



**RUPTURE
DU**

CONTRAT

LE DÉLAI

**DE
CONTES-
TATION**

ORDONNANCES MACRON

SOMMAIRE

Motivation du licenciement

Licenciement économique

L'indemnité de licenciement

Indemnisation du licenciement irrégulier, abusif ou nul

Rupture conventionnelle collective

Congé de mobilité

Le barème d'indemnisation

**Le délai de contestation de la
rupture passe à 12 mois**

Procédure de conciliation devant le conseil de prud'hommes

Le mandat des conseillers prud'homaux

Ord. 2017-1387 du 22-9-2017 art. 5 et 6

Depuis le 24 septembre 2017, l'action en justice relative à toute rupture d'un contrat de travail doit être engagée dans les 12 mois suivant la notification de la rupture.

Harmonisant les délais de recours devant le conseil de prud'hommes, l'ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail dispose que toutes les actions relatives à la rupture du contrat de travail se prescrivent dans les 12 mois suivant la notification de la rupture (**C. trav. art. L.1471-1 al. 2 nouveau**).

Cette règle s'applique quel que soit le contrat de travail, le mode de rupture et, à quelques exceptions près, son motif.

Jusqu'à présent, la plupart des actions relatives à la rupture du contrat de travail se prescrivaient dans un délai de 2 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Ce n'est que dans certains cas que le délai était réduit à 12 mois, notamment en cas de contestation portant sur la régularité ou la validité du licenciement économique, l'adhésion à une convention de sécurisation professionnelle et de recours juridictionnel contre une décision d'homologation ou de refus d'homologation d'une rupture conventionnelle.

Le délai est le même quelle que soit la rupture

Sont concernées toutes les actions individuelles en contestation d'un licenciement personnel ou économique, d'une démission, d'un départ ou une mise à la retraite, d'une prise d'acte de la rupture d'un contrat de travail, de la rupture de la période d'essai et de celle anticipée d'un contrat à durée déterminée.

Concernant le licenciement pour motif économique, ce délai de 12 mois s'applique au salarié dans le cadre de l'exercice de son droit individuel à contester le licenciement (**C. trav. art. L.1235-7 modifié**).

Le texte continue de subordonner l'opposabilité de ce délai au salarié à la condition qu'il en ait été fait mention dans la lettre de licenciement (**C. trav. art. L.1235-7 modifié**). Néanmoins, l'absence d'une telle mention devrait être sans effet sur le délai de prescription applicable, le délai de prescription de droit commun pour les actions relatives à la rupture du contrat de travail étant ramené à 12 mois pour toutes les ruptures, sans condition d'en avertir le salarié.

A noter

Concernant les actions exercées par les représentants du personnel en contestation de licenciements économiques, les délais de prescription applicables restent inchangés :

- 2 mois pour contester devant le juge administratif la décision du Direccte de valider ou homologuer un plan de sauvegarde de l'emploi (cette contestation pouvant également être faite par un salarié, dans le même délai) (**C. trav. art. L.1235-7-1**) ;
- 12 mois à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise ou du comité social et économique pour contester devant le TGI une procédure de licenciement de moins de 10 salariés sur une période de 30 jours (**C. trav. art. L.1235-7**).

Pour d'autres actions relatives à la rupture du contrat déjà assujetties à une prescription de 12 mois, des spécificités subsistent concernant le point de départ du délai :

- le recours juridictionnel contre une décision d'homologation ou de refus d'homologation d'une rupture conventionnelle se prescrit dans les 12 mois suivant cette décision administrative (**C. trav. art. L.1237-14**) ;
- l'action en contestation de l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle se prescrit dans les 12 mois de l'adhésion au contrat (**C. trav. art. L.1322-67**).

Pour quelles demandes ?

Sauf exceptions, les actions visées par le délai de 12 mois concernent toutes les demandes indemnitaires fondées sur une contestation de la rupture du contrat de travail, tant sur le fond que sur la forme et toute demande indemnitaire en lien avec la rupture.

Ainsi, sont soumises à la prescription de 12 mois notamment, les demandes de dommages et intérêts pour licenciement abusif, l'indemnité de licenciement (**Cass. soc. 22-5-1986 n° 83-42.341 P**), l'indemnité de mise à la retraite et l'indemnité forfaitaire accordée au travailleur dissimulé en cas de rupture de son contrat de travail (**Cass. soc. 20-2-2008 n° 06-44.964 F-P : RJS 5/08 n° 579**), compte tenu de leur caractère indemnitaire.

Cependant, certaines indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ont la nature de salaires. Dans ce cas, la prescription devrait être celle de 3 ans applicable aux salaires. Il en est ainsi des indemnités compensatrices de congés payés ou de préavis, l'indemnité de non-concurrence (**Cass. soc. 26-9-2002 n° 00-40.461 FS-PB : RJS 12/02 n° 1388**) et l'indemnité de départ à la retraite qui a le caractère d'un complément de salaire (**Cass. soc. 30-1-2008 n° 06-17.531 FS-PBR : RJS 4/08 n° 417**).

L'action en délivrance ou en rectification du certificat de travail et de l'attestation d'assurance chômage (**C. trav. art. L.1234-19 et R.1234-9**), se rapportant à la rupture du contrat, est également soumise au délai de prescription de 12 mois.

Sans changement, le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé par le salarié dans les 6 mois suivant sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour les sommes qui y sont mentionnées (**C. trav. art. L.1234-20**).

Certaines actions sont soumises à un délai de prescription plus long

Selon le troisième alinéa de l'**article L.1471-1 du Code du travail**, le délai de 12 mois prévu au deuxième alinéa du même article pour les actions relatives à la rupture ne s'applique pas aux actions suivantes relatives au salaire, à la réparation d'un dommage corporel et à une discrimination et au harcèlement moral ou sexuel.

- ✎ L'action en paiement ou en répétition du **salaire** se prescrit par 3 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître des faits lui permettant de l'exercer, c'est-à-dire à chaque échéance de paie, pour le montant dû à cette date (**C. trav. art. L.3245-1**). La demande peut donc porter, lorsque le contrat est rompu, sur les sommes dues au titre des 3 années précédant la rupture du contrat.
- ✎ L'action en réparation d'un **dommage corporel** causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail se prescrit par 10 ans en application de l'**article 2226 du Code civil** (s'il n'a pas été pris en charge par la sécurité sociale au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle).
- ✎ L'action en réparation du préjudice résultant d'une **discrimination** se prescrit par 5 ans à compter de la révélation de la discrimination. Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel et les dommages et intérêts doivent réparer l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée (**C. trav. art. L.1134-5**). Le salarié qui conteste son licenciement en invoquant son caractère discriminatoire a donc 5 ans pour en demander la nullité en justice.
- ✎ L'action relative à un **harcèlement moral ou sexuel** (**C. trav. art. L.1152-1 et L.1153-1**), en l'absence de texte spécial fixant le délai de prescription applicable aux actions civiles en matière de harcèlement, pose question sur le délai désormais applicable: faut-il appliquer le délai de droit commun de 5 ans prévu à l'**article 2224 du Code civil**, comme c'était le cas jusqu'à présent, ou bien déduire de la nouvelle rédaction de l'**article L.1471-1 du Code du travail** que le délai désormais applicable est celui de 2 ans prévu au premier alinéa du même article pour les actions relatives à l'exécution du contrat de travail ?

Conseil :

Dans le **doute**, les salariés souhaitant former une action relative à la rupture de leur contrat de travail, en raison d'agissements de harcèlement qu'ils estiment avoir subis, ont intérêt à agir dans les 2 ans suivant les faits, afin d'éviter une fin de non-recevoir tirée du délai de prescription.

Le nouveau délai s'applique aux prescriptions en cours

Entrée en vigueur le 24 septembre 2017, l'ordonnance prévoit que le nouveau délai de prescription s'applique aux prescriptions en cours au **23 septembre 2017**, date de publication de l'ordonnance, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure (**art. 40, II**).

Ainsi, pour les prescriptions non acquises au 23 septembre 2017, le délai de 12 mois s'applique à compter de cette date, sans que la durée totale de la prescription ne dépasse 2 ans. Ce nouveau délai est sans effet sur les prescriptions déjà acquises au 23 septembre 2017.

Exemples

- Un salarié licencié le 15-7-2015 ne peut plus contester son licenciement, la prescription antérieure de 2 ans étant déjà acquise au 23-9-2017.
- Un salarié licencié le 15-7-2016 peut contester son licenciement jusqu'au 15-7-2018.
- Un salarié licencié le 15-7-2017 peut contester son licenciement jusqu'au 23-9-2018.
- Un salarié licencié le 15-7-2018 pourra contester son licenciement jusqu'au 15-7-2019.

Les **actions en justice** introduites avant le 23 septembre 2017 restent soumises aux anciens délais de prescription, qu'elles soient pendantes devant le conseil de prud'hommes, la cour d'appel ou la Cour de cassation (**art. 40, II**).

Tableau avant/après

Le tableau ci-après récapitule l'évolution des délais de prescription applicables aux différentes demandes relatives à la rupture du contrat de travail.

Demandes relatives à la rupture du contrat de travail	Ancien délai	Nouveau délai
Rupture de la période d'essai	2 ans	12 mois
Contestation du licenciement	2 ans	12 mois
Contestation du licenciement économique	12 mois	12 mois
Contestation de la rupture du contrat de travail résultant de l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle	12 mois	12 mois
Rupture anticipée du CDD	2 ans	12 mois
Rupture conventionnelle homologuée	12 mois	12 mois
Prise d'acte de la rupture	2 ans	12 mois
Départ ou mise à la retraite (sauf indemnités)	2 ans	12 mois
Démission	2 ans	12 mois
Rupture en lien avec un harcèlement subi ou dénoncé	5 ans	2 ou 5 ans
Rupture en lien avec une discrimination subie ou dénoncée	5 ans	5 ans

Indemnité de licenciement	2 ans	12 mois
Indemnité de départ à la retraite	3 ans	3 ans
Indemnité de mise à la retraite	2 ans	12 mois
Indemnité de préavis et indemnité compensatrice	3 ans	3 ans
Indemnité compensatrice de congés payés	3 ans	3 ans
Indemnité compensatrice de non-concurrence	3 ans	3 ans
Indemnité pour travail dissimulé	2 ans	12 mois
Certificat de travail	2 ans	12 mois
Attestation Pôle emploi	2 ans	12 mois
Reçu pour solde de tout compte	6 mois	6 mois

TEXTES

Art. L.1235-7 modifié du code du travail

« Toute contestation portant sur le licenciement pour motif économique se prescrit par douze mois à compter de la dernière réunion du comité social et économique ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester le licenciement pour motif économique, à compter de la notification de celui-ci. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement. »

Art. L.1471-1 modifié du code du travail

« Toute action portant sur l'exécution se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture.

Le deuxième alinéa n'est toutefois pas applicable aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire et aux actions exercées en application des articles L.1132-1, L.1152-1 et L.1153-1. Elles ne font obstacle ni aux délais de prescription plus courts prévus par le présent Code et notamment ceux prévus aux articles L.1233-67, L.1234-20, L.1235-7 et L.1237-14 et L.1237-19-10, ni à l'application du dernier alinéa de l'article L.1134-5. »