

**TOULOUSE
CAPITOLE**
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

Télétravailleurs et indemnité de cantine fermée en temps de crise sanitaire

Sébastien Ranc

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

Solution. Une indemnité dite de « cantine fermée » ayant pour objet de compenser la perte, par l'effet de la crise sanitaire, du service de restauration d'entreprise offert aux salariés présents sur site, ne bénéficie pas aux télétravailleurs car ces derniers ne se situent pas dans la même situation que les autres salariés et que la fermeture administrative des restaurants d'entreprise n'a pas engendré pour eux un surcoût des frais professionnels.

Impact. Cette solution est intéressante car elle est relative à l'application du principe d'égalité de traitement aux télétravailleurs. La portée de cet arrêt ne saurait être exagérée car elle reste liée au contexte sanitaire. Il faut également se méfier de la transposition de cette solution à la problématique du bénéfice des tickets-restaurants aux télétravailleurs.

Précautions d'usage. Le Covid-19 a entraîné un recours massif au télétravail soulevant, par conséquent, des questions inédites en la matière. On pense par exemple à l'attribution des tickets-restaurant aux télétravailleurs au regard du principe d'égalité de traitement, question à laquelle des juridictions du fond ont d'ailleurs répondu dans des sens opposés (en faveur d'une telle attribution, v. not. TJ Paris, 30 mars 2021, n° 20/09805. *Contra*. v. not. TJ Nanterre, 10 mars 2021, n° 20/09616 : *BJT*, avril 2021, p. 40, note M. CATANZANO ; *JCP E* 2021, 1354, note G. VACHET). Dans un arrêt du 24 avril 2024, la Cour de cassation a été confrontée à une nouvelle question inédite, celle de savoir si les télétravailleurs pouvaient bénéficier, à l'instar d'autres salariés, d'une indemnité dite de cantine fermée. Il ne faudrait pas que l'intérêt suscité par cet arrêt conduise à en généraliser la portée. L'apport de cet arrêt doit, nous semble-t-il, rester cantonné au contexte dans lequel il a été rendu, c'est-à-dire à la crise sanitaire.

L'espèce. En raison de la pandémie, *Enedis* a mis en place 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 à la continuité de la fourniture d'électricité (essentiellement des activités techniques et clientèle) et, 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. Environ 25.000 salariés étaient éligibles à cette organisation du travail à distance et d'urgence à la date du 16 mars 2020, dont 17.500 étaient d'ores et déjà équipés du matériel informatique nécessaire. Le 12 juin 2020, un accord collectif à durée déterminée a été conclu. Sa durée d'exécution, inférieure à 6 mois, s'échelonnait de la sortie de premier confinement jusqu'à la fin du deuxième, en l'occurrence le 31 mars 2020. L'article 4 de cet « accord particulier » (pour reprendre les mots-clés utilisés par la Cour de cassation dans la présentation de l'arrêt avec zonage sur son site internet) stipulait qu'« à 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 œuvre (possibilité de commander ou de faire livrer des repas sur site), les salariés bénéficieront de l'indemnité de fermeture de cantine (60 % du forfait local) ». Il faut bien comprendre que l'indemnité conventionnelle bénéficiait seulement aux salariés déjeunant habituellement dans un restaurant externe à l'entreprise.

Mais depuis le 17 mars 2020 et à partir du 1^{er} janvier 2021, soit durant une période se situant en dehors de la durée d'exécution de l'accord collectif à durée déterminée, l'employeur a également versé cette indemnité aux autres salariés travaillant sur site lorsque la cantine interne à l'entreprise était fermée et qu'il n'y avait aucune possibilité de commander ou de se faire livrer des repas. Autrement dit, l'indemnité de cantine fermée trouve son origine dans une décision unilatérale de l'employeur. Elle a ensuite été consacrée par un accord collectif, avant d'être prolongée par voie d'engagement unilatéral.

Un syndicat a assigné en référé la société *Enedis* aux fins d'obtenir principalement de lui ordonner, sous astreinte, à verser l'indemnité de cantine fermée 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. Les juges du fond ont déclaré recevable l'action engagée par le syndicat mais l'ont débouté de ses demandes (TJ Nanterre, 16 septembre 2021, n° 21/00569 : *BJT*, novembre 2021, note A. VINCENT ; CA Versailles, 21 avril 2022, n° 21/06324). Deux arguments étaient essentiellement soulevés par le syndicat au sein de son pourvoi pour que les télétravailleurs puissent bénéficier de l'indemnité de cantine fermée : une inégalité de traitement à leur encontre (I) et le fait qu'ils devaient supporter des frais professionnels supplémentaires (II). Aucun de ces arguments n'a été retenu par la Cour de cassation.

I : L'inapplication du principe d'égalité de traitement aux télétravailleurs

L'égalité de traitement n'est pas tout à fait un salarié comme les autres. Le législateur attribue autant que possible les mêmes droits aux télétravailleurs que ceux dont dispose un salarié sur site. En effet, l'article L. 1222-9 (III) dispose que « *Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise* ». Cette identité des droits ne saurait être absolue dans la mesure où le télétravailleur est dans une situation particulière par rapport aux autres salariés. Sinon, pourquoi lui reconnaître des droits spécifiques issus de l'application d'un accord collectif ou d'une charte relative à la mise en place du télétravail, ou encore une présomption spéciale d'accident du travail ? Les partenaires sociaux ne s'y sont pas trompés lorsqu'ils ont rappelé à l'article 4 de l'ANI du 19 juillet 2005 – toujours de droit positif après la conclusion de l'ANI du 26 novembre 2020 – que « *Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise* », tout en concédant que « *pour tenir compte des particularités du télétravail, des accords spécifiques complémentaires collectifs et/ou individuels peuvent être conclus* ». Si l'identité des droits entre salariés travaillant sur site et télétravailleurs n'est pas absolue, ces derniers peuvent bénéficier du principe d'égalité de traitement.

Principe d'égalité de traitement et sources. Le syndicat arguait d'une inégalité de traitement entre les télétravailleurs et l'ensemble des salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise qui, eux, bénéficiaient de la prime de cantine fermée. Le cercle de comparaison ne s'arrêtait pas seulement aux salariés déjeunant habituellement dans un restaurant externe à l'entreprise, mais s'étendait également à ceux se restaurant à la cantine de l'entreprise. Autrement dit, l'application du principe d'égalité de traitement s'appliquait moins à l'accord collectif instituant l'indemnité de cantine fermée, qu'à la décision unilatérale de l'employeur ayant étendu son bénéfice à l'ensemble des salariés travaillant sur site. Ceci explique d'ailleurs pourquoi la présomption d'égalité de traitement issue des conventions collectives était

absente des débats (V. not. Soc., 27 janvier 2015, n° 13-14.773, *Bull. civ. V*, n° 8 ; n° 13-22.179, *Bull. civ. V*, n° 9 ; n° 13-25.437, *Bull. civ. V*, n° 10).

Dès télétravailleurs placés dans une situation différente. Chacun le sait, pour bénéficier du principe d'égalité de traitement, encore faut-il être placé dans la même situation. Réciproquement, une différence de situation justifie une différence de traitement. Pour savoir si les télétravailleurs étaient placés dans une situation identique à celle des salariés travaillant sur site, la Cour de cassation a identifié l'objet de l'indemnité. Elle a ainsi décidé que *« 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, 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 »*. Autrement dit, l'indemnité de cantine fermée n'est pas en soit un avantage en nature. Elle vise plutôt à compenser la perte d'un avantage en nature. Cela avait été d'ailleurs relevé par le conseiller rapporteur à la Cour de cassation : *« l'indemnité de “cantine fermée” vient se substituer à un service en nature qui ne pouvait plus être assuré : le restaurant d'entreprise. Or ce service, par nature, n'était offert qu'aux salariés présents sur le site de l'entreprise »* (Rapport de M. FLORES, spéc. p. 8). Les télétravailleurs ne se trouvaient ainsi pas dans la même situation que les autres salariés travaillant sur site car ils n'avaient pas bénéficié de l'avantage en nature originel, raison pour laquelle ils ne pouvaient pas non plus jouir de l'indemnité compensant la perte de cet avantage.

Une solution à ne pas généraliser. Il faudrait se garder de généraliser cette solution à d'autres situations et ce, pour au moins deux bonnes raisons. D'une part, et cela rejoint notre remarque préliminaire, on peut supposer que l'arrêt à commenter ne concerne que le télétravail imposé par la crise sanitaire à domicile et à temps complet (C. trav., art. L. 1222-11). Il n'est pas certain que la décision aurait été la même s'il avait été question d'autres formes de télétravail, comme celles négociées, à temps partiel, ou encore réalisées dans des tiers lieux (espace de *coworking*). D'autre part, la transposition de cette solution à la problématique du bénéfice des tickets-restaurant aux télétravailleurs au regard du principe d'égalité de traitement ne nous semble pas opportune dans la mesure où leur objet – *« acquitter en tout ou partie le prix du repas consommé au restaurant ou acheté »* (C. trav., art. L. 3262-1) – n'est pas identique à celui de l'indemnité de cantine fermée. Est-ce à dire que les télétravailleurs ne bénéficient jamais du principe d'égalité de traitement ? Absolument pas. Des juges du fond ont par exemple estimé que le fait de verser une allocation forfaitaire à des télétravailleurs réguliers et non aux télétravailleurs occasionnels alors qu'ils ont tous été placés en situation de télétravail permanent du fait de la crise sanitaire constituait une atteinte au principe d'égalité de traitement (TJ Paris, 28 septembre 2021, n° 21/06097 : *JCP S* 2022, 1020, note G. VACHET).

II : L'absence de surcoût professionnel pour les télétravailleurs lié à la fermeture des restaurants d'entreprises

Pris en charge des frais professionnels liés au télétravail. L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 a certes supprimé l'obligation légale de l'employeur *« de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communication et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci »* (C. trav., art. L. 1222-10, anc. 1°). Mais la jurisprudence selon laquelle *« les frais qu'un*

salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur doivent être supportés par ce dernier » (Soc., 5 juillet 2017, n° 15-29.424, publié) continue quant à elle de s'appliquer aux télétravailleurs. Cette obligation de prise en charge des frais professionnels s'exerce d'ailleurs à toutes les formes de télétravail qu'elles soient négociées ou imposées par la crise sanitaire (ANI, 26 novembre 2020, art. 7.4.1 ; TJ Paris, 23 mai 2023, n° 21/08088 : *BJT*, septembre 2023, p. 3, note A. DALBES ; *JCP E* 2023, 1212, note P. BERJAUD et T. YTURBE). Les télétravailleurs peuvent ainsi bénéficier de nombreuses indemnisations des coûts liés au télétravail, tels que la prise en charge de l'achat et de la maintenance du matériel informatique – en l'espèce, 7.500 télétravailleurs n'en disposaient pas à leur domicile –, les frais de communication, le loyer, l'assurance, l'électricité ou le gaz pour le chauffage ou la climatisation, les charges de copropriété (Ch. MATHIEU, « Travail à domicile et télétravail », *Rép. Dalloz*, spéc. n° 252). L'ensemble de ces indemnités professionnelles ont un lien inhérent avec le télétravail, ce qui n'était pas le cas de l'indemnité de cantine fermée.

Un indemnité non liée à la prise en charge de la santé des télétravailleurs. Pour tenter d'établir un lien entre l'indemnité de cantine fermée et le télétravail forcé, le syndicat a invoqué une déclinaison du principe de prise en charge des frais professionnels en matière de santé au travail. Plus précisément, l'article L. 4122-2 du Code du travail dispose que « *Les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs* ». Selon l'organisation syndicale, la mise en place du télétravail forcé et la fermeture de la cantine résultaient de la mise en œuvre de l'obligation de sécurité de l'employeur, entraînant un surcoût de frais professionnels pour l'ensemble des salariés, devant être compensé par l'indemnité de cantine fermée. Cette argumentation n'est pas partagée par la Cour de cassation selon laquelle « *les salariés en situation de télétravail n'ayant pas vocation à fréquenter les restaurants 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* ». Le lien entre le surcoût des frais professionnels résultant du télétravail imposé et l'indemnité de cantine fermée était trop distendu. On le comprend bien car, dans le contexte sanitaire, le fait que les restaurants d'entreprise soient ou non fermés ne changeait rien à la situation des salariés placés en télétravail. En définitive, les télétravailleurs d'*Enedis* auraient pu demander de nombreuses indemnités liées à leur sujétion particulière, mais pas l'indemnité de cantine fermée...