

L'employeur peut-il détruire un contrat de travail une fois les délais de prescription expirés ?

Réponse courte

Pas nécessairement, car la prescription et la conservation ne répondent pas à la même question. La première mesure le temps pendant lequel une action peut être engagée ; la seconde dépend de l'obligation qui pèse sur le détenteur du document.

Trois délais coexistent, et le plus long commande. L'action en paiement des salaires se prescrit par **trois ans** (L.221-2 et article 2277 du Code civil), l'action en licenciement abusif se forclôt à **trois mois**, portés à un an par réclamation écrite (L.124-11, paragraphe 2), mais les actions personnelles de droit commun se prescrivent par **trente ans** (article 2262 du Code civil) — ce qui vise notamment une clause de non-concurrence ou un engagement de pension complémentaire.

S'y ajoute l'obligation comptable de dix ans, qui ne dépend d'aucune action et court indépendamment.

Définition

La **prescription** éteint le droit d'agir. Elle ne crée aucune obligation de détruire : elle indique seulement à partir de quand la pièce cesse d'être utile à ce titre.

La **conservation** répond à une obligation ou à une finalité. Elle peut survivre à la prescription, comme elle peut s'achever avant.

Conditions d'exercice

Un même contrat peut relever de plusieurs délais, et c'est le plus long qui décide.

Usage possible	Délai	Base
Réclamation salariale	Trois ans	L.221-2 et article 2277 du Code civil
Contestation du licenciement	Trois mois, portés à un an par réclamation écrite	L.124-11 , paragraphe 2
Justification comptable	Dix ans après la clôture de l'exercice	Article 16 du Code de commerce
Clause de non-concurrence, engagement de pension	Jusqu'à trente ans	Article 2262 du Code civil
Ancienneté opposée lors d'un transfert	Tant que le contrat produit ses effets	L.127-3
Litige en cours	Jusqu'à décision définitive	RGPD, article 17, paragraphe 3, point e)

Modalités pratiques

La décision se prend par catégorie de clause, non par ancienneté du contrat.

Situation	Marche à suivre
Contrat ordinaire, rupture ancienne	Purge après dix ans, en l'absence de litige
Contrat comportant une clause à effet prolongé	Conserver jusqu'à l'extinction de l'engagement
Pièces de paie associées	Suivre l'obligation comptable, indépendamment du contrat
Litige ou réclamation	Suspendre la purge sur le périmètre concerné
Purge	Documenter par un procès-verbal daté
Doute	Conserver : l'excès se corrige, la destruction non

Pratiques et recommandations

Le raisonnement par la prescription seule conduit à détruire trop tôt. Trois ans écoulés depuis la fin du contrat ne signifient rien si les pièces de paie relèvent encore de l'obligation comptable ou si une clause continue de produire ses effets.

Les engagements à effet prolongé sont le vrai point de vigilance. Une clause de non-concurrence indemnisée, un régime complémentaire de pension ou une reprise d'ancienneté peuvent être invoqués longtemps après la rupture, et c'est le contrat lui-même qui les établit.

L'asymétrie des conséquences invite à la prudence. Conserver trop longtemps expose à une sanction pour manquement à la limitation de la conservation ; détruire trop tôt prive de toute défense. Face à un doute sérieux, la seconde erreur est la plus coûteuse.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.221-2</u> du Code du travail	Prescription triennale de l'action en paiement des salaires
Article <u>L.124-11</u> , paragraphe (2) du Code du travail	Forclusion de trois mois, portée à un an par réclamation écrite
Article 2262 du Code civil	Prescription trentenaire des actions personnelles
Article 16 du Code de commerce	Conservation des pièces comptables pendant dix ans
RGPD, article 5, paragraphe 1, point e)	Limitation de la conservation à la durée nécessaire
RGPD, article 17, paragraphe 3, point e)	Conservation justifiée par la défense d'un droit en justice

La prescription n'autorise pas la destruction : elle éteint une action, pas une obligation de conserver. Vérifiez les clauses à effet prolongé, qui peuvent être invoquées jusqu'à trente ans après la rupture.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.