



## ancienneté dans la carrière

Par **Meysiez**, le 18/11/2020 à 14:50

Bonjour,

Je suis en train d'aider un ami qui rencontre des problèmes de calcul de points d'ancienneté dans la carrière (et non dans le poste) dans le cadre de la Convention collective de l'animation :

De 1984 à 2010, il a été employé par diverses structures entrant dans le champ d'application de la CCNA, mais à temps partiel, souvent TRÈS partiel. Par exemple : 118 heures en 1992, 140 heures en 1993, 480 heures en 1997 etc.

Puis il a été embauché de 2010 à 2014 par son employeur actuel (IFAC Thonon) à temps partiel, en CDI

Enfin il est en CDI à temps plein depuis juillet 2014 chez le même employeur.

A partir du salaire de janvier 2019, son employeur lui compte 8 points de déroulement de carrière, sans explication (outre son ancienneté dans le poste). Ce dernier soutient même que cette ligne sur son bulletin de salaire n'existe pas. Alors qu'elle y figure. Passons. J'imagine qu'il s'est « réveillé » en 2019 et a pris en compte, avec retard, l'ancienneté 2010-2014, mais je ne suis pas certain de cette explication.

Il s'agit aujourd'hui d'actualiser cette ancienneté « carrière ». D'où question :

– La CCNA dit qu'il ne faut prendre en compte que des MOIS COMPLETS pour constituer des années complètes. Pas de problème sur ce point.

– MAIS : faut-il proratiser les deux points par an depuis 1984 en fonction du temps de travail au cours des mois et des années concernées, ou bien c'est seulement le nombre de mois, « empilés » pour composer des années complètes, qu'il faut compter, sans prorata ?

– Exemple : Si en 1987 il a travaillé 140 heures en 12 mois complets, et non 1787 heures, dois-je compter tout simplement 2 points ou  $2/1787*140$ , soit 0,015 point ?

J'espère avoir été assez clair. Merci de votre réponse

Par **P.M.**, le 18/11/2020 à 16:32

Bonjour,

Il convient donc de se référer à l'[art. 1.7 de l'Annexe I- Classifications et salaires Avenant n° 46 du 2 juillet 1998 à la Convention collective nationale de l'animation...](#)

Le salarié a donc acquis au niveau de l'entreprise depuis son embauche de 2010 à 2014 : 8 points à proratiser en fonction du temps de travail et depuis 2014 : 12 points...

Pour l'activité précédente dans la branche de l'animation, s'y ajoute 2 points par année à proratiser en fonction du temps de travail dans la limite de 40 points sur justificatifs...

Mais pour un rappels de salaire, la prescription de 3 ans devrait s'appliquer...

Par **Meyssez**, le **22/11/2020 à 15:44**

Merci de votre réponse.

J'ai reconstitué l'ensemble de la carrière de mon ami, chez des employeurs relevant de la CCNA.

En ne prenant en compte que les moins complets, et en constituant ainsi des périodes de 12 mois, consécutifs ou non, j'arrive à 23 ans, à 2 points par an, soit 46 points, que je plafonne à 40.

Les sommes dues par l'employeur sont donc à prendre en compte depuis le premier jour d'un CDD qui a été suivi immédiatement d'un CDI, soit septembre 2013. (Notons toutefois que ce CDD est le quatrième depuis septembre 2010 : de juin à septembre de chaque année, ce qui pourrait être requalifié en CDI. Ces CDD d'usage n'étant pas liés à un accroissement temporaire de l'activité, mais à l'encadrement d'activités régulières qui se reproduisent chaque saison)

En arrêtant, au pire, le décompte de septembre 2013 à décembre 2020, soit 118 mois, les sommes correspondantes, à 2 points par an, sont de :  $118 * 40 * 6,32$  (valeur du point) = 29 830,40 €

L'importance de cette somme peut faire en effet que l'employeur, actuellement en conflit avec le salarié, peut faire jouer la prescription triennale.

Toutefois, le contrat de travail indique dans son art. 6 bis :

"Monsieur XX déclare n'avoir apporté aucune des pièces justificatives prévues à l'article 1.7.5 de l'annexe I de la CCNA (certificats de travail et feuilles de paye). En conséquence et conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur, le salarié ne bénéficie d'aucune prime liée à la reconstitution de carrière. Toutefois, celle-ci pourra lui être rétroactivement appliquée à compter de la communication des pièces justificatives susvisées".

Cet article ne fait référence qu'à la CCNA, et non au Code du Travail. Or un contrat de travail peut être plus avantageux pour un salarié qu'une CCN, laquelle peut être plus favorable que le Code du Travail. En l'occurrence, le contrat n'est pas rédigé ainsi : "Toutefois, celle-ci

pourra lui être rétroactivement appliquée à compter de la communiacion des pièces justificatives susvisées, dans la limite de la prescription triennale fixée par le Code du Travail". Le CT dit : "L'article L. 3245-1 du Code du travail pose désormais en matière de paiement et de répétition des salaires une prescription de trois ans : « L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. Dans le cas présent, le salarié a connu les "faits" le 01/07/2014... Qu'en dites-vous ?

Par **P.M.**, le **22/11/2020** à **17:08**

Bonjour,

A l'extrême, il faudrait que le salarié n'est pas pu connaître l'existence de la Convention Collective pour qu'il puisse prétendre au report de la prescription mais en l'occurrence le problème n'est pas là puisque l'employeur est prêt à prendre en compte l'ancienneté dans la branche d'activité à condition de recevoir les justificatifs (ce que j'avais indiqué), cela ne modifie pas la prescription de 3 ans qui sans accord avec l'employeur s'appliquerait à partir de la saisine du Conseil de Prud'Hommes, le 01/07/2014 étant antérieur à cette durée pour la révision du salaire...