

Calcul de l'ancienneté en cas de licenciement : les dispositions conventionnelles sont à respecter...

Actualité législative publié le **01/12/2017**, vu **1030 fois**, Auteur : [Blog de Maître d'ARDALHON](#)

En l'espèce, par contrats de travail temporaires, un salarié a été mis à la disposition d'une entreprise dépendant de la Convention Collective nationale des industries laitières, du 11 février 2010 au 15 août 2011 avant d'être engagé le 16 août suivant par cette Société en qualité de Préparateur de commandes.

En l'espèce, par contrats de travail temporaires, un salarié a été mis à la disposition d'une entreprise dépendant de la Convention Collective nationale des industries laitières, du 11 février 2010 au 15 août 2011 avant d'être engagé le 16 août suivant par cette Société en qualité de Préparateur de commandes.

Placé en arrêt de travail en raison d'un accident du travail survenu le 9 août 2012, le salarié a été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail à l'issue de deux examens des 22 octobre et 19 novembre 2012.

Puis, le salarié a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement, le 21 décembre 2012.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale, d'une demande de paiement d'un solde d'indemnité spéciale de licenciement.

Il considère, en effet, que son employeur n'a pas respecté les termes de l'article 5.5 de la convention collective nationale des industries laitières qui prévoit que l'ancienneté des salariés en contrat à durée indéterminée est calculée en tenant compte du temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours d'une part, « de la durée des contrats antérieurs dans l'entreprise » d'autre part.

Dans l'Arrêt du 24 juin 2015, la Cour d'appel de Lyon a donné raison au salarié, estimant que les périodes durant lesquelles le salarié avait été engagé comme intérimaire devaient être prises en compte dans le calcul de l'ancienneté du salarié.

L'employeur n'est pas du même avis, estimant que ces périodes ne pouvaient être prises en compte, les contrats de travail n'ayant pas été conclus avec la société qui procédait à son licenciement, mais avec une entreprise de travail temporaire.

Ce dernier s'est pourvu en Cassation.

La Cour de cassation n'a pas retenu les arguments de l'employeur.

Cette dernière a confirmé l'Arrêt de la Cour d'appel au motif que les périodes réalisées par le salarié en tant qu'intérimaire devaient être prises en compte dans l'ancienneté permettant de chiffrer l'indemnité de licenciement.

• Cour de cassation du 21 juin 2017, n°15-24.237