

**Cour de cassation
chambre sociale**

Audience publique du 11 juillet 2012

N° de pourvoi: 11-14349 11-14351 11-14354 11-14357 11-14359 11-14361

Non publié au bulletin

Cassation partielle sans renvoi

**M. Blatman (conseiller le plus ancien faisant fonction de président),
président**

SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Vu la connexité joint les pourvois Z 11-14.349, B 11-14.351, E 11-14.354, G 11-14.357, K 11-14.359 et N 11-14.361 ;

Sur le moyen unique :

Vu le principe "à travail égal, salaire égal" ;

Attendu, selon les jugements attaqués, que le 20 juin 2009 a été conclu, au sein de l'unité économique et sociale Vindemia, un accord prévoyant l'attribution aux salariés dont les vêtements de travail sont fournis par l'employeur, de deux barils de lessive par trimestre d'une valeur de 6,95 euros ; que Mme X... et cinq autres salariés de la société Sodexmar, exploitant des magasins sous l'enseigne « Jumbo Score », ont saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le remboursement des frais d'entretien de leurs vêtements professionnels et le paiement de dommages-intérêts pour rupture d'égalité salariale et pour préjudice moral et financier en faisant valoir qu'antérieurement à l'entrée en vigueur de l'accord, ils ont été exclus de l'avantage précédemment attribué aux salariés employés par certaines entités du groupe Vindemia et consistant en l'octroi d'un baril de lessive par mois pour l'entretien des tenues de travail ;

Attendu que pour condamner la société Sodexmar à payer à chacun des salariés une somme à titre de dommages-intérêts pour inégalité de traitement, les jugements énoncent que celle-ci reconnaît qu'au sein du groupe Vendemia, des salariés ont bénéficié de la prise en charge par l'employeur des frais d'entretien des tenues de travail ; que seul le personnel de Jumbo Score n'a pas bénéficié de cet avantage ;

Attendu cependant que le principe d'égalité de traitement ne s'applique pas lorsque des salariés qui revendiquent le bénéfice d'un droit ou d'un avantage n'appartiennent pas à l'entreprise au sein de laquelle ce droit ou cet avantage est reconnu en vertu d'un accord collectif, d'un usage ou d'un engagement

unilatéral de l'employeur ;

Qu'en statuant comme il a fait, le conseil de prud'hommes a violé le principe susvisé ;

Vu l'article 627 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils ont condamné la société Sodexmar à payer à chacun des salariés la somme de 1 500 euros à titre de dommages-intérêts pour violation du principe d'égalité de traitement, les jugements rendus le 13 juillet 2010, entre les parties, par le conseil de prud'hommes de Saint-Pierre ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Déboute les salariés de leur demande au titre de l'inégalité de traitement ;

Condamne les salariés aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Sodexmar ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite des jugements partiellement cassés ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du onze juillet deux mille douze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen unique produit aux pourvois n°s Z 11-14.349, B 11-14.351, E 11-14.354, G 11-14.357, K 11-14.359 et N 11-14.361 par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils, pour la société SemSodexmar.

IL EST FAIT GRIEF aux jugements attaqués d'avoir dit qu'il y avait discrimination syndicale et condamné la Sodexmar à payer aux salariés demandeurs des sommes à titre de dommages et intérêts pour discrimination salariale ;

AUX MOTIFS QUE selon les articles L.3221-2 et L.3221-2 du Code du travail l'employeur est tenu de respecter l'égalité de traitement, pour un travail de valeur égal entre tous les salariés ; que l'employeur reconnaît appliquer les frais d'entretien des tenues de travail aux autres salariés du groupe Vindémia ; que seul le personnel de Jumbo Score ne bénéficie pas des frais d'entretien des tenues de travail par rapport aux autres salariés du groupe Vindémia ; que l'employeur a failli à ses obligations de prise en charge des frais d'entretien des vêtements du personnel ;

ALORS QUE le principe « à travail égal, salaire égal » ne s'applique qu'aux salariés d'un même employeur et non à des salariés d'entreprises distinctes, quand bien même celles-ci feraient partie d'un même groupe de sociétés ; que dès lors, en jugeant qu'il y avait eu rupture d'égalité salariale entre salariés employés par des entreprises distinctes d'un groupe de sociétés, le Conseil de prud'hommes a méconnu, par fausse application, le principe « à travail égal, salaire égal » et les articles L. 2261-22 et L. 2271-1 du Code du travail.

Décision attaquée : Conseil de prud'hommes de Saint-Pierre de La Réunion du 13 juillet 2010