



INFORMATION relative à l'avis de l'avocat général

Dans les pourvois et requêtes dont est saisie la Cour de cassation, l'avocat général rend des avis dans l'intérêt de la loi et du bien commun. Il éclaire la Cour sur la portée de la décision à intervenir.

N° P2322736 et Q2322737	
Décisions attaquées : 25 septembre 2023 de la cour d'appel de Basse-Terre	

Société Idex Energie 971 C/ M. [K] [F] M. [W] [C]	
Sophie Canas, avocate générale	AVIS de l'avocat général

Le présent avis est commun aux pourvois n° P 23-22.736 et Q 23-22.737, qui conduisent l'un et l'autre à s'interroger sur le régime de prescription applicable à l'action d'un salarié gréviste tendant au paiement d'une indemnité compensatrice des salaires perdus durant la grève et du rappel de primes de treizième mois y afférent, en raison d'un manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations.

1. Faits et procédure

MM. [K] [F] et [W] [C] ont été engagés, respectivement en 2007 et 2011, en qualité de techniciens de maintenance par la société Idex Energie Antilles Guyane, puis transférés au sein de la société Idex Energie 971 (la société) à compter du 1^{er} août 2013.

À l'occasion d'un conflit social portant sur l'application du statut national des industries électriques et gazières (IEG) et à la suite d'un préavis de grève déposé par la Fédération de l'énergie - Confédération générale du travail de Guadeloupe (la FE-CGTG), ils ont fait grève entre le 3 novembre 2015 et le 6 mars 2017.

Saisi le 22 décembre 2015 par la FE-CGTG, le juge des référés du tribunal de grande instance de Pointe-à-Pitre a, par ordonnance du 22 janvier 2016, condamné la société à

appliquer aux salariés concernés le statut national des IEG. Par arrêt du 23 octobre 2017, la cour d'appel de Basse-Terre a confirmé cette décision.

Le 18 octobre 2019, M. [F], d'une part, et M. [C], d'autre part, ont saisi la juridiction prud'homale aux fins notamment d'obtenir le paiement d'une indemnité compensatrice des salaires perdus entre le 3 novembre 2015 et le 7 juin 2017, d'un rappel de primes de treizième mois sur cette même période, de dommages-intérêts et d'une somme au titre du réajustement de l'échelonnement dû pour l'ancienneté.

La société a soulevé la prescription de l'action.

Par arrêts partiellement confirmatifs du 25 septembre 2023, la cour d'appel de Basse-Terre, après avoir écarté cette fin de non-recevoir, a condamné la société à payer à MM. [F] et [C] diverses sommes au titre de l'indemnité compensant la perte de leurs salaires durant la grève, d'un rappel de primes de treizième mois et du réajustement de l'échelonnement lié à l'ancienneté. Elle a en revanche rejeté leurs demandes de dommages-intérêts.

À l'appui des pourvois qu'elle a formés contre ces deux arrêts, la société développe cinq moyens de cassation, qui sont rédigés en des termes identiques ou similaires.

M. [C] a relevé pourvoi incident et présente à son soutien un moyen unique de cassation.

2. Examen des moyens des pourvois formés par la société

2.1. Examen du premier moyen

Le premier moyen, articulé en trois branches, est dirigé contre le chef des arrêts rejetant la fin de non-recevoir tirée de la prescription de la demande en paiement d'une indemnité compensatrice des salaires perdus durant la grève .

2.1.1. Sur la première branche du premier moyen

Il convient à titre préalable de rappeler que l'exercice du droit de grève suspend l'exécution du contrat de travail de sorte que, pendant toute la durée de la cessation du travail, les parties sont dispensées d'exécuter leurs obligations contractuelles. L'employeur est donc en principe délié, pendant cette période, de l'obligation de payer le salaire ¹. Il est cependant fait exception à ce principe en cas de manquement grave et délibéré de l'employeur lésant directement les droits essentiels des salariés. La chambre sociale de la Cour de cassation juge en effet, de manière constante ², que l'employeur peut être condamné à payer aux grévistes une indemnité compensant la perte de leurs salaires « *dans le cas où [ils] se sont trouvés dans une situation contraignante telle qu'ils ont été obligés de cesser le travail pour faire respecter leurs droits essentiels, directement lésés par suite d'un manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations* ».

La première branche du moyen pose la question, à ma connaissance inédite, du délai de prescription applicable à la demande en paiement de cette indemnité compensatrice. Il est fait grief à la cour d'appel d'avoir retenu l'application du délai triennal prévu à l'article L. 3245-1 du code du travail alors qu'une telle demande, de nature indemnitaire, se rattacherait à l'exécution du contrat de travail et serait donc soumise au délai biennal prévu par le premier alinéa de l'article L. 1471-1 du même code.

Le code du travail prévoit en effet deux délais de prescription distincts selon que l'action porte sur l'exécution du contrat de travail ou qu'elle a pour objet le paiement ou la répétition du salaire : dans le premier cas, régi par le premier alinéa de l'article L. 1471-1 dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, applicable en la cause, l'action se prescrit par deux ans ; dans le second cas, régi par l'article L. 3245-1 dans sa rédaction résultant de la même loi, elle se prescrit par trois ans [3](#).

L'articulation entre ces deux régimes de prescription a suscité un important contentieux, 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. Selon une jurisprudence désormais bien établie, le critère de distinction entre l'un et l'autre repose sur « *la nature de la créance invoquée* » [4](#). Ainsi, comme le souligne une étude de la chambre sociale publiée en 2023, « *La distinction entre les prescriptions biennale et triennale repose sur le point de savoir si l'objet de la demande porte sur des droits acquis en contrepartie du travail ou s'ils ont une autre nature* » [5](#).

Il a par exemple été jugé qu'étaient soumises à la prescription triennale l'action en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents, « *qui a la nature d'une créance salariale* » [6](#), l'action en paiement de la contrepartie financière de l'obligation de non-concurrence, qui a « *la nature d'une indemnité compensatrice de salaire* » [7](#), la demande relative au paiement d'une indemnité au titre des jours de RTT non pris, qui « *correspond au montant de la rémunération légalement due en raison de l'exécution d'un travail* » [8](#), ou encore l'action relative à l'utilisation des droits affectés sur un compte épargne-temps, « *acquis en contrepartie du travail* » [9](#).

À l'inverse, se rattachent à l'exécution du contrat de travail et relèvent dès lors de la prescription biennale l'action en paiement de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail [10](#), 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 crédit [11](#), ou encore l'action en paiement d'une indemnité de requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée [12](#). Ainsi, comme l'observe l'étude de la chambre sociale précitée, « *les créances indemnitaires [...] constituent le cœur du champ d'application du délai biennal* ». Mais d'ajouter aussitôt que « *le juge ne peut pas s'arrêter au seul intitulé des sommes réclamées, dans la mesure où certaines indemnités ont néanmoins une nature salariale* ».

Il résulte de ce qui précède que, contrairement à ce que soutient le moyen, la nature indemnitaire de la créance n'est pas un critère opérant pour déterminer le délai de prescription applicable. Il convient en effet seulement de distinguer entre les créances selon que, par leur nature, elles se rattachent à l'exécution du contrat de travail ou portent sur des droits acquis ou qui auraient dû être acquis en contrepartie du travail.

Qu'en est-il de l'indemnité compensatrice des salaires perdus pendant une grève ?

Certes, comme le relève le mémoire ampliatif, l'action en paiement engagée par le salarié gréviste suppose un manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations. Mais l'indemnité réclamée à ce titre est destinée à compenser les salaires qui auraient dû être versés au salarié s'il n'avait pas été contraint de cesser le travail pour faire respecter ses

droits essentiels. Autrement dit, le manquement de l'employeur, s'il est caractérisé, conduira à octroyer au salarié gréviste une indemnité égale au montant des salaires qu'il aurait perçus s'il avait travaillé pendant la durée de la grève . Cette indemnité apparaît donc comme la contrepartie d'un travail qui n'a pas été exécuté du seul fait de l'employeur . Elle a dès lors une nature salariale .

Si la Cour de cassation ne s'est jamais explicitement prononcée en ce sens, elle a en revanche déjà été appelée à statuer, sous l'empire des dispositions applicables antérieurement à la réforme de la prescription issue de la loi du 17 juin 2008 ¹³, sur la prescription applicable à la demande en paiement de dommages-intérêts présentée par des salariés grévistes qui invoquaient un manquement grave et délibéré de l'employeur. Dans un arrêt du 4 décembre 2007 ¹⁴, après avoir approuvé la cour d'appel d'avoir retenu qu'en refusant d'appliquer pendant plusieurs années la convention collective dont il relevait, l'employeur avait commis un manquement grave et délibéré à ses obligations, la chambre sociale a jugé que la demande en paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice en résultant « *n'était pas soumise à la prescription quinquennale, dès lors qu'elle ne tendait pas au paiement de sommes afférentes aux salaires et qu'elle était distincte de la demande d'indemnisation des jours de grève* ». Il s'en déduit, *a contrario* , que la chambre sociale avait alors considéré que la demande d'indemnisation des jours de grève relevait, quant à elle, de la prescription quinquennale applicable aux actions en paiement des salaires.

Une telle solution, si elle était réitérée sous l'empire des dispositions applicables au présent litige, s'inscrirait selon moi dans la logique de la jurisprudence la plus récente de la chambre sociale. Un parallèle peut en effet être fait avec l'indemnité compensatrice de préavis due en cas de rupture du contrat de travail lorsque l'employeur décide unilatéralement de dispenser le salarié d'exécuter sa prestation de travail ou lorsque cette inexécution lui est imputable. Selon les articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail, cette indemnité est égale au montant des salaires que le salarié aurait perçus « *s'il avait travaillé pendant la durée du préavis* » ¹⁵. Or, comme il a été dit plus haut, il a été jugé que l'action en paiement des sommes dues à ce titre est soumise à la prescription triennale en raison de la nature salariale de la créance ¹⁶. Ici aussi, l'indemnité constitue la contrepartie d'un travail qui n'a pas été exécuté du fait de l'employeur.

La demande en paiement d'une indemnité compensatrice des salaires perdus pendant la grève est donc, à mon sens, soumise au délai de prescription triennal prévu à l'article L. 3245-1 du code du travail , comme l'a jugé à bon droit la cour d'appel dans les arrêts attaqués.

Dès lors, la première branche du moyen, qui postule le contraire, ne me paraît pas fondée.

Dans son rapport complémentaire (p. 20 à 26), Mme la conseillère rapporteure s'interroge sur l'application éventuelle du délai de prescription prévu à l'article L. 1134-5 du code du travail, selon lequel « *L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination* ». Il ne me semble pas, cependant, que cette voie puisse être suivie. Certes, aux termes des articles L. 1132-2 et L. 2511-1 du code du travail, l'exercice normal du droit de grève ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire, notamment en matière de rémunérations. Il a ainsi été jugé qu'est discriminatoire l'attribution par l'employeur d'une prime aux salariés selon qu'ils ont participé ou non à un mouvement de grève ¹⁷. De même, la décision d'un employeur

d'appliquer une retenue de 50 % des jours de grève aux salariés des magazines ayant paru à temps et une retenue de 100 % aux salariés des magazines ayant paru avec retard institue une discrimination indirecte en raison de l'exercice normal du droit de grève en ce qu'elle prend en compte le degré de mobilisation des salariés, selon les services, et ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ¹⁸. Toutefois, comme il a été préalablement rappelé, il est de principe que l'employeur est délié de son obligation de payer les salaires pendant la durée de la grève. Il peut donc opérer une retenue sur le salaire qui doit être « *proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail* » et « *identique à celle pratiquée pour toute autre absence d'une même durée* » ¹⁹ – ce qui, en l'espèce, n'est pas discuté . Cette retenue sur salaire n'est que la conséquence de la suspension de l'exécution du contrat de travail et ne constitue pas une sanction pécuniaire ²⁰. Il me paraît dès lors délicat de considérer, comme l'envisage Madame la conseillère rapporteure, que « *le fait pour l'employeur de priver un salarié de son salaire pendant la durée d'une grève pourrait s'analyser en un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination* », plus particulièrement dans le cas où le salarié soutient s'être trouvé dans une situation contraignante telle qu'il a été obligé de cesser le travail pour faire respecter ses droits essentiels. Ce serait inverser principe et exception et cela pourrait conduire, au stade de l'appréciation du bien-fondé de la demande, à un renversement de la charge de la preuve.

2.1.2. Sur la deuxième branche du premier moyen

La deuxième branche du moyen fait en tout état de cause valoir que le délai de prescription triennal, à le supposer applicable, court à compter de la date d'exigibilité de chaque créance de salaire perdu et fait grief à la cour d'appel d'avoir retenu comme point de départ de ce délai le 6 mars 2017, date de cessation de la grève, sans avoir constaté la moindre impossibilité pour le salarié de connaître avant la fin de la grève les faits lui permettant d'agir en justice. Elle aurait ainsi privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3245-1 du code du travail.

La recevabilité du grief est sujette à discussion.

Il pourrait en effet être considéré, comme l'indique le rapport initial, que ce moyen est contraire à la thèse soutenue devant les juges du fond, la société ayant fait valoir, dans ses conclusions d'appel (p.7), que « *Les sommes demandées par acte du 18 octobre 2019 à titre d'indemnisation consécutive à la grève ayant pris fin au 6 mars 2017 sont prescrites, comme demandées plus de 2 ans après la fin de la grève* ».

Mais il convient d'observer que, dans ses écritures, la société revendiquait uniquement l'application de la prescription biennale prévue par le premier alinéa de l'article L. 1471-1 du code du travail, qui avait été retenue par les premiers juges , sans envisager qu'il puisse être fait application de la prescription triennale et, dès lors, sans discuter le point de départ d'une telle prescription. Dans ces conditions, le grief, né des décisions attaquées ²¹, me paraît recevable.

Si la chambre sociale admettait la recevabilité du grief, celui-ci pourrait être rejeté par substitution de motifs ²².

Aux termes de l'article L. 3245-1 du code du travail, 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* ». Selon une jurisprudence constante, il résulte de la combinaison de ce texte et de l'article L. 3242-1 du même code

que « *le délai de prescription des salaires court à compter de la date à laquelle la créance salariale est devenue exigible. Pour les salariés payés au mois, la date d'exigibilité du salaire correspond à la date habituelle du paiement des salaires en vigueur dans l'entreprise et concerne l'intégralité du salaire afférent au mois considéré* » ²³. À cette date, le salarié est en effet en mesure de connaître les faits – à savoir, généralement, le non-paiement total ou partiel de la rémunération qui lui est due – lui permettant d'exercer son action.

Encore faut-il, cependant, que le salarié dispose des éléments nécessaires à l'appréciation de ses droits. Selon une jurisprudence ancienne et constamment réaffirmée ²⁴, la prescription ne court pas lorsque la créance, même périodique, dépend d'éléments qui ne sont pas connus du créancier et doivent résulter de déclarations que le débiteur est tenu de faire. Dans le prolongement de cette jurisprudence, la chambre sociale a jugé que « *le délai de prescription de l'action en paiement des salaires ne commence à courir qu'à compter de l'issue de la procédure engagée par un syndicat devant la juridiction civile ayant mis les salariés, auxquels avaient été délivrés des bulletins de paie mentionnant une convention collective autre que celle applicable dans l'entreprise, en mesure de connaître le statut collectif dont relevait celle-ci* » ²⁵. Autrement dit, la prescription triennale ne court pas tant que le salarié n'a pas « *connaissance de la portée de ses droits* » ²⁶.

Il s'en déduit que le délai de prescription de la demande en paiement d'une indemnité compensatrice des salaires perdus pendant une grève, consécutive au refus de l'employeur d'appliquer le statut national des IEG, ne commence à courir qu'à compter de l'issue de la procédure ayant mis les salariés en mesure de savoir si ce statut leur était applicable.

Or, en l'espèce, la cour d'appel a constaté que c'est seulement par un arrêt du 23 octobre 2017 que, statuant sur l'action engagée par la FE-CGTG, la cour d'appel de Basse-Terre avait définitivement jugé que le statut national des IEG devait recevoir application. Il en résulte que la prescription triennale n'a commencé à courir qu'à compter de cette date, de sorte que les actions introduites par MM. [F] et [C] par actes du 18 octobre 2019 ne sont pas prescrites.

Dès lors, la chambre sociale pourrait juger que, par ce motif de pur droit, substitué à ceux critiqués, la décision de la cour d'appel de rejeter la fin de non-recevoir tirée de la prescription se trouve légalement justifiée.

2.1.3. Sur la troisième branche du premier moyen

La troisième branche du moyen critique des motifs des jugements qui n'ont pas été adoptés par la cour d'appel et est, par suite, inopérante. Elle pourrait donc, comme le propose Mme la conseillère rapporteure, faire l'objet d'un **rejet non spécialement motivé** en application de l'article 1014 du code de procédure civile.

2.2. Examen du deuxième moyen

Le deuxième moyen, articulé en trois branches, est dirigé contre le chef des arrêts condamnant la société à payer à M. [F], d'une part, et à M. [C], d'autre part, une certaine somme au titre de l'indemnité compensatrice des salaires perdus entre le 3 novembre 2015 et le 7 juin 2017.

La première branche du moyen reproche à la cour d'appel de ne pas avoir précisé quelles dispositions du statut national des IEG, autres que celles prévoyant l'indemnité « spéciale DOM » et le régime de retraite associé, l'employeur aurait omis d'appliquer au salarié. Elle aurait ainsi privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2511-1 du code du travail. Mais la cour d'appel n'avait pas à procéder à cette recherche dès lors qu'elle a retenu qu'il résultait de l'ordonnance de référé du 22 janvier 2016 et de l'arrêt du 23 octobre 2017 « *que le conflit opposant le syndicat et l'employeur concernait l'applicabilité du statut national des IEG aux salariés [...] dans son intégralité y compris le règlement de la prime de vie chère correspondant à l'indemnité spéciale DOM (ISD)* » (arrêts attaqués, p. 6 et 7). Le grief n'est donc pas fondé.

La deuxième branche du moyen fait grief à la cour d'appel de ne pas avoir constaté que le manquement grave et délibéré de l'employeur avait créé pour les salariés une situation contraignante, telle qu'ils s'étaient trouvés obligés de cesser le travail sur toute la période litigieuse, et d'avoir ainsi privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2511-1 du code du travail. Mais, après avoir énoncé que « *ce n'est [que] dans le cas où les salariés se sont trouvés dans une situation contraignante telle qu'ils ont été obligés de cesser le travail pour faire respecter leurs droits essentiels, directement lésés par suite d'un manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations, que celui-ci peut être condamné à payer aux grévistes une indemnité correspondant à la perte de leur salaire* » (arrêts attaqués, p. 6), la cour d'appel a implicitement mais nécessairement procédé à la recherche prétendument omise en retenant ensuite que « *le défaut de mise en oeuvre du statut des IEG, dont l'applicabilité au salarié a pourtant été reconnue par les deux décisions, constitue un manquement grave et délibéré de l'employeur justifiant le paiement des salaires perdus durant les jours de grève visant à faire appliquer ce statut* » (arrêts attaqués, p. 7). Ce grief n'est donc pas non plus fondé.

Enfin, la troisième branche pourrait faire l'objet d'un rejet non spécialement motivé pour les raisons exposées par Mme la conseillère rapporteure dans son rapport.

Le moyen, en son entier, me paraît donc dépourvu de fondement.

2.3. Examen du troisième moyen

Le troisième moyen est dirigé contre le chef des arrêts rejetant la fin de non-recevoir tirée de la prescription de la demande en paiement de rappels de primes de treizième mois sur la période de novembre 2015 à juin 2017. Il reproche à la cour d'appel d'avoir fixé le point de départ de la prescription au 6 mars 2017, jour de la cessation de la grève, sans avoir constaté l'impossibilité pour le salarié de connaître avant la fin de la grève les faits lui permettant d'agir en justice. Elle aurait ainsi privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3245-1 du code du travail.

Il peut liminairement être observé que, s'agissant de cette demande, la société ne conteste pas l'application de la prescription triennale. La chambre sociale a au demeurant déjà jugé que « *l'action en paiement de la prime de treizième mois ne port[e] pas sur l'exécution du contrat de travail mais constitu[e] une action en paiement du salaire* » ²⁷. On ajoutera qu'en l'espèce, une telle demande apparaît comme indissociablement liée à la demande en paiement de l'indemnité compensant les salaires perdus pendant la grève. Toutes deux doivent dès lors, à mon sens, suivre le même sort au regard de la prescription.

L'application des dispositions de l'article L. 3245-1 du code du travail et, par suite, le rejet de la première branche du premier moyen s'imposent donc de plus fort.

S'agissant du point de départ de la prescription, seul en cause ici, il est renvoyé aux développements relatifs à la deuxième branche du premier moyen (cf. 2.1.2.) et il est proposé, de la même manière, de rejeter le moyen en substituant aux motifs critiqués le moyen de pur droit tiré de ce que le délai de prescription de la demande en paiement des rappels de primes de treizième mois n'a commencé à courir qu'à compter de l'issue de la procédure ayant mis les salariés en mesure de connaître le statut qui leur était applicable .

2.4. Examen du quatrième moyen

Le quatrième moyen, articulé en deux branches, est dirigé contre le chef des arrêts condamnant la société à payer à M. [F], d'une part, et à M. [C], d'autre part, une certaine somme au titre des rappels de primes de treizième mois sur la période de novembre 2015 à juin 2017.

Sa première branche, tirée d'un manque de base légale au regard de l'article L. 2511-1 du code du travail, reproche à la cour d'appel d'avoir présumé que les premiers juges auraient retenu que toutes les absences n'étaient pas traitées de la même manière, sans vérifier que tel était effectivement le cas.

Il est vrai que, selon une jurisprudence constante, si l'employeur peut tenir compte des absences, même motivées par la grève, pour le paiement d'une prime, c'est à la condition que toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution ²⁸. Ainsi, constitue une mesure discriminatoire la décision de l'employeur de procéder à des retenues sur le montant de la prime de treizième mois en proportion des journées de grève lorsque toutes les absences des salariés ne donnent pas lieu à une telle retenue ²⁹. Il appartient dès lors aux juges du fond de s'assurer que les absences autres que celles motivées par la grève entraînent également une réduction de la prime.

Mais cette jurisprudence, invoquée par le moyen, ne saurait en l'espèce recevoir application. En effet, ainsi qu'il a été dit plus haut, les rappels de primes de treizième mois sollicités par MM. [F] et [C] sont indissociables de leur demande en paiement de l'indemnité compensant les salaires perdus pendant la grève. Ces rappels sont dus non pas parce que d'autres absences auraient été traitées différemment, mais parce que, du fait du manquement grave et délibéré de l'employeur, les salariés grévistes doivent percevoir leurs salaires et primes comme s'ils avaient travaillé pendant la durée de la grève. La cour d'appel n'avait donc pas à procéder à la recherche prétendument omise.

Ce grief pourra à mon sens dès lors être écarté.

Il en va de même du grief articulé par la seconde branche du moyen, qui est irrecevable, comme étant nouveau et mélangé de fait, et pourrait faire l'objet, comme le propose Mme la conseillère rapporteure, d'un rejet non spécialement motivé.

2.5. Examen du cinquième moyen

Le cinquième moyen est dirigé contre le chef des arrêts condamnant la société à payer à M. [F], d'une part, et à M. [C], d'autre part, une certaine somme au titre du réajustement de l'échelonnement dû pour l'ancienneté.

Il est reproché à la cour d'appel de ne pas avoir répondu aux conclusions aux termes desquelles la société faisait valoir que les salariés en cause ne faisaient partie du

personnel des IEG que depuis le 1^{er} septembre 2013, de sorte qu'ils ne justifiaient pas d'une ancienneté « *en qualité de personnel des industries électriques et gazières* » leur permettant le passage à l'échelon 6, s'agissant de M. [F], et à l'échelon 5, s'agissant de M. [C] (cf. ses conclusions d'appel, p. 13 et 14).

Mais la cour d'appel a répondu aux conclusions prétendument délaissées en relevant qu'il résulte des termes de la lettre de transfert du 15 mars 2013 que « *l'employeur précise que le transfert se fera sous le statut national des IEG avec reprise d'ancienneté à effet du 2 juillet 2007 [s'agissant de M. [F]] / du 14 février 2011 [s'agissant de M. [C]], et ceci à compter du 1^{er} août 2013* ». Elle en a déduit, pour M. [F], que « *six années d'ancienneté ont été omises dans la classification du salarié* » et, pour M. [C], que « *plus de 2,5 années d'ancienneté ont été omises dans la classification du salarié* » (arrêts attaqués, p. 8). Elle a ainsi écarté l'argumentation de la société selon laquelle l'ancienneté acquise avant le transfert ne pouvait pas être prise en considération pour le calcul de l'échelonnement.

Le moyen n'est donc pas fondé.

3. Examen du moyen unique du pourvoi incident formé par M. [C]

M. [C] reproche à la cour d'appel d'avoir rejeté sa demande de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant du refus par l'employeur de lui appliquer le statut national des IEG alors, selon le moyen, qu'elle devait réparer le préjudice dont elle avait constaté l'existence en son principe. Elle aurait ainsi violé l'article 4 du code civil.

Il est vrai que la cour d'appel a énoncé que « *Contrairement à ce que soutient la société, qui se borne à alléguer l'absence de préjudice distinct de l'indemnité compensatrice des salaires perdus, il appert que celui-ci est caractérisé par les difficultés notables que le salarié a rencontrées, et ceci durant plusieurs années, liées au manquement de l'employeur* » (arrêt attaqué, p. 7, *in fine*). Mais elle a ensuite souverainement constaté « *l'absence d'éléments relatifs aux difficultés rencontrées par le salarié ainsi qu'au préjudice subi* » (arrêt attaqué, p. 8, § 1). Ces seuls motifs suffisent à justifier sa décision de rejeter la demande de dommages-intérêts.

Le moyen, en ce qu'il critique des motifs qui peuvent être tenus pour surabondants, est donc inopérant. Il pourrait dès lors faire l'objet, comme le propose Mme la conseillère rapporteure, d'un rejet non spécialement motivé.

Compte tenu de l'ensemble de ce qui précède, je conclus au rejet des pourvois de la société Idex Energie 971, qui, en raison de leur connexité, pourraient être joints, et au rejet du pourvoi incident de M. [C].

¹ [Soc., 24 juin 1998, pourvois n° 96-44.234 et 96-44.235, Bull. 1998, V, n° 335](#) .

² [Soc., 20 février 1991, pourvoi n° 89-41.148, Bull. 1991, V, n° 80](#) ; [Soc., 20 janvier 1993, pourvoi n° 90-44.074, Bull. 1993, V, n° 13](#) ; [Soc., 29 mai 1996, pourvois n° 94-41.948 et s., Bull. 1996, V, n° 214](#) ; [Soc., 26 janvier 2000, pourvois n° 98-44.177 et s., Bull. 2000, V, n° 37](#) .

³ Le code du travail prévoit par ailleurs que l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination (article L. 1134-5 du code du travail) et, depuis l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail, que l'action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture (deuxième alinéa de l'article L. 1471-1 du code du travail).

⁴ Voir, notamment, en ce sens : [Soc., 30 juin 2021, n° 19-10.161, publié](#) ; [Soc., 14 décembre 2022, n° 21-16.623, publié](#) . Cette jurisprudence de la chambre sociale s'inscrit dans le prolongement d'une jurisprudence bien établie en matière civile ([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](#)) .

⁵ « La prescription en droit du travail, étude de la chambre sociale », in *Recueil annuel des études 2023* , Cour de cassation, Documentation française, p. 95.

⁶ [Soc., 24 avril 2024, pourvoi n° 23-11.824, publié](#) ; [Soc., 12 février 2025, pourvoi n° 23-18.876, publié](#) .

⁷ [Soc., 2 octobre 2024, pourvoi n° 23-12.844, publié](#) . Voir également, déjà en ce sens, [Soc., 26 septembre 2002, pourvoi n° 00-40.461, Bull. 2002, V, n° 283](#) (au Rapport).

⁸ [Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° 23-13.931, publié](#) .

⁹ [Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° 19-14.543, publié](#) .

¹⁰ [Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° 23-13.931, publié](#) .

¹¹ [Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° 22-20.976, publié](#) .

¹² [Soc., 12 février 2025, pourvoi n° 23-18.876, publié](#) .

¹³ 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'article 2277 du même code.

¹⁴ [Soc., 4 décembre 2007, pourvois n° 06-42.463 à 06-42.476](#) .

¹⁵ Voir, par exemple, en ce sens : [Soc., 2 juin 2021, pourvoi n° 19-16.183, publié](#) ; [Soc., 8 février 2023, pourvoi n° 21-17.971, publié](#) .

¹⁶ Voir, déjà cités : [Soc., 24 avril 2024, pourvoi n° 23-11.824, publié](#) ; [Soc., 12 février 2025, pourvoi n° 23-18.876, publié](#) .

¹⁷ [Soc., 1^{er} juin 2010, pourvoi n° 09-40.144, Bull. 2010, V, n° 119](#) .

¹⁸ [Soc., 9 juillet 2015, pourvois n° 14-12.779 et s., Bull. 2015, V, n° 151](#) .

¹⁹ [Soc., 4 mars 2009, pourvoi n° 07-45.291 et s., Bull. 2009, V, n° 56](#) .

²⁰ [Soc., 16 janvier 2008, pourvoi n° 06-42.327, Bull. 2008, V, n° 13](#) ; [Soc., 9 juillet 2008, pourvoi n° 07-40.429](#) .

²¹ Voir, par exemple, pour un moyen tiré d'un manque de base légale déclaré recevable comme étant né de la décision attaquée : 2^e [Civ., 16 mars 2023, pourvoi n° 21-14.822](#) .

²² Il ne peut en revanche à mon sens être considéré que la cour d'appel n'était pas tenue de procéder à une recherche qui ne lui était pas demandée, dès lors que la détermination du point de départ du délai de prescription qu'il retient constitue, pour le juge, une recherche obligatoire.

²³ [Soc., 9 juin 2022, pourvoi n° 20-16.992, publié](#) ; [Soc., 11 juin 2025, pourvoi n° 24-10.285](#) .

²⁴ [Ass. plén., 7 juillet 1978, pourvoi n° 76-15.485, Bull. 1978, n° 4](#) ; [Soc., 1^{er} février 2011, pourvoi n° 10-30.160, Bull. 2011, V, n° 44](#) .

²⁵ [Soc., 25 septembre 2013, pourvoi n° 11-27.693, 11-27.694, Bull. 2013, V, n° 206](#) ; voir également, dans le même sens, [Soc., 10 octobre 2018, pourvoi n° 17-23.004](#) .

²⁶ [Soc., 30 mai 2018, pourvoi n° 17-10.227, Bull. 2018, V, n° 101](#) .

²⁷ [Soc., 23 juin 2021, pourvoi n° 18-24.810, publié](#) .

²⁸ [Soc., 23 juin 2009, pourvoi n° 07-42.677, Bull. 2009, V, n° 159](#) ; [Soc., 26 mars 2014, pourvoi n° 12-18.125, Bull. 2014, V, n° 92](#) ; [Soc., 7 novembre 2018, pourvoi n° 17-15.833, publié](#) .

²⁹ [Soc., 10 décembre 2002, pourvoi n° 00-44.733, Bull. 2002, V, n° 371](#) .