



Droit en Liberté

N° 68 – Barémisation et nouvelles règles de prescriptions

N° 68 – Janvier 2014 - Bulletin édité par le Collectif confédéral DLAJ

L'ANI du 11 janvier 2013, repris par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, a des conséquences sur le déroulement de la procédure prud'homale, par la modification des règles concernant la conciliation et la prescription. Cette loi a été présentée comme visant à préserver l'emploi dans un contexte économique difficile, tout en faisant reculer la précarité des salariés. Un prétendu « donnant-donnant » qui n'a en réalité que pour seul objectif de diminuer les droits des salariés.

Et quoi de plus efficace pour atteindre cet objectif que de développer une stratégie d'évitement du juge, privant ainsi le salarié de l'application effective de tous ses autres droits ? Ces mesures sont entrées en vigueur et des difficultés d'utilisation émergent déjà. DLAJ revient donc sur ces deux mesures de la loi de sécurisation de l'emploi, pour donner quelques pistes quant à leur mise en œuvre, et rappeler la position de la CGT à cet égard.

La barémisation

1- Qu'est-ce que le barème ?

L'article 21 de la loi sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, codifié à l'article L.1235-1 du code du travail, introduit un barème qui permet aux parties de mettre fin, par accord, à leur litige devant le bureau de conciliation, moyennant une contrepartie forfaitisée d'un montant très faible. Ce barème peut être proposé par l'une des parties ou par le bureau de conciliation lui-même.

L'article D.1235-21 du code du travail précise le montant du barème :

- 2 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté inférieure à 2 ans ;
- 4 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 2 ans et moins de 8 ans ;
- 8 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 8 ans et moins de 15 ans ;
- 10 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre 15 ans et 25 ans ;
- 14 mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté supérieure à 25 ans.

Ces sommes sont dérisoires au regard de celles qui peuvent être obtenues en justice. Le forfait est calculé en fonction de **l'ancienneté** du salarié. Or, ce critère est **déconnecté du préjudice subi** par le salarié. Préjudice qui se détermine en fonction d'autres critères tels que l'âge, les charges de famille, les circonstances de la rupture etc.

Ce barème présente l'immense avantage pour les employeurs de leur permettre de « sécuriser » les potentielles procédures judiciaires en « **provisionnant** » une somme presque certaine. L'employeur peut désormais évaluer facilement les risques d'un litige.

2- Conserver le rôle actif du juge

Le salarié a besoin de discussion et d'une vraie conciliation. **Agir devant le conseil de prud'hommes n'est pas seulement une question d'argent, c'est aussi souvent une question de dignité.** Permettre au salarié d'être restitué dans ses droits et de ressortir la tête haute du conseil, c'est l'un des rôles du juge prud'homal.

De manière générale, il est recommandé aux conseillers prud'hommes CGT d'exercer leur mandat sans référence au barème, afin de ne pas lui apporter une crédibilité particulière. Le bureau de conciliation doit garder un rôle actif et s'il souhaite proposer un montant, celui-ci doit être en lien avec le préjudice subi.

Il est évident que les employeurs, leurs avocats et leurs conseillers vont tâcher de donner une force contraignante à ce barème. Or, les règles générales sur la conciliation, prévues à l'article L.1411-1 du code du travail, continuent à s'appliquer : si le salarié souhaite concilier, il est toujours possible de s'entendre sur d'autres montants que **le barème**, qui **n'est qu'une indication**. C'est d'ailleurs ce que précisait le rapporteur du projet de la loi de sécurisation de l'emploi : « *Le barème proposé dans l'Ani n'étant qu'indicatif, les parties sont libres de le suivre ou de s'en écarter* » (rapport du Sénat sur le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi, C. Jeannerot, 11 avril 2013). Si le barème n'était pas purement indicatif cela enlèverait au salarié toute marge de négociation.

Par ailleurs, il est essentiel de garder à l'esprit que la conciliation **ne doit pas léser les droits du salarié**. Le montant proposé doit être en rapport avec le préjudice subi. Faute de quoi, on assistera à une aberration : le salarié sera mieux protégé s'il signe une transaction sans avoir recours au juge, puisqu'en cas de transaction, en échange du renoncement du salarié à saisir le tribunal, l'employeur est tenu de lui verser une contrepartie adéquate. Alors que le salarié qui accepte le barème sous le regard du juge de conciliation n'a aucune garantie.

Le bureau de conciliation ne doit pas devenir une simple chambre d'enregistrement des manœuvres de l'employeur pour échapper à la sanction de ses manquements. Le juge a l'obligation de vérifier que l'accord trouvé entre les parties **préserve les droits de chacune d'elles**. La jurisprudence « **Durafruid** » du **28 mars 2000** continue à s'appliquer.

Cass. Soc. 28 mars 2000 n°97-42419 « la conciliation, préliminaire obligatoire de l'instance prud'homale, **est un acte judiciaire qui implique une participation active du bureau de conciliation à la recherche d'un accord des parties préservant les droits de chacune d'elles** ; qu'en conséquence, cet acte, ne peut être valable que si le bureau a rempli son office en ayant, notamment, **vérifié que les parties étaient informées de leurs droits respectifs** ; que si ces conditions de validité du procès-verbal de conciliation ne sont pas remplies, la juridiction prud'homale peut être valablement saisie ; Et attendu qu'en constatant que le salarié **n'avait obtenu en contrepartie de son désistement que des sommes qui lui étaient dues**, la cour d'appel a fait ressortir que les juges conciliateurs n'avaient pas rempli leur office, en sorte que l'accord constaté par le procès-verbal de conciliation était nul ; »

De la même manière, en bureau de jugement le barème ne peut en aucun cas devenir une référence pour l'indemnisation des salariés, comme certains le prétendent déjà. Cela serait manifestement contraire au texte de la loi mais également à la convention **OIT n°158** art. 10, selon laquelle le licenciement injustifié doit faire l'objet d'une « **indemnité adéquate** ». Cela signifie que l'indemnité doit être conforme au préjudice subi et se faire **au cas par cas** et non pas forfaitairement.

3- Le champ d'application du barème

Il s'agit d'être vigilant sur les demandes concernées par le barème. Selon L.1235-1, « *le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la **rupture du contrat de travail*** ». Il s'agit d'avoir une définition stricte de cet article. L'acceptation du barème ne vaut pas pour toutes les autres contestations, pour lesquels le salarié peut poursuivre son action : demande de rappel de salaire etc. Elle ne vaut pas non plus pour les indemnités de licenciement légales, conventionnelles ou contractuelles. L'article L.1235-1 précise en effet que le montant du barème est déterminé, « *sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles* ».

Par ailleurs, le barème ne s'applique pas dans tous les cas où le licenciement est, non pas sans cause réelle et sérieuse, mais nul. En effet, l'article L.1235-1 qui prévoit le barème, se situe dans le chapitre consacré à la sanction des licenciements irréguliers : licenciements sans cause réelle et sérieuse et licenciement avec irrégularité de procédure. Les sanctions du **licenciement nul** (discrimination, atteinte aux droits fondamentaux, périodes de protection (grossesse etc.), licenciement économique avec PSE insuffisant etc.) ne sont pas prévues dans ce chapitre-là.

En cas de désaccord entre les conseillers prud'hommes sur la conciliation, l'affaire doit être renvoyée en **départage**. En effet, **les PV de conciliation ne sont pas des mesures d'administration judiciaire**. Le président d'audience ne peut donc pas ordonner seul le barème.

4- Le recours contre le PV de conciliation

Si l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 précisait que le barème ne pouvait pas faire l'objet d'un appel, cette stipulation n'a pas été reprise dans la loi du 14 juin 2013. Un appel peut donc être formé sur la conciliation. Cependant, les motifs permettant le recours sont très restreints. Ainsi, si la jurisprudence « Durafroid » précitée persiste, le salarié pourra contester le PV au motif que le juge est resté passif et n'a pas informé le salarié de ses droits.

*

Ce barème a pour soi-disant objectif de revitaliser la conciliation. Or, l'obstacle majeur sur lequel bute la conciliation est en réalité l'absence de comparution personnelle des employeurs qui empêche toute tentative de concilier. La solution était donc d'abord à chercher de ce côté-là.

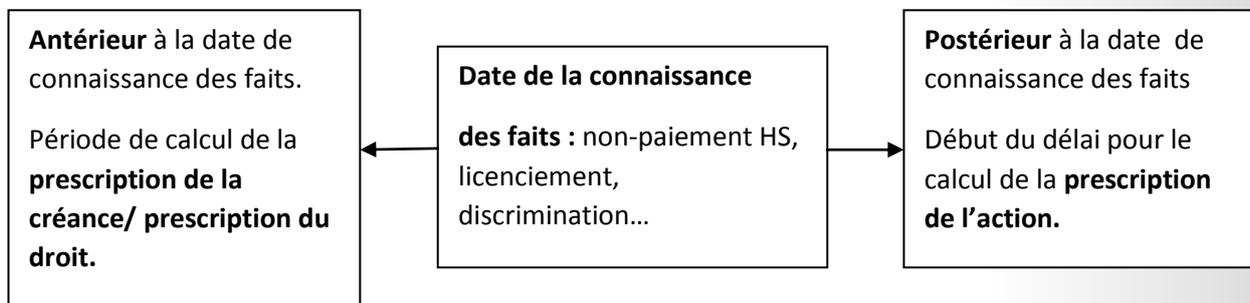
Les nouvelles règles de prescriptions

La loi de sécurisation de l'emploi a modifié les règles de prescription en matière de rémunération et d'exécution ou de rupture du contrat. Avant d'examiner plus en détail ces changements il convient de rappeler quelques règles.

Ainsi, il est nécessaire de distinguer la **prescription de l'action** et la **prescription de la créance**.

La **prescription de l'action** est le délai au-delà duquel il n'est plus possible de saisir le juge. Ce délai passé la demande n'est plus recevable. Cette prescription débute « à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ». La date butoir de la prescription de l'action se situe donc obligatoirement postérieurement à la date de connaissance des faits litigieux.

La **prescription de la créance** aussi appelée la **prescription du droit** ne se limite pas à des rappels de rémunération mais comprend également des demandes de dommages et intérêts, de repositionnement etc. C'est la période antérieure à la connaissance des faits (le rétroviseur). Elle détermine une limite en durée pour la période de calcul de la réparation. Ainsi, avec la nouvelle prescription, même si les heures supplémentaires n'ont pas été payées pendant 5 ans le salarié ne pourra prétendre au paiement de ses heures que sur une période de 3 ans.



1- Présentation des nouvelles règles de prescriptions

La prescription, qui était déjà passée de 30 ans à 5 ans par une loi du 17 juin 2008, est aujourd'hui portée à 2 ans. L'article L.1471-1 dispose désormais que : « [t]oute 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** ».

Concernant la **rémunération**, la prescription est passée de 5 ans à 3 ans. L'article L.3245-1 dispose : « L'action en paiement ou en répétition du salaire **se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer** ».

La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat ».

Cette courte prescription de 3 ans est scandaleuse dans le cadre d'un contrat de travail où le salarié est placé dans une situation de subordination vis-à-vis de son employeur. Les salariés encore en emploi ne saisissent quasiment jamais le juge, **cette nouvelle règle aboutit à amnistier tous les 3 ans l'employeur de ses manquements.**

Par ailleurs, le droit civil prévoit une prescription de 5 ans pour tous les versements périodiques (versement des loyers, paiement des intérêts...), or le versement du salaire est lui aussi périodique. Il est étonnant de constater que le droit du travail déroge ici au droit civil à propos d'un contrat où il existe une partie faible à protéger, le salarié. **Les créances salariales sont des créances alimentaires** : le salarié en a besoin pour vivre.

Ces délais restreints pourraient d'ailleurs être **contraires à l'article 6§1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme (CESDH) qui protège le droit d'accès au juge.** En effet, la Cour européenne des droits de l'homme considère qu'un délai de prescription extinctive des droits est conforme au droit à un procès équitable comme poursuivant un but légitime - la sécurité juridique -, mais à la condition qu'il ne soit pas « **exagérément court** ». En raison du fait que les salariés en emploi ne vont pas en justice contre leur employeur et compte tenu du caractère alimentaire des créances salariales, on peut considérer les nouveaux délais de prescription comme exagérément courts.

La justice, pour jouer son **rôle dissuasif**, doit mettre en place des **sanctions effectives, proportionnelles et dissuasives.** Force est de constater qu'avec le raccourcissement des délais de prescription c'est une diminution des sanctions pour l'employeur et une moindre réparation pour le salarié.

2- Les dérogations qui persistent

Comme nous l'avons déjà dit, la loi de sécurisation de l'emploi a modifié les prescriptions en matière de **rémunération et d'exécution ou de rupture du contrat.**

Mais, les nouvelles règles de prescription ne s'appliquent pas :

- aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du travail (la prescription de l'action reste de 10 ans),
- au harcèlement moral ou sexuel (la prescription de l'action, reste de 5 ans),
- à la discrimination (la prescription de l'action reste de 5 ans).

Cette exception en matière de harcèlement et de discrimination est imposée par les normes européennes. Rappelons qu'en matière de discrimination, « *les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée* ». Cela signifie que le salarié a 5 ans pour saisir le juge à partir du jour où la discrimination lui a été révélée, mais il pourra demander au juge de réparer l'entier préjudice né de cette discrimination, sans aucune limite de durée dans le temps.

Attention à ne pas confondre avec les actions fondées sur une inégalité de traitement sans discrimination (principe « à travail comparable, salaire égal ») : le salarié ne pourra prétendre à des rappels de salaire que sur 3 ans.

Par ailleurs, d'autres délais de prescriptions, plus courts, sont maintenus. Ils concernent notamment :

- contrat de sécurisation professionnelle (12 mois),
- reçu pour solde de tout compte (6 mois),
- licenciement pour motif économique irrégulier ou nul pour défaut d'homologation du plan unilatéral ou de validation de l'accord portant sur le plan de sauvegarde de l'emploi (12 mois),
- rupture conventionnelle (12 mois).

3- Comment ces règles s'appliquent-elles aux instances et prescriptions en cours ?

La loi de sécurisation de l'emploi précise : « **Lorsqu'une instance a été introduite avant la promulgation de la présente loi, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne.** Cette loi s'applique également en appel et en cassation ». Si le juge a été saisi par le salarié avant le 14 juin 2013, ce sont les anciennes règles sur la prescription qui s'appliquent.

L'article 21 de la loi précise que les nouvelles prescriptions de 2 et 3 ans « **s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de promulgation** [14 juin 2013] **de la présente loi, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure** ».

4- Exemples de prescriptions

Pour calculer la prescription, il faut se poser systématiquement trois questions :

- Le salarié **a-t-il saisi le juge avant** la date de promulgation de la loi ? Si c'est le cas, ce sont les anciennes règles sur la durée de la prescription qui s'appliqueront.
- Si le salarié n'a pas saisi le juge avant la date de promulgation de la loi, une deuxième question doit être posée : le salarié **a-t-il connu les faits avant** la date de promulgation de la loi ? Si le salarié a connu les faits **après** la date de promulgation de la loi, c'est la nouvelle durée de prescription qui s'appliquera.
- Si le salarié a eu connaissance des faits **avant** la date de promulgation de la loi, **la prescription est-elle en cours** au jour de la promulgation de la loi ? Si la prescription n'est pas en cours, c'est l'ancienne durée de prescription qui s'applique. Si la prescription est en cours, ce sont les règles particulières de l'article 21 de la loi de sécurisation de l'emploi qui s'appliquent.

Quelques exemples :

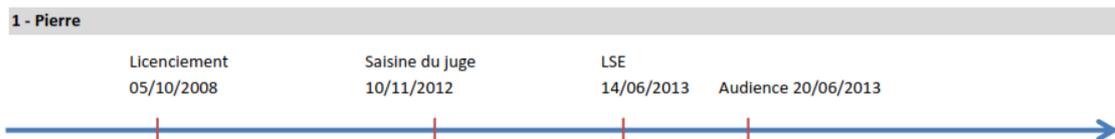
LSE = Loi de Sécurisation de l'Emploi du 14 juin 2013.

Dans les exemples, le salarié conteste son licenciement pour un motif autre que le harcèlement ou la discrimination auxquels s'appliquent des délais spécifiques.

1. PIERRE

- **Licenciement : 5 octobre 2008.**
- **Saisine du juge** en contestation de son licenciement : **10 novembre 2012, soit avant la promulgation de la LSE du 14 juin 2013.**
- **Audience : 20 juin 2013.**

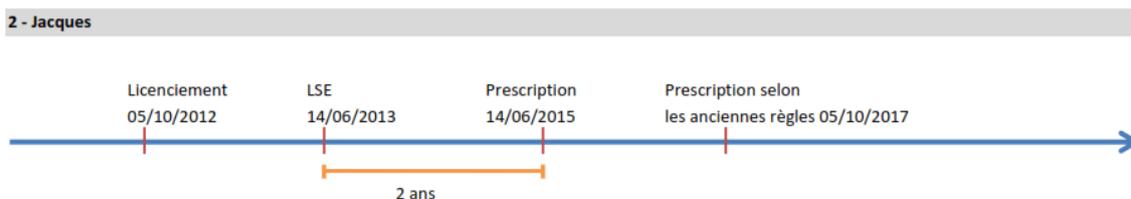
Comme le salarié **a saisi le juge** avant la promulgation de la LSE, la prescription n'est pas en cours au moment où la loi est promulguée. Ce sont les anciennes règles de durée de la prescription qui s'appliquent.



2. JACQUES

- **Licenciement : 5 octobre 2012 => connaissances des faits avant la promulgation de la LSE** du 14 juin 2013. Selon les anciennes règles, Jacques aurait eu jusqu'au 5 octobre 2017 à minuit pour saisir le juge.
- Jacques n'a pas encore saisi le juge au moment de la promulgation de la LSE du 14 juin 2013 => **prescription en cours** au moment de la promulgation de la LSE.

Ce sont donc les règles de l'article 21 de la LSE qui s'appliquent : **le salarié a 2 ans à partir de la promulgation de la loi** pour saisir le juge. Il a donc désormais jusqu'au **14 juin 2015 (à minuit) uniquement** pour saisir le juge.

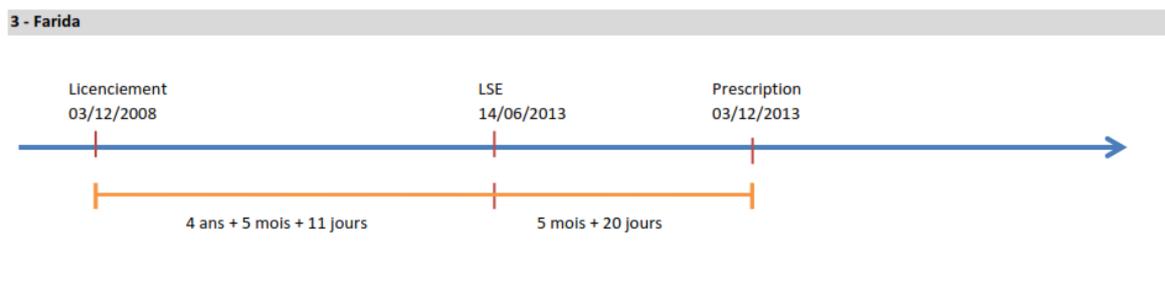


3. FARIDA

- **Licenciement : 3 décembre 2008 => connaissance des faits avant la promulgation de la LSE** du 14 juin 2013.
Selon les anciennes règles, Farida avait 5 ans pour saisir le juge et contester son licenciement (soit jusqu'au 3 décembre 2013 à minuit).
- Farida n'a pas encore saisi le juge au moment de la promulgation de la LSE du 14 juin 2013 => **prescription en cours** au moment de la promulgation de la LSE.

Par conséquent, ce sont les règles de l'article 21 de la LSE qui s'appliquent. Mais ce même article précise que la nouvelle durée de 2 ans s'applique aux prescriptions en cours « **sans que la durée totale de la prescription ne puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure** » : **la nouvelle loi ne peut pas avoir pour effet d'allonger la prescription du salarié.**

Au moment où la loi a été promulguée, Farida avait déjà bénéficié d'une prescription de 4 ans 5 mois et 11 jours. Si on y rajoutait deux ans elle aurait alors profité d'une prescription de 6 ans 5 mois et 11 jours, ce que prohibe l'article 21. Ainsi, Farida ne peut pas bénéficier d'une prescription supérieure à 5 ans (durée prévue par la loi antérieure) : elle a donc toujours jusqu'au **3 décembre 2013** (à minuit) pour saisir le juge.

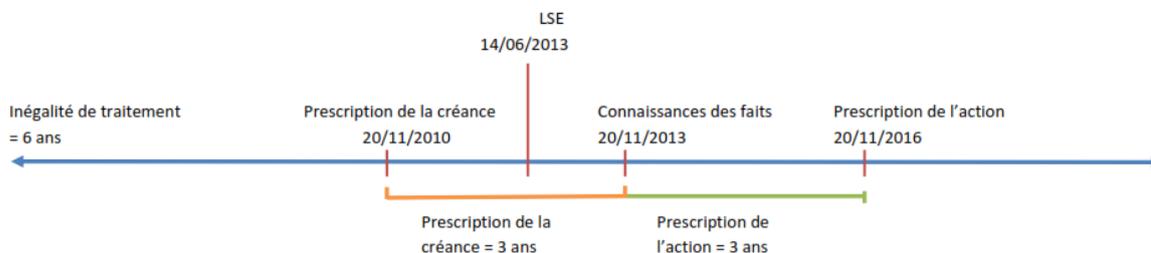


4. SAMIR

- Samir travaille en horaires décalés et dans un lieu éloigné des autres salariés de l'entreprise, de ce fait il n'a que rarement l'occasion de les rencontrer. Le 20 novembre 2013, au cours d'une discussion avec le délégué syndical de l'entreprise, il apprend que depuis 6 ans la prime de vacances attribuée à l'ensemble du personnel ne lui est pas versée => **connaissance de cette inégalité de traitement : 20 novembre 2013, soit après la promulgation de la LSE du 14 juin 2013.**
- La prime de vacances est un élément de la rémunération. Ce sont donc les règles concernant la prescription en matière de rémunération qui s'appliquent : **Samir a 3 ans (prescription de l'action) à compter du 20 novembre 2013 pour saisir le juge, soit jusqu'au 20 novembre 2016 minuit.**

- Il pourra **demander le rappel de la prime de vacances sur une durée de 3 ans**, soit du 20 novembre 2013 au 20 novembre 2010 puisque la **prescription de la créance** en matière de rémunération est de 3 ans.

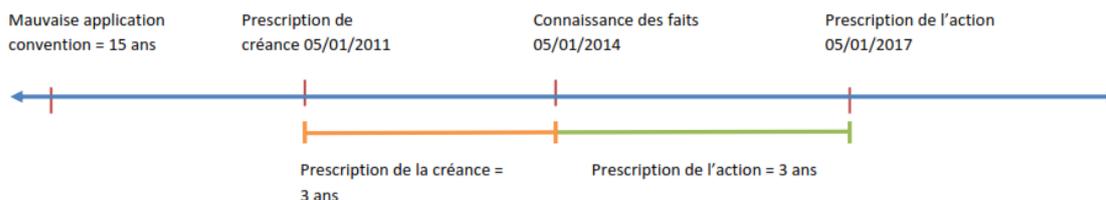
4 – Samir



5. CATHY

- Cathy occupe, depuis 15 ans, un poste chez l'entreprise CEFO. Le 5 janvier 2014 elle apprend que, suite à une requête du syndicat de l'entreprise, le Tribunal de Grande Instance vient de décider que la convention collective de CEFO n'est pas celle mentionnée sur les bulletins de paies des salariés. La convention collective qui doit être appliquée est plus avantageuse pour les salariés. CATHY a droit à une qualification et un salaire supérieurs à ceux qui lui ont été appliqués => **connaissance des faits : 5 janvier 2014, soit après la promulgation de la LSE du 14 juin 2013.**
- Ce sont les règles concernant la prescription en matière de rémunération qui s'appliquent : Cathy a **3 ans à compter du 5 janvier 2014 pour saisir le juge (prescription de l'action), soit jusqu'au 5 janvier 2017.**
- **Mais elle ne pourra obtenir un rappel de salaire que pour la période du 5 janvier 2014 au 5 janvier 2011 (prescription de la créance d'une durée de 3 ans).** Les règles de prescription amnistient de fait l'employeur pour les années précédant le 5 janvier 2011.

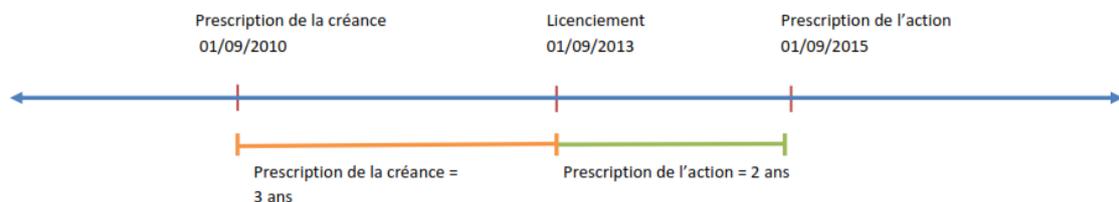
5 - Cathy



6. ARTHUR

- **Licenciement : 1^{er} septembre 2013.** Il souhaite **contester son licenciement** qu'il estime injustifié et en profiter pour **réclamer le paiement des heures supplémentaires** qu'il effectue « gratuitement » depuis 6 ans.
- En matière de rémunération (heures supplémentaires), la prescription est de 3 ans. Mais comme Arthur entend également contester son licenciement, en raison de **l'unicité de l'instance** il devra joindre ses deux demandes. **Il aura donc 2 ans (= prescription de l'action en matière de rupture du contrat de travail) pour saisir le juge**, soit jusqu'au 1^{er} septembre 2015 à minuit. Attention donc à l'unicité d'instance car dans la majorité des cas les salariés saisissent le juge après une rupture de contrat, et dans ce cas c'est la prescription de l'action d'une durée de 2 ans qui s'applique, même si le salarié demande des rappels de salaire.
- Malheureusement, Arthur **ne peut réclamer le paiement des heures supplémentaires qu'en remontant sur 3 ans à compter de la rupture de son contrat de travail (prescription de la créance)**. Il peut donc demander le paiement des heures supplémentaires pour la période du 1^{er} septembre 2013 au 1^{er} septembre 2010.

6 - Arthur



7. CLAIRE

- Démission : 28 février 2009 du poste qu'elle occupait depuis 35 ans dans l'entreprise MISOGI.
- 4 avril 2014 : Claire a connaissance d'une enquête de l'inspecteur du travail qui, saisi par une salariée toujours en poste, démontre une **discrimination** envers les femmes => **connaissance des faits : 4 avril 2014.**
- Ce sont les règles de la prescription en matière de **discrimination** qui doivent s'appliquer. Claire doit **saisir le juge** au plus tard **dans les 5 ans (prescription de l'action)**, soit jusqu'au 4 avril 2019 à minuit.

- Il n’y a pas de prescription de la créance en matière de discrimination, car il existe un principe de **réparation intégrale du préjudice** subi. Ainsi, Claire pourra réclamer réparation pour sa rémunération sur **toute la durée de la discrimination soit 35 ans**. Elle pourra aussi réclamer des dommages et intérêts en raison de l’incidence de la discrimination sur **ses droits à retraite**. Ici les nouvelles règles n’ont pas de conséquences.

Attention, dans ce cas il s’agit bien de discrimination et non d’une inégalité de traitement selon le principe « à travail comparable, salaire égal ». Concernant l’inégalité de traitement, les nouvelles règles s’appliquent et les salariés ne peuvent obtenir des rappels de salaires que pour la période de 3 ans précédant la connaissance des faits ou le cas échéant précédant la rupture du contrat.

7 – Claire



Attention, il y a une étrangeté dans l’article 21 de loi de sécurisation de l’emploi. La loi semble appliquer la nouvelle prescription à partir de sa **promulgation**. Or, la promulgation d’une loi (acte présidentiel qui rend le texte exécutoire) n’est pas la même chose que l’entrée en vigueur d’une loi (date à laquelle la loi est opposable aux justiciables). Ainsi, la loi de sécurisation a été promulguée le 14 juin 2013, mais elle n’est entrée en vigueur que le 17 juin 2013. Pourtant, l’article 21 applique la nouvelle prescription aux faits intervenus entre le 14 et le 16 juin 2013 inclus, ce qui est juridiquement étonnant. Par précaution, il vaudra tout de même mieux considérer que la loi s’applique à partir du 14 juin 2013 et que la prescription de 2 ou 3 ans appliquée aux prescriptions en cours finira au plus tard le 14 juin 2013 et non le 17 juin 2013.

Tableau récapitulatif des durées de prescriptions

Champ d'application	Durée
Exécution ou rupture du contrat de travail	2 ans
Rémunération	<ul style="list-style-type: none"> • Prescription de l'action : 3 ans • Prescription de la créance 3 ans
Licenciement pour motif économique irrégulier ou nul pour défaut d'homologation du plan unilatéral ou de validation de l'accord portant sur le plan de sauvegarde de l'emploi	12 mois
Rupture conventionnelle	12 mois
Discrimination	5 ans
Harcèlement moral ou sexuel	5 ans
Contrat de sécurisation professionnelle	12 mois
Reçu pour solde de tout compte	6 mois
Actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du travail	10 ans

Anais Ferrer
Pôle DLAJ confédéral
20/01/2014