

# Jurisprudence Sociale Lamy

## Le délai de prescription de l'action individuelle en contestation d'un licenciement économique, analyse critique de la jurisprudence

*Sébastien Poncet, Avocat Associé, Chassany Watrelot & Associés*

- **Inaptitude : la présence de délégués du personnel s'apprécie au niveau de l'entreprise**  
*Marie Hautefort, Membre du Comité de rédaction*
- **Un syndicat qui prône des discriminations en raison de l'origine méconnaît les valeurs républicaines**  
*Jean-Philippe Lhernould, Professeur à la faculté de droit et des sciences sociales, Université de Poitiers*
- **Une nouvelle altération du droit propre de l'AGS à contester sa garantie**  
*Hélène Tissandier, Maître de conférences à l'Université Paris-Dauphine, PSL-Research university, Membre du CR2D*
- **Droits du salarié à la santé, au repos et à une vie personnelle comme restriction au pouvoir de direction de l'employeur**  
*Alexia Bonnet, Avocat à la Cour*
- **Une dispense de travail peut rendre le licenciement économique injustifié**  
*Alain-Christian Monkam, Avocat spécialiste en droit du travail français et anglais, Avocat aux Barreaux de Londres et de Paris*
- **Opposabilité de la fiche de rémunération variable rédigée en anglais**  
*Olivia Heilpern, Avocat et Hugues Péliissier, Associé, Fromont Briens*

**424** | BIMENSUEL  
27 JANVIER 2017

## 424-1 Le délai de prescription de l'action individuelle en contestation d'un licenciement économique, analyse critique de la jurisprudence

Sébastien Poncez,  
Avocat Associé,  
Chassany Watrelot & Associés

**La Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005, dite de cohésion sociale, a réduit à douze mois la durée du délai de prescription de l'action individuelle en contestation d'un licenciement pour motif économique. La jurisprudence de la Cour de cassation a considérablement réduit la portée de ce texte, en l'interprétant de manière très restrictive.**

L'article L. 1235-7 du Code du travail, issu de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005, dispose que :

*« Toute contestation portant sur la régularité ou la validité du licenciement se prescrit par douze mois à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester la régularité ou la validité du licenciement, 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. »*

Par un arrêt du 15 juin 2010, la Haute Juridiction est venue préciser que le délai de douze 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 pour motif économique, en raison de l'absence ou de l'insuffisance d'un plan de sauvegarde de l'emploi » (Cass. soc., 15 juin 2010, n° 09-65.062).

Par cette jurisprudence, confirmée à plusieurs reprises<sup>(1)</sup>, la Cour de cassation exclut ainsi du champ

d'application de ce texte, en les soumettant donc au délai de prescription de droit commun (2 ans depuis la loi du 14 juin 2013, dite de sécurisation de l'emploi), toutes les actions individuelles ne tendant pas à obtenir l'annulation du licenciement prononcé au motif de l'absence ou de l'insuffisance d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Dans les faits, la jurisprudence de la Cour de cassation restreint considérablement le champ d'application de l'article L. 1235-7 du Code du travail puisque sont évincées :

- toutes les actions initiées par les salariés licenciés pour motif économique par une entreprise de moins de 50 salariés, celle-ci

(1) Cass. soc., 21 mai 2014, n° 13-18.075, notamment.

n'étant pas soumise à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi ;

- et, dans les entreprises d'au moins 50 salariés susceptibles d'être assujetties à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, toutes les actions engagées par un salarié licencié dans le cadre d'une procédure individuelle ou d'une procédure de licenciement collectif portant sur moins de 10 salariés<sup>(2)</sup>.

Ne sont donc jamais concernées par le délai de prescription de douze mois, quel que soit l'effectif de l'entreprise et ce, même lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi est établi, toutes les actions prud'homales visant à remettre en cause la cause économique du licenciement, les modalités du reclassement, l'application des critères d'ordre de licenciement, le respect de la procédure de licenciement....

Dans toutes ces hypothèses, qui représentent l'immense majorité des contentieux en contestation des licenciements économiques, s'appliquera le délai de prescription de deux ans prévu par l'article L. 1471-1 du Code du travail.

En outre, la loi du 14 juin 2013, en donnant compétence à la Direccte pour valider les accords et homologuer les décisions unilatérales portant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi, a réduit à néant le contrôle du juge judiciaire quant à la suffisance des mesures d'un plan de sauvegarde de l'emploi. En effet, soit le plan de sauvegarde de l'emploi est issu d'un accord majoritaire avec les organisations syndicales représentatives, soit il résulte d'un document unilatéral soumis à un contrôle renforcé de la Direccte, qui portera notamment sur la proportionnalité des mesures du plan par rapport aux moyens de l'entreprise et du groupe. Dans les deux cas, un plan de sauvegarde de l'emploi validé ou homologué par la Direccte sera présumé comporter des mesures suffisantes, rendant par là même inopérante l'action prud'homale tendant à remettre en cause le caractère suffisant du plan.

Qu'on le déplore ou que l'on s'en félicite, l'honnêteté intellectuelle impose au juriste rigoureux de reconnaître que cette réécriture prétorienne de l'article L. 1235-7 du Code du travail n'est pas à l'abri de la critique, pour les raisons suivantes.

## Une interprétation contraire à la lettre de la loi

Une lecture littérale de l'article L. 1235-7 ne permet pas d'exclure de son champ d'application les licenciements prononcés par des entreprises de moins de 50 salariés procédant à un licenciement économique individuel ou collectif, ni les licenciements économiques portant sur moins de 10 salariés opérés par les employeurs occupant au moins 50 salariés.

D'ailleurs, l'article L. 1235-7 du Code du travail, qui figure dans une sous-section 1 intitulée « Délais de contestation et voies de recours » d'une section 2 consacrée au licenciement pour motif économique au sein d'un chapitre V relatif aux « contestations et sanctions des irrégularités du licenciement », a indubitablement une portée générale.

(2) Il convient de réserver le cas où le salarié souhaiterait, dans ces hypothèses, obtenir l'annulation de son licenciement au motif que l'employeur s'est abstenu de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi alors qu'un des seuils requis par la loi était atteint.

Une lecture grammaticale de ce texte ne permet pas davantage d'exclure les actions individuelles des salariés portant sur la procédure du licenciement, la cause économique du licenciement, le reclassement ou encore les critères d'ordre de licenciement.

La généralité de la formule employée – régularité ou validité du licenciement – englobe *a priori* tous les types de contestation se rapportant au licenciement économique dont fait l'objet le salarié.

Cette lecture avait d'ailleurs été retenue par l'Administration dans une circulaire DGEFP-DRT n° 2005-47 du 30 décembre 2005.

Aucun élément tiré du texte légal ne permet de distinguer, comme le fait la Cour de cassation, les actions visant à obtenir l'annulation du licenciement économique, en raison de l'absence ou de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, des autres types de contestation pouvant porter sur le licenciement.

Des plaideurs ont tenté de remettre en cause la jurisprudence de la Cour de cassation dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité, en invoquant les principes constitutionnels de sécurité juridique et d'égalité, mais la même Cour de cassation a refusé de renvoyer la question au Conseil constitutionnel au motif que celle-ci n'était pas nouvelle et qu'elle ne présentait pas de caractère sérieux, dans la mesure où elle ne porte atteinte à aucune situation légalement acquise et n'opère aucune distinction entre salariés et employeurs placés dans une même situation<sup>(3)</sup>.

Critiquable au regard de la lettre de la loi, la jurisprudence de la Cour de cassation l'est tout autant à la lumière de la volonté du législateur.

## Une interprétation contraire à la volonté du législateur

L'analyse attentive des débats parlementaires ayant précédé l'adoption de la loi du 18 janvier 2005 sont particulièrement révélateurs de l'esprit dans lequel le législateur a voulu encadrer les délais de voie de recours contre les licenciements pour motif économique, sans distinction de l'objet ou de la finalité de l'action contentieuse engagée par le salarié licencié pour motif économique.

L'analyse de la genèse du texte permet de cerner précisément la volonté du législateur.

Initialement, le projet de loi déposé par le Gouvernement au Sénat le 15 septembre 2004 comportait un article 37-5 libellé comme suit :

« Il est inséré, après l'article L. 321-7-1 du Code du travail, un nouvel article L. 321-7-2 ainsi rédigé :

*Article L. 321-7-2. Toute action en référé portant sur la régularité de la procédure de consultation, doit, à peine d'irrecevabilité, être introduite dans un délai de quinze jours suivant chacune des réunions du Comité d'entreprise.*

**Toute contestation portant sur la régularité de la procédure de licenciement se prescrit par douze mois, à compter de la réunion de la dernière réunion du Comité d'entreprise ou, dans le cadre de l'exercice, par le salarié, de son droit individuel, à exciper de l'irrégularité de la procédure de licenciement, 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. »*

(3) Cass. soc., 23 sept. 2014, n° 14-40.031.

Le projet de loi initial ne faisait référence qu'aux « contestations portant sur la régularité de la procédure de licenciement », excluant par là même les contestations portant sur « le fond » du licenciement, à savoir notamment la cause économique et le reclassement.

À la suite du dépôt de ce projet de loi devant le Sénat le 15 septembre 2004, le sénateur Gournac a présenté un rapport, au nom de la Commission des Affaires sociales, le 26 octobre 2004, lequel précisait que :

« Votre Commission estime que la fixation de délais de recours contre l'irrégularité de la procédure de consultation ou de licenciement est utile pour éviter le prolongement indéfini des actions contentieuses, ce qui peut être source d'insécurité juridique à la fois pour le salarié et l'employeur. »

Le législateur a donc souhaité « éviter le prolongement indéfini des actions contentieuses » dans un souci de sécurité juridique, indépendamment du point de savoir si l'action du salarié vise à contester le motif économique de son licenciement, les conditions de son reclassement, les critères d'ordre ou encore la validité du plan de sauvegarde de l'emploi.

À la suite du dépôt de ce rapport, qui préconisait d'élargir le domaine d'application du texte à toutes les contestations portant sur un licenciement économique, indépendamment de leur nature, l'article 37-5 du projet de loi a été modifié par l'Assemblée nationale lors de débats s'étant déroulés le 3 décembre 2004. Là encore, la lecture de ces débats est sans ambiguïté sur la volonté du législateur d'encadrer, dans un délai d'un an, tous les recours des salariés contre le licenciement pour motif économique dont ils ont fait l'objet.

Il est révélateur d'observer que les députés qui s'opposaient au texte critiquaient le fait qu'un délai de prescription d'un an soit mis en place pour toutes les actions individuelles des salariés contre le licenciement économique dont ils ont fait l'objet.

À l'occasion de ces débats du 3 décembre 2004, le ministre délégué aux Relations de travail affirme clairement que :

« L'article 37-5 concerne la procédure contentieuse contre les licenciements économiques, qu'ils soient individuels ou collectifs. »

C'est précisément pour encadrer l'ensemble des actions individuelles des salariés contre le licenciement pour motif économique qu'un amendement n° 755 a été déposé par le rapporteur du texte, Monsieur Dominique Dord, libellé comme suit :

« Toute contestation portant sur la régularité ou la validité du licenciement se prescrit par douze mois à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise ou dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester la régularité ou la validité du licenciement, 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. »

Cet amendement est donc venu élargir le domaine d'application du texte, qui ne concernait plus uniquement, comme cela était le cas auparavant, les « contestations portant sur la régularité de la procédure de licenciement ». Cet amendement n° 755 sera adopté par l'Assemblée nationale et le texte ne sera, par la suite, plus modifié jusqu'à son adoption.

Il ne fait donc pas de doute quant à la volonté du législateur d'encadrer, dans un délai de prescription d'un an, l'ensemble des actions individuelles des salariés contre le licenciement économique.

Le législateur a d'ailleurs confirmé l'interprétation à retenir du texte légal, à l'occasion de l'élaboration de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi, qui est venue remodeler

le contentieux du licenciement collectif pour motif économique, en créant de nouvelles voies de recours devant la juridiction administrative.

À cette occasion, la compétence du juge prud'homal pour les litiges individuels a été maintenue et le second alinéa de l'article L. 1235-7 du Code du travail est resté inchangé.

Lors des débats parlementaires, le député Jean-Marc Germain a déposé un rapport le 27 mars 2013 sur le projet de loi au nom de la Commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale, qui rappelle l'office du juge prud'homal en indiquant :

« S'agissant des contentieux individuels, les salariés conservent le droit de contester leur licenciement devant le conseil de prud'hommes, dans un délai de douze mois. Le juge prud'homal contrôlera, comme aujourd'hui, la réalité et le sérieux du motif économique, ainsi que l'application au salarié des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi, tel que les critères d'ordre des licenciements. »

La volonté réaffirmée du législateur apparaît ainsi évidente.

D'ailleurs, cette même loi a, dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 14 janvier 2013, créé un nouvel article L. 1471-1 du Code du travail, qui réduit la durée de la prescription de toute action portant sur la rupture du contrat de travail à 2 ans, sauf si le Code du travail prévoit d'ores et déjà un délai plus court, et vise à ce propos l'article L. 1235-7 du Code du travail.

Le rapport déposé le 27 mars 2013 par le député Jean-Marc Germain précise que le nouveau délai de prescription de deux ans « ne fait pas obstacle aux délais de prescription plus courts, et notamment ceux prévus aux articles (...), L. 1235-7 (douze mois pour contester un licenciement économique) (...) ».

Une analyse téléologique de l'article L. 1235-7 du Code du travail ne laisse ainsi aucune place au doute quant à la volonté du législateur sur le sens et la portée du texte.

Alors que, pour reprendre l'expression de Montesquieu, les juges ne doivent être que « la bouche qui prononce les paroles de la Loi », la Haute Cour a en réalité, au prix d'une interprétation *contra legem*, réécrit un texte clair, qui n'appelait aucune interprétation.

Pour quelle raison la Haute Cour a-t-elle gauchi ce texte et établi une distinction là où la loi ne distingue pas, en écartant du champ d'application du texte la majeure partie des actions individuelles en contestation des licenciements économiques ?

Est-ce parce que le salarié serait, selon un routinier psittacisme, un « mineur social », irréfablement présumé être la partie faible au contrat de travail, qui mérite la protection du législateur et la bienveillance du Juge ? Ce postulat, qui repose sur une fiction quelque peu surannée, permettrait, pour certains, d'expliquer sinon de justifier, une interprétation audacieuse des textes et des entorses parfois flagrantes aux dispositions légales.

Cette déformation de la loi, contrariant la volonté du législateur, ne peut être tenue pour satisfaisante. L'on ne peut dès lors que se féliciter que certaines juridictions du fond résistent à la jurisprudence de la Cour de cassation en appliquant simplement les dispositions de l'article L. 1235-7 du Code du travail<sup>(4)</sup>.

(4) CA Paris, 23 mars 2016, n° 13/06977 ; CPH Orléans, 29 juin 2016, n° 13 /884 ; CPH Grasse, 24 févr. 2016, n° 15/414.

