

Cour de cassation, Chambre sociale, 23 novembre 2011, 10-24897, 10-24898, 10-24899, 10-24900, 10-24901, 10-24902, 10-24903, 10-24904, 10-24905, 10-24906

Synthèse

Juridiction : Cour de cassation

Numéro affaire : 10-24897, 10-24898, 10-24899, 10-24900, 10-24901, 10-24902, 10-24903, 10-24904, 10-24905, 10-24906

Dispositif : Cassation partielle

Décision précédente : Conseil de prud'hommes de Saint-Denis de la Réunion, 18 juin 2010

Président : M. Gosselin (conseiller le plus ancien faisant fonction de président)

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

Lien Légifrance : <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000024860983>

Chronologie de l'affaire

Conseil de prud'hommes de Saint-Denis de la Réunion

18 juin 2010

Cour de cassation

23 novembre 2011

Texte

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

Attendu, selon les jugements attaqués, que Mme X... et neuf autres salariés ont été engagés en qualité d'employés de magasin par la société Sodexmar, qui appartient au groupe Vindemia ; que les salariés devaient, pour l'exécution de leur travail, porter une tenue vestimentaire fournie par la société Sodexmar qui, à la différence d'autres sociétés du groupe Vindemia, n'assurait pas le coût de son entretien ; que les salariés ont saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que les salariés font grief aux jugements de les débouter de leur demande en dommages-intérêts pour discrimination salariale, alors, selon le moyen, que les conditions de rémunération

d'un salarié peuvent être comparées à celles d'autres salariés du même groupe dès lors que ces conditions sont fixées par la loi ; qu'en retenant que la société Sodexmar était une personne juridique distincte pour exclure la discrimination, le conseil de prud'hommes, qui n'a tenu aucun compte du fait que les conditions de rémunération objet du litige résultaient de la loi, a violé les articles 1135 du code civil, L. 1221-1 et L. 1132-1 du code du travail ;

Mais attendu que le principe " à travail égal salaire égal " est sans application lorsque des salariés appartiennent à des entreprises différentes, peu important qu'elles relèvent du même groupe ;

Et attendu que le conseil de prud'hommes ayant retenu que la société Sodexmar étant une personne juridique distincte, il n'y avait pas lieu d'apprécier le principe d'égalité salariale par comparaison avec les autres sociétés du groupe également juridiquement distinctes, a légalement justifié sa décision ;

Et sur le troisième moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le premier moyen, pris en sa première branche :

Vu les articles 455, alinéa 1er, et 458, alinéa 1er, du code de procédure civile ;

Attendu que les jugements doivent être motivés, à peine de nullité ;

Attendu que le conseil de prud'hommes, après avoir constaté que pour chacun des salariés le port du vêtement de travail était obligatoire et qu'il était inhérent à l'emploi, retient que l'employeur devait prendre en charge les frais liés à l'entretien des tenues de travail pour la seule période allant du mois de mai 2008 au mois de juin 2009 ;

Qu'en statuant ainsi, sans préciser les raisons pour lesquelles il déboutait les salariés de leur demande portant sur une période antérieure, le conseil de prud'hommes n'a pas satisfait aux exigences du premier des textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a limité la demande au titre des frais liés à l'entretien des tenues de travail formée par Mmes X..., Y..., Z..., A..., F... et G... et MM. B..., C..., D... et E... pour une période allant du mois de mai 2008 au mois de juin 2009, les jugements rendus le 18 juin 2010, entre les parties, par le conseil de prud'hommes de Saint-Denis de la Réunion ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits jugements et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Saint-Pierre de la Réunion ;

Condamne la société Sodexmar aux dépens de l'instance ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Sodexmar et la condamne à payer à Mmes X..., Y..., Z..., A..., F... et G... et à MM. B..., C..., D... et E... la somme globale de 2 500 euros ;

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 vingt-trois novembre deux mille onze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils, pour Mme X... et les neuf autres demandeurs

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief au jugement attaqué d'AVOIR limité le remboursement des frais liés à l'entretien des tenues de travail à la période comprise entre le mois de mai 2008 et le mois de juin 2009 et à seule hauteur de deux barils de lessive de 2, 5 kg par trimestre.

AUX MOTIFS QUE selon la jurisprudence « frais engagés par un salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par l'entreprise. Dès lors que le port d'une tenue de travail est imposé et qu'il est inhérent à l'emploi, l'employeur doit prendre en charge le coût de l'entretien des vêtements (Cass soc. 21 mai 2008, pourvoi n° 06-44044) ; que selon l'Article L4122-1 et-2 du code du travail : « Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ; que les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir. » mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs » ; que le Groupe Vindémia d'une part, et les organisations syndicales, dont la CFDT d'autre part, dans le cadre d'un Protocole d'accord sur les Négociations Annuelles en date du 20 juin 2009 ont signé un accord ; que ces NAO aboutissaient à la conclusion d'un Protocole d'accord portant sur la période mai 2009 à mai 2010 : « Tout collaborateur du groupe Vindémia, dont les vêtements de travail lui sont fournis par la société se verra attribuer un bon à valoir pour 2 barils de lessive par trimestre échu suivant certaines conditions » ; qu'il y a donc lieu de rembourser les frais liés à l'entretien des tenues de travail depuis mai 2008 et jusqu'en juin 2009.

ALORS QUE les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier ; qu'il résulte des énonciations des jugements attaqués que six des exposants avaient saisi la juridiction prud'homale le 28 août 2009 et les 4 autres le 6 novembre 2009, en sorte que la période non atteinte par la prescription courait

du 28 août 2004 au 28 août 2009 pour les six premiers et du 6 novembre 2004 au 6 novembre 2009 pour les quatre autres ; qu'en limitant la période de remboursement des frais exposés par les salariés à la période comprise entre le mois de mai 2008 et le mois de juin 2009, sans préciser les raisons pour lesquels il a exclu la période antérieure au mois de mai 2008 non atteinte par la prescription, le Conseil de prud'hommes n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 1135 et 2224 du Code civil, et L. 3245-1 et L. 1221-1 du Code du travail.

ET ALORS QUE les exposaient poursuivaient le remboursement des frais d'entretien de leurs vêtements professionnels à hauteur d'un baril de 2, 5 kg de lessive de base par mois ; qu'en limitant le remboursement à hauteur de deux barils de lessive par trimestre en application d'un protocole d'accord qui n'était pas en vigueur à la date des faits, le Conseil de prud'hommes a violé le protocole d'accord sur les négociations annuelles en date du 20 juin 2009 par fausse application.

ALORS de surcroît QU'en retenant un remboursement à hauteur de deux barils de lessive par trimestre sans rechercher si le montant correspondant suffisait à rembourser les salariés des frais réellement engagés pour le besoin de leur activité et dans l'intérêt de leur employeur, le Conseil de prud'hommes n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 1135 du Code civil et L. 1221-1 du Code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief au jugement attaqué d'AVOIR débouté les salariés de leurs demande tendant à la reconnaissance d'une discrimination salariale et de leur demande consécutive en paiement de dommages-intérêts.

AUX MOTIFS QUE la SODEXMAR est une personne juridique distincte ; qu'il ne convient donc pas d'apprécier le principe d'égalité salariale par comparaison avec d'autres sociétés juridiquement distinctes ; qu'il y a donc lieu de dire qu'il n'y a pas de discrimination salariale.

ALORS QUE les conditions de rémunération d'un salarié peuvent être comparées à celles d'autres salariés du même groupe dès lors que ces conditions sont fixées par la loi ; qu'en retenant que la société SODEXMAR était une personne juridique distincte pour exclure la discrimination, le Conseil de prud'hommes qui n'a tenu aucun compte du fait que les conditions de rémunération objet du litige résultaient de la loi, a violé les articles 1135 du Code civil, L. 1221-1 et L. 1132-1 du Code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief au jugement attaqué d'AVOIR débouté les salariés de leur demande en paiement de dommages-intérêts pour préjudices moral et financier.

AUX MOTIFS QUE aucun élément n'est apporté au dossier pour attester du véritable préjudice moral subi par le salarié ; qu'il y a donc lieu de débouter le salarié de sa demande.

ALORS QUE tout jugement doit être motivé à peine de nullité ; que les exposants poursuivaient

l'indemnisation de leur préjudice moral mais également de leur préjudice financier ; qu'en retenant, pour les débouter de ce chef de demande, qu'ils n'établissaient aucun préjudice moral, le Conseil de prud'hommes qui n'a pas examiné le préjudice financier, n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du Code de procédure civile.

ET ALORS QUE la cassation à intervenir sur le précédent moyen de cassation, relatif à la discrimination dont les exposants ont été victimes, emportera la cassation par voie de conséquence du chef du dispositif critiqué par le présent moyen en application des dispositions de l'article 624 du Code de procédure civile.