

FICHE N°6

Contentieux

Les mesures à retenir :

- *Des indemnités forfaitaires sont instaurées pour encourager la conciliation en cas de contestation d'un licenciement devant les prud'hommes.*
- *Les délais de prescription concernant les demandes relatives à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail et celles relatives au paiement et à la répétition du salaire sont réduits.*

Conciliation prud'homale

Le Code du travail prévoit une phase de conciliation préalable à la procédure devant le bureau de jugement du conseil des prud'hommes.

Au terme de la nouvelle loi, cette phase de conciliation est favorisée.

Afin d'encourager les parties à un litige consécutif à un licenciement à trouver un accord lors de cette phase préliminaire, l'article L. 1235-1 du Code du travail leur ouvre la possibilité de s'accorder sur une indemnité forfaitaire de conciliation.

Toutefois, tous les litiges ne sont pas visés par cette modalité de conciliation. En effet, celle-ci ne s'applique qu'aux litiges nés à l'occasion d'un licenciement.

- **Indemnité forfaitaire de conciliation**

Lors de la conciliation prud'homale, l'employeur et le salarié peuvent convenir, ou le bureau de conciliation proposer, de mettre fin au litige par un accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire.

Le montant de cette indemnité est déterminé en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié. Ce barème est indicatif, les parties sont libres de s'accorder sur un montant différent.

L'indemnité forfaitaire ne se substitue pas aux sommes auxquelles le salarié peut, le cas échéant prétendre (indemnité de licenciement, de congés payés, de préavis, rappel de salaire, ...).

- **Effets**

Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toute réclamation et indemnité relatives à la rupture du contrat de travail.

A défaut de conciliation, l'affaire est portée devant le bureau de jugement.

Délais de prescription

Jusqu'à présent, la plupart des actions en justice relatives au contrat de travail se prescrivaient par 5 ans.

La loi de sécurisation réduit ces délais s'agissant de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail et du paiement ou de la répétition des salaires.

- **Action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail**

L'article L. 1471-1 du Code du travail dispose désormais que toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par 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 délai de prescription de deux ans n'est pas applicable dans les cas suivants :

- Actions en paiement ou en répétition du salaire (voir ci-dessous) ;
- Actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail (qui se prescrivent par 10 ans en application de l'article 2226 du Code civil) ;
- Actions fondées sur une discrimination (qui se prescrivent par 5 ans, à compter de la révélation de la discrimination, en application de l'article L. 1134-5 du Code du travail) ;
- Actions fondées sur des faits de harcèlement moral ou sexuel (qui se prescrivent par 5 ans, l'article 2224 du Code civil devant s'appliquer en l'absence de dispositions spécifiques).

Ce nouveau délai ne fait pas non plus obstacle aux délais de prescription plus courts prévus par le Code du travail, notamment ceux relatifs à :

- L'action portant sur la régularité de la procédure de licenciement économique en raison de l'absence ou de l'insuffisance d'un plan de sauvegarde de l'emploi (qui se prescrit par 12 mois en application de l'article L. 1235-7) ;
- La contestation de la rupture d'un contrat résultant de l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle (qui se prescrit par 12 mois en application de l'article L. 1233-67) ;
- La contestation d'une rupture conventionnelle homologuée (qui se prescrit par 12 mois en application de l'article L. 1237-14) ;
- La dénonciation par le salarié du reçu pour solde de tout compte (qui se prescrit par 6 mois lorsque le salarié signe le reçu en application de l'article L. 1234-20).

- **Action portant sur le paiement ou la répétition du salaire**

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 les faits lui permettant de l'exercer (article L. 3245-1 du Code du travail).

La demande peut porter sur les sommes dues au titre des 3 dernières années à compter du jour où celui qui exerce l'action a connu ou aurait dû connaître les faits. Il

est précisé que lorsque le contrat est rompu, la demande peut porter sur les 3 dernières années précédant la rupture.

- **Entrée en vigueur des nouveaux délais de prescription**

Les nouveaux délais s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de promulgation de la présente loi (le 14 juin 2013), sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.

Ainsi, lorsque la prescription quinquennale a commencé à courir, le nouveau délai s'applique à compter de la promulgation de la loi, sans pouvoir porter la durée totale de la prescription au-delà de 5 ans.

Exemple :

S'agissant d'une action en exécution du contrat de travail, le délai de prescription court depuis 4 ans au jour de promulgation de la loi.

Dans ce cas, compte tenu du nouveau délai de prescription, le bénéficiaire de l'action devrait disposer d'un délai de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi pour faire valoir ses droits.

Toutefois, la mise en œuvre de ce nouveau délai de 2 ans porterait le délai total de prescription à 6 ans (4 + 2), soit au-delà du délai de 5 ans prévu par la législation antérieure.

Dès lors, le délai de prescription restant à courir n'est plus que de 1 an.

Tableau récapitulatif des délais de prescription pour l'application du Code du travail :

Délai de prescription	Type d'action
6 mois	<ul style="list-style-type: none">• Dénonciation par le salarié du reçu pour solde de tout compte
12 mois	<ul style="list-style-type: none">• Contestation d'une rupture conventionnelle homologuée• Contestation de la rupture d'un contrat résultant de l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle• Contestation de la régularité de la procédure de licenciement économique
2 ans	<ul style="list-style-type: none">• Toute action relative à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail (autre que celles figurant dans une autre ligne du tableau)
3 ans	<ul style="list-style-type: none">• Toute action relative au paiement ou à la répétition du salaire
5 ans	<ul style="list-style-type: none">• Action fondée sur des faits de harcèlement moral ou sexuel• Action fondée sur une discrimination (toutefois, les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination pendant toute sa durée)
10 ans	<ul style="list-style-type: none">• Action en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du travail