



ANCIENNETÉ : GARE À LA DATE MENTIONNÉE SUR LES BULLETINS DE PAIE DE VOS SALARIÉS

L'ancienneté de vos salariés court à compter de leur embauche. Lorsqu'ils ont effectué des CDD, vous avez l'obligation légale de reprendre l'ancienneté ainsi acquise seulement si les contrats se succèdent sans interruption. Pour autant, la date indiquée sur les bulletins de paie de vos salariés peut faire présumer une reprise d'ancienneté même en l'absence de contrats successifs. C'est à vous qu'il incombe alors d'en apporter la preuve contraire.

ANCIENNETÉ : L'IMPACT DES CDD SUR LES DROITS ET AVANTAGES CONSENTIS À VOS SALARIÉS

L'ancienneté de vos salariés au sein de votre entreprise impacte un certain nombre de leurs droits et avantages. Certains sont en effet calculés au regard de leur ancienneté, et d'autres sont conditionnés à une ancienneté minimale.

Il en est ainsi de l'[indemnité de licenciement](#) légale. Pour en bénéficier, vos salariés doivent en principe comptabiliser 8 mois d'ancienneté ininterrompus à votre service. L'indemnité s'élève à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, puis à 1/3 pour les années au-delà de 10 ans.

BON À SAVOIR

En cas de licenciement pour [inaptitude](#) consécutive à un accident du travail ou à une [maladie professionnelle](#), l'indemnité légale de licenciement est due au salarié quelle que soit son ancienneté. Et son montant est doublé, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

De la même manière, le montant de l'indemnité encourue pour licenciement injustifié dépend notamment de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

De manière générale, en application du [Code du travail](#), l'ancienneté est décomptée à partir de la date d'[embauche](#). Les [contrats à durée déterminée \(CDD\)](#) doivent être pris en considération uniquement en cas de succession de contrats sans interruption. Vous pouvez toutefois consentir de reprendre l'ancienneté acquise y compris en cas d'interruption entre les contrats, en application d'une disposition conventionnelle ou d'un accord contractuel.

Dans ce contexte, la question peut se poser de savoir quelle valeur revêt la date d'ancienneté figurant sur le [bulletin de paie](#). Peut-elle faire présumer une reprise d'ancienneté ? Ce qui aurait pour effet d'augmenter le montant de l'indemnité de licenciement et les indemnités encourues en cas de licenciement injustifié. La Cour de cassation s'est prononcée récemment sur cette question.

ANCIENNETÉ : LA VALEUR DE LA DATE FIGURANT SUR LE BULLETIN DE PAIE

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, une salariée avait été engagée dans le cadre de CDD séparés par des périodes d'interruption entre le 1^{er} décembre 2010 et le 15 mai 2012. La relation de travail s'était poursuivie en [contrat à durée indéterminée \(CDI\)](#) à compter du 16 mai 2012.

Suite à un accident de travail, la salariée avait été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement plusieurs années après. Son employeur avait fait remonter son ancienneté au 19 mars 2012 en raison des interruptions entre ses CDD.

La salariée avait saisi le conseil de prud'hommes, notamment pour réclamer des dommages et intérêts pour licenciement injustifié et une indemnité spéciale de licenciement.

La cour d'appel avait considéré que l'ancienneté de la salariée devait bien remonter au 19 mars 2012 en raison des périodes d'interruption de ses embauches successives. Elle avait en conséquence limité le montant de ses dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Et l'avait débouté de sa demande d'indemnité spéciale de licenciement. L'indemnité conventionnelle de licenciement qu'elle avait perçue étant supérieure au montant de l'indemnité légale.

La salariée avait contesté cette décision. Elle faisait valoir et offrait de prouver que la date du 1^{er} décembre 2010 était mentionnée sur ses bulletins de salaire comme date d'entrée dans l'entreprise.

La Cour de cassation s'est rangée de son côté. Elle indique que la date d'ancienneté figurant dans le bulletin de paie vaut présomption de reprise d'ancienneté sauf à l'employeur à rapporter la preuve contraire. La cour d'appel aurait donc dû rechercher comme il lui était demandé si des mentions figurant dans les bulletins de paie ne faisaient pas présumer l'ancienneté revendiquée par la salariée.

L'affaire est renvoyée devant la cour d'appel pour être rejugée.

COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 11 MAI 2022, N° 20-21.362 (LA DATE D'ANCIENNETE FIGURANT DANS LE BULLETIN DE PAIE VAUT PRESOMPTION DE REPRISE D'ANCIENNETE SAUF A L'EMPLOYEUR A RAPPORTER LA PREUVE CONTRAIRE)

[Amélie Gianino](#)

Juriste en droit social et rédactrice au sein des Editions Tissot

https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/anciennete-gare-a-la-date-mentionnee-sur-les-bulletins-de-paie-de-vos-salaries?utm_campaign=Articles-E-News&utm_source=paie&utm_medium=e-news-actu&utm_content=titre-article&utm_term=titre-article&cact=news_cfp&M_BT=6840629148453