



L'ancienneté du salarié : Tout ce qu'il faut savoir

Fiche pratique publié le **18/06/2024**, vu **727 fois**, Auteur : [Blog de Le Bouard Avocats Versailles](#)

Quelles sont les méthodes de calcul de l'ancienneté du salarié, les exclusions, et comment cela influence les indemnités de licenciement.

Dans le cadre des relations de travail, [l'ancienneté du salarié joue un rôle crucial](#), tant pour déterminer les droits et avantages que pour calculer les indemnités en cas de licenciement. Comprendre comment calculer l'ancienneté ainsi que les périodes de travail prises en compte peut s'avérer essentiel pour protéger les intérêts des travailleurs. Cet article examine en profondeur ces thématiques en se basant sur les lois en vigueur.

Comprendre l'ancienneté du salarié

L'ancienneté d'un salarié est une notion juridique qui correspond à la durée de son service continu au sein d'une entreprise ou d'une organisation. Sa prise en compte permet de déterminer divers droits comme les congés payés, les promotions internes, et surtout les indemnités de licenciement. Il est donc fondamental pour chaque salarié de connaître exactement comment est calculée cette ancienneté.

Pour plus de conseils juridiques spécifiques à votre situation concernant l'ancienneté et les indemnités de licenciement, vous pouvez consulter [Le Bouard Avocats Versailles](#).

Périodes de travail prise en compte

La période de travail prise en compte pour le calcul de l'ancienneté correspond généralement à la durée pendant laquelle le salarié a été employé sans interruption par le même employeur. Pour clarifier la méthode de calcul, voici certains éléments souvent pris en compte :

- Contrats de travail successifs : Les périodes travaillées sous différents contrats chez le même employeur (CDD suivis d'un CDI par exemple) sont additionnées, sauf si une rupture claire sépare les contrats.
- Congés payés : Les jours de congés légaux annuels, ainsi que certains congés exceptionnels (maternité, paternité, adoption) sont inclus dans le calcul de l'ancienneté.
- Suspensions du contrat de travail : Les suspensions du contrat (maladie professionnelle, accident du travail) n'interrompent pas l'ancienneté et sont comptabilisées.

Les périodes partiellement prises en compte

Certaines périodes de travail ne sont prises en compte que partiellement dans le calcul de l'ancienneté. Voici quelques exemples typiques :

Temps partiel

Pour les salariés travaillant à temps partiel, seules les heures effectivement travaillées durant ces périodes sont souvent comptabilisées proportionnellement. Par exemple, un salarié travaillant à mi-temps pendant une année verra cette période compter comme six mois d'ancienneté.

Certaines absences

Les absences non rémunérées, telles que certains congés sabbatiques ou parentaux non financés, peuvent être exclues ou seulement partiellement incluses selon la convention collective appliquée. Il est donc essentiel de lire avec attention les clauses de son contrat de travail.

Périodes exclues du calcul de l'ancienneté

En règle générale, certaines périodes spécifiques sont exclues du calcul de l'ancienneté. Parmi celles-ci figurent :

- Démissions et ruptures conventionnelles : Si un salarié démissionne ou accepte une rupture conventionnelle, la période travaillée avant la rupture n'est pas automatiquement ajoutée en cas de réembauche par le même employeur. L'ancienneté repart à zéro.
- Sancions disciplinaires : Certaines périodes de suspension sans solde, causées par des sanctions disciplinaires, peuvent aussi ne pas être prises en compte.

Cas particuliers

Dans certains cas particuliers, tels que la grève prolongée, il convient de vérifier si des accords spécifiques modifient la règle générale d'exclusion. Chaque entreprise peut avoir sa propre politique alignée avec les conventions collectives en vigueur.

Calcul de l'indemnité de licenciement

Le calcul de l'indemnité de licenciement découle directement de l'ancienneté du salarié. Plus précisément, il existe des grilles tarifaires définies par la loi qui stipulent le montant minimum d'indemnité auquel un salarié peut prétendre lorsqu'il est licencié.

Les barèmes légaux

Selon l'article L1234-9 du Code du travail, pour calculer correctement l'indemnité de licenciement, il faut prendre en compte :

- Pour les années complètes d'ancienneté : En général, une proportion du salaire brut mensuel est attribuée pour chaque année complète passée dans l'entreprise (généralement entre 1/4 et 1/3 de mois par année selon les conditions).
- Pour les années incomplètes : La règle de prorata temporis s'applique pour les années incomplètes, c'est-à-dire que seul le nombre de mois complets travaillés sera retenu pour le calcul.

Examiner les variables spécifiques

Chaque cas de calcul d'indemnité peut comporter des particularités, telles que la prise en compte de primes exceptionnelles ou d'autres formes de rémunération forfaitaire. Donc, il est utile de détailler tous les éléments constitutifs de la rémunération annuelle lors du calcul final.

Exemple pratique de calcul

Prenons le cas d'un salarié ayant accumulé 10 ans et 6 mois d'ancienneté :

1. Sur les 10 premières années, le salarié pourrait recevoir environ 1/4 de son salaire mensuel brut pour chaque année.
2. Pour les 6 mois supplémentaires, on applique le prorata temporis. Cela signifie qu'il recevra également un paiement proportionnel couvrant ces six mois.

Comparaison suivant le type de contrat

La nature du contrat de travail joue aussi un rôle crucial dans le calcul de l'indemnité. Par exemple :

- Pour un CDI rompu après une période d'essai concluante : l'employeur est tenu à des indemnités plus conséquentes dû à la compatibilité économique de cessation de poste.
- Pour un CDD mis fin prématurément : des pénalités financières supplémentaires peuvent être infligées à l'employeur.

Importance de bien comprendre les règles juridiques

Chaque salarié devrait être pleinement informé des règles en vigueur et des conditions spécifiques déterminant leur ancienneté et les indemnités associées. La compréhension et le respect de ces principes permettent non seulement d'éviter les litiges, mais également de garantir la protection des droits des employés face aux décisions managériales pouvant affecter leur carrière professionnelle.