



SOUS QUEL DELAI FAIRE VALOIR MES DROITS DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES ?

Fiche pratique publié le **01/09/2021**, vu **2750 fois**, Auteur : [GRELIN & ASSOCIES](#)

Les textes et la jurisprudence encadrent strictement les délais permettant à un salarié de demander au Conseil de prud'hommes de condamner son employeur au paiement de salaire, à la réparation de son préjudice, etc.

Pour faire valoir ses droits, le salarié dispose d'un délai de prescription. A l'expiration de ce délai, le salarié ne pourra plus agir et sa demande sera déclarée irrecevable.

Le délai de prescription va varier selon la nature de la créance, objet de la demande portée devant le Conseil de prud'hommes. Ce principe a été réaffirmé récemment dans une décision rendue par la Chambre sociale de la Cour de cassation (**Cass. Soc., 30 juin 2021, n°18-23.932**).

La loi et la jurisprudence précisent les délais de prescription applicables aux demandes formées en matière prud'homale.

L'article L. 1471-1 du Code du travail fixe les délais suivants :

- 2 ans à compter du jour où celui qui exerce l'action a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit : pour les actions portant sur **l'exécution du contrat de travail** (par exemple, dommages et intérêts pour exécution de mauvaise foi du contrat de travail, demande de requalification du contrat, etc) ;
- 1 an à compter de la notification de la rupture : pour les actions portant sur **la rupture du contrat de travail** (par exemple, contestation du licenciement).

En matière de demandes de nature salariales (*heures supplémentaires, primes, indemnités de non-concurrence, etc*), le délai de prescription est de 3 ans. Le point de départ de ce délai varie :

- en l'absence de rupture du contrat de travail : le délai court à compter du jour où celui qui exerce l'action a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer ;

- en présence d'une rupture du contrat de travail : la demande peut porter sur les salaires dus jusqu'à 3 ans avant la rupture du contrat de travail.

En matière de discrimination, le délai de prescription de l'action est de 5 ans à compter de la révélation de cette discrimination (article L. 1134-5 du Code du travail).

En matière de harcèlement moral ou sexuel, le délai de prescription est de 5 ans à compter du dernier fait incriminé (article 2224 du Code civil).

Le salarié devra donc garder à l'esprit ces quelques règles afin d'éviter que sa demande ne soit pas même envisagée, sur le fond, par le Conseil de prud'hommes.

Toute l'équipe du cabinet Grelin & Associés est à votre écoute pour vos problématiques liées au droit du travail.

GRELIN & ASSOCIÉS

248, Boulevard Raspail 75014 Paris

Tél : 01 42 18 11 11

contact@ig-avocat.fr

Mots clefs : avocat ; droit ; droit du travail ; licenciement ; délai ; prescription ; indemnisation ; indemnités ; sanction ; forclusion ; salaires ; professionnel ; discrimination ; harcèlement ; nullité ; employeur ; prud'hommes ; contestation ; action ; procédure ; recevabilité ; salarié ; rupture ;