

## QUELQUES RÉFLEXIONS SUR LA PRESCRIPTION DES SALAIRES

### LE TEXTE APPLICABLE ET SA PHRASE ÉNIGMATIQUE

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, l'article L.3245-1 du Code du travail est ainsi rédigé :

« 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. ».

Antérieurement à cette loi, et depuis la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008, ce même article était rédigé comme suit : « L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par cinq ans conformément à l'article 2224 du code civil. »

Il y avait donc trois nouveautés dans la rédaction de 2013 :

- La durée de base de la prescription était réduite de 5 à 3 ans ;
- Il était précisé que le délai de prescription courait à compter du jour où le titulaire de l'action « a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer » ;
- Et enfin, le législateur précisait sur quoi pouvaient porter les demandes.

Les deux premiers points ne nous retiendront que brièvement.

La réduction de 5 à 3 ans du délai de prescription s'inscrit dans le cadre général de la réduction des délais de prescription, entamée par la loi du 17 juin 2008, cette loi n'ayant toutefois pas changé le délai de 5 ans applicable aux salaires.

La précision selon laquelle le délai ne court qu'à compter du jour où le titulaire de l'action a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'agir se trouve à l'identique à l'article 2224 du Code civil, auquel l'article L.3245-1



Denis AGRANIER

du Code du travail dans sa rédaction de 2008 renvoyait expressément.

En revanche, la seconde phrase du texte, à savoir l'indication de l'objet de l'action (« la demande peut porter sur les sommes (...) ») a suscité une profonde perplexité. Il s'agit d'une disposition tout à fait nouvelle, n'ayant jamais figuré dans les textes antérieurs, et sans équivalent dans les textes du Code civil.

### UNE PHRASE QUI LAISSE LA DOCTRINE PERPLEXE

La doctrine la plus usuelle, celle résultant des ouvrages utilisés au quotidien par les praticiens, a peine à appréhender la portée effective de cette phrase énigmatique.

Tel éditeur d'un ouvrage très usuel<sup>1</sup> a choisi de purement et simplement ignorer la seconde phrase de l'article L.3245-1.

L'éditeur d'une des bases de données prisée des praticiens<sup>2</sup> s'est borné à reproduire et paraphraser cette disposition – et n'en tire strictement aucune conséquence dans les développements relatifs au texte.

Un troisième éditeur, fort renommé lui aussi, s'est aventuré, dans un ouvrage papier et électronique très usuel<sup>3</sup>, à proposer une application concrète de cette phrase énigmatique : la

rupture du contrat de travail rouvrirait une action sur des sommes qui, en l'absence d'un décalage entre les faits à l'origine du droit et la connaissance de ces faits par le demandeur, seraient prescrites de date à date. Cet ouvrage comporte une affirmation assez catégorique en ce sens.

Cette affirmation était assortie, jusqu'à l'édition 2017, d'une analyse selon laquelle, toujours en l'absence de décalage entre les faits et la connaissance des faits, l'action devait être introduite dans les deux ans suivant la rupture, opérant ainsi une référence implicite à l'article L.1471-1 du Code du travail. Dans l'édition 2018, le délai de deux ans est remplacé par un délai de 12 mois, ce qui confirme la référence implicite à l'article L.1471-1, modifié dans le cadre de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 pour réduire de deux ans à 12 mois la prescription des actions en contestation de la rupture du contrat de travail. L'exemple donné dans l'édition 2018 est le suivant : rupture le 1<sup>er</sup> juillet 2017, contestation de la rupture recevable jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2018, demande de rappel de salaire pouvant porter sur la période du 1<sup>er</sup> juillet 2014 au 1<sup>er</sup> juillet 2017<sup>4</sup>.

### LA PORTÉE RÉELLE DE LA PHRASE ÉNIGMATIQUE

Selon nous, la portée réelle de la seconde phrase de l'article L.3245-1 est différente et le texte prend un sens tout à fait clair et logique lorsque l'on en fait une lecture strictement grammaticale, quoi que contre-intuitive.

D'abord, la première phrase se suffit à elle-même. La prescription est de trois ans à compter de la naissance du droit, ou si la connaissance du droit est postérieure à la naissance du droit, à compter de la connaissance du droit. C'est une prescription tout à fait classique, de date à date, et la seule différence avec la prescription de droit commun de l'article 2224 du Code civil est qu'elle est de trois ans et non de cinq ans. Et quand la prescription est

1 - Memento Pratique Social (Editions Francis Lefebvre), n° 70815 de l'édition 2018

2 - ELnet Social (Editions Législatives), étude « Salaires », n° 72

3 - Lamy Social (Wolters Kluwer), n° 5834 de l'édition 2018

4 - Cet exemple est en lui-même erroné, la période de rappel serait du 2 juillet 2014 au 1er juillet 2017, car si on prend en compte le 1<sup>er</sup> juillet 2014 on aboutit à 3 ans et un jour

acquise, elle l'est irrémédiablement et n'est certes pas rouverte en cas de rupture ultérieure du contrat de travail.

Considérons ensuite la première partie de la seconde phrase : « *la demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour* ». « Ce jour » fait référence à la première phrase, il s'agit « du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits (...) », ci-après par simplification « *jour de la connaissance du droit* ». Donc, si le jour de la connaissance du droit est postérieur au jour de la naissance du droit, la demande peut porter sur les trois années précédant le jour de la connaissance du droit. Au vrai, la première partie de la seconde phrase n'apporte rien et ne constitue qu'une tautologie par rapport à la première phrase. Mais elle introduit la seconde partie de la seconde phrase, tout en rendant ce texte très contre-intuitif : nous sommes toujours dans l'hypothèse où « ce jour » est le jour d'une connaissance du droit postérieure à la naissance du droit, ce que l'on peut perdre de vue... et donc, dès lors que « ce jour » est postérieur à la rupture du contrat de travail, la demande peut porter sur les trois

années précédant la rupture. Et donc, la seconde phrase du texte n'a de portée utile que si le jour de la connaissance du droit est postérieur au jour de la rupture du contrat de travail.

On observera que dans ce cas, la seconde partie de la seconde phrase du texte a une réelle portée utile et autonome, que ce n'est pas une tautologie. En effet, si le texte se limitait à la première phrase, la « prise de connaissance du droit » ne permettrait pas au titulaire du droit de le faire valoir utilement valoir si entretemps le contrat de travail a été rompu depuis plus de trois ans. En d'autres termes, la prescription n'est pas dans tous les cas de date à date, et la rupture du contrat entre en ligne de compte, mais ce n'est pas la rupture du contrat qui rouvre un délai de prescription. C'est le fait que le « jour de la connaissance du droit » soit postérieur à la rupture

On illustrera ce qui précède par deux cas pratiques.

**Cas n° 1 :** soit un salarié qui, du 1er juillet 2014 au 31 décembre 2017, effectue des heures supplémentaires qui ne lui sont pas payées. Il a

conscience du fait qu'il effectue des heures supplémentaires, le point de départ de la prescription n'est donc pas reporté au « *jour de la connaissance du droit* ». Le contrat est rompu le 1<sup>er</sup> avril 2018. Il introduit son action devant le Conseil de Prud'hommes le 1er septembre 2018. Ses demandes en paiement d'heures supplémentaires peuvent porter sur la période du 1er septembre 2015 au 31 décembre 2017 ; et non pas sur la période du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 décembre 2017.

**Cas n° 2 :** soit une entreprise au sein de laquelle les heures supplémentaires sont majorées de 10% en vertu d'un accord de branche étendu signé le 1er octobre 2016 sur le fondement de l'article L.3121-22 du Code du travail dans sa rédaction alors applicable. Mais, il y a une erreur : l'entreprise, de par son activité réelle, ne ressort pas, en réalité, du champ d'application de cet accord de branche, ni globalement de la convention collective de branche qu'elle applique.

Soit un salarié de cette entreprise qui effectue des heures supplémentaires du 1er novembre 2017 au 31 décembre 2018, date à laquelle son contrat de travail est rompu. Ces heures

avocats

DEPUIS  
1985

22  
ASSOCIÉS

55  
AVOCATS

PDGB CLASSÉ PARMIS LES 50 MEILLEURS  
CABINETS FRANÇAIS

---

L'EXPERTISE DE PDGB

M&A - Corporate - Private Equity

Données personnelles et vie privée

Assurance et Regulatory

IP/IT Media

Fiscalité

Droit commercial

Contentieux - Arbitrage

Immobilier et Assurance construction

Economie Sociale

Droit social

174 avenue Victor Hugo  
75116 PARIS  
Tél : +33 (0)1 44 05 21 21  
[www.pdgb.com](http://www.pdgb.com)

supplémentaires lui sont rémunérées avec une majoration de 10%.

Les années passent et, en 2021, un syndicat s'avise de l'erreur sur la convention collective applicable, en ce compris l'accord de branche permettant de ne majorer les heures supplémentaires qu'à hauteur de 10%. L'employeur refuse de reconnaître son erreur. Une procédure s'ensuit et, par décision de justice en date du 1<sup>er</sup> juin 2022, il est fait injonction à l'entreprise d'appliquer les textes de branche réellement applicables, à l'exclusion de ceux de la branche à laquelle l'entreprise s'était rattachée par erreur.

L'ex-salarié est informé par ses ex-collègues, pour simplifier posons qu'il est au courant de la procédure et qu'il a connaissance du jugement dès son prononcé. Le « jour de la connaissance du droit » est donc le 1<sup>er</sup> juin 2022.

L'ex-salarié dispose d'un délai de trois ans expirant le 1<sup>er</sup> juin 2025 pour demander les 15% de rappel de majoration sur ses heures supplémentaires effectuées du 1<sup>er</sup> novembre 2017 au 31 décembre 2018.

Les salariés demeurés dans l'entreprise et qui ont continué à effectuer des heures supplémentaires ont la possibilité, pour leur part, de demander le rappel de majoration pour la période du 2 juin 2019 au 1er juin 2022 – à condition d'agir immédiatement. Si tel salarié agit le 1er juillet 2022, il ne peut demander le rappel que pour la période du 2 juillet 2019 au 1er juillet 2022. Pour eux, le membre de phrase « ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture » ne trouve pas à s'appliquer.

Le mécanisme est profondément original et sans équivalent dans les autres prescriptions de droit privé. Même en droit du travail, il est entièrement nouveau car, sous l'empire de la prescription quinquennale résultant de l'article L 3245-1 dans sa rédaction antérieure à la loi du 14 juin 2013, le « jour de la connaissance du droit » faisait courir une prescription de date à date aboutissant à ce que, si le contrat était rompu depuis plus de 5 ans audit jour, le salarié ne pouvait, de facto, rien réclamer. Au contraire, dans le nouveau régime, en cas de rupture du contrat de travail, et si le salarié

ignore légitimement son droit, le texte aboutit à lui conserver une « tranche » correspondant aux 3 dernières années d'emploi à condition qu'il agisse dans les 3 ans du « jour de la connaissance du droit », qu'il agisse le premier ou le dernier jour de ce délai ne change rien à cet égard.

Enfin, en cas d'ignorance légitime prolongée de son droit, l'ex-salarié ne pourra plus agir dès lors qu'un délai de 20 ans à compter de la naissance du droit sera écoulé, conformément à l'article 2232 du Code civil selon lequel « *le report [au jour de la connaissance du droit] du point départ (...) de la prescription ne peut avoir pour effet de porter le délai de la prescription extinctive au-delà de 20 ans à compter du jour de la naissance du droit* ».

**Denis AGRANIER**  
**Associé en droit social**  
**PDGB Avocats**

