



RAPPORT DE M. FLORES, CONSEILLER

Arrêt n° 409 du 24 avril 2024 (B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 22-18.031

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles du 21 avril 2022

**la fédération Nationale des Syndicats des Salariés des Mines et de
l'Energie CGT**

C/

la société Enedis

**Avec une proposition de rejet non spécialement motivé du moyen du pourvoi
incident éventuel en application de l'article 1014 du code de procédure civile.**

1 - Rappel des faits et de la procédure

La SA Enedis (Enedis) est une filiale à 100% de la société EDF, créée le 1er janvier 2008, à la suite de la scission de son activité de distribution d'électricité d'EDF, avec les activités de production, de transport et de commercialisation de l'électricité.

Entreprise de service public, implantée sur l'ensemble du territoire national, elle exploite et gère le réseau public de distribution d'électricité français, assurant l'exploitation, l'entretien et le développement de près de 1,3 million de kilomètres de réseau, avec en 2019, 12,6 millions d'interventions clients, et permettant l'accès au réseau électrique à plus de 37 millions de clients.

Elle compte plus de 38 500 salariés et dispose, en termes de représentation du personnel d'un comité social et économique central (CSE-C) et de 27 comités sociaux et économiques d'établissement (CSE-E), dont 1 pour chacune des 25 directions régionales (DR).

En raison de la pandémie, Enedis a mis en place le 12 mars 2020 un plan de continuité d'activité (PCA) prévoyant notamment,

- 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 (essentiellement des activités techniques et clientèle) d'une part

- le placement d'agents en travail à distance (TAD) pour les activités pouvant être réalisées par les salariés à partir de leur domicile avec les outils informatiques et télécom à leur disposition (environ 25 000 salariés éligibles à cette organisation du travail d'urgence à la date du 16 mars 2020, dont 17 500 salariés d'ores et déjà équipés des outils informatiques et télécom nécessaires) d'autre part.

Un "droit d'indemnité de cantine fermée" a été instauré au profit des salariés amenés à déjeuner habituellement dans un restaurant d'entreprise ; un accord collectif a notamment été passé le 12 juin 2020 applicable jusqu'au 31 décembre 2020 qui le prévoit expressément en son article 21 dans les termes qui suivent :

« 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 d'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 aussi 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.

Par courrier date du 27 novembre 2020 puis courriel du 30 novembre 2020, trois membres du CSE affiliés à la Fédération nationale des syndicats des salariés des mines et de l'énergie CGT (ci-après la FNME-CGT) ont exercé un droit d'alerte pour atteinte aux droits des personnes prévu par l'article L. 2312-59 du code du travail.

Par acte d'huissier de justice délivré le 29 janvier 2021, la FNME-CGT a fait assigner en référé la (société ') Enedis aux fins d'obtenir principalement d'ordonner, sous astreinte, à la société Enedis de verser à l'ensemble des salariés de l'entreprise contraints de travailler à distance (TAD) dans le cadre de la pandémie pour chaque jour travaillé depuis le 16 mars 2020, 'l'indemnité pour cantine fermée' égale à 60 % du forfait local de restauration (repas) dans un délai d'un mois à compter de la signification de l'ordonnance à intervenir.

Par jugement du 16 septembre 2021, le juge des référés du tribunal judiciaire de Nanterre a déclaré recevable l'action engagée par le syndicat et la débouté de ses demandes.

Par arrêt du 21 avril 2022, la cour d'appel de Versailles a confirmé ce jugement.

Le syndicat a formé un pourvoi en cassation le 21 juin 2022. Le mémoire ampliatif a été déposé le 30 août 2022. Il contient une demande au titre de l'article 700 CPC d'un montant de 3 500 euros. Le mémoire en défense, avec pourvoi incident éventuel a été déposé le 31 octobre 2022. Il contient une demande au titre de l'article 700 CPC d'un montant de 4 000 euros. Le mémoire ne réponse au pourvoi incident a été déposé le 5 décembre 2022.

2 - Analyse succincte des moyens

2.1. - Pourvoi principal

La Fédération Nationale des syndicats des salariés des Mines et de l'Energie CGT (FNME-CGT) fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir déboutée de ses demandes 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, pour chaque jour travaillé depuis le 16 mars 2020, l'indemnité pour cantine fermée égale à 60% du forfait local de restauration (repas) et à voir condamner cette société à lui verser une somme à titre de provision à valoir sur dommages et intérêts en raison de l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession qu'elle défend ainsi qu'une somme au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

ALORS en premier lieu 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 ;

ALORS en deuxième lieu et en toute hypothèse 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

légal 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 ;

ALORS en troisième lieu 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.

2.2. - Pourvoi incident éventuel

La société Enedis fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que la Fédération Nationale des Syndicats des salariés des Mines et de l'Energie CGT FNME-CGT justifiait d'un intérêt à agir et d'avoir déclaré son action recevable ;

ALORS QUE les syndicats peuvent exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ; que la demande tendant à la condamnation d'un employeur à payer à ses salariés contraints de travailler à distance, une 'indemnité de cantine fermée' pour une période précise et selon un calcul spécifique, ne tend pas à la réparation d'un préjudice causé à un intérêt collectif et doit être formée par chaque salarié dans le cadre de l'exercice d'une action individuelle et personnelle ; que la FNME demandait en l'espèce à la cour d'appel de « constater que le refus de la société ENEDIS de verser aux salariés contraints de travailler à distance (TAD) dans le cadre de la pandémie, pour chaque jour travaillé, l'indemnité pour cantine fermée, constitue un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser » et qu'il lui soit ordonné « de verser à l'ensemble des salariés de l'entreprise contraints de travailler à distance (TAD) dans le cadre de la pandémie pour chaque jour travaillé depuis le 16 mars 2020, l'indemnité pour cantine fermée égale à 60 % du forfait local de restauration (repas) dans un délai d'un mois à compter de la signification de l'ordonnance » ; qu'en disant recevables de telles demandes, la cour d'appel a violé l'article L.2132-3 du code du travail.

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

- principe d'égalité de traitement et télétravail

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1. - Pourvoi principal

4.1.1. - Deux premières branches

Aux termes de l'article L. 1222-9 III al. 1^{er} du code du travail : *“le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise”*.

Ce texte prolonge l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2015 :

« 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. Cependant, pour tenir compte des particularités du télétravail, des accords spécifiques complémentaires collectifs et/ou individuels peuvent être conclus. »

Les critères habituels du principe d'égalité de traitement relatif à l'identité de situation et la à la justification de la disparité de traitement par des raisons objectives et pertinentes dont le juge doit pouvoir contrôler la réalité et la pertinence. Ainsi, par exemple :

Mais attendu qu'une différence de traitement établie par engagement unilatéral ne peut être pratiquée entre des salariés relevant d'établissements différents et exerçant un travail égal ou de valeur égale que si elle repose sur des raisons objectives, dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence ;

Et attendu qu'ayant constaté que la disparité du coût de la vie invoquée par l'employeur pour justifier la différence de traitement qu'il avait mise en place entre les salariés d'un établissement situé en Ile-de-France et ceux d'un établissement de Douai était établie, la cour d'appel en a exactement déduit que cette différence de traitement reposait sur une justification objective pertinente ; (Soc., 14 septembre 2016, pourvoi n° 15-11.386, Bull. 2016, V, n° 168)

Si, en pratique, nombre de télétravailleurs travaillent à domicile, les usages sont divers et certains télétravailleurs peuvent travailler dans d'autres lieux que leur domicile, sous réserve de pouvoir répondre aux exigences de leur mission : villégiature, hôtel, gare ou aéroport, espace de coworking, etc...., c'est ce que certains appellent le télétravail "nomade". En effet les conditions de logement du salarié peuvent ne pas se prêter à l'exécution de ses tâches à domicile, sans pour autant que la possibilité de télétravail soit remise en cause.

Dès lors, pour la comparaison des situations respectives des salariés, l'hypothèse selon laquelle le télétravailleur travaille à domicile n'est peut-être pas la plus solide.

En l'espèce, l'avantage d'indemnité "cantine fermée" a été accordé par voie d'accord collectif et prolongé par voie d'engagement unilatéral. Cette indemnité était versée aux salariés venus travailler sur site alors que le restaurant d'entreprise était fermé en raison de la pandémie.

Votre rapporteur n'a pas identifié de précédent relatif à l'application du principe d'égalité de traitement pour le service de restauration d'entreprise. Celui-ci peut être qualifié d'avantage en nature, surtout lorsque le service est gratuit pour les salariés usagers. Il relève à l'évidence des conditions de travail des salariés.

La jurisprudence s'est prononcée à plusieurs reprises sur l'application du principe d'égalité de traitement au ticket restaurant.

Ainsi, des salariés ne peuvent pas être privés des tickets-restaurants au motif qu'il disposent d'un local de restauration, si d'autres salariés en bénéficient alors qu'il y a un tel local dans leur établissement :

Vu le principe d'égalité de traitement ;

Attendu qu'une différence de traitement établie par engagement unilatéral ne peut être pratiquée entre des salariés relevant d'établissements différents et exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elle repose sur des raisons objectives, dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme [Y] a été engagée par l'Institution de gestion sociale des Armées (IGESA), le 5 juillet 2004, en qualité de secrétaire et affectée à l'établissement [Adresse 2] situé à [localité 3] ; que constatant que certains de ses collègues affectés dans d'autres établissements que celui de [localité 3] bénéficiaient de titres-restaurant, elle a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que, pour débouter la salariée de ses demandes de rappel de salaire au titre des titres-restaurant, l'arrêt retient qu'un local de restauration existe pour les salariés de l'établissement de [localité3] depuis 2007, que l'IGESA est un établissement public industriel et commercial (EPIC) sous la tutelle du ministère de la Défense, qui gère les activités sociales des armées donc des structures différentes les unes des autres telles des centres de vacances, de loisirs mais également des dispensaires et autres, qui sont situées en divers lieux du territoire national et dont l'historique est distinct pour chacune d'entre elles, que dès lors, les explications fournies par l'employeur et non contestées par la salariée (référé dans un cas et cession d'une entreprise dans l'autre) sont des motifs objectifs et pertinents expliquant le recours aux titres-restaurant et le maintien de cette pratique pour certains des salariés de l'IGESA ;

*Qu'en statuant ainsi, **alors qu'elle relevait que les salariés d'autres établissements continuaient à percevoir le titre-restaurant en dépit de l'existence d'un local de restauration, la cour d'appel, qui a statué par des motifs impropres à caractériser des raisons objectives et pertinentes à cette différence de traitement, a violé le principe susvisé ;** (Soc., 19 octobre 2016, pourvoi n° 15-20.331)*

Dans un arrêt du 20 février 2008, a retenu que le principe d'égalité de traitement s'opposait à ce que des cadres soient exclus du bénéfice des tickets-restaurants distribués à d'autres catégories de salariés.

Mais attendu que la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence ;

***Et attendu que la cour d'appel a exactement décidé que l'employeur qui avait réservé l'octroi de tickets-restaurant au seul personnel non-cadre de son entreprise ne justifiait ainsi d'aucune raison objective et pertinente pouvant légitimer cette disparité ; que le moyen n'est pas fondé ;** (Soc., 20 février 2008, pourvoi n° 05-45.601, Bull. 2008, V, n° 39)*

Les salariés intérimaires ne peuvent pas davantage en être exclus :

Mais attendu qu'il résulte des articles L. 124-3 6° et L. 124-4-2, alinéa 1er, du code du travail, que la rémunération que doit percevoir le salarié intérimaire est celle prévue par

l'article L. 140-2 du même code ; qu'au sens de ce dernier texte, il faut entendre par rémunération le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier ; que le ticket-restaurant, qui constitue un avantage en nature payé par l'employeur, entre dans la rémunération du salarié ; (Soc., 29 novembre 2006, pourvoi n° 05-42.853, Bull. 2006, V, n° 366)

Le juge des référés du tribunal judiciaire de Nanterre a jugé que les salariés en situation de télétravail doivent bénéficier des titres restaurants pour chaque jour travaillé au cours duquel le repas est compris dans leur horaire de travail journalier (TJ Paris, 30 mars 2021, n° 20/09805). Le Ministère du travail a pris position dans le même sens dans un questions/Réponses relatif au télétravail.

Le Conseil d'Etat a une approche différente, dans la mesure où l'octroi des tickets-restaurants dépend, non de la situation personnelle du télétravailleur, mais de la situation collective de son lieu d'affectation :

"5. D'une part, aux termes du premier alinéa du I de l'article L. 1222-9 du code du travail : " (...) le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ". Aux termes de l'article 133 de la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, dont la substance est désormais reprise à l'article L. 430-1 du code général de la fonction publique : " Les fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail tel qu'il est défini au premier alinéa de l'article L. 1222-9 du code du travail. L'exercice des fonctions en télétravail est accordé à la demande du fonctionnaire et après accord du chef de service. Il peut y être mis fin à tout moment, sous réserve d'un délai de prévenance. Les fonctionnaires télétravailleurs bénéficient des droits prévus par la législation et la réglementation applicables aux agents exerçant leurs fonctions dans les locaux de leur employeur public. " Pour l'application de ces dispositions, l'article 6 du décret du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature dispose que : " Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation. / L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci (...) ".

6. D'autre part, aux termes de l'article 19 de l'ordonnance du 27 septembre 1967 relative à l'aménagement des conditions de travail en ce qui concerne le régime des conventions collectives, le travail des jeunes et les titres-restaurants : " Les collectivités publiques et leurs établissements peuvent attribuer le titre-restaurant : / - dans le cas où ils n'ont pas mis en place de dispositif propre de restauration collective, aux agents qu'ils ne peuvent pas faire bénéficier, par contrat passé avec un ou plusieurs gestionnaires de restaurants publics ou privés, d'un dispositif de restauration compatible avec la localisation de leur poste de travail ;/ - dans le cas où ils ont mis en place un dispositif propre de restauration collective, aux agents qu'ils ne peuvent faire bénéficier, compte tenu de la localisation de leur poste de travail, ni de ce dispositif, ni

d'un dispositif de restauration mis en place par contrat passé avec un ou plusieurs gestionnaires de restaurants publics ou privés ".

7. En l'état des dispositions du décret du 11 février 2016 citées au point 5, lorsqu'une administration décide d'attribuer le titre-restaurant à ses agents dans les conditions prévues au point 6, les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient du même droit à l'attribution de ce titre que s'ils exerçaient leurs fonctions sur leur lieu d'affectation." (CE, 7 juillet 2022, n° 457 140).

La question posée par le pourvoi diffère toutefois en ce que 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. C'est à l'occasion de la monétisation de cet avantage par l'instauration d'une indemnité "cantine fermée" que le contentieux est né.

Dans un arrêt ancien, notre chambre a retenu que l'employeur, qui mettait fin au service de restauration collective, n'était pas tenu de compenser la perte de cet avantage pour les salariés :

Attendu que le salarié reproche également à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande de perte de revenus consécutive à sa mutation, alors, selon le moyen, qu'existe dans l'entreprise un usage consistant à accorder aux salariés mutés des indemnités pour frais de voiture compensant le trajet domicile-bureau et qu'il perdait l'avantage du restaurant d'entreprise dont il bénéficiait à Paris ;

Mais attendu, d'abord, qu'il ne résulte ni de l'arrêt, ni des pièces de la procédure, que l'usage ait été invoqué devant la cour d'appel ;

Attendu, ensuite, que celle-ci a relevé qu'aucune obligation légale ou conventionnelle de compenser la perte de l'avantage pouvant résulter de l'accès au restaurant d'entreprise n'existait à la charge de l'employeur ;

Que le moyen, pour partie nouveau, et, mélangé de fait et de droit, irrecevable, n'est pas fondé pour le surplus ; (Soc., 2 mars 1994, pourvoi n° 89-44.721)

En l'espèce, l'indemnité de "cantine fermée" est venue en substitution du service de restauration collective qui n'était plus offert en raison de la pandémie.

La question est de savoir si le télétravailleur se trouve dans la même situation que le salarié sur site et peut donc prétendre au paiement de cette indemnité.

La cour d'appel a énoncé :

Selon l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2015 en son article 4 : '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. Cependant, pour tenir compte des particularités du télétravail, des accords spécifiques complémentaires collectifs et / ou individuels peuvent être conclus.' Le Ministère du travail a rappelé que les télétravailleurs avaient bien eux aussi droit au bénéfice des titres restaurant.

Or il convient de constater que la différence de traitement est manifeste et que seules des raisons objectives et pertinentes, matériellement vérifiables pourraient la justifier.

Il sera tout d'abord retenu qu'il n'y a pas d'identité de situation au regard de l'avantage en cause puisque le critère retenu pour distinguer les catégories de salariés, tenant notamment à la fermeture de la cantine en raison de la pandémie, est indifférent pour les salariés en position de télétravail. Ceux-ci en effet, ne se seraient pas rendus sur

leur lieu de travail uniquement pour y déjeuner. Ce critère n'a donc d'intérêt que pour les salariés travaillant sur site. Dès lors, la situation des salariés concernés est objectivement différente et il ne peut être allégué pour caractériser un trouble manifestement illicite, de la violation d'une différence de traitement.

4.1.2. - Troisième branche

Aux termes de l'article L. 4122-2 du code du travail : "les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs."

Ce texte constitue une application spécifique de la règle selon laquelle l'employeur doit supporter les frais professionnels exposés par le salarié dans l'intérêt de l'employeur :

Vu la règle 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 ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer au salarié des sommes à titre de remboursement de frais engagés pour l'achat d'une paire de lunettes supplémentaire et de dommages-intérêts, le jugement retient que le salarié exerce la fonction de technicien de maintenance et travaux et intervient régulièrement sur le tracé des autoroutes, que dans le cadre d'une visite médicale annuelle, en date du 21 mars 2013, le médecin du travail a établi une ordonnance, adressée à un confrère pour lui faire pratiquer un examen ophtalmologique dans le cadre de reconnaissance d'aptitude, et qu'en plus des examens cités, le médecin du travail a indiqué "pour les personnes appareillées, exiger une paire de lunettes supplémentaire", qu'il ressort à l'analyse du document LD/81194 de la société, intitulé "facteurs humains et sécurité sur autoroute", versé aux débats par le salarié, que cet examen est demandé par la société à l'occasion de la visite médicale annuelle avec une périodicité de cinq ans ramenée à trois ans au-delà de 50 ans, que l'opération est diligentée par le médecin du travail et couverte par le secret médical, la société se contente d'assurer le financement des frais complémentaires, que dès lors, il y a lieu de considérer que l'indication du médecin du travail portée sur l'ordonnance constitue une mesure de santé et de sécurité au travail, qu'en l'espèce, l'initiative prise par le salarié après avoir suivi les examens ophtalmologiques préconisés par le médecin du travail, d'achat d'une seconde paire de lunettes n'a rien de personnel et qu'elle répond aux exigences préconisées par le médecin du travail via l'ordonnance et rentre dans le cadre de santé et de la sécurité de travail du salarié prévue par les dispositions des articles L. 4122-1 et L. 4122-2 du code du travail ;

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs impropres à caractériser que l'achat d'une seconde paire de lunettes indiqué dans une ordonnance du médecin du travail adressée à un confrère répondait aux besoins de l'activité professionnelle du salarié, dans l'intérêt de son employeur, le conseil de prud'hommes n'a pas donné de base légale à sa décision au regard du principe susvisé ; (Soc., 5 juillet 2017, pourvoi n° 15-29.424, Bull. 2017, V, n° 116)

Notre chambre exerce un contrôle lourd :

Mais attendu qu'il résulte des dispositions combinées des articles 1135 du code civil et L. 1221-1 du code du travail 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 ; que la clause du contrat de travail qui met à la charge du salarié les frais engagés pour les besoins de son activité professionnelle est réputée non écrite ;

Et attendu qu'ayant constaté que le port d'une tenue de travail était obligatoire pour les salariés et qu'il était inhérent à leur emploi, le conseil de prud'hommes, qui n'était pas tenu de répondre à des conclusions inopérantes, a, à bon droit, dit que l'employeur était tenu de prendre en

charge leur entretien, nonobstant la clause contractuelle contraire, et accordé aux salariés des sommes dont il a souverainement apprécié le montant ; (Soc., 19 septembre 2013, pourvoi n° 12-15.137, 12-15.138, 12-15.139)

La cour d'appel a énoncé :

Concernant le second grief, à supposer qu'il s'agisse bien d'une mesure prise en matière de santé et sécurité et acquis le principe d'une charge financière supplémentaire induite par la prise de repas à domicile dans le cadre du télétravail, il est observé ainsi qu'il a été dit précédemment, que la fermeture administrative du restaurant d'entreprise est sans incidence sur la situation du salarié placé, même d'autorité par son employeur, en télétravail, la preuve en est que le syndicat appelant ne fait aucune différence entre les salariés qui dépendent de sites où il serait fermé et ceux où il serait ouvert. La demande qui consiste dans le versement d'une 'indemnité pour cantine fermée' qui suppose la privation d'un accès à la cantine (ou à une solution de restauration alternative) n'est donc pas transposable à la situation de télétravail et ne peut donc aboutir.

4.2. - Pourvoi incident éventuel

Le moyen fait grief à l'arrêt de dire à l'arrêt de dire que la fédération nationale des syndicats des salariés des Mines et de l'énergie CGT FNME-CGT justifiait d'un intérêt à agir et d'avoir déclaré son action recevable.

Le grief ne porte donc pas sur la déclaration de recevabilité des demandes tendant à la condamnation de l'employeur à payer à ses salariés contraints de travailler à distance une indemnité de cantine fermée, mais sur l'intérêt à agir et la recevabilité de l'action même.

La cour d'appel qui a constaté, par motifs propres et adoptés, que le syndicat, qui demandait notamment la condamnation de l'employeur à lui verser la somme de 15 000 euros à titre de provision à valoir sur dommages-intérêts en raison de l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession, sollicitait l'application du principe d'égalité de traitement des salariés et défendait l'intérêt collectif de la profession, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision.

Le moyen pourrait faire l'objet d'un rejet non spécialement motivé en application de l'article 1014 du code de procédure civile.