

### Actions en justice et contrat de travail : quand faut-il agir pour le faire efficacement ?

Le départ d'un travailleur, qu'il ait pour cause un licenciement ou sa simple volonté de se réorienter, peut donner lieu à une action judiciaire.

Les conflits peuvent avoir pour origine la contestation de son licenciement par le travailleur, ou encore des revendications en matière de rémunération.

L'employeur est, lui aussi, susceptible d'avoir à introduire une procédure judiciaire, par exemple, pour réclamer le respect d'une clause de non-concurrence ou celui d'une clause de confidentialité.

De telles actions doivent cependant, pour être recevables devant le Tribunal du travail, être introduites dans des délais stricts.

#### Quels sont les délais à respecter en matière de contrat de travail ?

L'article 15 de la loi du 3 juillet 1978, relative aux contrats de travail, prévoit ce qui suit :

*« Les actions naissant du contrat sont prescrites **un an après la cessation de celui-ci** ou **cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action**, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat (...) ».*

#### Comment comprendre ce texte ?

Le travailleur ou l'employeur qui souhaite introduire une action judiciaire à l'encontre de son (ancien) cocontractant doit respecter un **double délai de prescription** :

##### 1. D'abord, **un délai principal d'un 1 an**.

*A partir de quand ?*

- Si le fait donnant naissance à l'action envisagée naît avant ou au moment de la rupture contractuelle, ce délai débute à la **cessation effective du contrat**.

*Qu'entend-on par la « cessation effective du contrat » ?*

Il s'agit simplement du moment où les prestations de travail ont *effectivement cessé*. Ainsi, lorsqu'il est mis fin à un contrat de travail moyennant la prestation d'un préavis, on considère que les relations de travail prennent fin à l'issue du préavis. Le délai de prescription prend donc cours à la fin de celui-ci, et ce, même si le travailleur est dispensé d'exécuter son travail pour la durée de tout ou partie du préavis<sup>1</sup> ;

- Qu'en est-il si le droit d'agir naît après la rupture du contrat et est issu d'un engagement qui se poursuit postérieurement aux relations contractuelles ?

A ce sujet, l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 n'envisage, en son alinéa 3, qu'une seule situation spécifique. Ainsi prévoit-il que, lorsque les parties conviennent que le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis sera étalé dans le temps et mensualisé, le délai dont dispose le travailleur pour obtenir paiement de l'indemnité, dans l'hypothèse où l'employeur ne respecte plus ses engagements, se prescrit par un an à dater du dernier paiement effectif effectué par l'employeur.

La Cour de cassation a étendu cette solution à toutes les hypothèses dans lesquelles l'action envisagée naît d'un engagement pris en vertu du contrat de travail et survit à celui-ci, décrétant que, lorsqu'un engagement se poursuit postérieurement à la cessation du contrat de travail, le délai de prescription annuel ne commence à courir qu'à « la date d'échéance de cet engagement »<sup>2</sup>.

Il en va ainsi, par exemple, des clauses de non-concurrence auxquelles sont soumis les travailleurs.

2. Un délai accessoire de 5 ans à dater du fait ayant donné naissance au droit d'agir qui ne peut, cependant, excéder le délai d'un an dont la computation a été détaillée ci-avant.

Ces délais annuel et quinquennal s'appliquent donc cumulativement : si l'un d'eux est écoulé, l'action est prescrite<sup>3</sup>. Cela signifie que l'employeur ou le travailleur désirant procéder en justice est déchu de son droit à agir. Ainsi, par exemple, un employeur qui veut être indemnisé d'une violation ponctuelle d'une clause de confidentialité par le travailleur ayant eu lieu le 20 février 2021 alors qu'une rupture contractuelle est intervenue le 28 juin 2021 ne peut agir en justice que jusqu'au 28 juin 2022, et non jusqu'au 20 février 2026.

---

<sup>1</sup> Cass., 19 janvier 2015, J.T.T., 2015, p. 233.

<sup>2</sup> Cass., 13 novembre 2006, J.T.T., 2007, p. 224.

<sup>3</sup> J. CLESSE et F. KEFER, *Manuel de droit du travail*, Larcier, 2018, 2<sup>e</sup> éd., p. 490.

L'argument de prescription, c'est-à-dire de dépassement du délai utile pour introduire une action judiciaire, peut être invoqué tant par le travailleur à l'égard de l'employeur que par l'employeur à l'encontre du travailleur.

### Il existe cependant une exception, favorable à l'employeur...

Selon la Cour de cassation, une action de l'employeur ayant pour objet le **remboursement de ce qu'il a payé indument** au travailleur se prescrit par **10 ans**, selon le régime prévu par 2262*bis*, al. 1<sup>er</sup> du Code civil<sup>4</sup>. Pour la Cour, une telle action ne constituerait pas, en soi, une action née du contrat de travail.

Tel est le cas, par exemple, en cas de trop payé d'indemnités d'incapacité de travail.

### EN PRATIQUE : comment calcule-t-on les délais ?

Juridiquement, les délais de prescription se calculent en jours (article 2260 du Code civil), à compter du lendemain du jour de la survenance du fait donnant lieu à l'action. La prescription sera acquise le dernier jour entier du délai est écoulé.

**En clair ?** Vous pouvez calculer de quantième à quantième, soit **de date à date**.

Ainsi, par exemple, un travailleur licencié pour motif grave le 15 mai 2022 aura jusqu'au 15 mai 2023 inclus pour contester son licenciement devant les tribunaux. S'il s'est abstenu de le faire, il sera, dès le 16 mai 2023, déchu de son droit à agir.

De même, un employeur faisant face à un employé qui ne respecte pas l'obligation de non-concurrence à laquelle il est pourtant soumis jusqu'au 2 avril 2025 aura jusqu'au 2 avril 2026 inclus pour l'attaquer en justice, et n'aura plus la possibilité d'introduire une telle procédure dès le 3 avril.

### EN CONCLUSION : ne tardez pas !

S'il est bien une chose à retenir de ces règles de prescription, c'est que les délais dans lesquels les (anciennes) parties à un contrat de travail disposent d'un délai particulièrement limité pour faire valoir leurs droits en justice.

---

<sup>4</sup> Cass., 10 octobre 2016, S.14.0061.N/1 et NjW, 2017, 71, note M. Sweerman.

Lorsqu'un tel contrat prend fin, il convient de se poser les bonnes questions et d'être utilement conseillé.

Dans le doute, il vaut mieux introduire l'affaire devant les tribunaux, même si la procédure ne devait être poursuivie jusqu'à son terme, afin d'éviter de ne plus pouvoir agir par la suite...

\*\*\*

**Aurore PALMISANO – Avocate au Barreau de Liège  
actéo Cabinet d'avocats**

