

**LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE** Contestation du licenciement –  
Décision de justice annulant la validation du PSE – Délai de prescription – Point de départ du  
délai – Jour de la connaissance des faits (non) – Jour de la décision de justice (non) – Jour de la  
notification du licenciement (oui).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 11 septembre 2019  
Monsieur S. contre Société Pages Jaunes (p. n°18-18.414)

Sur le moyen unique :

Vu les articles L.1235-7 et L.1235-16 du code du travail, dans leur version issue de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. S..., salarié de la société Pages jaunes, a été licencié pour motif économique le 30 avril 2014 dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi contenu dans un accord collectif majoritaire signé le 20 novembre 2013 et validé par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et

de l'emploi d'Ile-de-France le 2 janvier 2014 ; que, par arrêt du 22 octobre 2014, statuant sur le recours d'un autre salarié, une cour administrative d'appel a annulé cette décision de validation, au motif que l'accord du 20 novembre 2013 ne revêtait pas le caractère majoritaire requis par les dispositions de l'article L.1233-24-1 du code du travail ; que le Conseil d'Etat a, le 22 juillet 2015, rejeté les pourvois formés contre cet arrêt ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale le 16 février 2016 ;

Attendu que, pour déclarer le salarié recevable en son action fondée sur l'article L.1235-16 du code

du travail et condamner la société à lui verser des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que les conditions d'exercice de l'action sont subordonnées à la décision irrévocable des juges de l'ordre administratif qui produira ses effets sur la validation ou non du plan de sauvegarde de l'emploi envers toutes les personnes concernées par celui-ci quand bien même elles ne sont pas à l'origine de la saisine de la juridiction administrative ; que le délai visé à l'article L. 1235-7 du code du travail n'a pu valablement commencer à courir, conformément au principe général édicté par l'article 2224 du code civil repris à l'article L. 1471-1 du code du travail, qu'au jour où le demandeur a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ; qu'en l'espèce c'est donc au jour de l'arrêt du Conseil d'Etat que le point de départ du délai de l'article L. 1235-7 a été reporté, en sorte que l'action a été introduite en temps non couvert par la prescription ;

Attendu cependant que le délai de prescription de douze mois prévu par l'article L. 1235-7 du code du travail, dans sa version issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et applicable du 1<sup>er</sup> juillet 2013 au 24 septembre 2017, qui concerne les contestations, de la compétence du juge judiciaire, fondées sur une irrégularité de la procédure relative au plan de sauvegarde de l'emploi ou sur la nullité de la procédure de licenciement en raison de l'absence ou de l'insuffisance d'un tel plan, telles les contestations fondées sur les articles L. 1235-11 et L. 1235-16 du code du travail, court à compter de la notification du licenciement ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait constaté que le salarié avait saisi la juridiction prud'homale plus de douze mois après la notification de son licenciement, ce dont il résultait que sa demande d'indemnisation fondée sur les dispositions de l'article L. 1235-16 du code du travail était irrecevable comme prescrite, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et vu l'article 627 du code de procédure civile, après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du code de procédure civile ;

**PAR CES MOTIFS :**

**CASSE ET ANNULE**, mais seulement en ce qu'il déclare M. S... recevable en son action fondée sur l'article L. 1235-16 du code du travail et condamne la société à lui verser des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

**DIT n'y avoir lieu à renvoi ;**

**Confirme le jugement du conseil de prud'hommes de Colmar du 13 janvier 2017 en ce qu'il a déclaré**

la demande de M. S... en paiement de dommages-intérêts sur le fondement de l'article L. 1235-16 du code du travail irrecevable comme prescrite ;

**Condamne M. S... aux dépens ;**

**Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;**

(M. Cathala, prés. - SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, av.)

#### Note.

Le mouvement de réduction continue des délais de prescription en droit du travail donne à la question de leur point de départ une importance d'autant plus grande. Par un arrêt du 11 septembre 2019 (1), la Cour de cassation s'est prononcée sur le point de départ du délai de prescription de l'action en contestation du licenciement pour motif économique fondée sur une irrégularité de la procédure relative au PSE.

En l'espèce, à la suite de l'annulation par le Conseil d'Etat de la décision de la DIRECCTE validant le PSE de la société Pages Jaunes, un salarié licencié saisit sur le fondement de l'article L. 1235-16 du code du travail la juridiction prud'homale d'une action en réparation de son préjudice né de cette invalidation.

La société opposait quant à elle à son ex-salarié une fin de non-recevoir tenant à la prescription de l'action en justice, engagée très largement au-delà du délai de douze mois à compter de la notification du licenciement économique fixé par l'article L. 1235-7 du code du travail.

La Cour d'appel avait toutefois jugé l'action recevable en reportant le point de départ du délai de prescription à la date de l'arrêt du Conseil d'Etat annulant la décision de validation de l'accord sur le PSE, considéré comme le fait à partir duquel le salarié avait eu connaissance de son droit à contester son licenciement sur le fondement de l'article L. 1235-16 du code du travail. Les juges faisaient ainsi application du principe général édicté à l'article 2224 du code civil et repris à l'article L. 1471-1 du code du travail dans sa version applicable au litige selon lequel « 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 ». On sait que l'ordonnance du 22 septembre 2017 a modifié la disposition légale en établissant le point de départ des actions en justice portant sur la rupture du contrat

(1) N° 18-18414 ci-dessus reproduit ; V. Llieva, « Plan de sauvegarde de l'emploi et articulation des actions devant les juges administratif et judiciaire », RDT, 2019, p. 637 ; H. Tourniquet, « Que reste-t-il de

l'action des salariés licenciés dans le cadre d'un PSE irrégulier ou nul ? », RDT, 2019, p. 736.

de travail exclusivement au jour de la notification du licenciement.

Le demandeur ayant saisi le conseil de prud'hommes dans le délai de douze mois suivant la décision administrative, fait déclencheur du décompte de la prescription, la Cour d'appel avait pu, sur le fondement de l'article L.1471-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 14 juin 2013, écarter la fin de non-recevoir tirée de la prescription de l'action.

Dans son arrêt du 11 septembre 2019 rendu pour violation de la loi, la Cour de cassation censure la position des juges du fond. Rattachant l'action fondée sur les articles L.1235-11 et L.1235-16 du code travail pour ce qui concerne la prescription à l'article L.1235-7 du code du travail, et non à l'article L.1471-1 comme l'avait fait la Cour d'appel, la Cour de cassation en fixe le point de départ à la date de notification du licenciement.

Cette solution unifie le point de départ du délai de prescription en matière de licenciement économique en le fixant au jour de sa notification. On peut à cet égard considérer que la Cour de cassation contribue en cela à sa manière à l'objectif de sécurisation des décisions patronales que l'on retrouve d'ailleurs dans la modification opérée par l'ordonnance du 22 septembre 2017 de l'article L.1471-1 du code du travail réservant désormais l'application de la règle générale posée à l'article 2224 du code civil aux seules actions portant sur l'exécution et non plus sur la rupture du contrat de travail.

Or, en dépit du fait qu'elle avait à juger selon le libellé de l'article L.1471-1 du code du travail issu de la loi du 14 juin 2013 reprenant la règle de droit commun posée à l'article 2224 du code civil, la Cour de cassation refuse de faire courir le délai de prescription au « *jour où le titulaire du droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer* » (2).

La décision semble à cet égard exempte de toute critique dès lors qu'existe dans le code du travail sous l'article L.1235-7 une règle spéciale de prescription fixant le délai en matière de licenciement économique au jour de sa notification.

La Cour de cassation donne ainsi une large portée au point de départ du délai de prescription établi à l'article L.1235-7 en matière de licenciement économique indépendamment du fondement de l'action

en justice. Sévère pour le salarié (3), la solution implique que celui-ci, afin de se prémunir de la prescription telle que décomptée suivant la décision de la Cour de cassation et compte-tenu des délais d'une procédure administrative, saisisse de manière anticipée le conseil de prud'hommes en pariant sur une éventuelle annulation par le juge administratif des décisions affectant le PSE (4).

L'arrêt du 11 septembre 2019 fait cependant fi de la spécificité du régime des grands licenciements économiques collectifs et de la diversité des actions en justice qu'il peut susciter.

Dans l'affaire en cause, le juge prud'homal était saisi des effets de l'annulation par la juridiction administrative d'une décision de validation de l'accord collectif établissant le plan de sauvegarde de l'emploi et il lui était demandé d'en tirer les conséquences sur le plan individuel. Le demandeur se fondait sur l'article L.1235-16 qui prévoit des sanctions spécifiques en cas d'annulation de la décision de validation ou d'homologation du PSE. L'action en justice visait donc à tirer les conséquences indemnitaires d'une décision administrative définitive rendant le licenciement irrégulier.

Rendre en termes de prescription l'action judiciaire en contestation du licenciement totalement indépendante du contentieux administratif portant sur la validité du PSE méconnaît les obligations particulières liées aux grands licenciements collectifs économiques. Or, il ne fait pas de doute que la décision administrative sur le PSE conditionne l'existence du droit ouvert par les articles L.1235-10 à 16 du code du travail. Il serait donc logique d'admettre que la procédure administrative ait une incidence sur le point de départ du délai de prescription d'une action qui vise à en tirer les conséquences à titre individuel.

La Cour de cassation admet dans certaines hypothèses de décaler le point de prescription d'une action en justice au résultat d'une procédure judiciaire ou administrative. La Cour de cassation a ainsi jugé que « *l'action en contestation d'un licenciement court à compter de la notification de celui-ci, hors le cas des salariés dont le licenciement est soumis à une autorisation de l'administration du travail ultérieurement annulée* » (5). En matière de rupture du contrat de travail des salariés protégés, le contentieux administratif entraîne donc un report du délai de contestation du licenciement devant les juridictions judiciaires.

(2) Sur cette distinction, Y. Pagnerre, Observations sur le point de départ de la prescription, Les Cahiers Sociaux, n° 282, 2016, p.105.

(3) V. LLieva, « Plan de sauvegarde de l'emploi et articulation des actions devant les juges administratif et judiciaire », art. préc.

(4) H. Tourniquet, « Que reste-t-il de l'action des salariés licenciés dans le cadre d'un PSE irrégulier ou nul ? », art. préc.

(5) Soc., 19/10/2012, n° 11-17829.

On nous opposera que les actions administratives et judiciaires concernent le même salarié.

Cet obstacle ne nous semble pas toutefois dirimant, la Cour de cassation ayant déjà jugé qu'un délai de prescription d'une action individuelle pouvait être reporté à l'issue d'un litige collectif dont dépend l'existence des droits individuels. Ainsi a-t-elle pu décider que le délai de prescription d'une action portant sur des droits tirés d'un statut collectif devait débiter à compter de la décision de justice se prononçant sur la convention collective applicable à la relation de travail, date à laquelle le salarié a pu avoir connaissance de son droit (6). Reste que le litige portant sur un rappel de salaire, le point de départ du délai de

prescription était soumis au régime de droit commun défini par l'article 2224 du code civil et repris à l'article L.3245-1 du code du travail.

Le débat perd cependant aujourd'hui de sa pertinence en matière de rupture du contrat de travail dès lors que les différentes dispositions légales situent expressément le point de départ du délai de prescription au jour de la notification, au risque de rendre certains droits purement abstraits.

**Christophe Vigneau,**

Maître de conférences à l'Université

Paris 1 Panthéon Sorbonne,

Institut des Sciences Sociales du Travail,

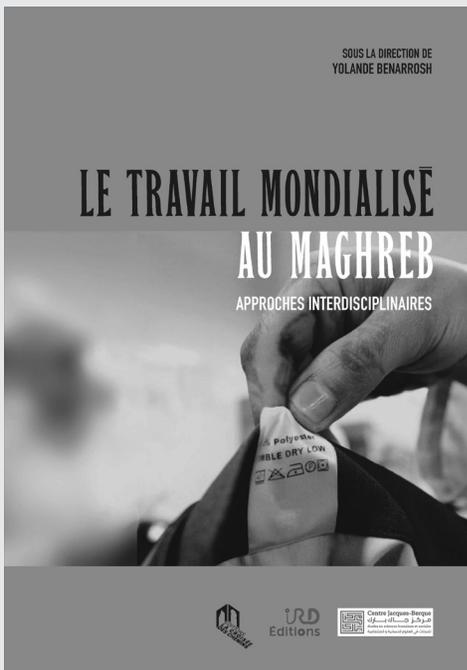
Avocat à la Cour

(6) Soc., 25/09/2013, n°11-27693, Dr. soc., 2013, p.1061, obs. D. Boulmier.

## TRAVAIL MONDIALISÉ AU MAGHREB

### Approches interdisciplinaires

Sous la direction  
de Yolande Benarrosh



Éditions La Croisée des Chemins  
Novembre 2019  
ISBN : 978-9920-769-32-7  
542 pages – 24 euros

À quelles transformations du travail assiste-t-on dans les pays du Maghreb central d'aujourd'hui, exposé aux tensions générées par le processus contemporain de la mondialisation ? L'insertion accélérée de la région dans l'économie mondiale, qui reste inachevée et fait débat, transforme d'ores et déjà les modèles productifs qui organisent le travail de même que les systèmes sociaux dans lesquels il s'inscrit. Modes de travail et modes de vie s'interpénètrent et entrent en tension dans le changement, mais sans déboucher sur un modèle uniforme. En s'appuyant sur un regard pluridisciplinaire (sociologie, anthropologie, économie-gestion et sciences politiques) et suivant différentes échelles d'observation, l'ouvrage révèle et décrypte une diversité de logiques adaptatives, sur fond d'impréparation institutionnelle.

Différentes configurations mondialisées de travail sont étudiées : la mobilité qui modifie le rapport aux lieux et à la territorialité, les implantations d'entreprises industrielles multinationales, le transfert de normes de travail ; sont également analysés le partenariat entre entreprises du Nord et du Sud, la création de « filières clés en main », les programmes de rationalisation économique d'un secteur d'activité initialement artisanal, local et ancré dans un système social tribal. De riches matériaux empiriques permettent de descendre aux niveaux les plus sensibles de la vie de femmes et d'hommes dont la situation de travail et les aspirations changent continuellement.

La réalisation de cet ouvrage a été possible grâce au partenariat avec le Centre Jacques Berque pour les études en sciences humaines (CJB) et l'Institut de recherche pour le développement (IRD). Cette publication a également bénéficié du soutien du Laboratoire méditerranéen de sociologie (LAMES) et de celui de l'Université de Grenade.