

Dernière mise à jour le 13 septembre 2024

Précisions jurisprudentielles sur les prescriptions en droit du travail

Précisions jurisprudentielles sur les prescriptions en droit du travail...

Selon l'article L 1471-1 du code du travail, 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. Lorsque l'action porte sur la rupture du contrat de travail, le délai de prescription est de douze mois à compter de la notification de la rupture.

Aux termes de l'article L 3245-1 du code du travail, 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.

Le délai de prescription de droit commun prévu par l'article 2224 du code civil est de 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.

Il en découle que l'action en paiement de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et pour préjudice moral, qui porte sur l'exécution du contrat de travail, se prescrit par deux ans.

En revanche, la demande relative au versement sur le plan d'épargne pour la retraite collectif de sommes correspondant à des jours de RTT a une nature salariale et se prescrit par trois ans.

De même, l'indemnité pour jours de RTT non pris, qui correspond au montant de la rémunération légalement due en raison de l'exécution d'un travail, a une nature salariale et se prescrit par trois ans.

Cass. soc., 4 septembre 2024, n° 23-13.931

L'action en paiement d'une indemnité pour repos compensateur de remplacement non pris, en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation d'information, qui se rattache à l'exécution du contrat de travail, relève de la prescription biennale prévue à l'article L 1471-1 du code du travail.

Cass. soc., 4 septembre 2024, n° 22-20.976

L'action en paiement d'une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé, si elle naît lors de la rupture du contrat, résulte de l'inexécution par l'employeur de ses obligations et porte donc sur l'exécution du contrat.

Cette action est donc soumise à la prescription biennale prévue par l'article L 1471-1 du code du travail.

Lorsque le fondement de l'action du salarié repose sur un harcèlement moral dont il est victime, la prescription de deux ans est exclue. Dès lors, l'action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par cinq ans lorsqu'elle est fondée sur le harcèlement moral.

Cass. soc., 4 septembre 2024, n° 22-22.860