



# 2018#02

## Convention collective SYNTEC : des précisions sur le calcul de l'ancienneté en cas de licenciement

Le calcul de l'indemnité de licenciement à verser, hors faute grave ou lourde, passe notamment par la détermination de l'ancienneté du salarié.

Si l'on se réfère aux dispositions légales, l'ancienneté s'apprécie en tenant compte des périodes ininterrompues de travail. Concrètement, le point de départ de l'ancienneté se situe généralement à la date de conclusion du contrat rompu ou, en cas de contrats successifs sans interruption, à la date de la première embauche (sauf cas particulier de l'intérim où l'ancienneté est reprise dans la limite de trois mois).

Pour autant, des conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables, ce qu'illustre un arrêt récent rendu dans la branche des bureaux d'études techniques dite SYNTEC (Cassation sociale, 4 octobre 2017, n° 15-27.154).

En effet, en application de cette convention collective, l'ancienneté s'entend du temps passé par le salarié dans l'entreprise, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié a été employé en une ou plusieurs fois quels qu'aient été ses emplois successifs. Seules sont déduits les contrats dont la rupture résulte d'une démission du salarié, sauf décision contraire de l'employeur, et les contrats rompus à la suite d'une faute grave du salarié.

Dans ces conditions, lorsqu'un salarié a été engagé dans le cadre de plusieurs contrats successifs avec des périodes d'interruption, doit-on tenir compte de l'ensemble des contrats pour calculer l'ancienneté ?

La Cour de cassation répond par l'affirmative concernant la situation d'un salarié ayant fait l'objet de plusieurs contrats de chantier dont le dernier s'était poursuivi à durée indéterminée.

Autrement dit, les contrats de chantier entre dans le calcul de l'ancienneté du salarié même en l'absence de présente continue de ce dernier.

Cette solution doit être étendue à l'ensemble des situations dans lesquelles un salarié est susceptible de faire l'objet d'embauche successives mais discontinues, ce qui vise principalement l'hypothèse des contrats de travail à durée déterminée.

En cas de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée, il est donc nécessaire de vérifier si le salarié a fait l'objet de précédentes embauches. Si tel est le cas, l'ancienneté devra être calculée en tenant compte de l'ensemble des contrats, en écartant seulement ceux rompus à la suite d'une démission ou d'une faute grave du salarié.

En définitive, si le premier réflexe pour calculer une indemnité de licenciement est de vérifier le taux prévu par la convention collective, il est également important de valider la présence ou non de dispositions spécifiques sur les autres paramètres de calcul de l'indemnité.