

**PRESCRIPTIONS  
EN MATIERE PRUD'HOMALE  
AU 24/01/2018**

SUJETS	DELAIS	ARTICLES
Disciplinaire : <b>prescription des faits fautifs</b>	<b>2 mois</b>	<b><u>Art. L.1332-4 du code du travail :</u></b>  « <i>Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.</i> »
Disciplinaire : <b>prescription des faits fautifs</b>	<b>3 ans</b>	<b><u>Art. L.1332-5 du code du travail :</u></b>  « <i>Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.</i> »
Toute action portant sur <b>l'exécution du contrat de travail</b>  <b>Contestation relative à un CDD</b> dont requalification et/ou demande de versement des indemnités de rupture anticipée  Contestation relative aux <b>obligations de l'employeur</b>  Contestation relative aux <b>obligations du salarié</b>	<b>2 ans</b>	<b><u>Art. L.1471 al.1 du code du travail :</u></b>  « <i>Toute action portant sur l'exécution du contrat de travail 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.</i> <i>Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture.</i> <i>Les deux premiers alinéas ne sont toutefois pas applicables 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, L.1237-14 et L.1237-19-10, ni à l'application du dernier alinéa de l'article L.1134-5.</i> »
Action portant sur la <b>rupture du contrat de travail</b> : contestation d'un <b>licenciement non économique</b> et du versement et/ou montant	<b>12 mois</b>	<b><u>Art. L.1471 al.2 du code du travail :</u></b>  « (...) <i>Toute action portant sur la rupture du</i>

des indemnités		<i>contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture.(...) »</i>
Paiement et/ou répétition de <b> salaire et accessoires du salaire </b> (dont congés payés, heures supplémentaires, etc.)	<b>3 ans</b>	<b><u>Art. L.3245-1 du Code du travail :</u></b>  « <i>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. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat »</i>
Paiement et/ou dette de l'indemnité de <b>préavis</b> par l'employeur	<b>3 ans</b>	<b><u>Art. L.3245-1 du Code du travail :</u></b>  À partir du dernier jour de son préavis, le salarié a 3 ans pour saisir le conseil de prud'hommes S'il n'y a pas eu de préavis, le salarié a 3 ans pour saisir le conseil de prud'hommes à dater du dernier jour de présence chez l'employeur.
Paiement et/ou dette de l'indemnité de <b>non-concurrence</b> par l'employeur	<b>3 ans</b>	<b><u>Art. L.3245-1 du Code du travail :</u></b>  Si non-paiement depuis le départ : le salarié a 3 ans pour saisir le conseil des prud'hommes à partir du jour où commence l'obligation de non-concurrence. Si non-paiement au cours de la période de non-concurrence : le salarié a 3 ans pour saisir le conseil des prud'hommes à partir du jour où l'indemnité aurait dû être payée.
Accord collectif déterminant le contenu du PSE  Document élaboré par l'employeur fixant le contenu du PSE  Contenu du PSE  Décisions prises par l'administration au titre de l'article L.1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif  ⇒ <b>Tribunal administratif</b>	<b>2 mois</b>	<b><u>Art. 1235-7-1 du code du travail :</u></b>  « <i>L'accord collectif mentionné à l'article L.1233-24-1, le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L.1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L.1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L.1233-57-4.</i> <i>Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à</i>

		<p><i>l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.</i></p> <p><i>Le recours est présenté dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance conformément à l'article L. 1233-57-4.</i></p> <p><i>Le tribunal administratif statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel, qui statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'Etat.</i></p> <p><i>Le livre V du code de justice administrative est applicable. »</i></p>
Toute contestation portant sur le licenciement pour motif économique	12 mois	<p><b>Art.L.1235-7 du Code du travail :</b></p> <p>« 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. »</p>
Contrat de sécurisation professionnelle	12 mois	<p><b>Art. 1233-67 al.1 du code du travail :</b></p> <p>« L'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle emporte rupture du contrat de travail. Toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif se prescrit par douze mois à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la proposition de contrat de sécurisation professionnelle. »</p>
Contestation d'une rupture conventionnelle	12 mois	<p><b>Art. L.1237-14 al. 4 du code du travail :</b></p> <p>« (...). Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre</p>

		recours contentieux ou administratif. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention. (...). »
Contestation en matière de <b>discrimination</b>	<b>5 ans</b>	<b>Art. L.1134-5 du code du travail :</b> « L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination. Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel. Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée. »
Contestation en matière de <b>harcèlement moral ou sexuel</b>	<b>5 ans</b>	À partir de la date où les faits de harcèlement sont avérés et démontrables
Dénonciation du reçu pour <b>solde de tout compte</b>	<b>6 mois</b>	<b>Art. L.1234-20 al. 2 du code du travail :</b> « Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées. »
<b>Liquidation judiciaire : créance salariale omise sur le relevé de créances</b>	<b>6 mois</b>	<b>R.625-3 c. com. et L.622-26 al.3 c.com.</b> « (...) Le salarié dont la créance a été omise peut être relevé de la forclusion par le conseil de prud'hommes dans le délai prévu au troisième alinéa de l'article L. 622-26. (...) »  « (...) L'action en relevé de forclusion ne peut être exercée que dans le délai de six mois. Ce délai court à compter de la publication du jugement d'ouverture ou, pour les institutions mentionnées à l'article L.3253-14 du code du travail, de l'expiration du délai pendant lequel les créances résultant du contrat de travail sont garanties par ces institutions. Pour les créanciers titulaires d'une sûreté publiée ou liés au débiteur par un contrat publié, il court à compter de la réception de l'avis qui leur est donné. Par exception, si le créancier justifie avoir été placé dans l'impossibilité de connaître l'obligation du débiteur avant l'expiration du délai de six mois, le délai court à compter de la date à laquelle il est établi qu'il ne pouvait ignorer l'existence de sa créance. (...) »

		<p><b><u>Cass. soc. 24/01/2018 n°16-16503 :</u></b> Le salarié licencié dans le cadre d'une liquidation judiciaire et dont la créance a été omise, peut être relevé de la forclusion par le CPH sous la seule condition d'agir à cette fin dans le délai de 6 mois prévu à l'article L.622-26 al.3.</p>
--	--	---