

Délibération n° 2008-64 du 17 mars 2008

Emploi / Prescription / Action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination / Audition / Recommandation

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a pris connaissance d'une proposition de loi portant réforme de la prescription en matière civile, déposée par Monsieur Jean-Jacques Hyest. Cette proposition de loi a été adoptée par le Sénat, en première lecture, lors de sa séance du 21 novembre 2007.

Le Collège de la haute autorité demande à être entendu sur le projet de réforme de la prescription en matière civile dans le cadre de la procédure parlementaire en cours.

Le Collège de la haute autorité recommande de ne pas remettre en cause la prescription trentenaire en matière de réparation du préjudice résultant d'une discrimination.

La proposition du délai de 5 ans n'est pas acceptable pour les situations de discriminations. La remise en cause de la prescription trentenaire, ayant des conséquences sur les droits du salarié, exige non seulement de prévoir des garanties procédurales, notamment en ce qui concerne le point de départ du délai de prescription, mais également des mécanismes d'indemnisation par l'application de dommages-intérêts dissuasifs.

Le Collège :

Vu le Code du travail ;

Vu le Code civil ;

Vu les directives 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2002/73/CE, 2004/113/CE, 2006/54/CE ;

Vu la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Vu le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a pris connaissance d'une proposition de loi portant réforme de la prescription en matière civile, déposée par Monsieur Jean-Jacques Hyest. Cette proposition de loi a été adoptée par le Sénat, en première lecture, lors de sa séance du 21 novembre 2007.

Le Collège de la haute autorité adopte la note annexée ci-après et demande à être entendu sur le projet de réforme de la prescription en matière civile dans le cadre de la procédure parlementaire en cours.

Le Président

Louis SCHWEITZER

Note de problématique sur la réforme de la prescription en matière civile

1. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a pris connaissance d'une proposition de loi déposée par Monsieur Jean-Jacques Hiest, sénateur, portant réforme de la prescription en matière civile.
2. Cette proposition de loi a été adoptée par le Sénat, en première lecture, lors de sa séance du 21 novembre 2007.
3. Le texte est composé de quatre chapitres. Le premier chapitre, relatif à la durée de la prescription, propose de fixer la durée de prescription extinctive de droit commun à trente ans pour les actions réelles et immobilières et à cinq ans pour les actions personnelles ou mobilières. Le deuxième chapitre est consacré au cours de la prescription, à ses causes de suspension et d'interruption. Le troisième chapitre traite de l'aménagement contractuel de la prescription, permettant aux parties à un acte juridique d'allonger la durée de la prescription. Enfin, des dispositions diverses et de coordination figurent dans le quatrième chapitre.
4. La proposition de loi a été renvoyée à la Commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République de l'Assemblée Nationale. Monsieur Emile Blessig a été désigné, le 4 décembre 2007, rapporteur de cette commission. L'examen de la proposition de loi par l'Assemblée Nationale n'est pas encore fixé à l'ordre du jour.
5. L'objectif de ce texte est de « *moderniser les règles de la prescription civile et de leur rendre leur cohérence en réduisant le nombre et la durée des délais, en simplifiant leur décompte et en autorisant, sous certaines conditions, leur aménagement contractuel* ».
6. La réforme proposée par le sénateur HYEST ne vise pas spécifiquement le droit du travail. Cette proposition de loi emporterait modification des prescriptions prévues dans le Code civil, Code de la consommation, Code des assurances, Code de procédure pénale, Code de commerce, Code du travail, Code de la sécurité sociale, Code de la construction et de l'habitation, Code de la santé publique, Code général de la propriété des personnes publiques, Code monétaire et financier.
7. La haute autorité souhaite faire part de son avis en examinant la conformité de la proposition de loi portant réforme de la prescription en matière civile au principe de non-discrimination.

Sur la combinaison Droit du travail / Prescription civile

8. Définie par l'article 2219 du Code civil, « *la prescription est un moyen d'acquérir ou de se libérer par un certain laps de temps, et sous les conditions déterminées par la loi* ».
9. En matière civile, on distingue la prescription acquisitive, ou usucapion, (acquisition d'un bien ou d'un droit) de la prescription libératoire, également dite extinctive,

(extinction d'une action). Ainsi, l'effet du temps permet tantôt d'acquérir la propriété, tantôt de se libérer d'une dette.

10. La prescription en matière civile, comme en matière pénale, a d'abord pour but d'assurer la sécurité juridique et la paix sociale.
11. La proposition de loi prévoit de fixer la durée de la prescription extinctive de droit commun à 5 ans pour les actions personnelles ou mobilières. Ce délai s'appliquerait donc dans les relations entre salariés et employeurs. Actuellement, le délai de droit commun de la prescription extinctive est fixé à trente ans. L'article 2262 du code civil dispose que « *toutes les actions, tant réelles que personnelles, sont prescrites par trente ans, sans que celui qui allègue cette prescription soit obligé d'en rapporter un titre, ou qu'on puisse lui opposer l'exception déduite de la mauvaise foi* ».
12. Aujourd'hui, le délai de la prescription des créances nées à l'occasion du contrat de travail peut varier selon la nature et l'origine de la créance. Les actions judiciaires, en fonction de leur objet, sont donc soumises à des prescriptions différentes.
13. L'article L. 143-14 du Code du travail et l'article 2277 du Code civil soumettent à la prescription quinquennale l'action en paiement du salaire et généralement de tout ce qui est payable par année ou à des termes périodiques plus courts. La prescription quinquennale s'applique donc à toute action relative au salaire.
14. La prescription est libératoire. Cela signifie que cinq ans après la date d'échéance du salaire, l'employeur ne doit plus rien au salarié, même si celui-ci peut prouver que son salaire n'a pas été payé ou l'a été de façon incomplète.
15. A titre d'exemple, les salaires, les avantages en nature, les heures supplémentaires, les pourboires, les commissions, les primes, les remboursements de frais kilométriques, les indemnités de congés payés sont des sommes soumises à la prescription de 5 ans.
16. En revanche, les demandes indemnitaires, introduites au civil par les salariés, sont soumises à la prescription trentenaire. Ainsi, les dommages-intérêts pour indemnité de rupture abusive du contrat de travail, l'indemnisation du préjudice causé par défaut d'information sur ses droits au repos compensateur, sont des sommes soumises à la prescription de droit commun.
17. Le principe posé par l'article L. 143-14 du code du travail s'applique donc à toutes les contestations portant sur le paiement des salaires et pouvant émaner tant du salarié que de l'employeur qui demande par exemple le remboursement d'un salaire qu'il estime avoir versé indûment. Il en va autrement pour les créances que peut avoir l'employeur contre son salarié ou le salarié contre son employeur qui n'ont pas leur source dans le paiement du salaire et qui, de ce fait, se prescrivent par trente ans conformément au droit commun.
18. **La Cour de cassation a affirmé, à plusieurs reprises, que l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par trente ans (Cass, Soc, 13 janvier 2004 ; 15 mars 2005 ; Cour d'appel de Riom 30 octobre 2007).** Ainsi, la chambre sociale retient fermement que la responsabilité afférente à un contrat de travail est de nature contractuelle. Les dommages-intérêts alloués réparent le préjudice causé par la discrimination.

19. Par ailleurs, le Conseil d'Etat, dans sa décision en date du 8 juillet 2005, a emprunté les énoncés de l'article 2262 du Code civil pour dégager la prescription trentenaire comme principe général du droit (CE, 8 juillet 2005, n° 247976).
20. L'application complémentaire du droit civil, et singulièrement du droit de la responsabilité civile, contribue à l'enrichissement de la notion même de droit du travail, de part leur conceptions différentes.
21. A titre d'exemple, l'obligation de sécurité de résultat, imputée à l'employeur, a permis l'indemnisation de préjudices insuffisamment compensés par les mécanismes propres aux rapports de travail.

Sur la combinaison Principe de non-discrimination / Prescription civile

22. La proposition de loi portant réforme de la prescription en matière civile s'appuie sur les conclusions d'une mission d'information qui s'est alarmée du « caractère foisonnant » et du « manque de cohérence des règles en la matière ».
23. Dans un rapport d'information de Messieurs Jean-Jacques Hyst, Hugues Portelli et Richard Yung, daté du 20 juin 2007, « Pour un droit de la prescription moderne et cohérent », il est précisé qu' « *en matière civile, si les règles relatives à la prescription acquisitive ne donnent pas lieu à des critiques fortes, il n'en va pas de même de la prescription extinctive. Le délai de droit commun de trente ans se révèle inadapté à une société marquée par des modifications multiples des relations juridiques, intervenant à un rythme sans cesse plus soutenu. Or la sécurité des transactions juridiques s'accommode mal d'une prescription particulièrement longue et désormais d'autant moins nécessaire que les acteurs juridiques ont un accès plus aisé qu'auparavant aux informations indispensables pour exercer leurs droits. En outre, le coût, pour les acteurs juridiques, d'une prescription longue doit être mis en exergue. Le choix d'un délai de prescription a en effet de fortes incidences en matière de conservations des preuves, alors même que cette conservation est aujourd'hui particulièrement encadrée* ».
24. Selon les partisans de la réforme, la réduction du délai de droit commun en matière de prescription extinctive devrait tenir compte des implications pratiques et concrètes de la prescription sur la conservation des moyens de preuve.
25. L'application du délai de prescription de droit commun en matière de discrimination soulèverait des difficultés, notamment lors de contentieux portant sur l'évolution de carrière, et ce, non seulement en raison de la déperdition des preuves due à la prescription en droit disciplinaire et aux lois d'amnistie, mais aussi en raison de la conservation des données relatives aux salariés.
26. Les partisans de la réforme soulèvent qu'un procès pourrait être inéquitable, si la prescription en droit disciplinaire et la loi d'amnistie privent l'entreprise des preuves dont elle aurait pu faire état.

- ***La prescription en droit disciplinaire***

27. L'une des justifications pouvant être avancée par l'employeur s'agissant d'une différence de traitement dans le déroulement de carrière, trouve son fondement dans la faute du salarié.
28. Or, la prescription en droit disciplinaire est le délai au terme duquel le salarié bénéficie « *d'un droit à l'oubli* » concernant les fautes qu'il a pu commettre à l'occasion de son travail. Elle s'applique dans deux hypothèses prévues à l'article L. 122-44 du Code du travail : la prescription des fautes et la prescription des sanctions.
- « *Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales* ».
 - « *Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction* ».
29. Toutefois, cette disposition n'a pas tous les effets d'une amnistie en ce que les sanctions prises depuis plus de trois ans contre un salarié pourront continuer à figurer dans son dossier, sauf s'il s'agit des sanctions qui ont été effacées par la loi d'amnistie.
- ***L'amnistie et les preuves en matière de discrimination***
30. La loi d'amnistie impose le retrait des mentions relatives aux sanctions dans les dossiers concernant les travailleurs qui bénéficient de l'amnistie. Les sanctions doivent être supprimées des dossiers papiers, des fichiers informatiques et des archives de la société. La dernière loi d'amnistie date du 6 août 2002. La précédente datait de 1995.
31. L'amnistie ne fait pas disparaître les faits mais leur retire leur caractère de faute sanctionnable. Seuls les faits constitutifs d'une faute entrent dans le champ d'application de la loi. N'est pas amnistiée, en l'absence de comportement fautif du salarié, l'insuffisance professionnelle susceptible de fonder un licenciement.
32. Seule la mention de la sanction prononcée doit être obligatoirement effacée et non celle des faits qui l'ont entraînée. Par exemple, en cas de sanctions pour retards, seront retirées du dossier concerné les lettres de sanction (avertissement, blâme) mais pas les feuilles de pointage.
33. Concrètement s'il faut faire disparaître toutes les sanctions amnistiées des dossiers des salariés, la preuve de la réalité des faits ayant conduit à la sanction peut être conservée. Au surplus, les faits anciens peuvent être utilisés par la suite pour justifier et éclairer une sanction postérieure fondée sur des faits nouveaux.
34. S'il ne peut y avoir de sanction prise sur le fondement de faits amnistiés ou prescrits, ces faits peuvent illustrer la récurrence d'un comportement ou caractériser le comportement fautif d'un salarié fondé sur des faits nouveaux.
- ***La conservation des données relatives aux salariés***

35. La CNIL a précisé, dans sa délibération 2005-213 du 11 octobre 2005 portant adoption d'une recommandation concernant les modalités d'archivage électronique dans le secteur privé de données à caractère personnel, que l'archivage électronique de données à caractère personnel doit se faire dans le respect des principes de la loi informatique et libertés, notamment « *le droit à l'oubli et à la finalité* ».
36. Sur la durée de conservation des données archivées, la recommandation indique que les archives courantes et intermédiaires doivent répondre, conformément aux articles 6-5° et 24 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée en août 2004, à des durées de conservations spécifiques, proportionnées à la finalité poursuivie, au regard des durées de prescription définies par la réglementation commerciale, civile ou fiscale.
37. Suite à une demande de la Halde, la CNIL a précisé à la direction des Affaires Juridiques, dans un courrier électronique du 18 février 2008, que « *la solution repose sur la distinction entre les données utiles au quotidien dites « archives courantes » (pour la gestion des ressources humaines ou des relations avec la clientèle) pour lesquelles la conservation en base de données est possible tant que la relation contractuelle se poursuit, et celles qui pourraient l'être ponctuellement au-delà de la relation contractuelle, en cas de contentieux par exemple, dites « archives intermédiaires » (avec cette fois-ci un accès restreint aux données à certaines catégories de personnels tels que les membres du service contentieux). Dans les FAQ publiées sur notre site, le délai de 30 ans (correspondant à la prescription la plus longue en matière d'action civile) est expressément visé pour illustrer la durée de conservation possible, mais dans un environnement informatique distinct et à accès restreint* ».
38. Concernant la conservation des documents, les partisans de la réforme allèguent le fait que « *la CNIL demande aux employeurs de garder le moins longtemps possible les documents d'appréciation des salariés* ».
39. A notre connaissance, la CNIL a précisé, dans un communiqué du 13 avril 2007, que « *la notation annuelle et le potentiel de carrière des salariés sont des données « confidentielles » au sein des entreprises. Pour autant, la loi informatique et libertés garantit à tout salarié le droit d'en obtenir communication dès lors qu'elles ont été utilisées pour prendre une décision à son égard* ».
40. La position de la CNIL rejoint les dispositions de l'article L. 121-7 du Code du travail qui fait peser sur l'employeur une obligation de transparence en matière de recrutement et d'évaluation professionnelle.
41. La Cour de Cassation a considéré, dans un arrêt du 23 octobre 2001 n° 99-44215, que la non-communication de sa fiche de notation à un salarié qui en fait la demande constitue un des éléments permettant de caractériser un comportement discriminatoire à son encontre.
42. Dans son courrier électronique, la CNIL a indiqué à Halde qu' « *elle ne demande pas la suppression rapide des données d'évaluation professionnelle, mais simplement leur archivage (informatique ou non) dans un environnement sécurisé et à accès restreint tant que ces données sont susceptibles d'être utiles à l'entreprise concernée, notamment en cas de contentieux, et donc en tenant compte de la prescription des actions civiles et pénales.*

- *Les discriminations dans l'emploi privé*

43. C'est au civil que le régime juridique de la preuve devient très spécifique au droit des discriminations pour permettre au demandeur d'établir ses prétentions par son droit d'accès à la preuve et par le mode de preuve comparative.
44. L'adoption de la proposition de loi pourrait avoir des conséquences sur les discriminations dans l'emploi privé.
45. D'une part, dans les situations de discriminations au travail, le salarié s'estimant victime de discrimination doit constituer un dossier étayé par des éléments objectifs et probants. Les documents permettant d'établir une différence de traitement sont généralement détenus par l'entreprise. Ce n'est donc qu'au fil du temps et, à la suite d'investigations longues à conduire, qu'un salarié peut se rendre compte qu'il a fait l'objet d'une différence de traitement en raison d'un critère prohibé (sexe, handicap, activités syndicales, orientation sexuelle, origine, etc.).
46. Si un salarié a conscience de subir une discrimination, ce n'est souvent qu'avec le temps qu'il est en capacité d'alléguer sérieusement, par des éléments de faits, une différence de traitement en comparaison avec d'autres salariés placés dans une situation identique ou similaire. Dès lors que la discrimination porte sur un ralentissement de carrière du salarié en raison d'un critère prohibé, elle suppose des mesures, telles que l'absence d'augmentation, de promotion, de formation, etc. Le panel de comparaison et le préjudice limité à cinq ans semble inapplicable dans les situations de discriminations.
47. D'autre part, l'article L.122-45 du Code du travail prévoit la nullité de plein droit de toute disposition ou tout acte contraire et donc une réparation au plus juste de la situation de discrimination subie par le salarié.
48. L'application de la prescription de droit commun en matière de discrimination permet de rééquilibrer la situation des parties au contrat de travail, en conférant au salarié un délai pour engager une action en justice et présenter des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination et à l'employeur l'obligation de réparer la situation de discrimination.
49. Il ne peut être valablement allégué que la prescription ramenée à 5 ans jouerait un rôle probatoire équitable, en permettant de suppléer la disparition éventuelle des preuves et d'éviter au débiteur ou au possesseur d'avoir à les conserver trop longtemps.
50. Dans une décision de la Cour de Cassation, Alcatel contre Crochemore en date du 22 mars 2007, la haute juridiction rappelle que « *l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination syndicale se prescrit par trente ans* » et précise que « *le préjudice lié à une discrimination syndicale n'avait été exactement connu des salariées qu'à la suite de la communication par l'employeur, après l'achèvement de la précédente procédure, des éléments de comparaison nécessaires* ».
51. La proposition de loi retient, s'agissant du point de départ du délai de droit commun en matière d'actions personnelles ou mobilières, « *le jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer* ».

52. La précision « *aurait dû connaître* » emporte des implications concernant la charge de la preuve reposant sur le salarié alléguant une situation de discrimination. La proposition de loi fait abstraction de l'inégalité des parties dans la preuve des faits rapportés.
53. Comme le souligne Madame Marie-Thérèse LANQUETIN, « *cela implique de rechercher la date à laquelle le fait a été connu. Ce qui est difficile car les faits sont étalés dans le temps. Et c'est pourquoi le délai de 5 ans est trop court* » (cf. document joint).
54. Par ailleurs, il est opportun de rappeler qu'en matière de discrimination ou d'inégalité professionnelle homme-femme, des dispositions spécifiques sont prévues afin de faciliter l'action en justice. Les organisations syndicales, tout comme les associations régulièrement constituées depuis au moins cinq ans pour la lutte contre les discriminations, disposent d'une action de substitution. Cette action serait également enfermée dans le délai de prescription de 5 ans.
- 55. Réformer la prescription applicable au recours en matière de discrimination, c'est limiter les contentieux liés à la discrimination et dispenser les entreprises de réparer les effets des inégalités de traitement passées. L'indemnisation ne serait plus à la hauteur du préjudice subi, ce qui va à l'encontre des directives européennes.**

Sur les voies de recours et sanctions dans le droit de non discrimination

56. L'efficacité et l'effectivité de la protection des droits des salariés prennent appui sur le droit communautaire. Les Etats membres de la Communauté européenne ont, en effet, l'obligation d'instituer un « système de sanctions efficaces en cas de violation du droit communautaire et d'assurer leur application effective dans l'ordre juridique national ».
57. L'obligation de mettre en œuvre un système de sanctions prend sa source dans le « principe de protection juridictionnelle effective ». Il s'agit d'un principe général du droit communautaire, consacré également par la Convention européenne des droits de l'homme.
58. De l'obligation imposée aux Etats-membres de prendre les mesures permettant à toute personne victime d'une illicéité « de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle découle, notamment, l'exigence d'instituer et de garantir un « droit à une sanction effective, proportionnée et dissuasive ». Les directives 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2002/73/CE et 2004/113/CE font référence à cette obligation de recours efficace.
59. La directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) dispose, dans son considérant 33, que « *le principe de l'égalité de traitement suppose que la réparation accordée en cas de violation soit suffisante au regard du préjudice subi. Il convient donc d'exclure la fixation de tout plafond maximal a priori pour un tel dédommagement* ».
60. La Cour de Justice des Communautés Européennes a précisé, à plusieurs reprises, que la sanction de la méconnaissance des règles tenant à l'égalité de traitement doit être

« *de nature à assurer une protection juridictionnelle effective et efficace* », et doit en outre avoir à l'égard de l'employeur un effet dissuasif réel (CJCE, Von Colson et Kamann, 10.04.1984 ; CJCE, Dekker, 08.11.1990 ; CJCE, Johnston, 15.05.1986).

61. Les recours doivent avoir en effet réel et dissuasif sur l'employeur. Dans le cas où la sanction choisie consiste en l'octroi d'une indemnité, celle-ci doit en tout cas être adéquate par rapport aux préjudices subis, ce qui implique l'exigence de proportionnalité (CJCE, Marshall II).
62. Comme l'indique Madame Marie-Thérèse LANQUETIN, « *une réparation adéquate doit permettre de compenser intégralement les préjudices effectivement subis. L'appréciation du préjudice ne saurait non plus faire abstraction d'éléments tels que l'écoulement du temps susceptible d'en réduire la valeur. L'octroi d'intérêts selon les règles nationales doit être considéré comme une composante indispensable d'un dédommagement permettant le rétablissement d'une égalité de traitement effective* ».
63. Au vu des directives et de la jurisprudence européenne, il existe une exigence générale voulant que les recours soient effectifs et dissuasifs. Ainsi, lorsque l'indemnisation est choisie comme recours, elle doit indemniser totalement le dommage causé par la discrimination.
64. Monsieur Michel MINE précise également que cette proposition de loi n'apparaît pas conforme aux exigences de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, telle qu'interprétée par la Cour européenne des droits de l'homme (cf. document joint).
65. S'appuyant sur la jurisprudence en matière d'équivalence en chambre de veille (CEDH, 9 janvier 2007, Affaire AUBERT et autres c/ FRANCE), Monsieur MINE indique que la proposition de loi « *priverait des personnes s'estimant discriminées d'une « valeur patrimoniale » préexistante et faisant partie de leurs « biens », dont ils pouvaient légitimement espérer obtenir le paiement. Des personnes pourraient ainsi remettre en cause la nouvelle législation sur le fondement des dispositions de la Convention et de la jurisprudence de mise en œuvre pour obtenir la réparation intégrale du préjudice lié à la discrimination, prévu en droit interne et en droit communautaire* ».
66. Le contrat de travail est fondamentalement un contrat déséquilibré dans lequel l'office du juge mais également de la Halde est de rétablir dans toute la mesure du possible l'égalité des parties.
67. L'application actuelle de la prescription trentenaire donne toute son effectivité à un principe essentiel du droit du travail, à savoir la prohibition des faits de discrimination.
68. En effet, le mécanisme d'indemnisation assure un équilibre par rapport au préjudice subi en matière de discrimination. Les pays anglo-saxons appliquent quant à eux les dommages-intérêts punitifs.

Proposition :

69. Le Collège de la haute autorité recommande de ne pas remettre en cause la prescription trentenaire en matière de réparation du préjudice résultant d'une discrimination.
70. La proposition du délai de 5 ans n'est pas acceptable pour les situations de discriminations. La remise en cause de la prescription trentenaire, ayant des conséquences sur les droits du salarié, exige non seulement de prévoir des garanties procédurales, notamment en ce qui concerne le point de départ du délai de prescription, mais également des mécanismes d'indemnisation par l'application de dommages-intérêts dissuasifs.

Les projets de réforme déjà proposés en matière de prescription

1. Des projets de réforme sur la question ne manquent pas. Une proposition de loi, déposée par Monsieur Jacques Godfrain, le 15 octobre 2003 devant l'Assemblée nationale, visait spécialement la prescription applicable aux actions en justice fondées sur une discrimination syndicale. L'auteur y soutenait l'idée que l'actuelle prescription de trente ans était « excessive pour des raisons d'ordre public et de sécurité juridique ». Il soulignait que l'inaction du salarié pendant un laps de temps constituait une « négligence grave ». En réclamant de lourdes indemnités, les salariés mettaient de surcroît en péril la situation financière de l'entreprise. Etait donc proposé une prescription de 5 ans pour toute action fondée sur l'article L. 412-2 du Code du travail.

2. Une autre proposition, déposée par Monsieur François Xavier Villain, le 4 novembre 2004 devant l'Assemblée Nationale, visait à réformer l'ensemble du régime des prescriptions en droit du travail. Elle soulignait que la distinction entre les salaires et les dommages-intérêts était biaisée par la jurisprudence, portée à appliquer la prescription trentenaire. Il était suggéré d'intituler la section III du chapitre III du titre IV du livre Premier du Code du travail : « *Des prescriptions* ». L'action en paiement des salaires se prescrirait par 5 ans, celle portant sur des dommages-intérêts par 10 ans, enfin la contestation de la rupture du contrat de travail se prescrirait par 3 ans.

3. Un rapport au Ministre des Affaires sociales, du travail et de la Solidarité, intitulé « Pour un Code du travail plus efficace », daté du 15 janvier 2004, consacrait ses propositions 8 et 9 à la prescription dans le but d'assurer « *une stabilité aux situations juridiques dans le temps* ». Etait souhaitée l'institution d'un délai de forclusion relativement court au-delà duquel tout recours en annulation deviendrait impossible. Un système à deux vitesses était proposé. L'action en annulation de l'acte lui-même ne serait plus recevable après un délai de 2 mois (à l'image du délai de recours contentieux contre les actes administratifs), délai de forclusion. En revanche, le salarié conserverait le droit d'engager une action indemnitaire après ce délai. Aux termes de la neuvième proposition, l'action en paiement des salaires et assimilés continuerait à se prescrire par 5 ans ; les actions indemnitaires proprement dites (dommages-intérêts, y compris pour des faits de discrimination, indemnités de rupture) seraient soumises à une prescription de 10 ans, et ce afin d'éviter les difficultés d'un contentieux qui se déroule plusieurs dizaines d'années après les faits, en un temps où les éléments de preuve ont généralement disparu.

4. Enfin, l'avant-projet de réforme du Code civil de 2005 consacré au droit des obligations et au droit de la prescription proposait de retenir un délai de droit commun de trois ans, applicable aux salaires.