. trav., art. L. 3142-28  |
| Congés pour création ou reprise d'entreprise   | non             | C. trav., art L. 3142-108  |
| Congé de formation santé, sécurité, conditions de travail du CSE                     | oui             | C. trav., art L. 2315-18   |
| Congé pour enfant malade   | non             | C. trav., art. L. 1225-61  |