



**Egalité de traitement : reconnaissance du caractère
objectif de la distinction entre télétravailleurs et
travailleurs sur site**

Le principe d'égalité de traitement des salariés s'applique également aux salariés en situation de télétravail tel que le dispose l'article L.1222-9 du Code du travail et l'ANI du 26 novembre 2020 étendu.

Dans cette affaire, une société en raison de la crise pandémique a été contrainte d'adapter son activité.

Pour ce faire, un plan de continuité d'activité, prévoyant la mise en place d'un service minimum assuré par les agents sur le terrain et un placement d'agents en travail à distance pour les activités éligibles, a été adopté.

En parallèle à cela, la société afin de compenser les désagréments posés par le service minimum pour les agents sur site, a également mis en place un accord collectif de « *droit d'indemnité de cantine fermée* » : le restaurant d'entreprise ne pouvant poursuivre son activité et aucune possibilité de commander ou de se faire livrer des repas n'étant possible.

Un syndicat se pourvoit devant le juge judiciaire afin de demander le versement de l'indemnité à l'ensemble des salariés, même en télétravail.

Tribunal judiciaire comme la cour d'appel (CA Versailles, 21 avril 2022, n°21/06324) rejettent la demande du syndicat, ce dernier se pourvoyant en cassation aux moyens :

- Qu'un télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise (art. L.1222-9 du Code du travail) et que partant de ce constat, la cour d'appel ne se fondant que sur le lieu de travail pour écarter toute atteinte au principe d'égalité de traitement avait violé les dispositions de l'article sus-visé.
- Que les travailleurs placés en télétravail étaient tout autant privés de la cantine d'entreprise que les salariés sur place du fait de leur placement à distance, qu'aucune différence de traitement ne pouvait alors être justifiée de manière objective et pertinente.
- Que les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs (art. L.4122-2), que la mise en télétravail induit une prise de repas à domicile impliquant une charge financière supplémentaire, violant alors l'article visé.

La Cour de cassation dans un arrêt du 24 avril confirme les positions judiciaires antérieures, considérant que les salariés en situation de télétravail n'ayant pas vocation à fréquenter le restaurant d'entreprise, la fermeture administrative du restaurant n'entraînait pas de charge financière supplémentaire et que l'indemnité de cantine fermée ayant pour objet de compenser la perte du service offert aux salariés présents sur le site, les télétravailleurs ne se trouvaient pas dans la même situation que ceux qui ont été privés de ce service.

Bien qu'un principe d'égalité de traitement entre travailleurs et télétravailleurs subsiste, la Cour de cassation modère ce premier et considère qu'une exacte similitude de situation ne puisse être considéré. Une mesure touchant exclusivement une partie de l'effectif visant à compenser des frais professionnels ne saurait être étendue à l'ensemble des salariés à l'aune du principe précité suivant cette décision bienvenue, sécurisant les pratiques managériales.

Cass. Soc. 24 avril 2024, n° 22-18.031

<https://www.courdecassation.fr/decision/6628a067b2cb67000826a365>