

Jurisprudence Sociale Lamy, N° 530, 18 novembre 2021

## - Point de départ du délai de prescription de la rupture du contrat de travail en cas de recours gracieux

[Point de départ du délai de prescription de la rupture du contrat de travail en cas de recours gracieux](#)

[Les faits](#)

[Les demandes et argumentations](#)

La décision, son analyse et sa portée • L'évolution du délai de prescription

La décision, son analyse et sa portée • L'effet utile du recours gracieux

Mis à jour 12/2021

En cas de recours gracieux formé par le salarié sur le fondement de dispositions statutaires spécifiques, le délai de prescription en contestation de la rupture du contrat de travail court à compter de la date de la décision prise dans le cadre de ce recours.

Philippe Pacotte

Avocat associé, Delsol Avocats

Solène Borocco-Dillies

Avocat, Delsol Avocats

[Cass. soc., 8 sept. 2021, pourvoi n° 19-22.251, arrêt n° 959 FS-B]

### Les faits

Une salariée cadre de la Société UEM fait l'objet d'une procédure disciplinaire à la suite de la vérification du compteur d'électricité installé à son domicile. La procédure disciplinaire a été diligentée conformément au statut du personnel des Industries Électriques et Gazières applicable à la relation de travail.

Le 7 mars 2013, à l'issue de la procédure disciplinaire, la salariée a été licenciée pour faute grave, mesure de rupture du contrat consistant statutairement en une mise à la retraite d'office.

Le 30 mars 2013, la salariée a formé un recours gracieux auprès du directeur général de l'UEM tel que prévu par la circulaire PERS 846 (1) . Après étude du dossier, le directeur a finalement maintenu la sanction initiale de mise à la retraite d'office. L'analyse de l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Metz permet de comprendre que la décision du directeur général aurait été rendue le 23 décembre 2014.

Le 10 juillet 2015, la salariée a saisi le conseil de Prud'hommes aux fins de contester son licenciement et d'obtenir l'indemnisation du préjudice en résultant.

### Les demandes et argumentations

Par jugement du 8 juillet 2016, le Conseil de Prud'hommes de Metz a débouté la salariée de l'ensemble de ses demandes en raison de leur prescription. Le Conseil a jugé que l'article L. 1471-1 du Code du travail, issu de la loi du 14 juin 2013, prévoyant que les actions portant sur la rupture du contrat de travail sont enfermées dans un délai de prescription de 2 ans, était applicable au contentieux. Cette décision fixait donc implicitement le point de départ du délai de prescription à la date de la notification de la rupture du contrat de travail.

La salariée a interjeté appel de cette décision.

L'employeur soulevait la prescription de l'action de la salariée, en expliquant qu'à la date de réception de la lettre de mise à la retraite d'office, le délai de prescription de l'action était de 5 ans. Toutefois, la loi du 14 juin 2013 a réduit le délai de prescription à 2 ans de sorte que la salariée ne pouvait saisir le conseil de Prud'hommes au-delà du 17 juin 2015.

La salariée faisait valoir que le point de départ de la prescription biennale devait être fixé au dernier acte de la procédure disciplinaire, intervenu le 23 décembre 2014. La salariée soutenait que la prescription avait été interrompue ou aménagée pendant la procédure disciplinaire et notamment durant le recours gracieux exercé en application de la circulaire PERS 846.

Dans son arrêt du 20 mai 2019, la Cour d'appel de Metz a confirmé le jugement rendu par le conseil de Prud'hommes. La Cour d'appel a retenu que conformément à l'article L. 1471-1 du Code du travail issu de la loi du 14 juin 2013 :

*« Toute action portant sur l'exécution ou la rupture 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. »*

L'article 21 de la loi prévoyait des dispositions transitoires pour les prescriptions en cours : *« les nouvelles dispositions 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. »*

Le point du départ du délai de prescription se situe au jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. À la date de réception de la lettre de licenciement, le 9 mars 2013, la salariée connaissait effectivement les faits permettant d'exercer son action devant le conseil de Prud'hommes.

Par ailleurs, la cour d'appel a précisé que le recours gracieux prévu par la circulaire PERS 846 ne constituait pas une demande en justice. Par conséquent, il ne pouvait avoir d'effet interruptif ou suspensif sur le cours de la prescription.

Dès lors, la loi du 14 juin 2013 ayant été promulguée le 17 juin 2013, le délai de 2 ans commençait à courir le 17 juin 2013, de sorte que l'action de la salariée postérieure au 17 juin 2015 était nécessairement prescrite.

La salariée a formé un pourvoi en cassation. Selon elle, il convient de faire une application de la circulaire PERS 846 et des articles de la loi du 14 juin 2013. Il en ressort, selon la demanderesse au pourvoi, que le délai de prescription de l'action en contestation d'un licenciement court à compter de l'issue du recours gracieux. Par ailleurs, la salariée soutenait que son recours gracieux introduit le 30 mars 2013 avait interrompu le délai biennal de prescription. La salariée demandait à la Cour de se prononcer par analogie au droit administratif où le recours gracieux suspend le délai de recours contentieux.

De son côté, l'employeur précisait qu'il est de jurisprudence constante que le personnel relevant des industries électriques et gazières est titulaire d'un contrat de travail de droit privé dont le contentieux est de la compétence des conseils de prud'hommes. Le recours gracieux ou la saisine de la commission de discipline ne peut être assimilé à une demande en justice pour se prévaloir de ses effets interruptifs de prescription, de sorte que les demandes de la salariée étaient nécessairement prescrites. Enfin, pour l'employeur, l'analogie proposée par la salariée avec le droit administratif était parfaitement inopérante.

### La décision, son analyse et sa portée

La Cour de cassation a accueilli le pourvoi de la salariée et cassé l'arrêt d'appel. La Chambre sociale applique l'article L. 1471-1 du Code du travail et la circulaire PERS 846 en précisant que *« l'employeur qui, après avoir prononcé une sanction à l'issue de la procédure disciplinaire, statue de nouveau après recours gracieux exercé par le salarié, prend une nouvelle décision »*.

Ainsi, la Cour suprême casse l'arrêt de la Cour d'appel de Metz : *« En statuant ainsi, alors que le délai de prescription de l'action en contestation du licenciement courrait à compter de la notification de la décision du directeur général*

*statuant sur recours gracieux, la cour d'appel a violé le premier des textes susvisés. »*

### • L'évolution du délai de prescription

Au cours de l'année 2021, la Chambre sociale de la Cour de cassation a rendu de nombreuses décisions concernant la prescription. En effet, les différents délais de prescription ont été modifiés à plusieurs reprises ces dix dernières années de sorte qu'une clarification s'impose.

Avant l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013, l'action en contestation du licenciement était soumise à la prescription de droit commun prévue par l'article 2224 du Code civil, soit 5 ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer.

La loi du 14 juin 2013 est venue créer un délai spécial en matière de contestation du licenciement : ce délai court à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Concernant le licenciement, le point de départ est généralement fixé à la date de réception de la lettre de licenciement, le salarié ayant alors connaissance des faits lui permettant de contester son licenciement.

Dans un arrêt du 6 novembre 2019, la Cour de cassation a ainsi refusé d'admettre que le point de départ puisse être décalé à la date de connaissance des faits postérieurs à la rupture du contrat de travail. Dans les faits, un salarié licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement n'avait eu connaissance de faits susceptibles de lui faire grief qu'au jour de la publication par l'employeur d'une offre d'emploi pouvant correspondre aux prescriptions médicales de la médecine du travail (2). La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel et rappelle que le délai de prescription de l'action en contestation d'un licenciement court à compter de la notification de celui-ci.

Dans la situation d'espèce, pour soutenir que le délai de prescription ne pouvait pas courir à compter de la date de réception de la lettre de licenciement, la salariée se fondait sur la circulaire PERS 846. L'article 3, relatif aux voies de recours internes, dispose en effet :

*« Le Statut National prévoit des voies de recours, mais leur exercice ne suspend pas l'exécution de la sanction dont les effets restent maintenus aussi longtemps qu'ils ne sont pas modifiés par une nouvelle décision. »*

En application de ce statut, selon une lecture tirant les conséquences de la rédaction de l'article 3 de la circulaire, la salariée estimait que seule la nouvelle décision du directeur intervenant dans le cadre du recours gracieux avait pu faire courir le délai de prescription.

La Cour de cassation suit la position de la salariée en se fondant expressément sur la circulaire applicable à la relation de travail et sur la version de l'article L. 1471-1 du Code du travail applicable au cas d'espèce.

La circulaire prévoit expressément que la décision prise lors du recours gracieux est une nouvelle décision. C'est cette nouvelle décision qui fait courir le délai de prescription.

Il eut été possible pour l'employeur de soutenir que la décision n'était en réalité pas nouvelle en cas de confirmation de la sanction initiale, seule une infirmation de la sanction pouvant caractériser une nouvelle décision faisant courir le délai de prescription. En effet, il convient de préciser que la circulaire applicable précise que l'exercice du recours gracieux ne suspend pas l'exécution de la sanction dont les effets perdurent tant qu'ils ne sont modifiés par la nouvelle décision du directeur général et la confirmation ne bouleversait pas l'ordonnement juridique acquis à l'issue de la décision initiale de sanction. Ce point n'a pas été soulevé par l'employeur.

Les ordonnances Macron ont une nouvelle fois modifié le délai de prescription applicable à la rupture du contrat de travail. L'article L. 1471-1, alinéa 2, du Code du travail dispose désormais : *« Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture. »*

Cette nouvelle règle présente l'avantage de la clarté

Cette nouvelle règle présente l'avantage de la clarté, le point de départ de la prescription est fixé conformément à la jurisprudence classique de la Cour de cassation à la date de notification de la rupture et non plus à la date de connaissance des faits par le salarié.

Il est possible de s'interroger sur la question de savoir si la position de la Chambre sociale le 8 septembre 2021 aurait été la même en application de ces nouvelles dispositions. Dans le cadre du recours gracieux, serait-il possible de soutenir que la nouvelle décision du directeur étant une nouvelle manifestation de volonté, elle pourrait être assimilée à une deuxième notification de la rupture ? La position de la Cour de cassation ne permet pas de l'affirmer.

#### • L'effet utile du recours gracieux

En tout état de cause, cette décision de la Cour de cassation permet de s'assurer de l'effet utile du recours gracieux prévu par le statut national du personnel des Industries Électriques et Gazières.

Dans les faits d'espèce, le recours gracieux a été intenté par la salariée le 30 mars 2013, et le dernier acte de la procédure disciplinaire est intervenu le 23 décembre 2014. Nous supposons qu'à cette date la nouvelle décision avait été notifiée à la salariée.

Ce recours gracieux n'est pas présenté comme une alternative au recours contentieux pouvant être intenté par le salarié. Or, compte-tenu de la date à laquelle la décision a finalement été rendue, la salariée aurait pu se trouver empêchée de contester en justice la mesure dont elle a fait l'objet.

En effet, la décision du directeur général de la société est intervenue le 23 décembre 2014, soit plus d'un an après sa saisine. Compte-tenu des délais actuels de prescription des actions en contestation de la rupture du contrat de travail, il n'aurait pas été possible pour la salariée d'engager un recours judiciaire. À défaut de prévoir des délais précis pour les recours internes compatibles avec le régime juridique de la prescription des actions en justice, il nous semble justifié de fixer le point de départ de la prescription à la date à laquelle les « décisions gracieuses » sont rendues pour assurer aux justiciables le droit de contester la rupture de leur contrat de travail.

La décision rendue par la Cour de cassation n'est pas nécessairement transposable à tout recours gracieux prévu par des statuts conventionnels spécifiques. En effet, la position de la Cour de cassation se fonde expressément sur les termes de la circulaire PERS 846 qui prévoit qu'une nouvelle décision est prise à l'issue du recours. La même décision n'aurait pas nécessairement été rendue en présence de statut prévoyant la possibilité de confirmation de la décision soumise à réexamen.

Cependant, la Chambre sociale refuse de donner au recours gracieux prévu par le statut national du personnel des industries électriques et gazières les mêmes effets qu'une action en justice ou qu'un mode alternatif de règlement des conflits. Contrairement aux demandes en justice, il ressort de la décision de la Cour de cassation que le recours gracieux n'a pas d'effet suspensif de la prescription.

Compte-tenu des délais restreints de contestation de la rupture du contrat de travail, il convient de s'assurer des conséquences d'une procédure spécifique de recours propre à l'entreprise au regard du délai de prescription. Mais la prudence devrait malgré tout conduire à engager un recours judiciaire au plus tôt.

#### Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Metz, 20 mai 2019) et les productions, Z... a été engagée le 3 mai 1982 par la société UEM en qualité de réceptionniste. Elle a été nommée le 1<sup>er</sup> janvier 2008 chef de division, bénéficiant du statut de cadre. Les relations entre les parties étaient soumises au statut national du personnel des industries électriques et gazières.

2. Le 7 mars 2013, la salariée a été licenciée pour faute grave, mesure consistant statutairement en une mesure de mise à la retraite d'office. Elle a formé le 30 mars 2013 un recours gracieux auprès du directeur général de la société. Après

examen du recours, celui-ci lui a notifié le 23 décembre 2014 le maintien de la sanction initiale.

3. La salariée a saisi la juridiction prud'homale le 10 juillet 2015 de diverses demandes en paiement au titre de la rupture de son contrat de travail.

#### Examen du moyen

Sur le moyen unique, pris en sa première branche

#### Énoncé du moyen

4. La salariée fait grief à l'arrêt de dire son action prescrite et, en conséquence, de la débouter de l'intégralité de ses demandes tendant à voir dire son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, alors « que toute action portant sur l'exécution ou la rupture 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 ; que, pour les salariés relevant du statut du personnel des industries électriques et gazières (IEG), le délai de prescription de l'action en contestation d'un licenciement pour faute grave court à compter de l'issue du recours gracieux engagé devant la commission supérieure nationale du personnel par le salarié en vertu de la circulaire PERS 846 ; qu'en disant néanmoins prescrite l'action de la salariée pour la raison que le délai court à compter de la notification du licenciement, la cour d'appel a violé les articles L. 1471-1 du code du travail dans sa rédaction applicable à la cause et 3 de la circulaire PERS 846 du 16 juillet 1985. »

#### Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1471-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, et les paragraphes 25, 3 et 32 de la circulaire PERS 846 du 16 juillet 1985 prise en application du statut national du personnel des industries électriques et gazières :

5. Selon le premier de ces textes, toute action portant sur l'exécution ou la rupture 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.

6. Il résulte du second que l'employeur qui, après avoir prononcé une sanction à l'issue de la procédure disciplinaire, statue de nouveau après recours gracieux exercé par le salarié, prend une nouvelle décision.

7. Pour juger l'action de la salariée prescrite, l'arrêt retient que le point de départ de la prescription est la date de rupture du contrat de travail, soit le 9 mars 2013, date de notification de la lettre de licenciement et que l'introduction d'un recours gracieux devant le directeur général de la société n'étant pas une demande en justice, elle ne saurait avoir ni effet interruptif, ni suspensif sur le cours de la prescription. Il ajoute que la loi du 14 juin 2013, promulguée le 17 juin 2013, ayant réduit le délai de prescription à deux ans, ce nouveau délai commençait à courir le 17 juin 2013, alors que l'action a été engagée le 10 juillet 2015.

8. En statuant ainsi, alors que le délai de prescription de l'action en contestation du licenciement courrait à compter de la notification de la décision du directeur général statuant sur recours gracieux, la cour d'appel a violé le premier des textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 20 mai 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Metz ;

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Colmar ;

Condamne la société UEM aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société UEM et la condamne à payer à Z... la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du huit septembre deux mille vingt et un.

---

(1) Circulaire de la direction du personnel du 16 juillet 1985, relative aux mesures disciplinaires. La circulaire est applicable à l'ensemble du personnel des industries gazières.

---

(2) Cass. soc., 6 nov. 2019, n° 18-22.874.

---