

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE Salaires – Complément individuel de salaire octroyé par décision unilatérale – Égalité de traitement – Principe « à travail égal, salaire égal » – Mise en œuvre – 1/ Règles déterminant l’octroi d’avantages particuliers devant être préalablement définies et contrôlables – 2/ Sort des salariés engagés postérieurement à la dénonciation de l’engagement unilatéral.

COUR D’APPEL DE LIMOGES (Ch. Soc.) 18 décembre 2017

SAS IP Celimo et SA International Paper (RG n° 17/00621)

EXPOSÉ DU LITIGE

La SAS IP Celimo exerce une activité de fabrication de pâte à papier et la SA International Paper une activité de transformation de la pâte à papier et de commercialisation du papier. Elles disposent d’un établissement industriel à Saillat-sur-Vienne.

À partir de l’année 1994, la direction met en œuvre un mécanisme d’individualisation partielle de la rémunération au travers du versement d’un complément individuel de salaire (CIS). Il sera mis fin au dispositif à la fin de l’année 1998, mais les CIS qui avaient déjà été versés antérieurement ont continué à

faire partie de la rémunération des salariés concernés.

Au terme d'une première procédure initiée en 2001 par plusieurs salariés, la Cour d'appel de Limoges, par un arrêt du 8 décembre 2008, a condamné la SA International Paper à payer à chacun des salariés un rappel de CIS et des intérêts moratoires dus au 31 juillet 2007, après un arrêt de la Cour de cassation du 23 mars 2007 qui rejette le pourvoi formé par la SA International Paper contre l'arrêt de la Cour d'appel de Limoges du 21 mars 2006 qui avait dit que les CIS attribués par la société n'étaient pas conformes au principe « à travail égal salaire égal » et avait ordonné la réouverture des débats pour procéder aux comptes entre les parties.

Au mois de mai 2009, plusieurs autres salariés ont saisi le Conseil de prud'hommes de demandes tendant à voir condamner la SA International Paper et la SAS IP Celimo à leur payer un rappel de salaire au titre du CIS pour la période postérieure au 31 juillet 2007 pour les salariés déjà partis à la présente procédure et dans les limites de la prescription quinquennale pour les autres salariés.

Par un arrêt du 16 avril 2012, la Cour d'appel de Limoges a confirmé la décision du Conseil de prud'hommes en formation de départage du 27 mai 2011 ayant fait droit aux demandes des salariés, au motif que les conditions d'octroi des CIS n'étaient pas conformes au principe « à travail égal salaire égal », de sorte que l'ensemble des salariés présents durant la période au cours de laquelle ils étaient attribués pouvaient s'en prévaloir, la cour d'appel ayant débouté de leur demande les neuf salariés embauchés postérieurement à la cessation de l'octroi de ces compléments de salaire.

Deux pourvois ont été introduits par les parties et la Cour de cassation, par deux arrêts du 10 octobre 2013, a cassé et annulé l'arrêt en ce qu'il déboutait ces neuf salariés et a renvoyé devant la Cour d'appel de Riom. Celle-ci, par arrêt du 6 janvier 2015, a confirmé le jugement du 27 mai 2011 en ce qu'il a accordé aux neuf salariés en question un rappel de salaire au titre du CIS jusqu'au 31 août 2010, les a déboutés de leur demande de dommages et intérêts et a infirmé la décision sur le montant des sommes accordées au paiement desquelles la SA International Paper et la SAS IP Celimo étaient *in solidum* condamnées.

Le pourvoi formé par les deux sociétés a été rejeté par la Cour de cassation par arrêt du 19 octobre 2016.

Le 19 décembre 2014, M. A. a saisi le Conseil de prud'hommes de Limoges aux fins d'obtenir, selon le dernier état des demandes présentées devant la juridiction, la condamnation de la société IP Celimo à lui remettre sous astreinte un bulletin de salaire rectifié conformément à la décision, à intégrer définitivement les CIS pour le calcul de sa rémunération et à lui payer les sommes suivantes :

- un rappel de complément individuel de salaire correspondant à l'octroi de deux CIS pour la période de mai 2012 au 31 janvier 2017 ;

- 1.500 € en réparation du préjudice subi du fait du non-paiement de son salaire,
- 250 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Par jugement du 14 avril 2017, le Conseil de prud'hommes, en composition de départage, a :

- déclaré l'ensemble de ses demandes recevables pour être non prescrites ;
- l'a débouté de sa demande indemnitaire ;
- a condamné la société IP Celimo à lui payer la somme de 4.158,83 € à titre de rappel de salaire pour la période de mai 2012 au 31 janvier 2017, outre les intérêts au taux légal à compter du 23 décembre 2014 ;
- a ordonné à la société IP Celimo d'intégrer dans le calcul de son salaire la somme prévue au titre du complément individuel de salaire ;
- a condamné la société IP Celimo à verser au syndicat CGT IP Saillat la somme de cinq euros à titre de dommages et intérêts ;
- a ordonné à l'employeur de remettre sous astreinte au salarié des bulletins de salaire rectifiés ;
- a rappelé que l'exécution provisoire était de droit et a condamné la société International Paper aux dépens.

M. A. a fait appel de ce jugement.

Par conclusions déposées le 19 octobre 2017, M. A. demande à la cour de condamner la société IP Celimo à lui payer la somme de 6.258,80 € au titre du rappel de salaire afférent aux CIS, outre la somme de 1.500 € sur le fondement de l'article 1240 du Code civil et celle de 500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile et de la condamner à lui remettre sous astreinte les bulletins de salaire conformes à la décision et d'intégrer les CIS dans la rémunération de chaque salarié.

Il soutient que ses demandes ne sont pas prescrites au regard des dispositions transitoires de la loi ayant réduit à 3 ans la durée de la prescription.

Il fait valoir que les critères d'attribution du CIS n'ont jamais été préalablement définis, qu'ils ne sont par ailleurs ni contrôlables, ni pertinents, à défaut d'être objectifs, de sorte que le principe « à travail égal, salaire égal » doit conduire à attribuer au salarié le complément de salaire qui a pour origine un engagement unilatéral de l'employeur qui n'a jamais été dénoncé, à l'instar de son mode et de ses critères d'attribution.

Il ajoute qu'il peut prétendre à un deuxième CIS, ce principe ayant été reconnu par l'arrêt du 8 décembre 2008, que l'augmentation de salaire doit également s'appliquer aux CIS, de sorte que le montant de 30,49 € doit être majoré en conséquence, et enfin que le non-paiement volontaire d'un élément de salaire ayant pour but de diviser les salariés de la même entreprise génère un préjudice à ceux qui en sont privés, consistant en un manque à gagner financier et un préjudice moral.

Par conclusions déposées le 3 novembre 2017, la société IP Celimo demande à la cour de débouter M. A. de l'intégralité de ses demandes et de le condamner à

lui verser la somme de 500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Elle fait valoir qu'il ne découle d'aucune décision antérieure, y compris l'arrêt du 16 avril 2012, que le rappel des CIS devait courir à compter de la date d'embauche de chaque salarié concerné et que la règle de prescription triennale prévue par l'article L. 3245-1 du Code du travail doit s'appliquer.

Elle expose que le chiffrage proposé en appel est erroné, rien ne justifiant l'application d'augmentations annuelles de salaire sur les rappels de CIS, la décision du Conseil de prud'hommes de baser les calculs sur une valeur de 30,49 €, quelle que soit l'année de référence, devant être confirmée et aucun compte n'étant tenu du paiement déjà effectué par leur employeur au titre de l'exécution provisoire.

Elle ajoute que le salarié ne justifie pas de son préjudice, notamment celui lié à une perte de chance de satisfaire aux critères de performance conditionnant le versement du CIS, d'autant qu'il a bénéficié de promotions récompensant son parcours professionnel, celle-ci se substituant aux CIS.

Elle fait valoir que M. A. ne peut prétendre appliquer l'arrêt de la Cour d'appel de Limoges du 16 avril 2012 pour obtenir le règlement du CIS pour la période postérieure au 29 février 2012 jusqu'au point de départ du rappel de salaire accordé par jugement de départage du 14 avril 2017, puisque cet arrêt n'avait pas ordonné de condamnation salariale pour le futur.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la prescription :

L'article L. 3245-1 du Code du travail, modifié par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, dispose que l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

Les dispositions issues de la loi du 14 juin 2013 s'appliquent aux prescriptions en cours à compter du 16 juin 2013, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure, qui disposait que l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrivait par cinq ans.

En l'espèce, l'action a été introduite le 19 décembre 2014 et, par conséquent, la demande formulée au titre des salaires à compter du mois de mai 2012 est recevable.

Sur le rappel de salaire :

En application du principe « à travail égal, salaire égal » découlant des dispositions des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du Code du travail et d'une jurisprudence constante, l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les

salariés, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique.

Ainsi, si l'employeur peut accorder des avantages particuliers à certains salariés, c'est à la condition que tous ceux placés dans une situation identique puissent bénéficier de l'avantage ainsi accordé, et que les règles déterminant l'octroi de ces avantages soient préalablement définies et contrôlables.

En l'espèce, c'est par des motifs complets et pertinents, qui ne sont pas remis en cause par les débats en appel et que la cour adopte, qu'après avoir analysé les pièces produites aux débats, les premiers juges ont considéré que l'exigence de définition préalable des critères contrôlables d'attribution d'un avantage individuel, qui ne constitue pas une atteinte au pouvoir de direction et garantit l'effectivité du principe « à travail égal, salaire égal », n'avait pas été respectée par l'employeur, qui ne démontre pas avoir défini et diffusé auprès de l'ensemble des salariés des critères objectifs et clairs justifiant l'attribution du complément individuel de salaire (CIS) avant sa mise en œuvre et en ont déduit que le salarié qui n'en avait pas bénéficié était fondé à prétendre purement et simplement à un rappel de salaire.

Le jugement, qui n'est au demeurant pas critiqué sur le principe du rappel de salaire par l'employeur, qui n'en discute en réalité que le montant, doit donc être confirmé sur ce point.

À cet égard, il est constant que certains salariés percevaient deux CIS, sans que des critères préalables d'attribution ne soient davantage définis, ni contrôlables, ni diffusés. Dès lors, en application du même principe « à travail égal, salaire égal », M. A. est en droit d'obtenir un second CIS à compter de l'année suivant celle à laquelle il a obtenu le premier. Ce point n'est pas sérieusement contesté par l'employeur.

Par ailleurs, il n'est pas plus sérieusement contesté que le CIS avait pour objet, non pas de compenser un préjudice subi par les salariés antérieurement à l'entrée en vigueur de ce mode de rémunération, mais bien de rétribuer, sans critères objectifs préalablement définis des situations en lien avec le comportement, les performances et la qualité du travail de certains salariés, et que cet avantage, qui avait pour origine un engagement unilatéral de l'employeur, n'a jamais été dénoncé, de sorte qu'il se trouve désormais intégré à la rémunération des salariés qui en ont bénéficié entre 1996 et 2000.

Il s'en déduit que le montant du CIS, partie intégrante du salaire de base, doit être majoré des mêmes augmentations annuelles que ce salaire. Il conviendra donc de retenir sur ce point le décompte de M. A., qui reconstitue ces augmentations mois par mois depuis la date d'exigibilité du CIS et les liquide sur la période concernée par le litige, et ce sur le premier CIS comme sur le second, outre la prime d'ancienneté et les congés payés afférents et sur la base de départ non contestée d'un premier CIS d'un montant de 30,49 €.

Il y a lieu, en outre, de préciser que si les écritures du

salarié mentionnent le 31 juillet 2017 comme date d'arrêt de son décompte, sa demande est établie sur la base de 10 mois en octobre 2017, de sorte qu'en réalité son décompte est arrêté au 30 octobre 2017.

Par ailleurs, il ne résulte ni de ce seul décompte, l'employeur n'en produisant aucun pour soutenir sa contradiction, ni des protocoles d'accord sur les augmentations de salaire pour les années 2007 à 2017, que ces augmentations intègrent l'ancienneté du salarié qui génère l'octroi d'une prime calculée sur le salaire de base, laquelle peut donc être valablement revendiquée en sus. La contestation de l'employeur sur ce point est donc inopérante.

Il résulte, en outre, de ce qui précède que la circonstance qu'un salarié ait été, le cas échéant, embauché postérieurement au 1^{er} janvier 1999 est indifférente, puisqu'il peut prétendre à un salaire égal à travail égal dès son embauche, tout comme l'est celle que l'arrêt de la Cour d'appel de Limoges du 16 avril 2012 n'ait pas statué pour la période postérieure au 29 février 2012 et que pour quelques salariés, les salariés concernés par cette décision pouvant prétendre à un rappel de salaire pour la période postérieure, dès lors que le principe de leur créance salariale est fondé et que celle-ci n'est pas atteinte par la prescription, et ceux n'étant pas parties à la procédure pouvant également prétendre, quant à eux, à un rappel de CIS dès lors qu'ils répondent aux mêmes exigences.

Il apparaît donc que M. A. est fondé à réclamer la somme de 6.253,38 € correspondant au montant de deux CIS, majorés en fonction de l'ancienneté, et des congés payés y afférents dus pour la période de mai 2012 au 30 octobre 2017.

Il conviendra, par conséquent, de condamner la société IP Celimo à payer cette somme à M. A. avec intérêts au taux légal à compter de la convocation en justice, soit le 23 décembre 2014 .

Le jugement sera donc infirmé sur le montant du rappel de salaire et la cour statuera à nouveau en ce sens.

Sur la demande d'intégration du CIS dans le salaire

L'employeur ne critique pas la décision des premiers juges, dont les motifs pertinents et suffisants seront adoptés en ce qu'ils ont ordonné l'intégration du CIS dans le salaire de M. A., au constat que, pour tous les salariés ayant bénéficié de cet élément de rémunération, celui-ci était désormais intégré dans le salaire et au motif du maintien de l'égalité de traitement pour l'avenir.

Le jugement sera donc confirmé sur ce point.

Sur les demandes indemnitaires

Aux termes de l'article 1231-6 du Code civil, les dommages et intérêts dus à raison du retard dans

le paiement d'une obligation de somme d'argent consistent dans l'intérêt au taux légal, à compter de la mise en demeure. Ces dommages et intérêts sont dus sans que le créancier soit tenu de justifier d'aucune perte. Le créancier auquel son débiteur en retard a causé, par sa mauvaise foi, un préjudice indépendant de ce retard, peut obtenir des dommages et intérêts distincts de l'intérêt moratoire.

En l'espèce, M. A. ne justifie pas d'un préjudice moral, ni d'un manque à gagner financier qui ne serait pas réparé par l'octroi des intérêts au taux légal, de sorte que le jugement qui l'a débouté de sa demande indemnitaire de ce chef doit être confirmé.

Sur les dépens et les frais irrépétibles

La société IP Celimo qui succombe à l'instance sera condamnée aux dépens et à payer à M. A. une somme de 70 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile et sera déboutée de sa demande sur le même fondement.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Statuant par arrêt contradictoire, en dernier ressort, par mise à disposition au greffe, après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Infirmes le jugement déferé sur le montant du rappel de salaire,

Le confirme pour le surplus,

Statuant à nouveau sur le chef infirmé et y ajoutant,

Condamne la société IP Celimo à payer à M. A. les sommes suivantes :

- 6.253,38 € correspondant au montant de deux CIS et des congés payés y afférents sur la période de mai 2012 au 30 octobre 2017 et ce, avec intérêts au taux légal à compter du 23 décembre 2014 ;
- 70 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Déboute la société IP Celimo de sa demande fondée sur les dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile ;

(Mme Lebreton, prés. - M. Y., défenseur syndical ; M^e Anne Debernard-Dauriac, avocat constitué du Barreau de Limoges et M^e Lionel Sebille, av.)

Note.

Considéré comme un incontournable du contentieux prud'homal, le principe « à travail égal, salaire égal » (1), dont certains salariés de l'usine de fabrication de pâte à papier de Saillat-sur-Vienne se sont saisis dans le cadre d'un litige les opposant à leurs employeurs (SA International Paper et SAS IP Célimo), a été à l'origine de ce qui se révèle être une véritable

(1) Principe dégagé par le célèbre arrêt de la Cour de cassation du 29 octobre 1996, *Delzongle c/Ponsolle*, n°92-43.680.

saga judiciaire. Par une série d'arrêts rendus le 18 décembre 2017 (2), la Cour d'appel de Limoges est venue enrichir celle-ci d'un nouveau volet, si ce n'est la clore dans l'hypothèse où aucun recours en cassation ne serait formé et où aucun nouveau contentieux ne serait porté par d'autres salariés.

Faire prévaloir le principe « à travail égal salaire égal » dans l'usine International Paper de Saillat-sur-Vienne : une mission délicate

Factuellement, le litige trouve sa source dans une décision unilatérale prise en 1994 par le directeur de l'usine susvisée d'attribuer à ses salariés, sur la base de critères objectifs et en contrepartie de leur investissement, un complément individuel de salaire (CIS) s'ajoutant à la rémunération mensuelle de façon pérenne, en dehors de tout changement du coefficient de rémunération et pour un montant de 200 francs pour les ouvriers et de 500 francs pour les agents de maîtrise. Cependant, après que des représentants du personnel aient reproché à ce dispositif d'être discriminatoire en raison du flou entourant les critères d'attribution retenus, la direction aurait choisi d'y mettre fin en 1999, sans toutefois respecter la procédure requise en la matière (3). Afin de ne pas revenir sur un avantage acquis pour ceux qui en avaient bénéficié, ces compléments individuels de salaire furent alors intégrés à leur rémunération. Relevant que la situation ainsi créée contrevenait au principe « à travail égal salaire égal », les salariés se sont engagés, en plusieurs vagues successives (4), (5), (6), sur la voie d'une longue procédure judiciaire qui leur a permis d'obtenir, à terme et pour l'essentiel, gain de cause.

La série SA International Paper et SAS IP Celimo c/ les salariés : dernière saison ?

Saisi à nouveau par 140 salariés entre 2013 et 2015, le Conseil de prud'hommes, après s'être assuré au cas par cas que l'action n'était pas prescrite au vu de l'article L. 3245-1 du Code du travail (7), a condamné

leurs employeurs, d'une part, à leur verser un rappel de salaires déterminé en fonction de la situation dont ils justifiaient par les pièces produites et, d'autre part, à intégrer définitivement ce(s) CIS(s) à leur rémunération. Si la juridiction de première instance n'a, en revanche, pas fait droit à la demande de dommages et intérêts distincts de l'intérêt moratoire (8), et ce à défaut de justification suffisante d'un manque à gagner financier et d'un préjudice moral, chaque salarié a, néanmoins, obtenu la somme de 150 € au titre des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile. Notons par ailleurs que le syndicat CGT IP Saillat, dans les cas où il est intervenu à la procédure (9), a obtenu la somme de 5 € par salarié à titre de dommages et intérêts en raison de la dégradation du climat social liée à la persistance d'une inégalité de traitement dans l'usine. Toutefois, à défaut de totale satisfaction quant au montant des sommes obtenues au titre du rappel de salaires, des frais irrépétibles et en l'absence de dommages et intérêts (10), certains salariés ont décidé de former un appel contre la décision de première instance rendue à leur égard courant 2017. L'occasion était ainsi donnée à la Cour de reprendre les solutions acquises par les arrêts déjà rendus dans ce litige par la Haute juridiction, en en extrayant la quintessence, et de les compléter, notamment en tirant toutes les conséquences de la nature de salaire des compléments litigieux.

Une reprise des solutions classiques dégagées par les arrêts précédents

Après avoir contrôlé que l'action n'était pas prescrite, la Cour d'appel rappelle, en premier lieu, que le principe « à travail égal, salaire égal », garanti par un ensemble de textes (11) précisés par une jurisprudence constante, exige que l'employeur assure l'égalité de rémunération entre tous les salariés placés dans une situation identique. Elle précise que ce principe ne fait pas obstacle à l'attribution d'avantages particuliers à certains salariés, à la double condition que tous les

(2) CA Limoges, 18 décembre 2017, RG n° 17/00621 et s.

(3) La procédure de dénonciation d'un engagement unilatéral est calquée sur celle de dénonciation d'un usage et comporte l'obligation, pour l'employeur, d'informer individuellement les bénéficiaires potentiels avec un délai de prévenance suffisant pour permettre d'éventuelles négociations.

(4) La première vague regroupe des salariés en poste pendant la période d'attribution des CIS et qui n'en avaient pas bénéficié : saisine de 2001, jugement du CPH de Limoges du 10 juin 2005, arrêt de la CA de Limoges du 21 mars 2006, arrêt de la Cour de cassation du 23 mars 2007, arrêt de la CA de renvoi de Riom du 8 décembre 2008.

(5) La seconde vague inclut également des salariés recrutés après la dénonciation du dispositif : saisine de 2009, jugement du CPH de Limoges du 27 mai 2011, arrêt de la CA de Limoges du 16 avril 2012, arrêts de la Cour de cassation du 10 octobre 2013, arrêt de la CA de renvoi de Riom du 6 janvier 2015, arrêt de la Cour de cassation du 19 octobre 2016.

(6) Les vagues suivantes regroupent des salariés qui rejoignent l'action motivés par son succès, ou libérés par leur départ de l'entreprise, ainsi que des salariés qui réalisent n'être pas complètement remplis de leurs droits par les procédures précédentes. On relève notamment, sans prétendre à l'exhaustivité : arrêt de la CA de Limoges du 26 mai 2015, arrêt de la Cour de cassation du 31 mai 2017, saisine de 2014, jugement du CPH de Limoges du 14 avril 2017, arrêt de la CA de Limoges du 18 décembre 2017.

(7) L'article L. 3245-1 du Code du travail prévoit une prescription triennale en matière de salaires, sachant qu'il est applicable aux prescriptions en cours à compter du 16 juin 2013, sans que la durée totale de la prescription ne puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure (à savoir cinq ans).

(8) Art. 1231-6, alinéa 3 du Code civil.

(9) V. art. L. 2132-3 du Code du travail sur le droit à agir des syndicats professionnels.

(10) Art. 1240 du Code civil, ancien art. 1382.

(11) Art. L. 2261-22, L. 2271-1 et R. 2261-1 du Code de travail.

salariés placés dans une situation identique puissent bénéficier de ces avantages et que les règles déterminant leur octroi soient préalablement définies et contrôlables (12).

On relèvera ici que cette dernière exigence d'une définition et d'une diffusion des critères d'attribution d'un avantage préalablement à sa mise en place constitue un outil puissant pour donner corps au principe « à travail égal salaire égal », dans la mesure où sa satisfaction peut être contrôlée d'une manière qui ne prête pas à discussion. Elle constitue donc un complément essentiel aux exigences d'identité de situation des salariés et d'objectivité des critères retenus, dont le respect peut faire l'objet d'une appréciation suffisamment subjective pour priver le principe proclamé par l'arrêt *Ponsolle* de toute portée effective. Il est intéressant de relever que l'employeur, dans l'affaire ici commentée, ne s'y est pas trompé, puisqu'il a tenté d'écarter cette exigence par tous les moyens. Dans ses pourvois n^{os} 12-21.167 et 12-21.168 ; rejetés le 10 octobre 2013 (13), il soutenait ainsi que cette exigence procédait d'une création prétorienne postérieure aux faits litigieux, qui ne pouvait donc être invoquée sans porter atteinte au droit à un procès équitable garanti par l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales. Il en déduisait qu'il convenait de s'en tenir à la solution antérieure selon laquelle une justification *a posteriori* des décisions de l'employeur, basée sur des critères objectifs, suffisait à écarter toute violation du principe d'égalité.

L'échec de cette stratégie le conduit ensuite, dans son pourvoi n^o 15-21.779, rejeté le 31 mai 2017 (14), à prétendre que cette exigence porte une atteinte excessive à la liberté d'entreprendre qui se déduit de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen de 1789. Il avance alors que la conciliation du principe « à travail égal salaire égal » et de la liberté d'entreprendre impose seulement que l'employeur soit en mesure de justifier ses choix par des raisons objectives, fut-ce *a posteriori*, le défaut d'information préalable quant aux critères retenus ne pouvant être sanctionné que sur le fondement de la perte de chance (15) ouvrant droit à des dommages et intérêts. Cette argumentation est également écartée par la Cour de cassation, et ne prospère pas davantage auprès de la Cour d'appel dans l'instance ici commentée. En effet

au cas d'espèce présent, la Cour d'appel approuve, les premiers juges pour avoir constaté que l'employeur ne démontrait pas avoir défini et diffusé auprès de l'ensemble des salariés des critères objectifs et clairs justifiant l'attribution du CIS avant sa mise en œuvre, caractérisant ainsi la violation du principe « à travail égal salaire égal ».

De la même manière, la Cour d'appel s'inscrit dans le prolongement de ce qui avait été décidé par la Cour de Cassation dans son arrêt du 10 octobre 2013 (16) : celui-ci avait écarté le moyen soulevé par les sociétés SA IP et SAS IP Célimo selon lequel les salariés engagés après 2000 devaient être privés de tout rappel de salaire, puisqu'il y aurait eu, antérieurement à cette date, renonciation de la direction au CIS. La Haute juridiction judiciaire avait alors rappelé que la seule circonstance que les salariés aient été engagés avant ou après l'entrée en vigueur d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'employeur ne peut suffire à justifier des différences de traitement entre eux, pour autant que cet accord ou cet engagement n'a pas pour objet de compenser un préjudice subi par les salariés lors de son entrée en vigueur (17). En l'espèce, la décision unilatérale de l'employeur instituant le CIS ne visant pas à compenser un quelconque préjudice subi par certains salariés, mais à récompenser leur engagement, elle ne pouvait s'exonérer des contraintes du principe d'égalité. La violation de celui-ci, caractérisée plus haut, n'est donc pas remise en cause.

La Cour d'appel confirme donc le bien-fondé de la demande formulée par le salarié de rappel de CIS et d'intégration définitive de celui-ci au salaire. S'agissant du montant des réajustements salariaux, elle fait droit à la demande d'attribution d'un second CIS formulée par le salarié, après avoir relevé que certains salariés avaient bénéficié d'un second CIS sans que les critères d'attribution de ce second complément aient jamais été définis. Reprenant les dispositions de son arrêt du 8 décembre 2008, elle décide que ce deuxième complément ne peut être mis en place que l'année suivant la mise en place du premier, conformément à la procédure suivie par l'employeur dans ses attributions. Elle va toutefois aller au-delà de ses arrêts précédents en approuvant le chiffrage des rappels de salaire élaboré par le salarié.

(12) À l'origine de cette règle : Cass. Soc. 18 janvier 2000, n^{os} 98-44.745 et 98-44.753, Dr. Soc. 2000, 436, obs. C. Radé et Cass. Soc. 10 juillet 2001, n^o 99-40.987, Dr. Soc. 2001, 1012, obs. C ; Radé ; pour des applications récentes, v. Cass. Soc. 23 novembre 2010, n^o 08-44.380 ainsi que Cass. Soc. 10 octobre 2013, n^{os} 12-21.167 et 12-21.168 rendus dans la présente affaire.

(13) Cass. Soc. 10 octobre 2013, n^{os} 12-21.167 et 12-21.168.

(14) Cass. Soc. 31 mai 2017, n^{os} 15-21.779 et 15-22.232.

(15) Pour une définition actualisée de cette très ancienne notion de responsabilité civile, v. Cass. Crim. 4 décembre 1996, n^o 96-81.163 ; pour une illustration plus récente, v. par exemple Cass. Civ. 1^{ère} 22 mars 2012, n^o 11-10.935.

(16) Cass. Soc. 10 octobre 2013, n^o 12-21.106.

(17) Jurisprudence constante depuis Cass. Soc. 1^{er} décembre 2005, n^o 03-47.197, Dr. Soc. 2006, 224, obs. C. Radé et Cass. Soc. 11 juillet 2007, n^o 06-42.128, RDT 2007, 661, obs. G. Pignarre.

La volonté de tirer toutes les conséquences de la nature de salaire du complément litigieux

La Cour d'appel a donc décidé de confirmer toutes les dispositions des jugements qui lui ont été déférés, à l'exception toutefois de celle relative aux montants des rappels de salaire. Elle a, en effet, considéré « *que le montant du CIS, partie intégrante du salaire de base, doit être majoré des mêmes augmentations annuelles que ce salaire* », et que ce montant majoré entre dans l'assiette de la prime d'ancienneté et des congés payés. Elle a donc validé le nouveau décompte effectué en appel par le salarié sur ces fondements et revu à la hausse le montant du rappel de salaire alloué.

La victoire du salarié serait donc totale si la Cour d'appel n'était ensuite venue confirmer la solution de

première instance s'agissant des dommages et intérêts réclamés par les salariés, en retenant qu'il n'était pas justifié d'un préjudice moral ou d'un manque à gagner qui ne serait pas déjà réparé par l'octroi d'intérêts au taux légal. Cette ultime réserve du juge ne saurait toutefois occulter l'essentiel : sa décision parachève le dispositif élaboré par les juridictions sur une douzaine d'années au fil de multiples décisions, toujours frappées de recours jusqu'au plus haut niveau. Tout semble donc désormais en place pour que le principe « à travail égal salaire égal » prévale jusque dans l'enceinte de l'usine International Paper de Saillat-sur-Vienne. L'obstination de l'employeur aura, en sus, permis aux juridictions de faire œuvre pédagogique en matière d'égalité de traitement.

Pauline Chatelet, Docteur en droit