

Dernière mise à jour le 01 novembre 2024

L'action en nullité du licenciement fondé sur le harcèlement moral se prescrit par 5 ans et non pas 12 mois

L'action en nullité du licenciement fondé sur le harcèlement moral se prescrit par 5 ans et non pas 12 mois !

L'article L 1471-1 du code du travail prévoit que toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par 12 mois à compter de la notification de la rupture. Le délai de prescription en matière de licenciement est donc de 12 mois.

Cette disposition n'est toutefois pas applicable aux actions exercées en application de l'article L 1152-1 du même code qui dispose qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

De plus, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés (article L 1152-2 du code du travail).

Enfin, l'article 2224 du code civil prévoit que 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.

Alors quelle est donc la prescription applicable lorsque l'action en contestation d'un licenciement trouve son fondement dans des faits de harcèlement moral ?

Telle est la question sur laquelle la Cour de cassation a eu à se prononcer récemment.

Dans cette affaire, un chauffeur avait adressé un courrier à son employeur, pour dénoncer des faits de harcèlement moral commis à son encontre.

Après avoir fait procéder à une enquête relative aux faits de harcèlement moral dénoncés, l'employeur avait convoqué le salarié à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, puis l'avait licencié pour cause réelle et sérieuse.

Soutenant avoir été licencié pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral, le salarié avait alors saisi la juridiction prud'homale pour faire constater la nullité de son licenciement et demander sa réintégration ainsi que le paiement de ses salaires depuis son licenciement jusqu'à sa réintégration et l'octroi de diverses sommes indemnitaires.

Mais la Cour d'appel avait déclaré sa demande irrecevable comme prescrite, en considérant que le délai de contestation de 12 mois était dépassé.

Faux dit la Cour de cassation ! L'action du salarié en nullité du licenciement étant fondée sur la dénonciation du harcèlement moral allégué, il en résultait qu'elle était soumise à la prescription quinquennale prévue par l'article 2224 du code civil et non à la prescription de 12 mois.

Cass. soc., 9 octobre 2024, n° 23-11.360.

[Licencier un salarié pour motif personnel](#)

[Le harcèlement moral et sexuel au travail](#)

[Réagir en cas de signalement de harcèlement](#)

[Livret Harcèlement moral et sexuel à distribuer à vos salariés](#)