

# Calcul de l'ancienneté : l'accident de trajet est-il pris en compte ?



© 2026 Les Echos Publishing

Dans le cadre d'un licenciement (sauf faute grave ou lourde), l'employeur doit verser une indemnité au salarié qui cumule au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise. Une indemnité dont le montant augmente avec l'ancienneté du salarié. À ce titre, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, les périodes de suspension du contrat de travail (congé sabbatique, arrêt de travail lié à une maladie d'origine non professionnelle...) ne sont pas prises en compte pour déterminer l'ancienneté du salarié. Exception faite, selon le Code du travail, des arrêts consécutifs à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. Mais qu'en est-il des accidents de trajets ? Réponse de la Cour de cassation.

**Précision** : la convention collective applicable à l'entreprise, le contrat de travail du salarié ou des usages peuvent fixer une ancienneté minimale inférieure à 8 mois pour le versement d'indemnité de licenciement et/ou prévoir que cette indemnité est due même en cas de faute grave ou lourde du salarié.

## L'accident de trajet ne compte

# pas !

Dans une affaire récente, un salarié engagé en tant que manutentionnaire, puis occupant le poste d'adjoint responsable transport, avait obtenu en justice la requalification de la rupture de son contrat de travail à durée indéterminée en licenciement sans cause réelle et sérieuse. À ce titre, les juges d'appel avaient condamné son employeur à lui verser différentes sommes, dont une indemnité de licenciement d'un montant de 32 815,73 €.

De son côté, l'employeur avait contesté ce montant, estimant que l'ancienneté du salarié, retenue pour le calcul de l'indemnité, était inexacte. Selon lui, il convenait de ne pas tenir compte d'un arrêt de travail du salarié consécutif à un accident de trajet (d'une durée d'environ un mois et demi).

Et la Cour de cassation lui a donné raison. Elle a rappelé que, selon le Code du travail et sauf dispositions conventionnelles plus favorables, les périodes de suspension du contrat de travail ne doivent pas être prises en compte dans le calcul de l'ancienneté du salarié. Exception faite, comme le prévoit ce même code, des périodes d'arrêt de travail liées à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. Dès lors, les arrêts de travail consécutifs à un accident de trajet ne comptent pas pour déterminer l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

[Cassation sociale, 11 mars 2026, n° 24-13123](#)

© 2026 Les Echos Publishing