

SOC.

JL10

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 24 avril 2024

Rejet

M. SOMMER, président

Arrêt n° 409 FS-B

Pourvoi n° D 22-18.031

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 24 AVRIL 2024

La Fédération nationale des syndicats des salariés des mines et de l'énergie CGT, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° D 22-18.031 contre l'arrêt rendu le 21 avril 2022 par la cour d'appel de Versailles (14e chambre), dans le litige l'opposant à la société Enedis, société anonyme, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La société Enedis a formé un pourvoi incident éventuel contre le même arrêt.

La demanderesse du pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, un moyen de cassation.

La demanderesse du pourvoi incident éventuel invoque, à l'appui de son recours, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Flores, conseiller, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de la Fédération nationale des syndicats des salariés des mines et de l'énergie CGT, de la SCP Piwnica et Molinié, avocat de la société Enedis, et l'avis de M. Halem, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 13 mars 2024 où étaient présents M. Sommer, président, M. Flores, conseiller rapporteur, Mme Monge, conseiller doyen, Mme Cavois, M. Rouchayrole, Mmes Deltort, Le Quellec, conseillers, Mmes Ala, Thomas-Davost, Techer, Rodrigues, conseillers référendaires, M. Halem, avocat général référendaire, et Mme Dumont, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

## Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 21 avril 2022), rendu en matière de référé, en raison de la pandémie, la société Enedis (la société) a mis en oeuvre le 12 mars 2020 un plan de continuité d'activité prévoyant, d'une part, la mise en place d'un service minimum assuré par les agents sur le terrain concernant les activités strictement nécessaires au maintien de la continuité de fourniture d'électricité et à la sécurité des biens et des personnes, d'autre part, le placement d'agents en travail à distance pour les activités pouvant être réalisées par les salariés à partir de leur domicile avec les outils à leur disposition.

2. Un accord collectif, conclu le 12 juin 2020 et applicable jusqu'au 31 décembre 2020, prévoit au profit des salariés amenés à déjeuner habituellement dans un restaurant extérieur un "droit d'indemnité de cantine fermée" (article 21) : « A l'heure de la mise en place de relance des activités d'Enedis, il est possible qu'un certain nombre de restaurants d'entreprise n'aient pas encore repris leurs activités. Aussi lorsqu'aucune solution de restauration alternative ne peut être mise en oeuvre (possibilité de commander ou faire livrer des repas sur site), les salariés bénéficieront de l'indemnité de fermeture de cantine (60 % du forfait local) ». Cette indemnité a également été versée par l'employeur aux salariés travaillant sur site lorsque la cantine était fermée et lorsque n'existait aucune possibilité de commander ou de se faire livrer des repas, depuis le 17 mars 2020 et à partir du 1er janvier 2021.

3. Le 29 janvier 2021, la Fédération nationale des syndicats des salariés des mines et de l'énergie CGT (le syndicat) a saisi le juge des référés d'un tribunal judiciaire afin, notamment, de faire ordonner, sous astreinte, à la société de verser à l'ensemble des salariés de l'entreprise contraints de travailler à distance dans le cadre de la pandémie pour chaque jour travaillé depuis le 16 mars 2020, « l'indemnité pour cantine fermée » et d'obtenir le paiement de dommages-intérêts provisionnels pour atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

## Examen des moyens

### Sur le moyen du pourvoi principal

#### Enoncé du moyen

4. Le syndicat fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes, alors :

« 1°/ que le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise ; que le télétravailleur doit en conséquence être considéré comme exécutant son travail dans les locaux de l'entreprise pour l'appréciation de ses droits ; qu'en l'espèce, pour considérer qu'il n'y avait pas d'identité de situation entre salariés en position de télétravail et salariés travaillant sur site au regard du bénéfice de l'indemnité "de cantine fermée", la cour d'appel que le critère retenu pour le versement de cette indemnité, à savoir la fermeture de la cantine en raison de la pandémie, était indifférent pour les salariés en position de télétravail et n'avait d'intérêt que pour les salariés travaillant

sur site ; qu'en se fondant ainsi sur le lieu de travail des salariés pour écarter toute atteinte au principe d'égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés travaillant dans le locaux de l'entreprise, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail ;

2°/ que le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise ; que l'employeur ne peut traiter différemment des salariés qui se trouvent dans la même situation au regard d'un avantage que si cette différence de traitement repose sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, après avoir constaté que le versement de l'indemnité "de cantine fermée" avait pour objet de compenser la privation d'un accès à la cantine ou à une solution de restauration alternative, a retenu, pour écarter toute atteinte au principe d'égalité de traitement, que la situation des salariés en télétravail était objectivement différente au regard de cet avantage ; qu'en statuant ainsi alors qu'elle avait par ailleurs relevé que les salariés en télétravail ne se seraient pas rendus sur leur lieu de travail uniquement pour y déjeuner, ce dont il se déduisait que ces derniers étaient, tout comme les salariés travaillant sur site dont la cantine était fermée, privés d'un accès à la cantine du fait de leur placement en position de télétravail et se trouvaient ainsi dans une position identique à celle de ces salariés au regard de l'avantage en cause sans que la différence de traitement ainsi observée ne soit justifiée par une raison objective et pertinente, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales s'évinçant de ses constatations, a violé les dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

3°/ que les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs ; qu'en l'espèce, pour débouter le syndicat exposant de sa demande tendant à voir ordonner sous astreinte à la société Enedis de verser à l'ensemble des salariés de l'entreprise contraints de travailler à distance dans le cadre de la pandémie l'indemnité "de cantine fermée", la cour d'appel, après avoir relevé que le télétravail était bien une mesure prise en matière de santé et sécurité, a estimé qu'à supposer acquis le principe d'une charge financière supplémentaire induite par la prise de repas à domicile dans le cadre du télétravail, la fermeture administrative du restaurant d'entreprise était sans incidence sur la situation du salarié placé, même d'autorité par son employeur en télétravail, le syndicat appelant ne faisant d'ailleurs aucune différence entre les salariés qui dépendent de sites où ce restaurant serait fermé et ceux où il serait ouvert ; qu'en statuant par ces motifs inopérants, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 4122-2 du code du travail. »

#### Réponse de la Cour

5. D'abord, l'indemnité de « cantine fermée » ayant pour objet de compenser la perte, par l'effet de la pandémie, du service de restauration d'entreprise offert aux salariés présents sur les sites de l'entreprise, la cour d'appel a décidé à bon droit que les salariés en télétravail ne se trouvaient pas dans la même situation que ceux qui, tenus de travailler sur site, ont été privés de ce service.

6. Ensuite, les salariés en situation de télétravail n'ayant pas vocation à fréquenter le restaurant d'entreprise, la cour d'appel en a exactement déduit que la fermeture administrative de ce restaurant en raison de la pandémie n'entraînait pas de charge financière supplémentaire pour les télétravailleurs.

7. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, sans qu'il y ait lieu de statuer sur le moyen du pourvoi incident éventuel, la Cour :

REJETTE le pourvoi principal ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens par elle exposés ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-quatre avril deux mille vingt-quatre.