



**AVIS DE Mme ROQUES,
AVOCATE GÉNÉRALE RÉFÉRENDAIRE**

Arrêt n° 32 du 15 janvier 2025 (B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 23-11.765

Décision attaquée : Cour d'appel de Montpellier du 7 décembre 2022

**M. [E] [L]
SARL Gigaffaires
C/
Mme [X] [G]**

Cet avis contient des développements communs avec celui rendu dans le pourvoi Q 23-11.766.

1. Faits et procédure

Mme [X] [G] (la salariée) a été embauchée, le 15 mai 2006 dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, par la SARL Setaffaires en qualité de vendeuse/employée de caisse.

Elle a bénéficié d'un congé de maternité puis d'un congé parental entre juillet 2010 et novembre 2012.

Pendant le temps de son congé parental, elle a appris la fermeture du magasin dans lequel elle travaillait.

De ce fait, elle n'a pu reprendre son emploi.

Le 13 décembre 2012, elle a attiré devant le conseil des prud'hommes de Sète la société Setaffaires Limited, société venant aux droits de son employeur, afin que soit reconnu le caractère abusif de la rupture de son contrat de travail, survenue sans licenciement le 5 novembre 2012, et que cette société soit condamnée à réparer ses préjudices.

Par jugement en date du 16 juin 2014, le conseil des prud'hommes a dit que cette dernière avait manqué à son obligation de réemploi et avait **le** rompu le contrat de travail sans licencier la salariée.

Il a donc estimé que son licenciement était sans cause réelle et sérieuse et a condamné la société Setaffaires Limited à régler diverses sommes à la salariée à ce titre.

Puis, le 4 mars 2016, elle a attiré devant le conseil des prud'hommes de Sète la société Setaffaires, M. [L] et la SARL Gigaffaires, dont il était également le dirigeant.

Arguant d'une situation de coemploi, elle sollicitait la condamnation solidaire des trois défendeurs à lui régler diverses sommes au titre de la rupture de son contrat de travail.

Dans un jugement en date du 17 juin 2019, le conseil des prud'hommes a fait droit à ses demandes, prononçant des condamnations solidaires à l'encontre des trois défendeurs.

M. [L] et la société Gigaffaires ont interjeté appel de cette décision.

Ils soulevaient plusieurs fins de non-recevoir à l'appui de leur appel.

Par arrêt en date du 7 décembre 2022, la cour d'appel de Montpellier a :

- confirmé le jugement entrepris, sauf en ce qu'il a condamné solidairement la société Gigaffaires et M. [L] à régler à la salariée une somme à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ainsi que des dommages et intérêts pour rupture abusive et vexatoire des relations contractuelles et sauf en ce qu'il a dit que les créances de la salariée produiront intérêts au taux légal à compter du 9 décembre 2014 ;
- et, statuant à nouveau sur les seuls chefs infirmés et le complétant, a notamment ;
 - rejeté les fins de non-recevoir dont celle tirée de la prescription ;
 - condamné in solidum la SARL Gigaffaires et M. [L] à payer à la salariée une somme à titre d'indemnité légale de licenciement ainsi que des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
 - dit que les sommes à caractère salarial porteront intérêts au taux légal à compter du jour où l'employeur a eu connaissance de leur demande, soit le 4 mars 2016, et les sommes à caractère indemnitaire à compter du jugement ;
 - et débouté la salariée du surplus de ses demandes.

C'est la décision attaquée par M. [L] et la société Gigaffaires.

Ils soutiennent que la cour d'appel a, à tort, retenu que l'action de la salariée était recevable car non-prescrite.

Selon eux, l'action tendant à reconnaître une situation de coemploi et à condamner les coemployeurs à régler diverses sommes à un salarié, au titre notamment de la rupture de son contrat de travail, n'est pas une action personnelle tendant à la reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail mais une action relative à l'exécution et à la rupture du contrat de travail.

Elle doit donc être soumise au délai de prescription prévu par l'article L. 1471-1 du code du travail et non à celui de l'article 2224 du code civil.

Ils ajoutent qu'en tout état de cause, les dispositions du code du travail doivent s'appliquer puisque dérogeant aux règles générales en matière de prescription.

Ils estiment, donc, qu'en appliquant le délai de prescription quinquennal de l'article 2224 du code civil, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 1471-1 du code du travail qui prévoyait, dans sa version applicable au litige, un délai de prescription de deux ans.

En réplique, la salariée conclut au rejet du pourvoi.

2. Discussion et avis

La question posée par le présent pourvoi est celle du délai de prescription applicable aux demandes présentées par la salariée.

Mais, une question subsidiaire se pose, soulevée par M. Leperchey dans son rapport: celle de savoir si la première instance diligentée par la salariée a pu interrompre ce délai de prescription et donc rendre recevables les demandes formulées par elle dans la seconde instance.

sur le délai de prescription applicable

Les demandeurs au pourvoi soutiennent que les demandes de la salariée sont relatives à l'exécution et la rupture de son contrat de travail et que le délai de prescription applicable est celui de l'article L. 1471-1 du code du travail, dans sa version antérieure aux ordonnances des 22 septembre et 20 décembre 2017.

Tout comme la cour d'appel l'a retenu, la salariée estime que son action tend à consacrer une situation de coemploi et ainsi a caractérisé l'existence d'un contrat de travail, qui s'analyse en une action personnelle.

Le délai de prescription applicable est donc celui de l'article 2224 du code civil.

Ce texte dispose que « *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.* »

De son côté, l'article L. 1471-1 du code du travail, dans sa version applicable au litige, prévoit que :

« Toute 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.

Le premier alinéa n'est toutefois pas applicable aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire et aux actions exercées en application des articles L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1153-1. Elles ne font obstacle ni aux délais de prescription plus courts prévus par le présent code et notamment ceux prévus aux articles L. 1233-67, L. 1234-20, L. 1235-7 et L. 1237-14, ni à l'application du dernier alinéa de l'article L. 1134-5. »

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 qui a introduit ce texte dans le code du travail a prévu, dans son article 21, qu'il s'appliquait *« aux prescriptions en cours à compter de la date de promulgation de la présente loi, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.*

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. »

Auparavant, les actions relatives à l'exécution et à la rupture du contrat de travail étaient soumises à la prescription de droit commun, donc à celle de l'article 2224 précité.

Dans notre espèce, il n'y a pas de contestation sur le point de départ retenu par la cour d'appel, à savoir le 5 novembre 2012 qui correspond à la date de fin du congé parental de la salariée et donc à la date à laquelle elle aurait dû normalement retrouvé son emploi ou un emploi équivalent.

Celle-ci a saisi le conseil des prud'hommes le 4 mars 2016.

Si l'on retient le délai de prescription de droit commun, comme l'ont fait les juges du fond, la salariée était recevable à agir contre M. [L] et la société Gigaffaires jusqu'au 5 novembre 2017.

Si l'on applique les dispositions de l'article L. 1471-1 du code du travail, et les dispositions transitoires de la loi du 14 juin 2013, entrée en vigueur le 17 juin, la salariée avait jusqu'au 17 juin 2015 pour agir contre eux.

Ainsi, son action est tantôt recevable, tantôt irrecevable car prescrite.

Il convient donc de déterminer quel est le délai de prescription applicable dans la présente espèce.

Dans une série d'arrêts rendus le 30 juin 2021, la chambre a énoncé que la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance objet de la demande.

Elle a ainsi retenu que :

- lorsqu'un salarié sollicite une requalification de son contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein et/ ou une reclassification ainsi qu'un rappel de salaires, la prescription applicable est celle de l'article L. 3245-1 du code du travail car sa demande en justice n'est pas relative à l'exécution de son contrat de travail mais tend au paiement de créances salariales¹,
- lorsqu'un salarié invoque une inégalité de traitement et sollicite le paiement d'un treizième mois, il agit en paiement de salaires et son action est soumise à la prescription de l'article L. 3245-1 précité²,
- il en est de même d'une demande de paiement d'heures supplémentaires fondée sur l'invalidité d'une convention de forfait jours³.

Ainsi, pour trancher la question posée par le présent pourvoi, il faut déterminer quelles sont les prétentions de la salariée, en les distinguant des moyens sur lesquels elles sont fondées.

Une prétention est une « *affirmation en justice tendant à réclamer quelque chose, soit de la part du demandeur [...], soit de la part du défendeur [...] dont l'ensemble détermine l'objet du litige [...]* » tandis que les moyens peuvent être définis comme les « *raisons de fait et de droit invoquées par le plaideur à l'appui de sa prétention* »⁴.

Dans notre espèce, la première instance engagée par la salariée a consacré le principe de la rupture injustifiée par l'employeur du contrat de travail.

Dans le cadre de la seconde instance, elle sollicitait qu'il soit dit que la société Gigaffaires et M. [L] avaient la qualité de coemployeurs et qu'ils soient condamnés à lui régler diverses sommes au titre de cette rupture injustifiée de son contrat de travail.

Il n'y avait aucune contestation sur l'existence de ce contrat, conclu avec la société Setaffaires, et sur le fait que la salariée n'avait pas retrouvé son emploi à son retour de congé parental.

Il me semble donc que :

- **ses prétentions sont relatives aux conséquences de la rupture de son contrat de travail**, et non à la caractérisation d'un tel contrat,
- **le recours à la notion de coemploi** permet uniquement de formuler ces demandes à l'encontre de personnes non parties au contrat de travail et **constitue un moyen**.

¹ Voir Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° 19-10.161

² Voir Soc., 23 juin 2021, pourvoi n° 18-24.810 et Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° 20-12.960, 20-12.962

³ Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° 18-23.932

⁴ Voir vocabulaire juridique, Gérard Cornu

Par ailleurs, **même si le constat d'une situation de coemploi était considéré comme une prétention, celle-ci ne tend pas à caractériser l'existence d'un contrat de travail.**

Comme l'écrit M. Grégoire Loiseau, professeur de droit, dans son article intitulé « *L'identification des effets du co-emploi* »⁵, « *le co-emploi a été conçu, dans sa modernité, que pour ses effets qui en font un mécanisme de contribution à la dette afin de faire profiter les salariés, dans le cadre généralement d'un licenciement pour motif économique en cours ou clôturé, d'un autre débiteur que l'employeur contractuel.* »

En effet, comme le relève cet auteur, le coemployeur ne se substitue pas à l'employeur de droit, tel que mentionné dans le contrat de travail, « *mais s'ajoute à un rapport d'emploi préexistant.* »

Ainsi, il n'est nul besoin d'établir « *lien individuel entre chacun des salariés et le détenteur réel du pouvoir de gestion.* »

L'action d'un salarié contre ceux qu'il estime être coemployeurs ne nécessite pas la démonstration de l'existence d'un contrat de travail entre ces personnes physiques ou morales et lui mais repose sur l'existence d'un contrat de travail préexistant, auquel ils ne sont pas parties.

En outre, la définition même du coemploi, hors les cas d'un salarié ayant contracté plusieurs contrats de travail, exclut toute caractérisation d'un lien de subordination, pourtant l'un des éléments caractéristiques du contrat de travail.

En effet, la chambre a énoncé à plusieurs reprises ce qui suit :

« *Hors l'existence d'un lien de subordination, une société ne peut être qualifiée de coemployeur, à l'égard du personnel employé par une autre société, que s'il existe, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre elles et l'état de domination économique que peuvent engendrer leur relation commerciale, une immixtion permanente de cette société dans la gestion économique et sociale de la société employeur, conduisant à la perte totale d'autonomie d'action de cette dernière.* »⁶

Ainsi, pour caractériser une situation de coemploi, le salarié doit établir l'immixtion permanente de personnes physiques ou morales dans la gestion économique et sociale de l'employeur de droit, et non l'existence d'un contrat de travail le liant à ces personnes.

⁵ JCP S, n°46, 12 novembre 2013, 1439

⁶ Voir, notamment, Soc., 25 novembre 2020, pourvoi n° 18-13.769, Soc., 23 novembre 2022, pourvoi n° 20-23.206, Soc., 12 avril 2023, pourvoi n° 21-16.904 et Soc., 9 octobre 2024, pourvoi n° 23-10.488, 23-10.489, 23-10.490, 23-10.491, 23-10.492, 23-10.493, 23-10.495, 23-10.494, 23-10.496

Enfin, les espèces dans lesquelles la chambre a estimé que la prescription de l'article 2224 du code civil était applicable ne recouvrent pas des situations de fait similaires à celle qui nous intéresse.

En effet, il s'agit toujours de litiges opposant une personne ayant fourni une prestation de travail sans qu'un contrat de travail ait été régularisé, à tout le moins pour la période considérée⁷.

La question de la nature de la relation entre cette personne et le donneur d'ordres est donc au centre des débats et détermine la nature des demandes subséquentes, notamment financières.

C'est d'ailleurs ce que relève la chambre lorsqu'elle énonce 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.* »⁸

Il s'agit donc de situations dans lesquelles l'existence d'une prestation de travail fournie par une personne à une autre, toutes deux parties à l'instance, n'est pas contestée mais elle n'est pas qualifiée ou voit sa qualification contestée.

Dans notre espèce, la situation est inverse : un contrat de travail a bien été signé et correspond à la réalité de la relation liant la salariée à son employeur mais les défendeurs à l'action ne sont pas, ou pas tous, parties à ce contrat.

Il me semble donc que la solution retenue dans ces espèces n'est pas transposable à la présente affaire.

Pour toutes ces raisons, **je considère que les demandes de la salariée sont relatives à l'exécution et la rupture de son contrat de travail et sont, dès lors, soumises au délai de prescription prévu à l'article L. 1471-1 du code du travail.**

Comme je l'ai indiqué plus haut, en tenant compte des dispositions transitoires de la loi du 14 juin 2013, le délai pour agir a expiré le 17 juin 2015, de sorte que la salariée était prescrite lorsqu'elle a saisi le conseil des prud'hommes le 4 mars 2016.

Toutefois, elle avait, dans un premier temps, initié une procédure contre la société venant aux droits de son employeur pour formuler les mêmes demandes à son encontre.

Cette précédente procédure a-t-elle pu avoir un effet sur le cours de la prescription de sa seconde action ?

⁷ C'est le cas notamment de personnes travaillant pour des organes de presse en tant que pigiste (voir Soc., 11 mai 2022, pourvoi n° 20-14.421 ou Soc., 14 décembre 2022, pourvoi n° 21-15.670), d'un médecin-conseil travaillant pour une société de prévoyance (Soc., 11 mai 2022, pourvoi n° 20-18.084) ou d'une femme travaillant comme secrétaire assistante dans le cabinet médical de son époux (Soc., 13 septembre 2023, pourvoi n° 22-12.878)

⁸ Dans les arrêts du 11 mai 2022 cités dans la note de bas de page n°6

sur les effets de la première instance diligentée par la salariée sur le délai de prescription de sa seconde action

Il convient, tout d'abord, de préciser que, suite à diverses plaintes, M. [L] a été cité devant le tribunal correctionnel de Montpellier, par acte en date du 30 novembre 2016.

Par jugement en date du 28 février 2017, ce dernier a été déclaré coupable d'un certain nombre d'infractions et condamné à ce titre.

Le tribunal correctionnel a également reçu la constitution de partie civile de Mme [G] et condamné M. [L] à lui verser 27.681,31 euros « à titre d'indemnisation ».

Ces dispositions ont été infirmées par l'arrêt de la cour d'appel de Montpellier rendu le 28 février 2024, décision aux termes de laquelle la constitution de partie de la salariée a été déclarée irrecevable.

Il résulte de cet exposé que la procédure pénale diligentée contre M. [L] est postérieure aux deux instances civiles engagées par la salariée, d'abord contre la société Setaffaires Limited puis contre les sociétés Setaffaires et Gigaffaires ainsi que contre M. [L].

Elle n'a donc pu avoir d'effet interruptif sur le délai de prescription de sa seconde action devant les juridictions prud'homales.

Qu'en est-il de sa première instance devant ces mêmes juridictions ?

Cette instance l'a opposée à une autre société, la société Setaffaires Limited, qui venait aux droits de son employeur, la société Setaffaires.

Il n'y a donc pas identité de parties, les défendeurs à ces deux instances n'étant pas les mêmes.

En revanche, il est vrai que la salariée agit contre eux sur le fondement du même contrat de travail.

En droit commun, l'article 2241 du code civil dispose ce qui suit :

« La demande en justice, même en référé, interrompt le délai de prescription ainsi que le délai de forclusion.

Il en est de même lorsqu'elle est portée devant une juridiction incompétente ou lorsque l'acte de saisine de la juridiction est annulé par l'effet d'un vice de procédure. »

L'article 2242 de ce même code précise que « *L'interruption résultant de la demande en justice produit ses effets jusqu'à l'extinction de l'instance.* »

Enfin, dans son premier alinéa, l'article 2245 prévoit que « *L'interpellation faite à l'un des débiteurs solidaires par une demande en justice ou par un acte d'exécution forcée ou la reconnaissance par le débiteur du droit de celui contre lequel il*

prescrivait interrompt le délai de prescription contre tous les autres, même contre leurs héritiers. »

La jurisprudence rendue sous l'empire des règles de droit commun en matière de prescription opère une distinction entre les actions concernées et les personnes à l'égard desquelles le délai de prescription est interrompu.

Les chambres civiles de la Cour de cassation ont énoncé, dans plusieurs arrêts, que *« si, en principe, l'interruption de la prescription ne peut s'étendre d'une action à une autre, il en est autrement lorsque les deux actions, bien qu'ayant une cause distincte, tendent à un seul et même but de sorte que la seconde est virtuellement comprise dans la première. »*⁹

Ainsi, une première action peut avoir un effet interruptif de prescription sur une seconde action, lorsque toutes deux tendent à un seul et même but.

En revanche, cette règle ne vaut qu'en cas d'identité de parties à ces instances.

En effet, en cas d'instances successives dirigées contre des personnes différentes, l'action introduite contre les premiers défendeurs n'interrompt pas le délai de prescription de la seconde action dirigée contre d'autres personnes, sauf le cas où ces dernières sont tenus solidairement avec les premiers.

Ainsi, la règle énoncée par l'article 2245 précité ne bénéficie pas à des co-débiteurs tenus in solidum.

Et, comme le rappelle M. le rapporteur Lepercq, la question de l'interruption du délai de prescription a déjà été posée dans une précédente affaire mettant en cause deux coemployeurs, codébiteurs in solidum de certaines obligations à l'égard de l'une de leurs salariées.

Initialement orienté devant la chambre sociale, ce dossier a finalement été examiné par la première chambre civile qui, dans un arrêt rendu le 8 mars 2023¹⁰, a énoncé ce qui suit:

« Vu les articles 2245 et 1872-1, alinéas 1 et 2, du code civil :

14. Selon le premier de ces textes, l'interpellation faite à l'un des débiteurs solidaires par une demande en justice interrompt le délai de prescription contre tous les autres.

15. Aux termes du second, chaque associé d'une société en participation contracte en son nom personnel et est seul engagé à l'égard des tiers. Toutefois, si les participants agissent en qualité d'associés au vu et au su des tiers, chacun d'eux est tenu à l'égard de ceux-ci des obligations nées des actes accomplis en cette qualité par l'un des autres, avec solidarité, si la société est commerciale, sans solidarité dans les autres cas.

⁹ Voir, à titre d'exemples, 2e Civ., 28 juin 2012, pourvoi n° 11-20.011, Bull. 2012, II, n° 123, 3e Civ., 26 mars 2014, pourvoi n° 12-24.203, 12-24.208, Bull. 2014, III, n° 42 et 1re Civ., 7 juillet 2021, pourvoi n° 19-11.638

¹⁰ 1re Civ., 8 mars 2023, pourvoi n° 20-16.475

16. Il en résulte que, si un contrat de travail conclu avec une AARPI confère à ses associés la qualité de co-employeurs en vertu des dispositions légales régissant les sociétés en participation, aucune solidarité n'existe entre associés.

17. Pour déclarer recevable l'action de l'avocate salariée à l'encontre de la société [H], l'arrêt retient que celle-ci est co-employeur solidaire avec la société [Y] et que la notification à elle, le 22 octobre 2018, des conclusions de l'avocate salariée, dans le délai de la prescription, l'a interrompue à l'égard de la société [H], de sorte que les demandes de l'avocate salariée à son encontre ne sont pas prescrites.

18. En statuant ainsi, alors qu'en l'absence de solidarité entre les deux co-employeurs, l'interruption de la prescription de l'action à l'égard de l'un demeurerait sans effet à l'endroit de l'autre, la cour d'appel a violé les textes susvisés. »

Il n'est donc pas possible d'avoir recours à ces articles du code civil pour considérer que la prescription de la seconde action de la salariée a été interrompue par et pendant le cours de sa première instance contre son employeur¹¹.

En droit du travail, la règle édictée par l'article 2241 est, peu ou prou, identique s'agissant de l'action prud'homale.

En effet, l'article R. 1452-1 du code du travail, dans sa version applicable au litige, prévoit que :

« Le conseil de prud'hommes est saisi soit par une demande, soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation.

La saisine du conseil de prud'hommes, même incompetent, interrompt la prescription. »

Comme le relève M. le rapporteur Leperchey, la chambre a pu énoncer que « *si, en principe, l'interruption de la prescription ne peut s'étendre d'une action à une autre, il en est autrement lorsque les deux actions, au cours d'une même instance, concernent l'exécution du même contrat de travail* ».¹²

Mais, cette solution pouvait s'expliquer par la règle dite de l'unicité de l'instance posée par l'article R. 1452-6 du code du travail, applicable à toutes les instances introduites avant le 1^{er} août 2016¹³.

¹¹ Voir également pour un argumentaire plus développé sur cette solution, l'avis que j'avais rédigé dans le dossier ayant donné lieu à l'arrêt du 8 mars 2023, dont certains développements ont été cités par M. Le rapporteur Leperchey

¹² Voir en ce sens Soc., 8 avril 2010, pourvoi n° 08-42.307, Bull. 2010, V, n° 91, Soc., 26 mars 2014, pourvoi n° 12-10.202, Bull. 2014, V, n° 88 ou Soc., 19 décembre 2018, pourvoi n° 16-28.768, 16-28.765, 16-28.766, 16-28.767, arrêts également cités au rapport

¹³ Qui disposait ce qui suit : « *Toutes les demandes liées au contrat de travail entre les mêmes parties font, qu'elles émanent du demandeur ou du défendeur, l'objet d'une seule instance. Cette règle n'est pas applicable lorsque le fondement des prétentions est né ou révélé postérieurement à la saisine du conseil de prud'hommes.* »

Ce texte a été abrogé par l'article 8 du décret n°2016-660 du 20 mai 2016 mais, en vertu des dispositions transitoires prévues par l'article 45, cette abrogation n'a produit effets que pour les « *instances introduites devant les conseils de prud'hommes à compter du 1er août 2016.* »

En effet, en vertu de ce principe, toute partie à un contrat de travail se devait de présenter l'ensemble des demandes y afférant au cours d'une même instance, faute de quoi celles formées dans le cadre d'une seconde instance étaient irrecevables¹⁴.

C'est pourquoi, en vertu de la jurisprudence précitée, les demandes ou actions présentées dès l'introduction de l'instance avaient un effet interruptif de prescription pour toutes celles susceptibles d'être formées en cours de procédure.

Toutefois, la chambre a précisé dans ses décisions que cette solution ne valait que pour les actions formées « au cours d'une même instance », ce qui n'est pas le cas dans la présente espèce.

Je considère donc qu'en dehors de cette hypothèse, la jurisprudence précitée ne peut être utilement invoquée.

Par ailleurs, dès lors que ce principe d'unicité de l'instance n'est plus applicable, il convient, selon moi, de revenir aux règles du droit commun.

C'est, me semble-t-il ce qu'a fait la chambre dans l'une de ses décisions du 10 juillet 2024 lorsqu'elle a énoncé au visa de l'article 2241 que « *si, en principe, l'interruption de la prescription ne peut s'étendre d'une action à une autre, il en est autrement lorsque deux actions, bien qu'ayant une cause distincte, tendent à un seul et même but, de sorte que la seconde est virtuellement comprise dans la première.* »¹⁵

Ainsi, tant au regard des règles de droit commun que celles spécifiques à la matière sociale, la première instance introduite par la salariée contre la société Setaffaires Limited n'a, à mon sens, pu interrompre la prescription de son action contre les sociétés Settaffaires, Gigaffaires et M. [L], attrait en qualité de coemployeurs,.

C'est pourquoi, je considère que la cour d'appel a, à tort, déclaré la salariée recevable en ses demandes et **je suis d'avis de casser l'arrêt.**

En vertu des dispositions de l'article 624 du code de procédure civile, il me semble que la cassation devra porter sur toutes les dispositions condamnant les trois demandeurs au pourvoi à régler des sommes à la salariée, en ce compris celles mises à leur charge au titre de l'indemnité de préavis et des congés payés afférents, quand bien même elles n'ont pas été expressément contestées dans le cadre du présent pourvoi.

¹⁴ Sauf si ces nouvelles demandes reposaient sur des faits survenus ou révélés, une fois la première instance achevée, ce qui n'est, dans notre espèce, ni invoqué, ni établi. Au contraire, les juges du fond ont retenu que la date à laquelle la salariée a eu connaissance des faits fondant ses deux actions était le 5 novembre 2012.

¹⁵ Soc., 10 juillet 2024, pourvoi n° 23-14.372