



**AVIS DE Mme CANAS,
AVOCATE GÉNÉRALE**

Arrêt n° 1029 du 5 novembre 2025 (FS) – Chambre sociale

Pourvoi n° 23-20.980

Décision attaquée : 17 mai 2023 de la cour d'appel de Paris

Société ING Belgique

C/

M. [K] [D]

Le présent pourvoi conduit à s'interroger sur le régime de prescription applicable à l'action exercée par le salarié contre son employeur pour obtenir réparation du préjudice résultant de la perte de ses droits acquis au titre de la participation aux résultats de l'entreprise et d'un plan d'épargne d'entreprise.

1. Faits, procédure et analyse succincte du moyen

1.1. M. [K] [D] a occupé, entre le 1^{er} août 1983 et le 30 octobre 1987, les fonctions de fondé de pouvoirs de la direction financière, puis de sous-directeur, au sein de la société Banque Louis Dreyfus. Né en 1953, il a fait valoir ses droits à la retraite le 1^{er} octobre 2016.

Reprochant à la société Banque Louis Dreyfus, aux droits de laquelle vient la société ING Belgique, d'avoir manqué aux obligations qui lui incombent en vertu d'un accord de participation et d'un accord relatif à un plan d'épargne d'entreprise modifiés le 15 décembre 1981, M. [D] a saisi la juridiction prud'homale le 7 juillet

2017 aux fins d'obtenir le paiement de dommages-intérêts en réparation de la perte de ses droits à la participation, de ses versements volontaires au titre de l'épargne salariale et de l'abondement complémentaire de son employeur.

La société ING Belgique a notamment soulevé la prescription de ces demandes.

Par arrêt partiellement infirmatif du 17 mai 2023, la cour d'appel de Paris, après avoir rejeté dans ses motifs la fin de non-recevoir tirée de la prescription, a condamné la société ING Belgique à payer à M. [D] la somme de 550 000 euros à titre de dommages-intérêts.

1.2. La société ING Belgique a formé un pourvoi, au soutien duquel elle développe un **moyen unique** de cassation, articulé en sept branches.

Les **sixième et septième branches** du moyen, tirées de griefs disciplinaires et qui portent sur l'évaluation du préjudice subi, ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation, pour les raisons exposées par Mme la conseillère rapporteuse dans son rapport. Elles pourraient dès lors faire l'objet d'un **rejet non spécialement motivé** en application de l'article 1014 du code de procédure civile.

Les **première à cinquième branches** du moyen – qui, contrairement à ce que soutient le mémoire en défense, ne sont ni nouvelles ni contraires à la thèse soutenue devant les juges du fond et sont dès lors recevables – portent quant à elles sur la prescription de l'action engagée par le salarié et posent **trois séries de questions** :

- les accords du 15 décembre 1981 soumettent-ils l'action du salarié à l'égard de l'employeur à la prescription trentenaire, comme l'a jugé la cour d'appel ? (deuxième à quatrième branches du moyen, dont l'examen est à mon sens préalable) ;
- dans la négative, quel est le régime de prescription applicable à l'action du salarié ? (première branche du moyen)
- le délai butoir prévu par l'article 2232 du code civil trouve-t-il en l'espèce à s'appliquer ? (cinquième branche du moyen)

2. Examen des deuxième à quatrième branches du moyen, qui sont préalables

2.1. L'accord de participation (production MA n° 4) et l'accord relatif au plan d'épargne d'entreprise (production MA n° 5) modifiés le 15 décembre 1981, conclus avec la délégation du personnel du comité d'entreprise de la société Banque Louis Dreyfus, prévoient en substance que :

- les droits constitués au profit du salarié et les parts souscrites pour son compte ne sont pas disponibles avant l'expiration d'un délai de cinq ans (articles 8 et 15 des accords)¹ ;

¹ Les accords se conformaient ainsi aux dispositions des articles L. 442-7 et L. 443-6 du code du travail, alors applicables. Ces dispositions figurent désormais aux articles L. 3324-10 et L. 3332-25 du même code.

- une information individuelle sur ses droits et parts acquis et leur disponibilité doit être délivrée au salarié (articles 12 et 18 des accords) ;
- en cas de départ du salarié de l'entreprise, s'il ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits auxquels il peut prétendre ainsi que les parts dont il est titulaire sont tenus à sa disposition par l'entreprise pendant un délai d'un an à compter de la date d'expiration du délai d'indisponibilité et, passé ce délai, sont remis à la Caisse des dépôts et consignations « où l'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme de la prescription », l'accord de participation précisant qu'il s'agit de la prescription « trentenaire » (article 13 des accords)².

2.2. Pour rejeter la fin de non-recevoir tirée de la prescription, la cour d'appel a retenu que le délai de prescription applicable à l'action engagée par le salarié contre son ancien employeur était le délai trentenaire mentionné à l'article 13 des accords d'entreprise précités.

Mais un tel raisonnement ne peut pas être approuvé.

En effet, passé le délai d'un an pendant lequel il doit tenir ses droits et parts à la disposition du salarié qui a quitté l'entreprise, l'employeur a l'obligation de remettre les fonds correspondants à la Caisse des dépôts et consignations et n'en est plus débiteur à compter de cette date³. Il s'ensuit que, comme le soutient la quatrième branche du moyen, le délai trentenaire – porté à vingt ans à compter du 1^{er} janvier 2016⁴ – n'a vocation à s'appliquer que dans les relations entre le salarié titulaire des fonds et la Caisse des dépôts et consignations. Une telle analyse est confortée par le fait qu'à l'issue de ce délai, les sommes déposées qui n'ont pas été réclamées par leurs titulaires ou leurs ayants droit sont acquises à l'État en application de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Dès lors, en jugeant que les accords du 15 décembre 1981 soumettaient à la prescription trentenaire l'action exercée par le salarié contre son employeur pour obtenir réparation du préjudice résultant de la perte de ses droits et parts au titre de la participation et du plan d'épargne d'entreprise, la cour d'appel a commis une erreur de droit et la quatrième branche du moyen est donc

² Ces dispositions conventionnelles ne faisaient là encore que reprendre les textes réglementaires alors en vigueur (articles R. 442-16 [participation] et R. 443-13 [épargne salariale] du code du travail), un décret étant venu préciser en 2001 que la prescription applicable était la prescription trentenaire prévue par l'ancien article 2262 du code civil (paragraphe X de l'article 3 du décret n° 2001-703 du 31 juillet 2001 modifiant le code du travail et le code général des impôts en application de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale).

³ Voir, en ce sens, Soc., 28 mai 2008, pourvoi n° 06-45.291. Voir également, dans le même sens, le *Guide de l'épargne salariale*, rédigé par la direction générale du travail, la direction de la sécurité sociale, la direction générale du Trésor et la direction de la législation fiscale (mise à jour de juillet 2014), qui souligne que la consignation présente l'avantage pour l'entreprise de « dégage[r] sa responsabilité sur ces sommes » et de la « décharger[er] de toute recherche des bénéficiaires » (p. 298).

⁴ Article D. 3324-37 du code du travail, dans sa rédaction résultant de l'article 2 du décret n° 2015-1606 du 7 décembre 2015 portant application des dispositions de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques relatives à l'épargne salariale.

fondée. Il convient alors de déterminer, comme nous y invite la première branche du moyen, quel est le régime de prescription applicable à cette action.

3. Examen de la première branche du moyen

3.1. Jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 portant réforme de la prescription en matière civile, les actions en droit du travail étaient soumises au délai trentenaire de droit commun de l'article 2262 du code civil, à l'exception des actions en paiement du salaire qui se prescrivaient par cinq ans en application de l'ancien article L. 143-14 du code du travail⁵.

Alors même que les réformes successives de la prescription ambitionnaient, en matière civile, de simplifier les règles applicables et, en matière sociale, de sécuriser les relations de travail, le code du travail prévoit aujourd'hui quatre régimes de prescription distincts, sous réserve de l'application de dispositions plus spécifiques⁶ :

- lorsque l'action porte sur l'exécution du contrat de travail, elle 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 (premier alinéa de l'article L. 1471-1 du code du travail, créé par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi) ;
- lorsque l'action porte sur la rupture du contrat de travail, elle se prescrit par un an à compter de la notification de la rupture (deuxième alinéa de l'article L. 1471-1 du code du travail, créé par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail) ;
- lorsque l'action a pour objet le paiement ou la répétition du salaire, elle 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 (article L. 3245-1 du code du travail) ;
- lorsque l'action tend à la réparation du préjudice résultant d'une discrimination, elle se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination (article L. 1134-5 du code du travail).

S'y ajoute le régime de prescription de droit commun prévu à l'article 2224 du code civil dans sa rédaction résultant de la loi du 17 juin 2008 précitée, selon lequel « Les actions personnelles ou mobilières se prescrivent par cinq ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer », qui s'applique en l'absence de texte spécifique. Tel est le cas, par exemple, des actions fondées sur le harcèlement moral ou sexuel⁷, expressément exclues du champ d'application de l'article L. 1471-1 du code du travail.

⁵ La loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 a introduit une exception supplémentaire : l'article L. 321-16 du code du travail, issu de cette loi, prévoyait ainsi que toute contestation portant sur la régularité ou la validité du licenciement pour motif économique se prescrivait par douze mois à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester le licenciement, à compter de la notification de celui-ci.

⁶ Par exemple, l'article L. 1235-7 du code du travail reprend la prescription de douze mois édictée par l'ancien article L. 321-16 du même code, précité.

⁷ Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° 22-22.860, publié.

En droit du travail, la prescription peut ainsi être annuelle, biennale, triennale ou quinquennale et son point de départ peut être fixe ou glissant.

3.2. L'articulation de ces différents régimes de prescription ayant suscité un important contentieux, la Cour de cassation a tracé un certain nombre de lignes directrices destinées à assurer une uniformisation de la jurisprudence sur ces questions, dont l'enjeu est essentiel pour les parties au procès.

La chambre sociale est ainsi venue définir le critère de distinction entre, d'une part, le délai biennal prévu au premier alinéa de l'article L. 1471-1 du code du travail pour les demandes relatives à l'exécution du contrat de travail et, d'autre part, le délai triennal prévu à l'article L. 3245-1 du même code pour les demandes relatives au paiement ou à la répétition du salaire, la difficulté tenant notamment au fait que le paiement du salaire constitue l'une des obligations essentielles que l'employeur est tenu d'exécuter en application du contrat de travail. S'inscrivant dans la ligne d'une jurisprudence bien établie en matière civile⁸, elle a jugé que « *la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance invoquée* »⁹.

Il s'ensuit que, lorsque la demande porte sur des droits acquis en contrepartie du travail, la nature salariale de la créance impose l'application du délai triennal. Tel est le cas, par exemple, de l'action relative à l'utilisation des droits affectés sur un compte épargne-temps¹⁰, de l'action en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis¹¹ ou de la demande relative au paiement d'une indemnité au titre des journées de récupération du temps de travail non prises¹².

À l'inverse, comme le souligne l'étude de la chambre sociale sur ce sujet publiée en 2023, « *les créances indemnitaires [...] constituent le cœur du champ d'application du délai biennal* »¹³. Se rattachent ainsi à l'exécution du contrat de travail l'action en paiement de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail¹⁴, l'action en paiement d'une indemnité pour repos compensateur de remplacement non pris en raison du manquement de l'employeur à son obligation d'information du salarié sur le nombre d'heures de repos compensateur portés à son crédit¹⁵, ou

8 Ass. plén., 10 juin 2005, pourvoi n° 03-18.922, Bull. 2005, Ass. plén., n° 6 ; Ch. mixte, 26 mai 2006, pourvoi n° 03-16.800, Bull. 2006, Ch. Mixte, n° 3.

9 Voir, notamment, en ce sens : Soc., 30 juin 2021, n° 19-10.161, publié ; Soc., 14 décembre 2022, n° 21-16.623, publié.

10 Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° 19-14.543, publié.

11 Soc., 24 avril 2024, pourvoi n° 23-11.824, publié.

12 Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° 23-13.931, publié.

¹³ « La prescription en droit du travail, étude de la chambre sociale », in *Recueil annuel des études 2023*, Cour de cassation, Documentation française, p. 95.

¹⁴ Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° 23-13.931, publié.

¹⁵ Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° 22-20.976, publié.

encore l'action en paiement d'une indemnité de requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée¹⁶.

Se fondant sur le même critère de la nature de la créance invoquée, la chambre sociale a par ailleurs jugé que les demandes en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement portent sur la rupture du contrat de travail et sont, par suite, soumises à la prescription annale prévue par le deuxième alinéa de l'article L. 1471-1 du code du travail¹⁷. Il en va de même de la demande en paiement d'une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement¹⁸.

La chambre sociale a également été amenée à préciser la ligne de partage entre les demandes relevant de la prescription de droit commun édictée par l'article 2224 du code civil et celles relevant des délais de prescription spéciaux définis par le code du travail. Ainsi, estimant que la question de la reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail se situe en amont de son exécution, elle a jugé que « *l'action par laquelle une partie demande de qualifier un contrat, dont la nature juridique est indécise ou contestée, de contrat de travail, revêt le caractère d'une action personnelle et relève de la prescription de l'article 2224 du code civil* »¹⁹. De même, elle a affirmé que « *l'action visant à la reconnaissance d'une situation de Co-emploi revêt le caractère d'une action personnelle et relève de la prescription de l'article 2224 du code civil* »²⁰.

3.3. La chambre sociale a déjà eu l'occasion d'appliquer cette grille d'analyse à la créance de participation. Dans un arrêt publié du 13 avril 2023, elle a en effet jugé que « *La demande en paiement d'une somme au titre de la participation aux résultats de l'entreprise, laquelle n'a pas une nature salariale, relève de l'exécution du contrat de travail et est soumise à la prescription biennale de l'article L. 1471-1 du code du travail* »²¹.

Ce faisant, elle a exclu l'application de la prescription triennale édictée par l'article L. 3245-1 du code du travail pour les demandes relatives au paiement ou à la répétition du salaire²². En effet, selon l'article L. 3322-1 du code du travail, la

16 Soc., 12 février 2025, pourvoi n° 23-18.876, publié.

17 Soc., 12 février 2025, pourvoi n° 23-10.806, publié.

18 Soc., 12 février 2025, pourvoi n° 23-18.876, publié.

19 Soc., 11 mai 2022, pourvoi n° 20-14.421, publié ; Soc., 11 mai 2022, pourvoi n° 20-18.084, publié.

20 Soc., 15 janvier 2025, pourvoi n° 23-11.765, publié.

21 Soc., 13 avril 2023, pourvoi n° 21-22.455, publié.

22 Voir, déjà en ce sens, Soc., 23 mars 2022, pourvoi n° 21-22.455, publié, qui, statuant sur la question prioritaire de constitutionnalité portant sur l'article L. 3215-1 du code du travail soulevée à l'occasion du même pourvoi, a refusé de la renvoyer au Conseil constitutionnel au motif que la disposition contestée n'était pas applicable au litige.

participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise et prend la forme d'une participation financière à effet différé, calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise, constituant la réserve spéciale de participation. L'article L. 3325-1 du même code prévoit en outre que les sommes portées à cette réserve n'ont pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail et sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale. La créance de participation ne constitue donc pas une contrepartie du travail.

L'application de la prescription quinquennale de droit commun, prévue à l'article 2224 du code civil, a également été écartée, deux arguments au moins militant pour considérer que la demande en paiement d'une créance de participation relève de l'exécution du contrat de travail :

- d'une part, le droit à participation est ouvert à l'ensemble des salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail et constitue un accessoire de ce contrat²³ ;
- d'autre part, il ressort des travaux préparatoires à la loi du 14 juin 2013 précitée que le législateur a entendu créer un régime de prescription autonome en droit du travail et faire du délai biennal le délai de droit commun²⁴. Dans ces conditions, la notion d'« exécution du contrat de travail » doit être interprétée au sens large de la mise en œuvre de tout droit ou obligation découlant de la signature du contrat de travail.

3.4. La Cour de cassation ne s'est en revanche pas encore prononcée sur le délai de prescription applicable à la demande en paiement des droits acquis par un salarié au titre de l'épargne salariale.

Selon l'article L. 3332-1 du code du travail, le plan d'épargne d'entreprise est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières. Il constitue, au même titre que l'intéressement et la participation, un « dividende du travail » au sens du livre III de la troisième partie du code du travail, destiné à « *renforcer les engagements réciproques du salarié et de l'entreprise, en ajoutant au salaire une participation aux résultats et à l'accroissement de la valeur de l'entreprise* »²⁵. Il peut en outre recevoir les versements provenant de l'intéressement et de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise²⁶.

²³ A rapprocher de Soc., 16 septembre 2008, pourvoi n° 07-20.444, Bull. 2008, V, n° 161, qui retient que « *l'attribution par l'employeur à un salarié d'une option donnant droit à une souscription d'actions constitue un accessoire du contrat de travail* ».

²⁴ Voir, en ce sens, le rapport n° 847 (tome 1) fait au nom de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale par M. Jean-Marc Germain, déposé le 27 mars 2013 : « *Les partenaires sociaux se sont donc accordés pour créer un délai général de prescription des actions relatives à l'exécution et la rupture du contrat de travail, plus court que le délai de droit commun de cinq ans aujourd'hui applicable, lorsqu'aucun délai particulier n'est imposé par le code du travail* » (p. 391).

²⁵ *Guide de l'épargne salariale*, précité, p. 4.

²⁶ Articles L. 3332-3 et L. 3332-11 du code du travail.

Compte tenu de ces caractéristiques et pour les mêmes raisons que celles, ci-dessus exposées, ayant conduit à considérer que la demande en paiement d'une somme au titre de la participation est soumise au délai de prescription biennal, il pourrait à mon sens être jugé que la demande en paiement d'une somme au titre d'un plan d'épargne d'entreprise, qui n'a pas une nature salariale, relève de l'exécution du contrat de travail et est soumise à ce délai.

3.5. Selon moi, la prescription biennale de l'article L. 1471-1 du code du travail est également applicable lorsque la demande porte sur le paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de la perte des droits acquis au titre de la participation et d'un plan d'épargne d'entreprise, du fait du manquement de l'employeur à ses obligations.

Il est vrai qu'en matière de cotisations sociales, la Cour de cassation avait opéré une distinction entre la demande en régularisation du paiement des cotisations sociales par l'employeur défaillant, soumise à la prescription quinquennale applicable aux créances de salaire²⁷, et la demande en indemnisation du préjudice causé au salarié du fait du manquement de l'employeur à son obligation de l'affilier à un régime de retraite et de régler les cotisations qui en découlent, soumise quant à elle à la prescription de droit commun de l'ancien article 2262 du code civil²⁸. Elle semble avoir maintenu cette solution dans un arrêt non publié du 7 mai 2024²⁹, nonobstant la création, par la loi du 14 juin 2013, de l'article L. 1471-1 du code du travail soumettant l'action portant sur l'exécution du contrat de travail à un délai de prescription de deux ans. De même, en matière de prévoyance, par un arrêt publié du 26 juin 2024³⁰, la chambre sociale a jugé, dans le prolongement d'une jurisprudence plus ancienne³¹, que l'action du salarié fondée sur le manquement de l'employeur à son obligation d'affilier son personnel à un régime de prévoyance complémentaire et de régler les cotisations qui en découlent est soumise à la prescription quinquennale de droit commun prévue par l'article 2224 du code civil.

Mais, si une telle distinction entre action en paiement et action en responsabilité avait du sens sous l'empire des dispositions anciennes, qui soumettaient les actions en droit du travail à la prescription trentenaire de droit commun, à l'exception des actions en paiement du salaire qui se prescrivaient par cinq ans, elle ne se justifie

²⁷ Soc., 22 octobre 2014, pourvois n° 13-16.936 et n° 13-17.209, Bull. 2014, V, n° 250.

²⁸ Soc., 26 avril 2006, pourvoi n° 03-47.525, Bull. 2006, V, n° 146 ; Soc., 11 février 2015, pourvoi n° 13-21.089.

²⁹ Soc., 7 mai 2024, pourvoi n° 22-20.012.

³⁰ Soc., 26 juin 2024, pourvoi n° 22-17.240, publié. Voir, cependant, *contra* : Soc., 14 décembre 2022, pourvoi n° 21-17.286, faisant application de l'article L. 1471-1 du code du travail à une action en responsabilité du fait du manquement de l'employeur à son obligation d'information du salarié concernant un contrat de prévoyance et une épargne salariale.

³¹ Soc., 11 juillet 2018, pourvoi n° 16-20.029, Bull. 2018, V, n° 141.

plus sous l'empire des dispositions actuellement en vigueur. En effet, ainsi qu'il a été précédemment exposé, la prescription quinquennale de droit commun prévue à l'article 2224 du code civil ne s'applique désormais qu'à défaut de texte spécifique, comme par exemple lorsque l'action tend, en amont, à la reconnaissance d'un contrat de travail. Elle ne saurait en revanche être mobilisée lorsque l'objet de la demande entre dans le champ de l'une des prescriptions spéciales édictées par le code du travail.

Or les obligations légales ou conventionnelles auxquelles l'employeur est tenu à l'égard de son salarié, telles que les obligations d'information et de remise des fonds à la Caisse des dépôts et consignations en matière de participation et d'épargne salariale, découlent de la signature du contrat de travail³². L'éventuel manquement de l'employeur à ces obligations se rattache donc à l'exécution de ce contrat et l'action en réparation du préjudice en résultant est, par suite, soumise à la prescription biennale prévue à l'article L. 1471-1 du code du travail.

C'est d'ailleurs ce qu'a déjà jugé la chambre sociale s'agissant de l'action en paiement d'une indemnité pour repos compensateur de remplacement non pris en raison du manquement de l'employeur à son obligation d'information du salarié sur le nombre d'heures de repos compensateur portées à son crédit³³, sans que le caractère indemnitaire de cette créance entre en ligne de compte.

Ainsi, pour déterminer la durée de la prescription, et sauf à méconnaître l'intention du législateur de créer un régime de prescription spécifique en droit du travail, il convient seulement de distinguer entre les créances selon que, par leur nature, elles se rattachent à l'exécution du contrat de travail, à sa rupture ou au paiement du salaire, la nature indemnitaire de la créance étant en revanche indifférente.

3.6. En l'espèce, M. [D] reproche à son ancien employeur, aux droits duquel se trouve désormais la société ING Belgique, de ne pas avoir respecté ses obligations légales et conventionnelles en matière de participation et d'épargne salariale et, en particulier, ses obligations d'information et de remise des fonds à la Caisse des dépôts et consignations, et sollicite l'octroi de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de la perte de ses droits.

Une telle action, qui se rattache à l'exécution du contrat de travail ayant lié les parties du 1^{er} août 1983 au 30 août 1987, relève de trois régimes de prescription successifs :

- elle se prescrivait initialement par trente ans, conformément aux dispositions de l'ancien article 2262 du code civil ;
- avec l'entrée en vigueur de la loi du 17 juin 2008, elle a été soumise à la prescription quinquennale de l'article 2224 du code civil qui, en vertu de l'article 26,

³² Il en va de même, à mon sens, de l'obligation d'affiliation à un régime de retraite ou à un régime de prévoyance complémentaire, nonobstant la solution retenue dans les arrêts précités.

³³ Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° 22-20.976, précité.

Il, de la loi précitée, s'appliquait à compter du jour de son entrée en vigueur, sans que la durée totale puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure ;
- depuis l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013, elle est soumise à la prescription biennale prévue au premier alinéa de l'article L. 1471-1 du code du travail qui, en vertu de l'article 21, V, de ladite loi, s'applique aux prescriptions en cours à compter de la date de sa promulgation, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.

L'article L. 1471-1 n'a cependant vocation à s'appliquer que pour autant que la prescription était toujours en cours au jour de l'introduction de l'instance, en date du 7 juillet 2017, ce qui impose de s'interroger sur son point de départ.

Il convient à ce titre de rappeler que, selon une jurisprudence antérieure à la réforme de 2008³⁴ et réaffirmée ensuite³⁵, la prescription ne court pas lorsque la créance dépend d'éléments qui ne sont pas connus du créancier et doivent résulter de déclarations que le débiteur est tenu de faire.

Conformément à cette logique, et dans le prolongement de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) excluant l'application de la prescription à une demande au titre du droit à congés payés lorsque l'employeur n'a pas effectivement mis le travailleur en mesure d'exercer ce droit, faute d'avoir respecté ses obligations d'incitation et d'information³⁶, la chambre sociale a jugé que « *le point de départ du délai de prescription de l'indemnité de congés payés doit être fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris dès lors que l'employeur justifie avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé* »³⁷. De la même manière, elle a jugé qu'en cas de manquement de l'employeur à son obligation d'informer le salarié du nombre d'heures de repos compensateur portées à son crédit, la prescription applicable à l'action en paiement d'une indemnité pour repos compensateur non pris ne peut courir qu'à compter du jour où le salarié a eu connaissance de ses droits³⁸. L'idée sous-jacente à cette jurisprudence est que l'employeur ne peut pas tirer profit de son propre manquement.

Or, en l'espèce, par des motifs non critiqués, la cour d'appel a relevé que « *la SAS ING Belgique ne justifie pas que la société dont elle tient ses droits, la Banque Louis Dreyfus a rempli ses obligations d'information telles qu'elles sont rappelées à propos du plan d'épargne et de l'accord de participation* » (arrêt attaqué, p. 4, antépénultième §). Ce manquement de l'employeur à son obligation d'information

³⁴ Ass. plén., 7 juillet 1978, pourvoi n° 76-15.485, Bull. 1978, n° 4.

³⁵ Voir, par exemple, Soc., 1^{er} février 2011, pourvoi n° 10-30.160, Bull. 2011, V, n° 44.

³⁶ CJUE, 22 septembre 2022, *LB c/ TO*, C- 120/21, points 48 et 49.

³⁷ Soc., 13 septembre 2023, pourvoi n° 22-11.106, 22-10.529, publié.

³⁸ Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° 22-20.976, précité ; Soc., 8 octobre 2014, pourvoi n° 13-16.840.

ayant mis M. [D] dans l'impossibilité d'avoir connaissance de ses droits et de les exercer, la prescription n'a pas commencé à courir. Il en résulte que, lorsque le salarié a introduit son action le 7 juillet 2017, la prescription était toujours en cours et les dispositions du premier alinéa de l'article L. 1471-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi du 14 juin 2013 précitée, devaient donc recevoir application.

Dès lors, en jugeant que l'action était soumise à un délai de prescription trentenaire alors qu'elle était soumise à la prescription biennale, la cour d'appel a violé ce texte et la première branche du moyen est donc fondée.

Reste néanmoins à s'interroger, comme nous y invite la cinquième branche du moyen, sur l'éventuelle application du délai butoir prévu à l'article 2232 du code civil.

4. Examen de la cinquième branche du moyen

4.1. L'une des innovations majeures de la loi du 17 juin 2008 portant réforme de la prescription en matière civile a été la création d'un délai butoir, conçu par le législateur comme « *le nécessaire pendant de la mise en œuvre d'un point de départ glissant de la prescription* »³⁹, afin de répondre à « *un impératif de sécurité juridique* »⁴⁰.

L'article 2232 du code civil prévoit ainsi que le délai de la prescription extinctive ne peut être porté « *au-delà de vingt ans à compter du jour de la naissance du droit* », lequel s'entend du jour de la naissance du droit de créance⁴¹. Ce délai de vingt ans, qui « *constitue le délai-butoir de droit commun des actions civiles et commerciales au-delà duquel elles ne peuvent plus être exercées* », a vocation à s'appliquer à tous les délais de prescription dont le point de départ est glissant⁴².

Conformément aux principes, d'une part, de non-rétroactivité et, d'autre part, d'application immédiate de la loi nouvelle, et comme l'a jugé la chambre mixte dans un arrêt du 21 juillet 2023⁴³, le délai butoir s'applique à des situations nées antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 17 juin 2008, sous réserve toutefois

³⁹ Assemblée nationale, rapport n° 847 fait au nom de la commission des lois par M. Emile Blessig, déposé le 30 avril 2008, p. 42.

⁴⁰ Sénat, rapport n° 83 fait au nom de la commission des lois par M. Laurent Bêteille, déposé le 14 novembre 2007, p. 42.

⁴¹ C'est-à-dire, par exemple, la date de paiement des prestations indues (Ass. plén., 17 mai 2023, pourvoi n° 20-20.559, publié) ou le jour de la vente conclue par la partie recherchée en garantie des vices cachés (Ch. mixte., 21 juillet 2023, pourvoi n° 20-10.763, publié).

⁴² Voir, notamment, en ce sens : Ass. plén., 17 mai 2023, pourvoi n° 20-20.559, précité ; Ch. mixte., 21 juillet 2023, pourvoi n° 20-10.763, précité.

⁴³ Ch. mixte., 21 juillet 2023, pourvoi n° 21-17.789, publié. Pour une application plus récente, voir, par exemple : 3e Civ., 3 octobre 2024, pourvoi n° 22-22.792.

du respect des dispositions transitoires énoncées à l'article 26 de la loi du 17 juin 2008.

Le paragraphe II de cet article dispose en particulier que « *Les dispositions de la présente loi qui réduisent la durée de la prescription s'appliquent aux prescriptions à compter du jour de l'entrée en vigueur de la présente loi, sans que la durée totale puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure* ».

Or, en ce qui concerne la matière civile, l'article 2232 a pour effet de réduire la durée de la prescription extinctive : s'agissant de l'action en garantie des vices cachés, qui était l'hypothèse envisagée par la chambre mixte dans son arrêt précité, le délai butoir de vingt ans s'est substitué au délai butoir spécial de trente ans qui, en vertu d'une jurisprudence constante, encadrait cette action⁴⁴ ; dans les autres matières, et particulièrement en matière de responsabilité civile contractuelle, il n'existait pas antérieurement de délai butoir et il peut ainsi être considéré que le délai butoir de vingt ans s'est substitué à un délai précédemment illimité⁴⁵.

Il s'ensuit que, pour les situations antérieures et par application de l'article 26, II, de la loi du 17 juin 2008, le délai vingtenaire prévu à l'article 2232 du code civil s'applique à compter du 19 juin 2008, date de l'entrée en vigueur de ladite loi, et expire le 19 juin 2028.

4.2. En l'espèce, il n'est pas discuté à hauteur de cassation que M. [D], salarié de la société Banque Louis Dreyfus du 1^{er} août 1983 au 30 octobre 1987, a quitté l'entreprise avant l'expiration du délai de cinq ans pendant lequel ses droits au titre de la participation et du plan d'épargne d'entreprise étaient indisponibles et que ces droits étaient exigibles au plus tard le 30 octobre 1992.

La société demanderesse au pourvoi en déduit qu'en application de l'article 2232 du code civil, le salarié ne pouvait pas agir au-delà du 30 octobre 2012, voire du 30 octobre 2013 « *à le supposer non atteint à la dernière adresse indiquée par lui* » (MA, p. 15, dernier §).

Cependant, un tel raisonnement ne tient pas compte du fait que le contrat de travail a été conclu antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 17 juin 2008 et qu'il convient dès lors de faire application des dispositions transitoires de cette loi.

Or, ainsi qu'il a été précédemment exposé, en application de ces dispositions, le délai butoir de l'article 2232 du code civil n'a commencé à courir qu'à compter du 19 juin 2008 et devait expirer le 19 juin 2028. Il s'en déduit que l'action engagée le 7

44 Ch. mixte., 21 juillet 2023, pourvoi n° 21-17.789, précité : « *En ce qui concerne les ventes civiles, le même dispositif ayant pour effet de réduire de trente à vingt ans le délai de mise en œuvre de l'action en garantie des vices cachés, le délai-butoir de l'article 2232 du code civil relève, pour son application dans le temps, des dispositions de l'article 26, II, de la loi du 17 juin 2008, et est dès lors applicable à compter du jour de l'entrée en vigueur de cette loi, sans que la durée totale puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure* ».

⁴⁵ Voir, en ce sens, Caroline Malpel-Bouyjou, Répertoire de procédure civile Dalloz, v° Conflits de lois dans le temps, n° 50.

juillet 2017 par M. [D] pour obtenir réparation du préjudice résultant de la perte de ses droits au titre de la participation et du plan d'épargne d'entreprise n'est pas prescrite.

Il résulte de tout ce qui précède que la chambre sociale pourrait juger que :

- l'action en paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de la perte des droits acquis au titre de la participation et d'un plan d'épargne d'entreprise, en raison d'un manquement de l'employeur à ses obligations d'information et de remise des fonds à la Caisse des dépôts et consignations, se rattache à l'exécution du contrat de travail et est donc soumise à la prescription biennale prévue au premier alinéa de l'article L. 1471-1 du code du travail, créé par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 ;
- aux termes de l'article 21, V, de ladite loi, ces dispositions s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de sa promulgation, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure ;
- conformément à l'article 26, II, de la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008, pour les contrats de travail conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de cette loi, le délai butoir prévu à l'article 2232 du code civil s'applique à compter du 19 juin 2008 et expire le 19 juin 2028 ;
- en l'espèce, la cour d'appel a relevé, par des motifs non critiqués, que l'employeur avait manqué à ses obligations conventionnelles d'information ;
- il en résulte que, le salarié n'ayant pas eu connaissance de ses droits et n'ayant pas, dès lors, été en mesure de les exercer, la prescription n'a pas commencé à courir, de sorte que son action, soumise à la prescription biennale de l'article L. 1471-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 14 juin 2013, n'était pas prescrite au jour de l'introduction de l'instance, en date du 7 juillet 2017.

Par ce motif de pur droit, substitué à ceux critiqués, la décision déferée se trouverait ainsi légalement justifiée.

Je conclus donc au rejet du pourvoi par substitution de motifs, sur les première à cinquième branches du moyen, et par une décision non spécialement motivée sur ses sixième et septième branches.