



# Un café, une JP

1 minute pour s'informer sur l'actualité de la procédure

---

## Reprise d'ancienneté : Les règles de prescription applicables ?



Cour d'appel de Paris, Pôle 6, Chambre 9, 12 avril 2023, n° 21/01350

***#licenciement #ancienneté #prescription***

**LX**

ACADÉMIE



# Les faits

Un salarié saisit le Conseil des Prud'hommes en mars 2019 pour contester le bien fondé de son licenciement et en profite pour critiquer l'ancienneté retenue par son ancien employeur.

Il considère, en effet, que la succession continue de piges précédant son embauche en février 2012 doit être considérée dès lors qu'il consacrait toute son activité professionnelle à la société qui l'employait.

Ce dernier lui oppose la prescription.



# La décision

La Cour rappelle les dispositions de l'article L1471-1 du code du travail applicable au jour de la saisine : « 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 » (dans sa rédaction issue de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013).

Elle y précise ses dispositions transitoires selon lesquelles un nouveau délai de deux ans s'applique aux prescriptions à compter du jour de l'entrée en vigueur de la loi sans que la durée totale puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.

Elle note que la succession de piges évoquée a pris fin le 31 janvier 2012 de sorte que l'action tendant à la reprise de son ancienneté aurait dû être introduite avant le 16 juin 2015 soit deux ans à compter de l'entrée en vigueur de l'article L1471-1 du code du travail de sorte qu'en mars 2019 son action était prescrite.



# À retenir

**Les délais de prescription en matière sociale ont fait l'objet de plusieurs réformes ces dernières années de sorte qu'il est indispensable de s'interroger sur la loi applicable et ses éventuelles dispositions transitoires :**

- La loi n°2008-561 du 17 juin 2008 a uniformisé les délais à 5 ans contre 30 ans pour certains d'entre eux.
- La loi n°2013-504 du 14 juin 2013 a de nouveau réduit les délais en les fixant notamment à 2 ans s'agissant des actions portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail.



**LX**

ACADÉMIE

[www.lx.legal](http://www.lx.legal)