

Délai saisine contestation licenciement

Par **BARBARA1256**, le **19/05/2020** à **00:47**

Bonjour,

Quel est le délai pour contester un licenciement pour motif personnel qui semble illégal selon un syndicat ? Certains sites affirment que c'est 3 mois et d'autres indiquent que c'est 1 an ? Pourriez-vous m'expliquer pourquoi il y a des différences de délais ? Y a-t-il des délais spécifiques qui s'appliquent en fonction du motif du licenciement ?

Merci.

Bien à vous,

Par **fabriceluciani**, le **19/05/2020** à **08:28**

Afin d'évaluer les délais "butoirs" pour valider une saisine devant le CPH consécutive à un licenciement pour motif personnel, il faut également déterminer avec exactitude si le contentieux porte juridiquement sur l'**exécution du contrat de travail** ou sur la **rupture du contrat de travail**.

En effet, "La nouvelle rédaction de l'article L1471-1 du Code du travail [...] opère désormais une distinction entre le délai de contestation et son point de départ selon qu'il s'agit d'une action portant sur l'exécution du contrat de travail ou d'une action portant sur la rupture du contrat de travail." [1]

Si le contentieux porte sur l'exécution du contrat de travail, la prescription applicable est de deux ans, soit celui de l'article L1471-1 du Code du travail (1).

Si le contentieux porte sur la rupture du contrat de travail la prescription applicable est d'**un an**, soit celui de l'article L1471-1 du Code du travail (2).

"Sont concernées par le délai de 12 mois, les demandes suivantes notamment:

- Demandes de paiement de dommages et intérêts pour **licenciement abusif**
- Demande de paiement d'indemnité de licenciement
- Demande de paiement d'indemnité au titre de la mise à la retraite par l'employeur
- L'action en rapport avec la délivrance (ou la rectification) d'un certificat de travail
- L'action en rapport avec la délivrance (ou la rectification) de l'attestation chômage." [2]

[1] <https://www.actanceavocats.com/>

[2] <https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/rupture/connaissez-delaiss-prescription-vigueur-2018-concernant-rupture-contrat-travail.html>

Par **P.M.**, le **19/05/2020** à **08:51**

Bonjour,

[1] C'est ce qu'indique également [ce dossier...](#)

Par **fabriceluciani**, le **19/05/2020** à **09:02**

OBSERVATIONS

Une prescription de trois mois (?) dans la lecture d'un contentieux social peut sans doute faire référence au délai de deux mois de l'article L1235-7-1 du Code du travail (PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI), qui serait probablement prorogé d'un mois par rapport au délai de préavis, puisque la prescription n'est censée courir qu'à compter de la notification de la rupture du contrat de travail, qui a forcément lieu à l'issu du préavis.

Par **BARBARA1256**, le **19/05/2020** à **09:24**

Bonjour,

Merci beaucoup pour votre réponse très complète.

Le délai de 3 mois est indiqué sur les sites suivants :

<https://www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1200869-le-licenciement->

[abusif/](#)

ou sur :

<https://www.jurifiable.com/conseil-juridique/droit-du-travail/licenciement-abusif>

Cela concerne donc que les PSE ou s'agit-il d'une erreur sur les sites cités ci-dessus ?

Bien à vous,

Par **P.M.**, le **19/05/2020** à **09:30**

Cela ne concerne en tout cas pas un licenciement pour motif personnel et je ne comprends pas ce délai de 3 mois...

Par **BARBARA1256**, le **19/05/2020** à **10:07**

Moi aussi je suis très surprise de ce délai qui est mentionné sur certains sites....peut-être qu'il s'agit d'erreurs...

Par **P.M.**, le **19/05/2020** à **10:19**

J'ignore si c'est le délai de 3 mois prévu à l'[art. L1454-1-1 du Code du Travail](#)...

Par **fabriceluciani**, le **19/05/2020** à **10:30**

PRESCRIPTION RESTREINTE POUR AGIR DE L'EMPLOYEUR DANS UNE PROCÉDURE DE LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE

Le licenciement pour faute grave implique pour l'employeur un **délai restreint** pour finaliser la procédure.

"L'article L1332-4 du code du travail dispose qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à l'engagement de poursuite disciplinaire au-delà d'un délai de **deux mois** à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, que la convocation à l'entretien préalable au licenciement pour motif disciplinaire engage les poursuites, que la prescription n'est donc pas acquise si un

délai inférieur à **deux mois** sépare la connaissance par l'employeur des faits fautifs de la date de la convocation à l'entretien préalable." ()

() (Cour de cassation, Chambre sociale, 6 octobre 2010, Pourvoi n° 09-41.294, Publié au bulletin)

"Le salarié peut contester la réalité de la faute imputée par son employeur, ou encore sa gravité. La faute peut également être considérée comme prescrite dans l'hypothèse où elle a été sanctionnée plus de **deux mois** après la découverte des faits." ()

() <https://www.coindusalarie.fr/licenciement-faute-grave-actions>

Par **P.M.**, le **19/05/2020** à **10:37**

Deux mois n'est pas trois mois et la Cour de Cassation considère même qu'en cas de faute grave, la procédure de licenciement doit être engagée sous un délai plus restreint de l'ordre d'un mois...