



COUR DE CASSATION

**AVIS DE Mme MOLINA,
AVOCATE GÉNÉRALE RÉFÉRENDAIRE**

Arrêt n° 890 du 6 juillet 2022

Pourvoi n° 20-21.777

Décision attaquée : 31 janvier 2020 de la cour d'appel de Douai

**M. [PG] [WD], et autres
C/
la société Enedis**

Faits et procédures

M. [WD] et soixante-deux autres salariés, techniciens d'intervention des sociétés Enedis et Gaz réseau distribution France (GRDF) ont saisi séparément le conseil de prud'hommes de Lille d'une demande en paiement d'indemnités d'entretien de leurs tenues de travail et ont présenté, au cours de l'instance, une demande en paiement d'indemnités méridiennes de repas.

Par jugements du 24 novembre 2015, le conseil de prud'hommes a notamment dit que la circulaire PERS du 11 août 1982 est applicable ; dit que chaque jour travaillé ouvre droit à une indemnité de repas ; condamné l'employeur à payer à chacun des salariés une somme provisionnelle à valoir sur le montant de leurs indemnités de repas.

Les salariés ont interjeté appel et par arrêts avant dire-droit du 13 juillet 2018, la cour d'appel de Douai a notamment donné acte au syndicat territorial CGT des personnels des industries électrique et gazière de la métropole lilloise de son intervention volontaire ; invité les salariés à chiffrer leur demande d'indemnité de déplacement et à produire tous justificatifs utiles au soutien de celle-ci ; invité les employeurs à produire des justificatifs, notamment quant aux horaires et lieux de travail des salariés et à chiffrer les indemnités de repas versées durant toute la période visée dans leur réclamation, à fournir leur position s'agissant des demandes du syndicat ; renvoyé l'affaire pour plaidoiries ; sursis à statuer sur l'ensemble des demandes.

Par arrêts du 31 janvier 2020, la cour d'appel de Douai a notamment infirmé les jugements en toutes leurs dispositions ; statuant à nouveau et y ajoutant, déclaré les salariés recevables en l'ensemble de leurs demandes ; condamné in solidum les employeurs à payer aux salariés une somme à titre d'indemnité d'entretien de leurs tenues de travail ; rejeté le surplus des demandes ; débouté le syndicat de sa demande de dommages et intérêts.

Les salariés et le syndicat se sont pourvus en cassation puis quatorze salariés ont déclaré se désister de leur pourvoi (pourvois n° 20-21.781 ; 20-21.835 ; 20-21.823 ; 20-21.809 ; 20-21824 ; 20-21.777 ; 20-21.820 ; 20-21.802 ; 20-21.778 ; 20-21.822 ; 20-21.832 ; 20-21.784 ; 20-21.815 ; 20-21.791).

Discussion

Sur le premier moyen :

Sur les six branches réunies :

Le premier moyen pose la question des conditions du paiement des indemnités de repas de salariés techniciens d'intervention à l'occasion de leurs déplacements au regard de la circulaire PERS 793 du 11 août 1982 qui, concernant ces indemnités, stipule :

“23 - Déplacements dans la zone habituelle de travail

Les agents se déplaçant fréquemment dans leur zone habituelle de travail connaissent les ressources locales existant en matière d'hôtels et de restaurants et engagent de ce fait des frais moindres que ceux n'y venant qu'occasionnellement. En conséquence, ces agents reçoivent des indemnités de repas égales à 90 % de celles figurant au barème pour leur groupe fonctionnel et la localité où est effectué le déplacement.

231 - Ouverture du droit à l'indemnité de repas

Pour qu'il y ait ouverture du droit à cette indemnité, il faut que l'agent se soit trouvé en déplacement pour raison de service pendant les heures normales de repas, lesquelles sont comprises entre 11 heures et 13 heures pour le déjeuner et entre 18

heures et 21 heures pour le dîner, étant entendu que ces heures sont celles de fin de travail ou de fin de déplacement.

Ces dispositions ne concernent pas les agents qui ont la latitude d'organiser leur travail à leur gré et se trouvent ainsi soumis à un horaire irrégulier par rapport à l'horaire normal.

232 - Cantines

S'il existe sur le lieu du déplacement une cantine ou un restaurant agréé faisant office de cantine où il peut prendre son repas, l'agent en déplacement est indemnisé sur la base du prix payé par lui à cette cantine ou reçoit de son exploitation les tickets nécessaires."

Faisant application de ce texte, la chambre a déjà jugé qu' "il résulte de l'article 231 de la circulaire [...] PERS 793 du 11 août 1982 que l'indemnité de repas prévue par ce texte est due dès lors que le salarié se trouve en déplacement pour raison de service pendant les heures normales de repas, lesquelles sont comprises entre onze heures et treize heures pour le déjeuner" et que "justifie légalement sa décision au regard de ce texte la cour d'appel qui, pour accorder ladite indemnité aux salariés demandeurs, constate, en appréciant l'ensemble des éléments de fait et de preuve, que chaque agent établit s'être trouvé en déplacement pour raison de service au moment de la pause dite méridienne." (Soc., 17 décembre 2004, pourvoi n° 04-44.107). Elle a par la suite jugé que "la circulaire PERS 793 instaurant une indemnité de repas au profit des agents des sociétés [...] s'étant trouvés en déplacement pour raison de service pendant les heures normales de repas telles qu'elle les définit, doit être comprise comme subordonnant le bénéfice de cette indemnité à la condition que le déplacement couvre l'intégralité de ces périodes." et que "doit dès lors être rejeté le pourvoi reprochant à une cour d'appel d'avoir débouté un agent de sa demande d'indemnité de repas pour les journées au cours desquelles il n'a été en déplacement que pendant une fraction de ces périodes." (Soc., 11 mars 2009, pourvoi n° 08-40.054).

L'importance du critère de l'effectivité du déplacement pour l'ouverture du droit à l'indemnité de repas a encore été mis en lumière lorsque la chambre s'est prononcée sur la nature de cette indemnité en jugeant que "L'utilisation des heures de délégation ne doit entraîner aucune perte de salaire pour le représentant du personnel ou le représentant syndical. En conséquence, celui-ci ne peut être privé du fait de l'exercice de son mandat du paiement d'une indemnité compensant une sujétion particulière de son emploi qui constitue un complément de salaire. Toutefois, le salarié ne peut pas réclamer le paiement de sommes correspondant au remboursement de frais professionnels qu'il n'a pas exposés." et que "Constitue un remboursement de frais une indemnité ayant pour objet, nonobstant son caractère forfaitaire, de compenser le surcoût du repas consécutif à un déplacement effectif." (Soc., 19 septembre 2018, pourvoi n° 17-11.514).

En l'espèce, les salariés et les employeurs s'accordent pour dire que les indemnités de repas sont dues dès lors que le salarié est en déplacement effectif pour raison de service pendant la durée de toute la pause méridienne, comprise entre 11 heures et 13 heures. En revanche, les salariés soutiennent qu'au regard de la nature itinérante de leurs missions hors de leur centre de rattachement ils se trouvaient nécessairement en déplacement pendant la période comprise entre 11

heures et 13 heures (1^{ère} branche) ; qu'il ne pouvait se déduire de l'interruption de service qu'elle mettait fin au déplacement des salariés alors que les employeurs n'ont pas rapporté la preuve qu'était effectivement organisé le retour au centre de rattachement des salariés pendant cette interruption (2^{ème} branche) ; tandis que les employeurs arguent que le droit à indemnité de repas dépend de la preuve par le salarié d'un déplacement effectif pour les besoins du service entre 11 heures et 13 heures chaque jour pour lesquels elle est réclamée.

Aux termes de l'article 1315 du code civil, *“Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.”*

La cour d'appel a ainsi énoncé que les salariés devaient prouver, pour la fraction excédant les paiements d'ores et déjà effectués par les employeurs, leurs déplacements pour les besoins du service durant l'intégralité de la période méridienne ouvrant droit à l'indemnité, c'est à dire entre 11 heures et 13 heures.

Il résulte de la dernière phrase de l'article 231 de la circulaire PERS du 11 août 1982 que ses dispositions *“ne concernent pas les agents qui ont la latitude d'organiser leur travail à leur gré et se trouvent ainsi soumis à un horaire irrégulier par rapport à l'horaire normal”*. Ainsi, a contrario, les salariés qui n'ont pas la latitude d'organiser leur travail à leur gré et se trouvent soumis à un horaire régulier se voient appliquer les dispositions de l'article 231 de la circulaire PERS s'ils répondent aux conditions édictées.

Aucune des parties ne contestant l'application de l'article 231 de la circulaire PERS aux salariés, ceux-ci doivent donc être considérés comme ayant été soumis à des horaires réguliers, sans disposer de la latitude d'organiser leur travail à leur gré.

Dans leurs conclusions devant la cour d'appel (production MA 4), les salariés soutenaient que les interventions des techniciens étaient programmées à la journée et non à la demi-journée, que l'organisation de leurs missions ne prévoyait pas le retour au centre d'attache pendant l'heure méridienne de repas entre 11 heures et 13 heures, ce qui justifierait qu'ils ne pouvaient pas s'y trouver pendant une fraction de cette période.

La cour d'appel a relevé que la nature itinérante des missions des salariés était établie par les comptes-rendus d'évaluation annuels qu'ils produisaient, précisant toutefois qu'ils ne démontraient pas l'existence de déplacements excédant ceux déjà réglés par les employeurs.

Du fait de son pouvoir de direction, l'employeur dispose de prérogatives relatives à l'aménagement du temps de travail de ses salariés ainsi que de sa répartition. Dès lors, à mon sens, l'employeur qui remet en cause l'organisation du travail telle que présentée par les salariés à l'appui de ses prétentions doit justifier de celle qu'il leur a imposée. Or, devant la cour d'appel, les employeurs n'ont pas contesté l'organisation des missions à la journée des techniciens d'intervention, ils n'ont pas plus soutenu qu'un retour au centre ou à leur domicile, qui aurait mis fin à leur déplacement pour raison de service au cours de la journée, était demandé aux salariés sur le temps de la période méridienne.

La cour d'appel a retenu (page 6 de l'arrêt) que les employeurs versaient des documents reprenant mensuellement diverses données dont les heures de début et de fin de service, jour après jour, les heures supplémentaires, les astreintes et le nombre de repas en zone habituelle de travail ; qu'aucun de ces documents n'accréditait l'existence de déplacements des salariés sur la totalité de la période entre 11 heures et 13 heures autres que ceux ayant déjà donné lieu à paiement de l'indemnité correspondante ; que ces pièces révélaient qu'en général l'intéressé commençait son service vers 7h45 pour l'achever vers 11h45 avant de le reprendre l'après-midi le plus souvent à partir de 13 heures.

Cependant, en relevant ainsi les horaires de service, si la cour d'appel a établi que les employeurs justifiaient d'une interruption du service des salariés, il ne peut s'en déduire que les salariés n'étaient pas en déplacement sur la période de la pause méridienne, alors que ces derniers soutenaient le contraire. En effet, une interruption du service ne suffit pas à caractériser une interruption du déplacement du salarié et je considère qu'un salarié qui effectue des missions itinérantes dont l'amplitude couvre la journée est réputé prendre son déjeuner au cours de la pause méridienne hors de son centre de rattachement, sauf pour l'employeur, en tant que titulaire du pouvoir de direction, et disposant donc de la faculté d'organiser et de contrôler les missions des salariés, à justifier de l'organisation de travail choisie et à démontrer qu'elle comprend un retour des salariés au centre de rattachement ou à leur domicile pendant cette période.

Par ailleurs, devant la cour d'appel, les employeurs avaient soutenu, s'agissant de l'organisation des missions des salariés (production MA 6 page 15) : *“En pratique, la hiérarchie de proximité apprécie au jour le jour si les conditions posées par la Pers.793 sont réunies et s'il y a lieu à paiement d'une indemnité de repas en fonction des lieux d'intervention et des travaux à effectuer par l'agent.”*, tandis que les juges ont retenu qu'il n'était pas interdit aux salariés de regagner le centre de rattachement ou leur domicile pour y prendre leur déjeuner, qu'ils ne fournissaient aucun élément sur les lieux de leurs interventions, ni sur les lieux et les horaires de leurs déplacements (motivation critiquée par la 4^{ème} branche) et qu'ils étaient dotés d'un véhicule d'intervention (motivation critiquée par la 3^{ème} branche).

Toutefois, outre que la connaissance des lieux et horaires d'interventions des salariés ne permettrait pas de justifier que l'employeur s'est assuré ou non du déplacement effectif du salarié avant de refuser de leur attribuer l'indemnité pour certaines journées de travail, ces éléments ne sont pas des critères figurant dans les conditions d'octroi de l'indemnité de repas. Ainsi, en reprochant au salarié l'absence d'apport d'information sur ces points, la cour d'appel a ajouté un critère géographique à la circulaire. La mise à disposition d'un véhicule d'intervention n'entre pas plus en considération pour l'examen du droit à indemnité de repas au regard des critères de la circulaire, alors même que j'ai rappelé que les employeurs n'avaient pas démontré avoir mis en oeuvre le retour des salariés à leur domicile ou à leur centre de rattachement sur la période de la pause méridienne dans l'organisation de leur journée de travail. En toute état de cause, la seule *“possibilité”* de retour des salariés à leur domicile ou au centre de rattachement pour le déjeuner, telle que retenue par la cour d'appel (*“il n'était pas interdit [aux salariés] de regagner le centre de rattachement ou [leur] domicile”* et *“étant doté d'un véhicule d'intervention [leur] retour au centre de rattachement ou à [leur] domicile n'était pas impossible”* - page 6 de l'arrêt), ne suffit pas à établir la réalité de ce retour et donc la fin du déplacement

pour raison de service sur une partie au moins de la période entre 11 heures et 13 heures.

Par ailleurs, en déclarant que les salariés ne justifiaient pas de la *“moindre dépense de restauration”* (motivation critiquée par la 5^{ème} branche), la cour d’appel a de nouveau ajouté un critère aux conditions d’octroi de l’indemnité de repas énoncées par la circulaire dans la mesure où s’agissant d’une indemnité à caractère forfaitaire, elle n’est pas conditionnée à la justification de dépenses de restauration.

Enfin, l’argument reprochant à la cour d’appel d’avoir relevé que les salariés ne donnaient aucune information sur l’existence de cantines et restaurants agréés dans leur zone habituelle de compétence (6^{ème} branche) me paraît inopérant dès lors qu’elle a par ailleurs sur ce point ajouté que *“le droit à indemnisation dépend des critères d’espace/temps susmentionnés et non d’autres considérations.”*

A l’aune de ces éléments, je considère que si le salarié qui sollicite une indemnité de repas sur le fondement de la circulaire PERS 793 du 11 août 1982 doit justifier de son déplacement effectif pour raison de service sur toute la période comprise entre 11 heures et 13 heures, la nature itinérante de missions organisées à la journée suffit à établir l’effectivité du déplacement -une telle amplitude couvrant nécessairement la pause méridienne- sauf, pour l’employeur à apporter la preuve qu’il a, dans l’organisation qu’il a lui-même mise en place, prévu la fin du déplacement pour raison de service pendant au moins une partie de la période concernée. Contrairement à ce qu’avance le mémoire en défense, ce n’est pas la fonction de technicien d’intervention en tant que telle qui justifierait *“automatiquement”* le déplacement effectif des salariés pendant la période de 11 heures à 13 heures mais les modalités d’organisation retenues par l’employeur, sur l’amplitude de la journée en l’espèce, des missions des salariés occupant cette fonction.

► Je conclus donc à la cassation sur le premier moyen dans les pourvois n’ayant pas fait l’objet d’un désistement.

Sur le second moyen :

Le mémoire reproche à la cour d’appel d’avoir rejeté la demande de dommages et intérêts présentée par le syndicat en réparation du préjudice causé à l’intérêt collectif de la profession qu’il représente.

Aux termes de l’article L. 2132-3 du code du travail, *“Les syndicats professionnels ont le droit d’agir en justice.*

Ils peuvent, devant toutes les juridictions, 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.”

Il résulte de ces dispositions que les syndicats ont le droit d’agir en justice pour défendre certes leurs intérêts propres mais également l’intérêt collectif de la profession qu’ils représentent, lequel doit être distingué des intérêts individuels des salariés dont il n’est pas la somme.

Si le bien-fondé de l’action d’un syndicat ne doit pas être confondu avec sa recevabilité -laquelle nécessite la démonstration de l’atteinte à l’intérêt collectif-, il

suppose que le syndicat établisse le préjudice subi du fait de l'atteinte portée à l'intérêt collectif, les juges du fond caractérisant alors ce préjudice dans l'exercice de leur pouvoir souverain d'appréciation. La chambre juge toutefois que certaines atteintes causent nécessairement un préjudice à l'intérêt de la profession.

En l'espèce, la cour d'appel a rejeté la demande de dommages et intérêts présentée par le syndicat, considérant qu'il ne justifiait "*d'aucun préjudice propre*".

Ainsi, la cour d'appel ne s'est pas interrogée sur la recevabilité de l'action du syndicat mais sur son bien-fondé en énonçant l'absence de préjudice et en déboutant le syndicat de sa demande de dommages et intérêts dans le dispositif de l'arrêt.

Or, il ressort de ses conclusions devant la cour d'appel (production MA 4) que le syndicat sollicitait des dommages et intérêts en réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession, ainsi que cela figure en page 2 de ses écritures où seul l'alinéa 2 de l'article L. 2132-3 du code du travail est cité ; en page 3 où est mentionné "*L'atteinte à l'intérêt collectif de la profession et aux droits sociaux de ses membres est d'autant plus caractérisé*" et dans le dispositif dans lequel il est demandé une somme "*en réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente, en application de l'article 2132-3 du code du travail*". La demande de dommages et intérêts du syndicat était motivée tant par la question de "*l'indemnité de nettoyage des bleus de travail*" que par celle des "*indemnités méridiennes de repas*" (page 2 des conclusions). La présentation par le syndicat dans ses conclusions des actions menées auprès des salariées : information des salariés concernés de leurs droits, coordination des actions individuelles et finalisation des décomptes individuels avec la direction ne caractérise pas une demande de réparation d'un préjudice personnel mais permet, au contraire, de justifier des démarches entreprises dans l'intérêt collectif de la profession.

Ainsi, contrairement à ce que soutient le mémoire en défense, il n'était fait aucune référence à un préjudice personnel par le syndicat devant la cour d'appel. Cette dernière avait d'ailleurs retenu que la demande du syndicat portait sur une atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession dans l'exposé du litige en indiquant en page 2 de l'arrêt "*Le syndicat [...] intervenait volontairement aux débats pour réclamer [...] de dommages-intérêts en réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession*" puis en page 4 "*[Le syndicat] maintient sa demande*".

De même, contrairement à ce que soutient le mémoire en défense, je ne considère pas que la cour d'appel a fait ressortir l'absence de préjudice porté à l'intérêt collectif. En effet, sa motivation relative à la demande du syndicat n'est constituée que par une seule phrase portant sur le rejet en l'absence de justification d'un préjudice propre. Si cette phrase est située dans un paragraphe plus important intitulé "*Les autres demandes*", seul le deuxième sous-paragraphe est relatif à la demande du syndicat. Le premier sous-paragraphe concerne la demande de dommages et intérêts présentée par les salariés pour résistance abusive tandis que le troisième sous-paragraphe se rapporte aux demandes de frais de procédure. Aucune mention dans le premier sous-paragraphe ne motive, au regard de l'absence d'un comportement fautif des employeurs dans le cadre d'une demande présentée par les salariés fondée sur la résistance abusive, un rejet de la demande du syndicat du fait d'une absence de préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession. De plus, les trois sous-paragraphe sont distinctement séparés par des interlignes, ce qui démontre qu'ils répondent à trois demandes différentes et non que le premier

paragraphe concernerait une motivation de rejet tant pour la demande de dommages et intérêts présentée par les salariés que pour celle présentée par le syndicat s'agissant du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession.

Dès lors, je considère que la cour d'appel s'est prononcée sur le bien-fondé d'une action en réparation du préjudice personnel du syndicat alors qu'elle était saisie par celui-ci d'une action en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession.

► **Je conclus dès lors à la cassation sur le second moyen.**