



# CIRCULAIRE SOCIALE – N°2020-07-S30

## DJSRI – 17/07/2020

### Ancienneté du salarié et CCN

Sont concernées : toutes les entreprises 

#### VOTRE CONTACT FEP EN REGION

##### CENTRE-SUD-OUEST

###### BORDEAUX

Tél. : 05 56 07 31 80  
fepcso33@fepcso.com

###### TOULOUSE

Tél. : 05 61 20 48 84  
fepcso31@fepcso.com

##### GRAND-EST

###### DIJON

Tél. : 03 80 67 52 86  
contact.dijon@  
fepgrandest.com

###### REIMS

Tél. : 03 26 89 60 02  
contact.reims  
@fep-grandest.com

###### STRASBOURG

contact.strasbourg  
@fepgrandest.com

##### ILE-DE-FRANCE

Tél. : 01 46 77 67 00  
info@fep-iledefrance.fr

##### NORD-NORMANDIE- PICARDIE

Tél. : 02 35 59 70 70  
fepnnp@fep-nnp.fr

##### OUEST

Tél. : 02 99 26 10 90  
info@fep-ouest.com

##### RHONE-ALPES SPENRA

Tél. : 04 78 69 85 82  
info@spenra.com

##### SUD-EST

Tél. : 04 91 11 70 90  
contact@fep-sud-est.com

##### ILE DE LA REUNION

Tél : 02 62 20 01 30  
gepreunion@gmail.com

Dans la pratique, l'octroi de certains avantages en faveur des salariés est souvent soumis à une condition d'ancienneté.

La Convention Collective Nationale (CCN) des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 prévoit un mode de calcul de l'ancienneté plus favorable que la loi (ce mode de calcul ne s'applique que pour les avantages prévus par la CCN).

La présente circulaire annule et remplace la circulaire n°2016-05-S22 et précise :

#### I. Règles régissant l'ancienneté du salarié dans la CCN

#### II. Distinction entre ancienneté conventionnelle et ancienneté légale : impact sur le calcul des indemnités de rupture

Les publications de la DJSRI, ainsi que des standards de la vie du contrat de travail (recrutement, disciplinaire, rupture...), sont téléchargeables :

<https://www.monde-proprete.com>

Le FOCUS RH n°107 « [Plan de contrôle a posteriori de l'activité partielle](#) » est en ligne actuellement.

-  Toutes les entreprises
-  Entreprises de moins de 11 salariés
-  Entreprises de 11 à 49 salariés
-  Entreprises de 50 à 299 salariés
-  Entreprises de 300 salariés et plus



Fédération des Entreprises de Propreté et services associés  
34, boulevard Maxime Gorki - 94808 Villejuif cedex  
Tél : 01 46 77 68 00  
[www.monde-proprete.com](http://www.monde-proprete.com)



## ➔ I. Règles régissant l'ancienneté du salarié dans la CCN

<p><b>Que prévoit la CCN ?</b> Article 4.2 de la CCN</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit aux <b>avantages prévus par la présente convention</b>, il sera tenu compte de la <b>présence continue</b>, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la <b>date d'entrée</b> en fonction au titre du contrat de travail en cours, <b>sans que soient exclues</b> les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.</li> <li>• Il sera également tenu compte de la durée des <b>contrats antérieurs</b> et cela quels qu'aient été la cause et l'auteur de la rupture, pourvu qu'ils aient été conclus avec le <b>même employeur</b>. Pour l'application des articles 4.7.6, 4.9, 4.11.2, 4.11.3 et 5.1, il sera tenu compte de l'ancienneté acquise au titre du contrat de travail <b>en cours</b>.</li> </ul>
<p><b>Point de départ de l'ancienneté</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Principe</b> : l'ancienneté du salarié se calcule à compter de la date de conclusion du contrat de travail en cours.</li> <li>• La CCN prévoit également la prise en compte de la durée des <b>contrats antérieurement</b> conclus entre le salarié et le <b>même employeur</b> pour le calcul de l'ancienneté du salarié.</li> <li>• <b>Exception</b> : la durée de ces contrats antérieurs <b>n'est pas prise en compte</b> pour les avantages de la CCN suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- indemnisation des absences pour maladie ou accident (art. 4.9) ;</li> <li>- calcul du préavis (art. 4.11.2) ;</li> <li>- calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement (art. 4.11.3).</li> </ul> </li> </ul> <p>⇒ Dans ces 3 cas, l'ancienneté est calculée au titre du contrat de travail en cours uniquement.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Attention</b> : pour l'application des articles 4.9, 4.11.2 et 4.11.3, lorsque plusieurs contrats se sont succédés <b>sans interruption</b>, l'ancienneté acquise au titre des contrats antérieurs doit être prise en compte. Si un CDI succède immédiatement à un CDD, le salarié conserve l'ancienneté acquise au terme du CDD (art. L. 1243-11 C. trav.).</li> </ul>
<p><b>Prise en compte des périodes de suspension du contrat</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les périodes de suspension du contrat de travail <b>comptent</b> pour le calcul de l'ancienneté ouvrant droit aux avantages prévus par la CCN.</li> <li>• Il s'agit de <b>toutes</b> les périodes de suspension du contrat de travail, qu'elles soient <b>assimilées ou non</b> à du temps de travail effectif (ex : absences pour maladie professionnelle ou non, congé parental d'éducation, congés payés, congé de maternité, congé sans solde, ...).</li> </ul>
<p><b>Avantages soumis à une condition d'ancienneté dans la CCN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le calcul de l'ancienneté dans les conditions prévues par l'article 4.2 de la CCN s'applique <b>uniquement</b> pour les avantages prévus par la CCN des entreprises de propreté et services associés.</li> <li>• <u>Sont notamment soumis à une condition d'ancienneté les avantages conventionnels suivants</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>maternité</b> (art. 4.8.2 CCN) : une salariée en congé de maternité bénéficie, <b>après 2 ans</b> d'ancienneté, du <b>maintien</b> de son salaire, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, pendant une période de <b>8 semaines</b>.</li> <li>- <b>congé parental d'éducation</b> (art. 4.8.4 CCN) : pour bénéficier de ce congé, le salarié doit justifier <b>d'1 an</b> d'ancienneté au minimum à la date de naissance ou d'arrivée au foyer de l'enfant.</li> <li>- <b>absences pour maladie ou accident</b> (art. 4.9.1 CCN) : un salarié absent en raison d'une maladie ou d'un accident (professionnel ou non) bénéficie du maintien d'une partie de sa rémunération sous réserve de remplir les conditions d'ancienneté suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>agent de propreté</b> : <b>12 mois</b> ;</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> <p>⇒ La CCN précise que « pour la détermination du droit à l'indemnisation, il sera tenu compte de l'évolution de l'ancienneté au cours de l'absence ».</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>ETAM</b> : <b>12 mois</b> ;</li> <li>▪ <b>cadre</b> : <b>1 an</b>.</li> <li>- <b>préavis</b> (art. 4.11.2 CCN) : la durée du préavis varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et de l'auteur de la rupture du contrat :</li> </ul>

	Catégories	Ancienneté	Durée du préavis
	Agent de propreté	de 1 mois à 6 mois	1 semaine pour l'employeur 2 jours pour le salarié
		de 6 mois à 2 ans	1 mois pour l'employeur 1 semaine pour le salarié
		plus de 2 ans	2 mois pour l'employeur 1 semaine pour le salarié
	Employé	de 1 mois à 2 ans	1 mois réciproque
		plus de 2 ans	2 mois pour l'employeur 1 mois pour le salarié
	Technicien et agent de maîtrise	de 2 mois à 2 ans	1 mois réciproque
plus de 2 ans		2 mois réciproques	
Cadre	à l'expiration de la période d'essai	3 mois réciproques	

- **indemnité conventionnelle de licenciement** (art. 4.11.3 CCN) : le bénéfice de cette indemnité s'applique aux salariés justifiant d'au moins **2 ans** d'ancienneté (attention l'indemnité légale de licenciement est bien souvent plus favorable cf. II. ci-dessous).

- **départ à la retraite** (art. 4.12 CCN) : le salarié qui part volontairement à la retraite a droit à une indemnité calculée en fonction de son ancienneté. Ce droit lui est ouvert à compter de **10 ans** d'ancienneté (cf. [circ. FEP n°2020-07-S33](#)).

- **jours fériés** (art. 4.7.5 CCN) : les jours fériés chômés sont payés lorsque le salarié bénéficie d'une ancienneté de **3 mois** (cf. [circ. FEP n°2020-08-S34](#)).

- **congés pour évènements personnels** (art. 4.10.3 CCN) : certains congés pour évènements personnels sont soumis à une condition d'ancienneté par la CCN (**0, 3 mois ou 6 mois** en fonction de l'évènement personnel) (cf. [circ. FEP n°2020-06-S27](#))

<b>Ancienneté et transfert Article 7</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le transfert d'un salarié dans le cadre de l'article 7 de la CCN (ex annexe7) entraîne la <b>poursuite</b> de son contrat de travail.</li> <li>Par conséquent, l'entreprise entrante doit maintenir l'ancienneté acquise par le salarié à compter de la date de <b>conclusion du contrat de travail initial</b> (et non pas la date d'entrée au sein de l'entreprise entrante, ni la date d'affectation du salarié sur le marché repris) (Cass. soc., 21 juin 2005, n°02-45.918).</li> </ul>
<b>Ancienneté et prime d'expérience</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La prime d'expérience (art. 4.7.6 CCN) se calcule en fonction de <b>l'expérience professionnelle que le salarié a acquise dans la branche</b> et non pas en fonction de l'ancienneté du salarié au sein de l'entreprise.</li> <li>Ainsi, lors de l'embauche du salarié, l'entreprise doit tenir compte des <b>années d'expérience</b> que le salarié a <b>acquises dans d'autres entreprises de propreté</b> entrant dans le champ d'application de la CCN à condition qu'il n'y ait pas eu, entre l'embauche et la fin du contrat précédent effectué dans la profession, une interruption supérieure à 12 mois.</li> <li>Le salarié justifie de son expérience sur présentation des certificats de travail.</li> </ul> <p>⇒ Pour plus de précisions, voir <a href="#">circ. FEP n°2020-07-S32</a>.</p>

## ➡ II. Distinction entre ancienneté conventionnelle et ancienneté légale : impact sur le calcul des indemnités de rupture (cf. [circ. FEP n°2020-07-S31](#))

<b>Distinction entre indemnité conventionnelle et indemnité légale de licenciement</b>	<p>➤ <b>Indemnité conventionnelle de licenciement (art. 4.11.3 CCN)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'indemnité de licenciement est versée au salarié ayant <b>au moins 2 ans</b> d'ancienneté (ancienneté conventionnelle).</li> <li>L'indemnité de licenciement est égale à <b>1/10<sup>ème</sup> de mois de salaire</b> par année d'ancienneté (entre 2 et 5 ans d'ancienneté) et évolue par <b>tranches</b> en fonction de l'ancienneté du salarié.</li> </ul> <p>➤ <b>Indemnité légale de licenciement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le bénéfice de l'indemnité légale de licenciement est accordé au salarié comptant « <b>8 mois d'ancienneté ininterrompue</b> » (ancienneté légale) au service du même employeur (art. L.1234-9 C. trav.).</li> <li>L'indemnité légale de licenciement ne peut être inférieure à <b>1/4 de mois de salaire</b> par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et <b>1/3 de mois</b> par année à partir de 10 ans d'ancienneté (art. R.1234-2 C. trav.).</li> </ul>
--	--

	<p>➤ <b>Application du principe de faveur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'indemnité légale de licenciement ne peut pas se cumuler avec une indemnité de licenciement découlant de la convention collective, du contrat de travail ou de l'usage. L'intéressé bénéficie seulement de l'indemnité qui est la plus favorable (Cass. soc., 15 oct. 1969 n°68-40.570).</li> <li>• L'employeur doit donc <b>comparer les deux modes de calcul</b> de l'indemnité de licenciement pour appliquer <b>le plus favorable</b>.</li> </ul> <p>Attention :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ L'indemnité conventionnelle de licenciement se calcule en tenant compte de <b>l'ancienneté conventionnelle</b> et du <b>montant conventionnel</b> de l'indemnité de licenciement.</li> <li>⇒ L'indemnité légale de licenciement se calcule en tenant compte de <b>l'ancienneté légale</b> et du <b>montant légal</b> de l'indemnité de licenciement.</li> </ul> <p><i>A noter : Cette règle s'applique également pour le calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle ainsi que pour l'indemnité de mise à la retraite qui sont régies par les mêmes règles juridiques.</i></p>
<p><b>Comment calculer l'ancienneté légale</b></p>	<p>➤ <b>Ancienneté légale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrairement à la CCN qui prend en compte toutes les périodes de suspension du contrat de travail pour calculer l'ancienneté conventionnelle du salarié, la loi prévoit la prise en compte que de <b>certaines périodes de suspension</b> du contrat de travail.</li> <li>• <i>Sont prises en compte les congés et absences expressément assimilés par la loi ou la jurisprudence à une période de travail effectif tels que, notamment :</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- congés payés légaux ;</li> <li>- absences dues à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (art. L. 1226-7 C. trav.) ;</li> <li>- congé de maternité ou d'adoption (art. L. 1225-24 C. trav.) ;</li> <li>- congé individuel à la formation (art. L. 6322-13 C. trav.) ;</li> <li>- congé de formation économique, sociale et syndicale (art. L. 3142-12 C. trav.) ;</li> <li>- congé de formation des cadres et d'animateurs pour la jeunesse (art. L. 3142-44 C. trav.) ;</li> <li>- congé de solidarité familiale (art. L. 3142-20 C. trav.) ;</li> <li>- congé de solidarité internationale (art. L. 3142-37 C. trav.).</li> </ul> </li> <li>• <i>Sont également pris en compte dans le calcul de l'ancienneté légale pour la <b>moitié</b> seulement de leur durée le :</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- congé parental d'éducation (art. L. 1225-54 C. trav.) ;</li> <li>- congé de présence parentale (art. L. 1225-65 C. trav.).</li> </ul> </li> <li>• <i>Ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'ancienneté légale :</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la grève ;</li> <li>- la mise à pied (disciplinaire ou pour motif économique) ;</li> <li>- l'accident non professionnel et la maladie non professionnelle (Cass. soc., 10 déc. 2002 n°00-46.542).</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Indemnité conventionnelle et indemnité légale : quelle est la plus favorable ?</b></p>	<p>➤ <b>Exemples dans lesquels l'indemnité légale de licenciement est plus favorable que l'indemnité conventionnelle</b></p> <p><u>Exemple 1</u> : un salarié ayant <b>4 ans</b> de présence continue dans l'entreprise perçoit un salaire moyen brut de 1600 euros.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Indemnité conventionnelle</i> : <math>1/10</math> de mois de salaire x 4 = <math>(4/10) \times 1600 =</math> <b>640 euros</b></li> <li>• <i>Indemnité légale</i> : <math>1/4</math> de mois x 4 = 1 mois de salaire = <math>1 \times 1600 =</math> <b>1600 euros</b></li> </ul> <p><u>Exemple 2</u> : un salarié ayant <b>1 an et 3 mois</b> de présence continue dans l'entreprise perçoit un salaire moyen de 1600 euros.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Indemnité conventionnelle</i> : le salarié n'a pas les 2 ans d'ancienneté requis par l'art. 4.11.3 de la CCN pour bénéficier de cette indemnité.</li> <li>• <i>Indemnité légale</i> : 8 mois d'ancienneté minimale requis : <math>(1/4 \text{ de mois de salaire} \times 1) + [(1/4 \text{ de mois de salaire}) / 12] \times 3^* = [(1/4) \times 1600] + \{[(1/4 \times 1600)/12] \times 3\} = 400 + 100 =</math> <b>500 euros</b></li> </ul> <p>➤ <b>Exemple dans lequel l'indemnité conventionnelle est plus favorable que l'indemnité légale</b> (notamment lorsque le contrat de travail du salarié a connu une longue période de suspension qui n'entre pas dans le calcul de l'ancienneté légale)</p> <p><u>Exemple</u> : un salarié a travaillé pendant 1 an continu au sein de l'entreprise puis son contrat de travail a été suspendu pendant 2 ans pour maladie non professionnelle. Il perçoit un salaire moyen de 1600 euros.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Ancienneté conventionnelle</i> : <b>3 ans</b> (prise en compte de toutes les périodes de suspension du contrat de travail).</li> <li>• <i>Ancienneté légale</i> : <b>1 an</b> (non prise en compte de la maladie non professionnelle).</li> <li>• <i>Indemnité conventionnelle</i> : <math>1/10</math> de mois de salaire x 3 = <math>(3/10) \times 1600 =</math> <b>480 euros</b>.</li> <li>• <i>Indemnité légale</i> : <math>1/4</math> de mois de salaire x 1 = <math>(1/4) \times 1600</math> soit <b>400 euros</b>.</li> </ul>

\* Calcul au prorata pour les années incomplètes (dans l'exemple 3 mois)