

Délais pour agir & Computation des délais

PRINCIPE

La computation des délais varie selon les situations (en jour ouvrable ou en jour calendaire). Le point de départ est fixé selon les cas à la date d'expédition ou à la date de réception ou à la date de découverte d'un fait.

↳ Le délai de prescription en matière prud'homale n'est pas contraire au droit d'accès à un tribunal garanti par la CESDH

↳ La réduction du délai de prescription applicable à toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail, issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, ne méconnaît pas les exigences de l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales (CESDH) relatives au droit à un procès équitable. (Cass. soc., 20 avr. 2022, pourvoi n° 19-17.614, arrêt n° 524 FS-B).

SAISINE DU CPH

↳ En contestation de licenciement: 1 an

↳ En demande de dommages et intérêts: 2 ans (sauf discrimination, harcèlement 5 ans & autres préjudices Cf infra)

↳ En demande de salaires et accessoires de salaire: 3 ans (Article L3245-1 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**).

↳ L'action d'un salarié portant sur le remboursement de frais professionnels n'est pas soumise à la prescription triennale de l'article L. 3245 1 du Code du travail, mais relève du délai de prescription de 2 ans fixé par l'article L. 1471 1 pour les actions portant sur l'exécution du contrat de travail. (Cass. soc., 11 janv. 2017, no 15 23.341 ; Cass. soc., 19 sept. 2018, no 16 24.041 ; Cass. soc., 20 nov. 2019, no 18 20.208)

↳ Travailleurs à domicile : 5 ans. La loi n'a pas modifié l'article L. 7423 1 du Code du travail applicable au profit des travailleurs à domicile. Cet article dispose donc toujours que "« les réclamations [...] relatives au tarif du travail exécuté, aux frais d'atelier, aux frais accessoires et aux congés payés se prescrivent par cinq ans à compter du paiement de leur salaire »" (C. trav., art. L. 7423 1).

POINT DE DÉPART: DATE DE L'ÉVÉNEMENT

↳ Envoi de la lettre de licenciement

↳ Envoi de la lettre de fin de période d'essai non concluant

↳ Date du fait générateur du préjudice ou de sa découverte (. Dans son arrêt du 3 avril 2019 (n° 17-15568 FP-PB), la Cour de cassation confirme que le délai de prescription de l'action en réparation pour non affiliation à la caisse de retraite court à compter de la liquidation par le salarié de ses droits à retraite, c'est-à-dire, le jour où le salarié, titulaire de la créance, a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer une action.)

DATE DE SAISINE DU CPH: <> la date du dépôt de la requête (au CPH ou au SAUJ) ou <> la date d'expédition par voie postale du courrier

↳ La date de saisine du conseil des prud'hommes, lorsque celle-ci intervient par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, est **celle d'envoi** de la lettre (Cass, 19 novembre 2014, n°13-22.360 ; Cass, 5 février 2020, n°18-23.085)

CALCUL DES DÉLAIS DE PRESCRIPTION

Les règles de calcul des délais de prescription sont encadrées par les articles 2228 et 2229 du code civil.

↳ Selon le premier de ces textes, la prescription se compte par jours, et non par heures, tandis que le second prévoit qu'elle est acquise lorsque le dernier jour du terme est accompli, ce dont il se déduit que le jour au cours duquel se produit l'événement qui fait courir le délai ne compte pas dans celui-ci.

↳ Les règles de computation des délais de procédure énoncées aux articles 641 et 642 du code de procédure civile, prévoyant que le délai expire à la fin du jour portant le même quantième que celui du point de départ, sont sans application en matière de prescription.

↳ Ayant énoncé, par motifs propres et adoptés, que les règles de computation des délais de prescription doivent être distinguées de celles régissant les délais de procédure et qu'il résulte de l'article 2229 du code civil que la prescription est acquise lorsque le dernier jour du terme est accompli, la cour d'appel en a exactement déduit, sans méconnaître l'article 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentale, que le délai de prescription applicable à la banque n'avait pas lieu d'être prorogé au premier jour ouvrable suivant son terme cassation, civile, Chambre civile 2, 7 avril 2016, 15-12.960 ;

↳ L'action en paiement, dont le délai de prescription a commencé à courir le 19 juin 2008 à 0 heure, est prescrite le 18 juin 2013 à 24 heures et non le 19 juin à 24 heures (cassation, civile, Chambre civile 1, 12 décembre 2018, 17-25.697).

↳ Si le contrat de travail est rompu le 1er juillet 2020, le salarié pourra intenter une action en contestation de cette rupture jusqu'au 1er juillet 2021. Si sa demande porte également sur des rappels de salaire, cette seconde réclamation pourra porter sur la période allant du 1er juillet 2017 au 1er juillet 2020.

COMPUTATION DES DÉLAIS DE PROCÉDURE

La computation des délais de procédure obéit à des règles différentes énoncées par les articles 640 à 642 du code de procédure civile

Le jour de l'événement de départ s'appelle le dies a quo. En principe le jour de l'événement point de départ n'est pas le premier jour du délai. Le décompte commence à minuit et non pas dans la journée de l'événement. C'est la règle posée actuellement au Code de procédure civile français, à l'article 641 al. 1.

Le dernier jour du délai s'appelle le dies ad quem. Il est encore possible d'agir le dernier jour et l'on peut encore agir jusqu'à minuit.

Art. 640 . -- Lorsqu'un acte ou une formalité doit être accompli avant l'expiration d'un délai, celui-ci a pour origine la date de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la notification qui le fait courir.

Art. 641 . -- Lorsqu'un délai est exprimé en jours, celui de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la notification qui le fait courir ne compte pas.

Lorsqu'un délai est exprimé en mois ou en années, ce délai expire le jour du dernier mois ou de la dernière année qui porte le même quantième que le jour de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la notification qui fait courir le délai. A défaut d'un quantième identique, le délai expire le dernier jour du mois. Lorsqu'un délai est exprimé en mois et en jours, les mois sont d'abord décomptés, puis les jours.

Art. 642 . -- Tout délai expire le dernier jour à vingt-quatre heures.

Le délai qui expirerait normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

↳ Lorsqu'un délai est exprimé en mois il expire le jour du dernier mois qui porte le même quantième que le jour de la notification qui fait courir le délai. Si le délai qui aurait dû expirer le 24 NOVEMBRE à 24 heures a été prorogé, le 24 NOVEMBRE étant un samedi, jusqu'au lundi 26 NOVEMBRE à 24 heures, la lettre adressée au greffe et portant déclaration d'appel datée du 26 novembre n'a été postée que le 30 novembre ainsi qu'il ressort du cachet du bureau d'émission, en conséquence l'appel doit être considéré comme ayant été fait le 30 novembre, c'est à dire plus d'un mois après la notification du jugement et est donc irrecevable comme tardif (cour d'appel d'Amiens 2ème chambre sociale 20 juin 1985).

augmentations de délais concernant l'outre-mer et l'étranger.

Art. 643 . -- Lorsque la demande est portée devant une juridiction qui a son siège en France métropolitaine, les délais de

comparution, d'appel, d'opposition, de tierce opposition dans l'hypothèse prévue à l'article 586 alinéa 3, de recours en révision et de pourvoi en cassation sont augmentés de : 1. Un mois pour les personnes qui demeurent en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon, en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises ; 2. Deux mois pour celles qui demeurent à l'étranger.

Art. 644. -- Lorsque la demande est portée devant une juridiction qui a son siège en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon et dans les îles Wallis et Futuna, les délais de comparution, d'appel, d'opposition de tierce opposition dans l'hypothèse prévue à l'article 586 alinéa 3, et de recours en révision sont augmentés d'un mois pour les personnes qui ne demeurent pas dans la collectivité territoriale dans le ressort de laquelle la juridiction a son siège et de deux mois pour les personnes qui demeurent à l'étranger.

Art. 645. -- Les augmentations de délais prévues aux articles 643 et 644 s'appliquent dans tous les cas où il n'y est pas expressément dérogé. Les délais de recours judiciaires en matière d'élections ne font l'objet de prorogation que dans les cas spécifiés par la loi.

<> Les prorogations de délai prévues aux articles 643, 644 et 645 du code de procédure civile ne s'appliquent pas au délai de saisine de la juridiction de renvoi après cassation (Cass. Soc. 04/03/99 Bull. 99 V n° 95). & (Cass. 2ème Civ. 27/05/04 - Bull. 04- II n°242) .

<> Aucun texte ne fixant le délai de comparution devant le juge des référés, les dispositions des articles 643 et 645 du code de procédure civile, qui ont pour objet d'en augmenter la durée, ne sont pas applicables. (Cass. 2ème Civ. - 9/11/06 N° 06-10.714. - BICC656 N°394)..

CALCUL DE LA DURÉE DE L'ESSAI ET DATE D'EXPIRATION

Le calcul des délais est spécifique à la période d'essai.

<> Pour calculer la durée de la période d'essai, il n'y a pas lieu de se référer aux règles de computation des délais de procédure telles qu'elles sont fixées par le Code de procédure civile (Cass. soc., 23 mars 1983, n° 80-41.976, Bull. civ. V, p. 187 ; Cass. soc., 21 janv. 1987, n° 83-45.686).

<> La période d'essai se situe au commencement de l'exécution du contrat de travail (Soc. 25.2.97 Bull. 97 V n° 83) et les parties ne peuvent renoncer par avance au droit de se prévaloir des règles posées en matière de licenciement, ne peuvent par là même convenir de différer le début de l'essai.

<> La période d'essai se situe au commencement de l'exécution du contrat de travail, et la seule circonstance que l'employeur impose au salarié en début de contrat de participer à un séminaire de formation pendant lequel il est soumis aux obligations de son contrat de travail ne peut avoir pour effet de différer le point de départ de l'essai (Cass.Soc. 25/2/97 Bull. 97 n° 84).

<> **Le point de départ de la période d'essai se situe au commencement de l'exécution du contrat**, même débutant par une formation théorique (Cass. soc., 16 juin 1999, n° 97-41.957 Cah. jurisp.Lamy 2004 n°4850).

<> La période d'essai se situe au commencement de l'exécution du contrat de travail, même lorsque conformément aux conditions contenues dans ce contrat, les six premières semaines ont été occupées à la formation théorique du salarié, dispensée hors de l'entreprise (Cass.Soc. 24/10/97 Bull. 97 V n° 333).

<> Une période d'essai de trois mois commençant le 3 juin expire non le 3 septembre, mais le 2 septembre à minuit (Cass. soc., 11 oct. 1990, n° 87-43.503).

<> Lorsqu'elle est notifiée par lettre recommandée, la Cour de cassation considère que la rupture du contrat se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est à dire **au jour de l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant la rupture** (Cass. soc., 11 mai 2005, no 03-40.650, Bull. civ. V, no 159 ,

<> la rupture du contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est-à-dire à la date de l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception la notifiant (Cass. soc., 23 mai 2007, no 06-41.338).

<> Le fait que le dernier jour de la période d'essai corresponde à un jour non travaillé dans l'entreprise (un samedi, un dimanche ou un jour férié chômé par exemple) n'affecte pas la survenance de son terme (Cass. soc., 10 nov. 1988, n 85-46.558).

<> L'employeur ne saurait arguer de ce qu'il était dans l'impossibilité, matériellement, de notifier la rupture de la période d'essai avant le lundi 10 décembre 2018, alors que celle-ci expirait le samedi 08 décembre 2018, au seul motif que son agence était fermée le week-end. La rupture doit, en tout état de cause, être explicite et portée, impérativement, à la connaissance du salarié avant l'expiration de la période d'essai. (Chambéry 25 octobre 2022 / n° 21/00865).

CALCUL ET DURÉE DU PRÉAVIS

DURÉE DU PRÉAVIS: Pour les **CDI** selon l'article L1234-1 du code du travail: - Moins de 6 mois d'ancienneté (Cf usage, convention collective ou loi) - De 6 mois à 2 ans d'ancienneté : 1 mois de préavis. - Plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois de préavis.

Pour les **CDD** : selon l'article 1243-2, le salarié est tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu: 1° De la durée totale du contrat qui comporte un terme précis; 2° De la durée effectuée (contrat sans terme précis). Le préavis ne peut excéder 2 semaines.

POINT DE DÉPART

Selon l'article L1234-3: La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement au salarié fixe le **point de départ du préavis**

CALCUL DE L'ANCIENNETÉ <> C'est à la date d'envoi de la lettre recommandée de licenciement qu'il convient de se placer pour déterminer l'ancienneté à retenir pour connaître la durée du préavis. Il convient de se placer à la date du licenciement et non à la date à laquelle prend fin le préavis, pour déterminer l'ancienneté du salarié dans l'entreprise (Cass. soc. 14 février 1996, n° 93-40.641).

CALCUL DES CONGÉS PAYÉS

La durée des congés payés est proportionnelle au temps de travail effectif effectué pendant la période de référence. Chaque salarié acquiert deux jours et demi ouvrables de congés payés par mois de travail. Lorsque le nombre de jours de congés n'est pas un nombre entier, il est arrondi au nombre supérieur.

Selon le Code du travail, les congés payés se décomptent en jours ouvrables (art. L. 3141-3) Les jours ouvrables sont constitués de tous les jours de la semaine à l'exception du dimanche et des jours fériés.

<> **Le congé payé principal** est égal au plus à 24 jours ouvrables, soit 4 semaines. Il peut être pris en une seule fois dans la période de congé ou fractionné. La **5e semaine** peut être prise indifféremment pendant la période de congé ou en dehors

<> **Le point de départ du congé** est le premier jour où le salarié aurait dû travailler s'il n'avait pas été en congé. Ensuite, tous les jours ouvrables sont pris en compte jusqu'à la reprise du travail (Cass. soc., 7 mai 1998, no 97-42.503)

Le premier jour ouvrable de congé est le premier jour où le salarié aurait dû travailler et non le jour chômé dans l'entreprise en raison de la répartition de l'horaire de travail sur 6 jours. Cette règle est applicable en cas de fractionnement du congé (Cass. Soc. 19.03.92 Bull. Civ. V n°212).

Exemple : un salarié qui travaille habituellement du lundi au vendredi: Ses congés doivent être comptés à partir du lundi suivant. Ensuite, tous les jours ouvrables (du lundi au samedi) précédant la reprise sont décomptés. un salarié qui part en congé un jeudi soir pour rentrer le lundi suivant se verra décompter deux jours ouvrables de congé, le vendredi et le samedi..

<> **Le dernier jour de congé**, s'il correspond à une journée non travaillée dans l'entreprise, compte pour le calcul du congé s'il s'agit d'un jour ouvrable (Cass. Soc. 08/11/83 Bull. Soc. 83 V 545).

Congés des salariés à temps partiel

Les règles sont les mêmes que pour les salariés à temps plein. Dans une entreprise où les congés sont décomptés en jours ouvrables, les salariés à temps partiel verront leurs congés également décomptés en jours ouvrables et non pas en jours effectivement travaillés (Cass. soc., 22 févr. 2000,

no 97-43.515).

<> **Un décompte horaire n'est pas possible** (Cass. soc., 11 mars 1998, no 96-16.553) après avoir constaté que l'accord tendait à substituer un décompte horaire des congés payés au décompte en jours ouvrables, la cour d'appel a exactement décidé que cet accord était contraire aux dispositions de l'article L. 223-2 (L3141-3) du Code du travail;

<> **Le décompte des jours de congés peut se faire en jours ouvrés** s'il ne lèse pas le salarié. (Cass. soc., 30 oct. 1997, no 95-41.947) Si aux termes de l'article L. 223-2 (L3141-3) du Code du travail, le calcul des congés payés doit, en principe, être effectué à partir des jours ouvrables, ce décompte peut également être déterminé à partir des jours ouvrés dès lors qu'il garantit aux salariés des droits au moins égaux à ceux résultant de la loi ; le décompte des jours de congés payés pris par le salarié doit être effectué globalement sur l'ensemble de la durée du congé acquis au titre de la période de référence, et non selon les différentes périodes fractionnées du congé ;

MANQUEMENT À L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ, RÉPARATION DU PRÉJUDICE D'ANXIÉTÉ (EXPOSITION À L'AMIANTE)

Le point de départ du délai de prescription de l'action par laquelle un salarié demande à son employeur, auquel il reproche un manquement à son obligation de sécurité, réparation de son préjudice d'anxiété, est la date à laquelle le salarié a eu connaissance du risque élevé de développer une pathologie grave résultant de son exposition à l'amiante. Ce point de départ ne peut être antérieur à la date à laquelle cette exposition a pris fin. (Cass. soc., 15 déc. 2021, n 20-11.046 FS-B).

POINT DE DÉPART DE LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

La levée de la clause de non-concurrence doit intervenir au plus tard à la date du départ effectif de l'intéressé de l'entreprise, « nonobstant stipulations ou dispositions contraires ». <> Ainsi, ni une disposition conventionnelle, ni une clause contractuelle, ne peuvent valablement prévoir la possibilité pour l'employeur de renoncer à la clause de non-concurrence après le départ effectif du salarié de l'entreprise. Même si cette renonciation intervient pendant le préavis, elle est inopposable au salarié dès lors que celui-ci est dispensé de l'exécuter (Cass. soc., 13 mars 2013, no 11-21.150; Cass. soc., 21 janv. 2015, no 13-24.471).

<> En matière de rupture conventionnelle, l'employeur, s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, doit le faire au plus tard à la date de rupture fixée par la convention, nonobstant toutes stipulations ou dispositions contraires. (Soc., 26 janvier 2022, n 20-15.755, (B), FS).

DEROGATIONS COVID

<> **La loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19**, notamment les b et c du I de son article 11 ; l'ordonnance n° 2020-304 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale et aux contrats de syndic de copropriété ; épidémie de covid-19 ; procédure civile ; procédures civiles d'exécution et la circulaire du 26 mars 2020 prorogent de manière générale, le terme des délais échus pendant la période juridiquement protégée. Il s'agit :

- **des délais de recours** ; ainsi par exemple, lorsque le délai d'appel (un mois en principe selon l'article 538 du code de procédure civile) expire pendant la période juridiquement protégée, l'appelant peut valablement former appel jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois (délai imparti par l'article 538 précité) suivant l'expiration de cette période ;

- **des délais légalement impartis aux parties pour accomplir un acte au cours d'une procédure** ; ainsi par exemple, lorsque le délai de trois mois pour conclure imparti à peine de caducité à l'appelant par l'article 908 du code de procédure civile expire pendant la période juridiquement protégée, l'appelant peut valablement conclure jusqu'à l'expiration d'un délai de deux mois suivant l'expiration de cette période ;

- **des délais prescrits au juge pour statuer** ; ainsi, dans le cas où le délai d'un an pour statuer sur la requête aux fins d'ouverture d'une mesure de protection d'un majeur expire pendant la période juridiquement protégée (article 1227 du code de procédure civile), le juge des tutelles peut statuer jusqu'à l'expiration d'un délai de deux mois suivant l'expiration de cette période.

S'agissant des délais impartis aux juges pour statuer, cette prorogation s'applique à tous les contentieux, quel que soit leur degré d'urgence. Elle apporte de la souplesse au juge mais ne lui impose pas de statuer au-delà du délai prévu par le droit commun. Pour reprendre l'exemple précédent, les juges des tutelles pourront statuer dans le délai prévu par l'article 1227 du code de procédure civile y compris pendant la période juridiquement protégée.

Seuls les délais prescrits par la loi ou le règlement sont prorogés. Les délais impartis par le juge ne le sont pas même si le juge conserve la faculté de décider de cette prorogation conformément aux dispositions qui lui sont applicables.

L'article 3 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 sur les délais proroge de plein droit certaines mesures judiciaires (mesures d'instruction, conciliation ou médiation notamment).

Enfin, s'agissant des astreintes, des dispositions particulières sont prévues par l'article 4 de cette même ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020.

L'exercice d'une action ou d'un recours est limité dans le temps. Lorsque le délai est expiré il n'est plus possible d'agir.

■ **La prescription emporte une déchéance du droit sans donner lieu à paiement s'il s'agit de salaires ou indemnités. On parle d'une prescription libératoire, extinctive de droit.**

L'article 2219 du code civil dispose : « La prescription extinctive est un mode d'extinction d'un droit résultant de l'inaction de son titulaire pendant un certain laps de temps ».

■ Jusqu'à l'année 2005, un seul article du Code du Travail était consacré à la prescription. L'article L143-14 disposait « L'action en paiement du salaire se prescrit par 5 ans conformément à l'article 2277 du code civil »

Les actions en réparation d'un préjudice subi par le salarié étaient gouvernées la **prescription trentenaire** de l'article 2262 du Code Civil qui était la règle pour les litiges prud'homaux afférents à la contestation de la rupture du contrat de travail,

■ **Le législateur a inséré dans le Code du Travail des délais de prescription abrégés en matière de contestations portant sur la rupture en cas de licenciement économique d'une part, et de rupture du contrat.**

■ **La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi, a réduit les délais de prescription en matière prud'homale.** Elle a prévu des dispositions transitoires (article V, de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 : « Les dispositions du Code du travail prévues aux III/ et IV du présent article s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de promulgation de la présente loi, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.

Lorsqu'une instance a été introduite avant la promulgation de la présente loi, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne. Cette loi s'applique également en appel et en cassation ».

■ Le bureau de conciliation et d'orientation peut désormais également prendre une décision provisoire palliant l'absence de délivrance par l'employeur de l'attestation d'assurance chômage prévue à l'article R. 1234-9.

Sous réserve qu'il ne soit pas déjà partie à l'instance, Pôle emploi peut former **tierce opposition contre cette décision dans le délai de deux mois qui suit la notification**

■ **L'Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 a modifié les délais pour contester un licenciement :**

- pour un licenciement pour motif économique **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.

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

<p>■ Le délai de prescription en matière prud'homale n'est pas contraire au droit d'accès à un tribunal garanti par la CESDH</p> <p>La réduction du délai de prescription applicable à toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail, issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, ne méconnaît pas les exigences de l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales (CESDH) relatives au droit à un procès équitable. (Cass. soc., 20 avr. 2022, pourvoi n° 19-17.614, arrêt n° 524 FS-B)</p>	
<p>Invocation prescription</p>	<p>Seules les parties peuvent soulever la prescription L'article 2247 du code civil (Modifié par LOI n°2008-561 du 17 juin 2008 - art. 1) dispose: « Les juges ne peuvent pas suppléer d'office le moyen résultant de la prescription. »</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Les règles de calcul des délais de prescription sont encadrées par les articles 2228 et 2229 du code civil. Selon le premier de ces textes, la prescription se compte par jours, et non par heures, tandis que le second prévoit qu'elle est acquise lorsque le dernier jour du terme est accompli. ■ Interruption, suspension du délai de prescription. (distinction entre suspension et interruption) : « La suspension de la prescription en arrête temporairement le cours sans effacer le délai déjà couru » (art. 2230 du Code civil). « L'interruption efface le délai de prescription acquis. Elle fait courir un nouveau délai de même durée que l'ancien » (art. 2231 du Code civil). ■ L'article 2246 du Code civil, « aux termes duquel la citation en justice donnée même devant un juge incompétent interrompt la prescription, s'applique à tous les délais pour agir et à tous les cas d'incompétence » (Cassation 1ère civ. juill. 2009, no 08-16847). ■ L'acte de saisine de la juridiction, même entaché d'un vice de procédure, interrompt les délais de prescription comme de forclusion. (Civ. 2e, 17 sept. 2020, F-P+B+I, n° 19-18.608).
<p>Nature</p>	<p>Le Code de procédure civile définit le régime procédural de la prescription et l'analyse comme une fin de non-recevoir. « Constitue une fin de non-recevoir tout moyen qui tend à faire déclarer l'adversaire irrecevable en sa demande, sans examen au fond, pour défaut de droit d'agir, tel le défaut de qualité, le défaut d'intérêt, la prescription, le délai préfix, la chose jugée ». (Article 122 du Code de Procédure civile)</p>
<p>Point de départ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pour l'action en paiement d'un rappel de salaire, le délai de prescription court à compter de la date d'exigibilité du salaire (cf. Cass. soc., 9 juillet 2014, n° 13-23551). ■ L'action en paiement, dont le délai de prescription a commencé à courir le 19 juin 2008 à 0 heure, est prescrite le 18 juin 2013 à 24 heures et non le 19 juin à 24 heures (Cassation, civ. 1, 12 décembre 2018, 17-25.697). ■ La prescription d'une action en responsabilité contractuelle ne court qu'à compter de la réalisation du dommage ou de la date à laquelle il est révélé à la victime si celle-ci établit qu'elle n'en avait pas eu précédemment connaissance - Le préjudice né de la perte des droits correspondant aux cotisations non versées n'était devenu certain qu'au moment où la salariée s'était trouvée en droit de prétendre à la liquidation de ses droits à pensions- (Soc.26 avril 2006 N° de pourvoi: 03-47525). ■ Lorsque la discrimination syndicale a été établie au terme d'une enquête à laquelle a procédé l'inspection du travail saisie par le salarié, le point de départ du délai de prescription se situe à la date à laquelle les résultats de cette enquête ont été communiqués à l'intéressé (Cass. soc., 5 janv. 2022, no 20-10.140). ■ N'est pas prescrite l'action en réparation d'un préjudice résultant d'une discrimination lorsque cette dernière a été révélée à la salariée par un courrier de l'inspection du travail envoyé moins de cinq ans avant l'introduction de la demande (Cass. soc., 20 févr. 2013, no 10-30.028). ■ Le délai de prescription de l'action en requalification d'un CDD conclu afin d'assurer le remplacement d'un salarié absent en CDI, fondé sur l'absence de mention du nom et de la qualification professionnelle du salarié remplacé, court à compter de la conclusion du contrat. (Soc. 23 novembre 2022, FS-B, n 21-13.059)
<p>Expiration du délai de prescription</p>	<p>« La prescription se compte par jours, et non par heures » (art. 2228 du Code civil). « Elle est acquise lorsque le dernier jour du terme est accompli » (art. 2229 du Code civil).</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pour l'indemnité de congés payés, le point de départ du délai de la prescription doit être fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris (Cass. soc., 14/11/13, n° 12-17409)
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Les règles de computation des délais de procédure, prévoyant que le délai expire à la fin du jour portant le même quantième que celui du point de départ, sont sans application en matière de prescription. ■ Les règles de calcul des délais de prescription sont encadrées par les articles 2228 et 2229 du code civil. Selon le premier de ces textes, la prescription se compte par jours, et non par heures, tandis que le second prévoit qu'elle est acquise lorsque le dernier jour du terme est accompli. Le jour au cours duquel se produit l'événement qui fait courir le délai ne compte pas dans celui-ci. ■ Les règles de computation des délais de procédure énoncées aux articles 641 et 642 du code de procédure civile, prévoyant que le délai expire à la fin du jour portant le même quantième que celui du point de départ, sont sans application en matière de prescription. (Civ. 1re, 12 déc. 2018, FS-P+B+I, n° 17-25.697). ■ L'action en paiement, dont le délai de prescription a commencé à courir le 19 juin 2008 à 0 heure, est prescrite le 18 juin 2013 à 24 heures et non le 19 juin à 24 heures (Cass. Civ. 1, 12 décembre 2018, 17-25.697). ■ Autres exemples: Délai de 15 jours, début le 3 mai à 10 heures ; dernier délai pour agir : 18 mai à minuit (délai exprimé en jours, le 3 mai ne compte pas) Délai de 6 mois, début le 15 mai à 10 heures ; dernier délai pour agir : 15 novembre à minuit (délai exprimé en mois) Délai d'un mois, début 31 mai ; dernier délai pour agir 30 juin à minuit (pas de quantième identique, donc dernier jour du mois).
<p>Période transitoire</p>	<p>Même si la loi a réduit de 5 à 3 ans la prescription en matière de demande de rappels de salaire, jusqu'au 17 juin 2016 les salariés peuvent toujours demander un rappel de salaire remontant à 5 ans.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Le second alinéa de l'article 2222 du code civil dispose à cet effet: «En cas de réduction de la durée du délai de prescription ou du délai de forclusion, ce nouveau délai court à compter du jour de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle, sans que la durée totale puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure. » Le délai étant réduit, l'article 2222 du Code Civil prévoit qu'il court à compter du jour de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle. ■ L'action ouverte par les dispositions combinées des articles L. 1245- 1 et L. 1245- 2 du code du travail, issues de la loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 par le canal de la codification antérieure, à un salarié initialement signataire d'un contrat de travail à durée déterminée conclu en méconnaissance des prescriptions de l'article L. 1242-12 du même code, notamment, reste recevable dans le délai de prescription de cinq ans imparti au demandeur à compter du jour de l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 portant réforme de la prescription en matière civile, conformément aux dispositions combinées de l'article 2224 nouveau du Code civil et du second alinéa de l'article 2222 nouveau du même code, pourvu que cette action soit engagée dans un délai n'excédant pas la durée de 30 ans prévue par l'ancien article 2262 de ce code. » (CA CHAMBERY 3 mai 2012, n° RG 11/01371).

<p>L'effet de la prescription</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ La prescription du droit du salarié au paiement de salaires fait nécessairement échec aux demandes qui en dérivent. C'est le cas d'une action en paiement des cotisations de retraite assises sur ces salaires pour la même période (Cass. soc., 22 octobre 2014, n° 13-16936 et n° 13-17209). ■ Une demande de dommages-intérêts qui, si elle se rapportait à la période prescrite, entendait réparer un préjudice spécifique, distinct de la demande en paiement des salaires, le salarié faisant valoir que l'abattement pratiqué par l'employeur sur sa rémunération avait entraîné une minoration de ses indemnités de chômage (Cass. soc., 9 juillet 2014, n° 13-23551). ■ La prescription d'une action en responsabilité contractuelle ne court qu'à compter de la réalisation du dommage ou de la date à laquelle il est révélé à la victime si celle-ci établit qu'elle n'en avait pas eu précédemment connaissance - Le préjudice né de la perte des droits correspondant aux cotisations non versées n'était devenu certain qu'au moment où la salariée s'était trouvée en droit de prétendre à la liquidation de ses droits à pensions- (Soc.26 avril 2006 N° de pourvoi: 03-47525).
<p>Suspension</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ La prescription ne court pas ou est suspendue contre celui qui est dans l'impossibilité d'agir par suite d'un empêchement résultant de la loi, de la convention ou de la force majeure. (Article 2234 du code civil)
<p>Reçu pour solde de tout compte</p> <p>6 mois</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ L'article L1234-20 du code du travail dispose: « Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail. 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.» ■ L'article D1234-7 du code du travail dispose: « Le reçu pour solde de tout compte est établi en double exemplaire. Mention en est faite sur le reçu. L'un des exemplaires est remis au salarié». ■ Dénonciation du reçu pour solde de tout compte par convocation devant le BC : Si la convocation devant le bureau de conciliation produit, quant aux chefs de demande qui y sont énoncés, les effets de la dénonciation visée par l'article L. 1234-20 du code du travail relatif à la dénonciation du reçu pour solde de tout compte et prévoyant son caractère libératoire pour les sommes qui y sont mentionnées une fois ce délai expiré, c'est à la condition qu'elle ait été reçue par l'employeur dans le délai de six mois (Cass. soc., 7 mars 2018, n°16-13194, FS-P+B].
	<ul style="list-style-type: none"> ■ L'article D1234-8 du code du travail dispose: « Le reçu pour solde de tout compte est dénoncé par lettre recommandée» 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. ■ La cour d'appel a décidé à juste titre qu'en application de l'article 668 du Code de procédure civile, la date de notification de la lettre de dénonciation du reçu pour solde de tout compte était, à l'égard du salarié qui procède à cette notification, celle de l'expédition (Soc.16 mai 2000 N° de pourvoi: 96-43218) ; ■ Le reçu pour solde de tout compte n'a d'effet libératoire que pour les seules sommes qui y sont mentionnées. Le fait que ce reçu soit « rédigé en des termes généraux » n'y change rien (Soc. 18 déc. 2013 n° 12-24.985)
	<ul style="list-style-type: none"> ■ L'article L. 1234-20 du code du travail qui attribue au salarié la faculté de dénoncer le reçu pour solde de tout compte ne méconnaît ni le principe de sécurité juridique ni le principe d'égalité devant la loi. (Soc., QPC, 18 sept. 2013, FS-P+B, n° 13-40.042) ■ Pour faire courir le délai de six mois à l'expiration duquel le salarié ne peut plus dénoncer le reçu pour solde de tout compte, ce dernier doit comporter la date de sa signature, peu important que celle-ci ne soit pas écrite de la main du salarié, dès l'instant qu'elle est certaine. (CASS. Soc. 20 février 2019 N° de pourvoi : 17-27600).
<p>Convocation à l'entretien préalable</p> <p>5 jours</p>	<p>Délai minimum de cinq jours ouvrables entre la convocation et la date de l'entretien.</p> <p>Lettre de convocation remise en mains propres le lundi. Entretien fixé le lundi suivant. Jour de la remise non comptabilisé. Délai expirant le samedi. Prorogation jusqu'au premier jour ouvrable suivant. Date de l'entretien le lundi irrégulière. Non-respect de la procédure.</p> <p>Encourt la cassation pour violation des articles L. 1232-2 et R. 1231-1 du Code du travail l'arrêt d'appel qui, pour débouter la salariée de sa demande en paiement de la somme de 3 974,65 euros à titre d'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement, retient que contrairement à ce que soutient la salariée au visa de l'article L. 1232-2 du Code du travail prescrivant un délai minimum de cinq jours ouvrables entre la convocation à l'entretien préalable et celui-ci, l'employeur a satisfait à cette exigence dès lors que sa lettre de convocation du lundi 16 décembre 2013 remise en main propre à la salariée a fait courir ledit délai jusqu'au samedi 21 décembre inclus et que l'entretien, passé la journée du dimanche 22 décembre, a ainsi pu normalement être organisé et tenu le lundi 23 décembre suivant, alors que le jour de remise de la lettre ne compte pas dans le délai de cinq jours et que celui-ci expirant un samedi, il se trouvait prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant, la cour d'appel a violé les textes susvisés. (Cass. Soc. 10 juillet 2019 N° 18-11528).</p>
<p>Licenciement</p> <p>12 mois</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois (article L. 1471-1) ■ Toute contestation portant sur le licenciement pour motif économique se prescrit par douze mois (Art. L. 1235-7) <p>EXEMPLE: Un licenciement a été prononcé le 1er octobre 2017 . On applique la prescription issue de l'ordonnance « Macron »: le licenciement pourra être contesté jusqu'au 1er octobre 2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ La rupture du contrat est effective dès sa notification par lettre recommandée au salarié, c'est à dire au jour où la lettre recommandée est envoyée au salarié (Cass. Soc. 11 mai 2005, n°03-40.650). C'est la date d'envoi du recommandé notifiant le licenciement qui fait courir le délai de prescription, et non pas la date de réception par le salarié. ■ Lorsqu'un salarié adhère au contrat de sécurisation professionnelle, le délai de prescription de 12 mois de l'action en contestation de la rupture du contrat ou de son motif court à compter de l'adhésion au CSP (Cassation, chambre sociale, 13 janvier 2021, n°19-16.564). ■ L'absence de notification du licenciement ne fait pas courir le délai de prescription de l'action en contestation du licenciement (Cassation du 16 mars 2022 (n°20-23.724).

<p>Salaire</p> <p>3 ans</p>	<p>Jusqu'à la loi du 14 juin 2013, la créance de salaire se prescrivait au bout de 5 ans. L'article L3245-1 du code du travail (Modifié par LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 21) dispose: « 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».</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Doit, ainsi, être approuvée la cour d'appel qui, retenant qu'une indemnité de transport relève du régime des frais professionnels, en déduit que l'action en paiement de cette prime est soumise à la prescription biennale prévue pour les actions portant sur l'exécution du contrat de travail. (Soc. – 20 novembre 2019. N 18-20.208). ■ En matière de salaire, la jurisprudence précise que le point de départ court à compter de la date d'exigibilité des créances (Cass. soc. 24 avr. 2013, n° 12-10196 & 12-10219), c'est-à-dire la date habituelle de paie (Cass. soc. 14 nov. 2013, n° 12-17409). ■ L'indemnité de départ volontaire à la retraite a le caractère de complément de salaire (Cass. 30/01/2008, n° 06-17531).
<p>Dommages-intérêts</p> <p>2 ans</p> <p>5 ans</p> <p>5 ans</p> <p>10 ans</p> <p>20 ans</p>	<p>Jusqu'à la loi du 14 juin 2013, la demande en réparation d'un dommage se prescrivait au bout de 5 ans depuis l'entrée en vigueur de la loi 2008-561 du 17 juin 2008. (L'ancien délai de 30 ans s'appliquait aux procédures antérieures à la loi).</p> <p>L'Article L1471-1 du code du travail Modifié par Ordonnance du 22 septembre 2017 dispose: <<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.</p> <p>Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture.</p> <p>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, L. 1237-14 et L. 1237-19-10, ni à l'application du dernier alinéa de l'article L. 1134-5.</p> <p>Discrimination - harcèlement : l'article L1134-5 du code du travail dispose: «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.</p> <p>Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée.</p> <p>Les actions personnelles ou mobilières se prescrivent par cinq ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. (Article 2224 du code civil) .</p> <p>L'action en responsabilité née à raison d'un événement ayant entraîné un dommage corporel engagée par la victime directe ou indirecte des préjudices qui en résultent se prescrit par dix ans à compter de la date de la consolidation du dommage initial ou aggravé.</p> <p>Toutefois, en cas de préjudice causé par des tortures ou des actes de barbarie, ou par des violences ou des agressions sexuelles commises contre un mineur, l'action en responsabilité civile est prescrite par vingt ans. (Article 2226 du code civil).</p>
<p>Rupture conventionnelle</p> <p>12 mois</p>	<p>L'alinéa 4 de l'article L1237-14 du code du travail (*Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 5) dispose: «L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention. 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 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». <> Une fraude dans le recours à la rupture conventionnelle a pour effet de reporter le point de départ du délai de prescription prévu à l'article L. 1237-14 du Code du travail, au jour où celui qui l'invoque a eu connaissance (Cass. soc., 22 juin 2016, no 15-16.994).</p>
<p>Contrat de sécurisation</p> <p>12 mois</p>	<p>Article L1233-67 du code du travail (Modifié par LOI n°2011-893 du 28 juillet 2011): L'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle emporte rupture du contrat de travail.</p> <p>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>
<p>Licenciement économique</p> <p>12 mois</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Le délai de 12 mois prévu par l'article L. 1235-7 du code du travail n'est applicable qu'aux contestations susceptibles d'entraîner la nullité de la procédure de licenciement collectif (absence ou insuffisance d'un PSE). ■ Si la contestation des salariés porte sur le motif économique à savoir le caractère réel et sérieux, c'est le délai de droit commun qui s'applique (Cass.soc, 15juin 2010, n°09-6506209) .
<p>APPEL</p> <p>1 mois (jugement) 15 jours (référé)</p>	<p>jugement: 1 mois pour interjeter appel (à compter de la notification). Alinéa 1 de l'article R1461-1 du code du travail «Le délai d'appel est d'un mois»</p> <p>référé : 15 jours pour interjeter appel (à compter de la notification), L'article R1455-11 du code du travail dispose: «Le délai d'appel est de quinze jours.</p> <p>L'appel est formé, instruit et jugé conformément aux articles R. 1461-1 et R. 1461-2»</p>
<p>APPEL sur décision de COMPÉTENCE</p> <p>15 jours</p>	<p>Lorsque le juge s'est prononcé sur la compétence sans statuer sur le fond du litige, sa décision peut faire l'objet d'un appel dans les conditions prévues par le présent paragraphe. (Article 83 alinéa 1 du code de procédure civile Modifié par Décret n°2017-891 du 6 mai 2017) .</p> <p>Le délai d'appel est de quinze jours à compter de la notification du jugement (Article 84 du code de procédure civile Modifié par Décret n°2017-891 du 6 mai 2017).</p>
<p>POURVOI</p> <p>2 mois</p>	<p>deux mois pour former un pourvoi en cassation (à compter de la notification). L'article 612 du code de procédure civile dispose: «Le délai de pourvoi en cassation est de deux mois, sauf disposition contraire».</p>
<p>RENOI après cassation</p>	<p>Art 1034 du code de procédure civile - (Modifié par Décret n°2017-891 du 6 mai 2017) - A moins que la juridiction de renvoi n'ait été saisie sans notification préalable, la déclaration doit, à peine d'irrecevabilité relevée d'office, être faite avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter de la notification de l'arrêt de cassation faite à la partie. Ce délai court même à l'encontre de celui qui notifie. (Précédemment le délai était de 4 mois) .</p>

OPPOSITION (jugement) (référé)	JUGEMENT par défaut : un mois pour former opposition (à compter de la notification). Article 538 du code de procédure civile
	ORDONNANCE DE RÉFÉRÉ : 15 jours pour former opposition (à compter de la notification). Article 490 du code de procédure civile
TIERCE OPPOSITION	Un mois pour une tierce opposition ordinaire à compter de la notification DEUX mois pour POLE EMPLOI à compter de la notification.
CONTREDIT 15 jours avant le 01/09/2017	15 jours à compter du prononcé du jugement. Article 82 du code de procédure civile (si les parties n'avaient pas connaissance de la date du prononcé, le délai court à compter de la notification du jugement). CETTE DISPOSITION NE S'APPLIQUE PLUS DEPUIS LE 1^{ER} SEPTEMBRE 2017.
Rapport de caducité 15 jours	la caducité prononcée par le bureau de jugement peut être rapportée si le demandeur fait connaître dans un délai de 15 jours le motif légitime d'absence.
PÉREMPTION D'INSTANCE 2 ans	<p>Définition : La péremption d'instance est un incident d'instance qui consiste en l'extinction de l'instance en raison de l'inertie des parties pendant au moins deux ans, constatée par le juge. L'instance en justice est périmée lorsqu'aucune des parties n'accomplit de diligences pendant 2 ans.</p> <p>L'inaction des parties au-delà d'une durée de deux ans peut être sanctionné par la péremption d'instance en application de l'article 386 du Code de procédure civile et non plus par l'article R. 1452-8 du Code du travail.</p> <p><i>Les règles spécifiques à la matière prud'homale de la péremption ont été abrogées par la disparition des articles R. 1452-6 à R. 1452-8 du code du travail (instances introduites devant la juridiction de premier ressort à compter du 1er août 2016).</i></p> <p>■ L'ancien article R1452-8 (Abrogé par Décret n°2016-660 du 20 mai 2016) disposait : "En matière prud'homale, l'instance n'est périmée que lorsque les parties s'abstiennent d'accomplir, pendant le délai de deux ans mentionné à l'article 386 du code de procédure civile, les diligences qui ont été expressément mises à leur charge par la juridiction.</p> <p>■ Désormais, l'article 386 du code de procédure civile dispose: "L'instance est périmée lorsque aucune des parties n'accomplit de diligences pendant deux ans".</p> <p>■ Le délai de péremption de l'instance est un délai de procédure régi, en tant que tel, par les règles générales de computation des délais et, en particulier, par les dispositions de l'article 642 du code de procédure civile relatives au dies ad quem. (Civ. 2e, 1er oct. 2020, F-P+B+I, n° 19-17.797)</p>
FORCLUSION Redressement ou Liquidation judiciaire 2 mois relevé de forclusion 6 mois	<p>2 mois à compter de la publication du rejet des créances par le représentant des créanciers ou le liquidateur (art. L.625-1 alinéa 2 du code de commerce qui dispose <<Le salarié dont la créance ne figure pas en tout ou en partie sur un relevé peut saisir à peine de forclusion le conseil de prud'hommes dans un délai de deux mois à compter de l'accomplissement de la mesure de publicité mentionnée à l'alinéa précédent. Il peut demander au représentant des salariés de l'assister ou de le représenter devant la juridiction prud'homale>>. <> Les instances en cours devant la juridiction prud'homale au jour de l'ouverture de la procédure collective se poursuivant en présence du représentant des créanciers, la seule circonstance qu'une telle instance ait fait l'objet d'une radiation, simple mesure d'administration judiciaire, n'a pas pour effet de soumettre la contestation du salarié au délai de forclusion prévu par l'article L. 621-125 du Code de commerce, lorsqu'il demande ensuite le rétablissement de son affaire (Cass.Soc. 14/05/03 Bull. 03- V n° 166).</p> <p><> Le salarié dont les créances ne figurent pas en tout ou partie sur les relevés des créances résultant du contrat de travail peut saisir, à peine de forclusion, le conseil de prud'hommes dans un délai de 2 mois à compter de l'affichage dans l'entreprise ou à la mairie d'un avis indiquant que les relevés sont déposés au greffe du tribunal. L'affichage ayant eu lieu le 26 mars, et le salarié ayant saisi la juridiction le 6 juin, ce dernier est forclos, peu importe qu'il n'ait pas été informé personnellement de l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.(Cass. soc., 15 déc. 1999, no 97-44.302, no 4878 D - Jurisp.Soc.Lamy n°50 du 25/01/00).</p> <p>En application de l'article R. 625-3 du code de commerce, le salarié dont la créance a été omise sur le relevé des créances peut être relevé de la forclusion par le conseil de prud'hommes sous la seule condition d'agir à cette fin dans le délai de six mois prévu à l'article L. 622-26, alinéa 3, du même code (Cass. Soc, 24 janvier 2018, 16-16.503).</p> <p><> L'action en relevé de forclusion ne peut être exercée que dans le délai de six mois. (Article L622-26 C.Com)</p>
CONTESTATION REFUS de certains congés 15 jours	<p>15 jours à compter du refus de l'employeur d'accorder un congé pour la création d'entreprise ou un congé sabbatique. L'article D3142-70 dispose: Le salarié peut contester le refus d'accorder le congé pour la création d'entreprise de l'employeur dans les quinze jours à compter de la réception de la notification du refus.</p> <p>En cas de refus de congé sabbatique le salarié a la possibilité de contester ce refus devant le conseil de prud'hommes, dans les quinze jours à compter de cette notification.</p>
Poursuites disciplinaires 2 mois	<p>■ <<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>> (L'article L1332-4 du CT).</p> <p>■ <<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>>. (article L1332-5 du CT).</p> <p>■ La sanction prévue à l'article L. 1332-2 fait l'objet d'une décision écrite et motivée. La décision est notifiée au salarié soit par lettre remise contre récépissé, soit par lettre recommandée, dans le délai d'un mois prévu par l'article L. 1332-2. (article R1332-2 du CT).</p> <p>■ Le délai d'un mois prévu à l'article L. 1332-2 expire à vingt-quatre heures le jour du mois suivant qui porte le même quantième que le jour fixé pour l'entretien. A défaut d'un quantième identique, le délai expire le dernier jour du mois suivant à vingt-quatre heures. Lorsque le dernier jour de ce délai est un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. (article R1332-3 du CT).</p>

	<p><> Lorsque la date de connaissance par l'employeur des faits fautifs limite son pouvoir disciplinaire, l'employeur s'entend également du supérieur hiérarchique du salarié, même non titulaire du pouvoir disciplinaire. (Soc. 23 juin 2021, FS-P+B, n° 19-24.020 & Soc. 23 juin 2021, FS-P+B, n° 20-13.762).</p> <p><> Prescription des faits fautifs : le délai de deux mois ne joue pas lorsque le comportement fautif s'est poursuivi ou réitéré. 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, ces dispositions ne font pas obstacle à la prise en considération d'un fait antérieur à deux mois dans la mesure où le comportement du salarié s'est poursuivi ou s'est réitéré dans ce délai. (Cass. soc., 1^{er} juin 2022, n° 21-11.620 F-D).</p> <p><> La mise en oeuvre de la procédure de licenciement doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits fautifs allégués et dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire. (Cassation, soc. du 16 juin 1998, 96-42.054).</p> <p><> Refus du salarié d'une sanction disciplinaire : quel délai pour reconvoquer le salarié ? Le refus par le salarié de la modification du contrat de travail proposée par l'employeur à titre de sanction interrompt le délai de prescription de deux mois, avec pour effet que la convocation du salarié par l'employeur à un entretien préalable en vue d'une autre sanction disciplinaire doit intervenir dans les deux mois de ce refus. (Cass. soc., 27 mai 2021, pourvoi n° 19-17.587).</p> <p><> La maladie ne suspend pas le délai de 2 mois de prescription des faits fautifs . La maladie du salarié n'a pas eu pour effet de suspendre le délai de prescription qui avait commencé à courir avec la première convocation à entretien préalable(Cass. Soc. 2 février 2022 , n° 20-19.014).</p> <p><> Date, réalité, nature et ampleur des faits reprochés à la salariéedoivent être constatée dans la décision. Encourt la cassation, l'arrêt d'appel qui, sans constater la date à laquelle l'employeur avait eu une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés à la salariée a jugé les faits prescrits, dit que le licenciement n'est pas fondé sur une cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 13 novembre 2019 N° de pourvoi : 18-16652) .</p> <p><> Convocation à un entretien préalable au licenciement. Connaissance postérieure des nouveaux faits. 2ème entretien préalable. Notification du licenciement dans le délai d'un mois suivant le 2ème entretien. L'employeur n'ayant eu connaissance des nouveaux faits ayant donné lieu à la convocation à l'entretien préalable du 3 juin 2013 que postérieurement au premier entretien préalable, la cour d'appel, qui a constaté que le licenciement avait été notifié dans le délai d'un mois suivant le second entretien, en a exactement déduit, sans inverser la charge de la preuve, que les dispositions de l'article L. 1332-2 du Code du travail prescrivant que la lettre de licenciement pour motif disciplinaire doit être notifiée au salarié dans le délai d'un mois à partir de la date de l'entretien préalable n'avaient pas été méconnues. (Cass. Soc. 23 octobre 2019 N° de pourvoi : 18-10085).</p>
<p>Notification du licenciement disciplinaire 1 mois</p>	<p><> Selon l'article L. 1332-2 du Code du travail, le délai entre l'entretien préalable et la notification de la sanction est d'un mois maximum. Connaissance de faits nouveaux après l'entretien préalable. Lorsqu'en raison de la révélation de faits fautifs nouveaux postérieurement à un entretien préalable, l'employeur adresse au salarié, dans le délai d'un mois à compter du premier entretien, une convocation à un nouvel entretien préalable, c'est à compter de la date de ce dernier que court le délai d'un mois qui lui est imparti pour notifier la sanction. (Cass. soc., 6 avr. 2022, n° 20-22.364 F-D).</p> <p><> Ayant constaté que le salarié s'était rendu à l'entretien préalable prévu le 27 mars 2015 à 11 heures, puis, en l'absence de l'employeur, était reparti à 11 h 30, et que la nouvelle convocation à un entretien préalable pour le 7 avril 2015 résultait, non pas d'une demande de report du salarié ou de l'impossibilité pour celui-ci de se présenter au premier entretien, mais de la seule initiative de l'employeur, la cour d'appel a exactement fixé le point de départ du délai d'un mois pour notifier le licenciement à la date prévue pour le premier entretien préalable, en sorte que le licenciement notifié plus d'un mois après cet entretien était dépourvu de cause réelle et sérieuse. (Cass. Soc. 27 novembre 2019 N° de pourvoi : 18-15195)</p>
<p>Omission de statuer 1 an</p>	<p>La demande doit être présentée un an au plus tard après que la décision est passée en force de chose jugée ou, en cas de pourvoi en cassation de ce chef, à compter de l'arrêt d'irrecevabilité (art.463 CPC)</p>
<p>Exécution d'un Jugement</p>	<p>10 ans . Cf art. L111-4 du code des procédures d'exécution.</p>
<p>Contestation de l'avis d'inaptitude 15 jours</p>	<p>En cas de contestation portant sur des éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, le point de départ du délai de quinze jours pour la saisine du conseil de prud'hommes court à compter de la notification de l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail. (Soc. 2 juin 2021, FS-P, n° 19-24.061)</p>
<p>Résiliation judiciaire : pas de prescription applicable</p>	<p>le juge, saisi d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, doit examiner l'ensemble des griefs invoqués au soutien de celle-ci, quelle que soit leur ancienneté » (Cass. soc., 30 juin 2021, no 19-18.533) <> L'action en résiliation judiciaire ne relève d'aucune prescription. Toutefois les juges peuvent écarter l'existence d'un manquement suffisamment grave empêchant le maintien du contrat de travail en présence de faits anciens.</p>
<p>Rupture conventionnelle : terme du délai de rétractation de 15 jours calendaires</p>	<p>Au visa de l'article L. 1237-13 du Code du travail, la Cour de cassation précise qu'une partie ayant signé une convention de rupture peut valablement exercer son droit de rétractation dès lors qu'elle envoie sa lettre de rétractation à l'autre partie, dans le délai de quinze jours calendaires (soit entre le lendemain de la date de signature de la convention et le 15^{ème} jour calendaire à minuit), peu importe la réception de la lettre après ce délai par l'autre partie. (Cass. soc., 14 févr. 2018, n° 17-10.035, FS-P+B) Pour la Cour de cassation, c'est la date d'envoi de la lettre de rétractation qui doit être prise en compte pour déterminer si la partie était encore dans les temps pour se rétracter et non la date de réception de la lettre par l'autre partie. convention de rupture conclue le 12 mars 2009; LRAR envoyée le vendredi 27 mars 2009 (soit le jour de l'expiration du délai de rétractation de 15 jours calendaires); lettre reçue par l'employeur le 31 mars 2009</p>
<p>action en requalification d'un CDD en CDI</p>	<p><> Le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée fondée sur le motif du recours au contrat à durée déterminée énoncé au contrat a pour point de départ le terme du contrat ou, en cas de succession de contrats à durée déterminée, le terme du dernier contrat et le salarié est en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, de se prévaloir d'une ancienneté remontant au premier contrat irrégulier. (Cass. soc. 12-1-2022 n° 19-21.945 F-D).</p>
<p>frais professionnels 2 ans</p>	<p><> Les actions en paiement de sommes correspondant au remboursement de frais professionnels relèvent de la prescription biennale (2 ans) applicable aux actions portant sur l'exécution du contrat de travail (c. trav. art. L. 1471-1), <> Le versement de l'indemnité de transport relève du régime des frais professionnels et ne constitue pas un complément de salaire.(cass. soc. 11 janvier 2017, n° 15-23341, BC V n° 8 ; cass. soc. 19 septembre 2018, n° 16-24041 FSPB). <> La prescription prévue pour les salaires ne s'applique pas à l'action en remboursement de frais professionnels,(cass. soc. 12 juillet 2006, n° 04-48687, BC V n° 242).</p>
<p>paiement d'une prime de 13^{ème} mois (méconnaissance de l'égalité de traitement)</p>	<p><> Lorsque le salarié invoque une atteinte au principe d'égalité de traitement, la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance objet de sa demande. Fait l'exacte application de la loi la cour d'appel qui a décidé que les dispositions de l'article L. 1471-1, alinéa 1, du code du travail ne sont pas applicables à l'action en paiement d'une prime de treizième mois fondée sur un moyen tiré de la méconnaissance du principe d'égalité de traitement (Cass. 23 juin 2021 Pourvoi n° 18-24.810)</p>