

**TRIBUNAL
JUDICIAIRE
DE PARIS**



1/4 social

**N° RG 20/09805
N° Portalis
352J-W-B7E-CS6CD**

N° MINUTE :

**JUGEMENT
rendu le 30 mars 2021**

CONDAMNE
AG

Assignation du :
08 octobre 2020

DEMANDEURS

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DE LA SOCIÉTÉ

[REDACTED]

SYNDICAT UNSA

[REDACTED]

représentés par Me Ilan MUNTAK, avocat au barreau de PARIS,
vestiaire #C2445

DÉFENDERESSE

S.A. [REDACTED]

[REDACTED]

**Expéditions
exécutoires
délivrées le:**

COMPOSITION DU TRIBUNAL

██████████, Premier Vice-Président
██████████, Vice-Présidente
██████████, Vice-Présidente
assistés de ██████████, Greffier,
en présence de ██████████, Assistante de justice

DÉBATS

A l'audience du 02 février 2021 tenue en audience publique devant ██████████, juge rapporteur, qui, sans opposition des avocats, a tenu seule l'audience, et, après avoir entendu les conseils des parties, en a rendu compte au Tribunal, conformément aux dispositions de l'article 805 du code de procédure civile.

JUGEMENT

Prononcé publiquement par mise à disposition au greffe
Contradictoire
En premier ressort

EXPOSÉ DU LITIGE

La société ██████████ (ci-après dénommée ██████████) exerce à titre principal des activités de services et d'équipements pétroliers. Elle appartient au groupe ██████████ et emploie près de 230 salariés.

Les salariés de la société bénéficient de tickets-restaurant papier.

La majorité d'entre eux ont été placés en télétravail depuis le 17 mars 2020 en raison de la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19.

Par courriel du 20 avril 2020, la société ██████████ a informé les salariés de sa décision de réserver l'attribution des titres restaurant aux seuls employés travaillant sur site et non à ceux exerçant leur activité en télétravail.

Le 23 avril 2020, lors d'une réunion ordinaire consacrée notamment aux mesures de confinement dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, le COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE DE LA SOCIÉTÉ ██████████ (ci-après dénommé CSE) a fait part de son désaccord quant à cette position qui méconnaîtrait l'égalité de traitement entre les salariés.

Lors de la réunion ordinaire du CSE tenue le 17 septembre 2020, la société défenderesse a maintenu sa position tendant à refuser l'octroi des titres-restaurants aux télétravailleurs, ce qui a conduit le CSE à adopter une délibération par laquelle il a mandaté son secrétaire pour agir en justice à l'encontre de la société.

Dans ces conditions, dûment autorisés par requête du Président du Tribunal judiciaire de Paris du 06 octobre 2020, le CSE DE LA SOCIÉTÉ [REDACTÉ] et le SYNDICAT UNSA [REDACTÉ] ont assigné à jour fixe la société [REDACTÉ] aux fins de la voir notamment condamnée sous astreinte à régulariser les droits des salariés en télétravail en leur attribuant un titre-restaurant pour chaque jour travaillé depuis le 17 mars 2020, et d'autre part, à verser au profit du CSE de la société [REDACTÉ] et du Syndicat UNSA [REDACTÉ] la somme de 10.000 euros chacun au titre du préjudice subi.

Aux termes de leurs dernières conclusions notifiées au RPVA le 26 décembre 2020, le CSE DE LA SOCIÉTÉ [REDACTÉ] et le SYNDICAT UNSA [REDACTÉ] sollicitent du Tribunal, au visa des articles L.1222-9, L.2132-3, L.3262-1, L.3262-3, R.3262-4, R.3262-7 du code du travail, 514, 700 et 840 du code de procédure civile et de l'Accord Interprofessionnel relatif au télétravail du 19 juillet 2005, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, de :

- Recevoir le Comité Social et Economique de la Société [REDACTÉ] et le Syndicat UNSA [REDACTÉ] en leurs demandes, fins et conclusions, et les en déclarer bien-fondés.
- Juger que les salariés en télétravail de la Société [REDACTÉ] doivent bénéficier des tickets-restaurant pour chaque jour travaillé au cours duquel le repas est compris dans leur horaire de travail journalier,
- Condamner la Société [REDACTÉ] à régulariser les droits des salariés en télétravail, en leur attribuant un ticket-restaurant pour chaque jour travaillé au cours duquel le repas est compris dans leur horaire de travail journalier, et ce, depuis le 17 mars 2020, sous astreinte de 1.000,00 euros par infraction et par jour de retard à compter de la signification du jugement à intervenir,
- Juger que cette régularisation s'opèrera en numéraire, sur la base de la part patronale d'un montant de 5.22 euros par ticket-restaurant,
- Condamner la Société [REDACTÉ] à attribuer, à chaque salarié actuellement en télétravail, un ticket-restaurant pour chaque jour travaillé au cours duquel le repas est compris dans leur horaire de travail journalier, sous astreinte de 1.000 euros par infraction et par jour de retard à compter de la signification du jugement à intervenir,
- Enjoindre à la Société [REDACTÉ] de publier la décision à venir sur son site intranet Hub Intranet pour une durée d'un mois, et de communiquer le jugement par mail à l'ensemble des salariés de la Société [REDACTÉ] sur leur adresse mail professionnelle, et ce, dans un délai de trois jours à compter de la signification du jugement, sous astreinte de 1.000 euros par infraction et par jour de retard,
- Se réserver la liquidation de l'astreinte.
- Condamner la Société [REDACTÉ] à payer au Comité Social et Economique de la Société [REDACTÉ] et au Syndicat Unsa [REDACTÉ] la somme de 10.000 euros chacun à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi,

- Condamner la Société [REDACTED] aux entiers dépens de la présente instance, ainsi qu'à verser au titre de l'article 700 du code de procédure civile une somme de 5.000 euros HT à chacun des requérants, le Comité Social et Economique [REDACTED] et le Syndicat Unsa [REDACTED].

Selon leurs dernières écritures adressées par le RPVA le 30 novembre 2020, la société [REDACTED], sollicité du Tribunal, de :

- DECLARER le Comité social et économique de la société [REDACTED] irrecevable en son action et en l'intégralité de ses demandes,

- DECLARER irrecevables les demandes suivantes :

« Condamner la Société [REDACTED] à régulariser les droits des salariés en télétravail, en leur attribuant un ticket-restaurant pour chaque jour travaillé au cours duquel le repas est compris dans leur horaire de travail journalier, et ce, depuis le 17 mars 2020, sous astreinte de 1.000 € par infraction et par jour de retard à compter de la signification du jugement à intervenir » ;

« Juger que cette régularisation s'opèrera en numéraire, sur la base de la part patronale d'un montant de 5,22 € par ticket-restaurant » ;

- DEBOUTER les demandeurs de l'intégralité de leurs demandes ;

- CONDAMNER le Comité social et économique de la société [REDACTED] et le Syndicat UNSA [REDACTED] à lui verser la somme de 3.000 euros chacun au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

En application de l'article 455 du code de procédure civile, il convient de se reporter aux dernières conclusions des parties pour un exposé plus ample des prétentions et moyens soutenus.

L'affaire a été évoquée à l'audience du 02 février 2021 et mise en délibéré au 30 mars 2021.

DISCUSSION

1° Sur la recevabilité de l'action du comité social et économique :

La société [REDACTED] soulève une fin de non-recevoir tirée du défaut de qualité et d'intérêt à agir du CSE.

La société [REDACTED] soutient que cette demande se rapporte à l'intérêt de la collectivité des salariés, à l'exclusion d'un intérêt personnel du CSE requérant. En outre, elle estime qu'une telle action ne figure pas parmi la liste limitative des attributions légales du comité social et économique prévues aux articles L.2312-1 à L.2312-84 du code du travail.

Le CSE n'a pas conclu sur cette fin de non-recevoir.

Sur ce,

Il résulte des dispositions de l'article 31 du code de procédure civile que « *L'action est ouverte à tous ceux qui ont un intérêt légitime au succès ou au rejet d'une prétention, sous réserve des cas dans lesquels la loi attribue le droit d'agir aux seules personnes qu'elle qualifie pour élever ou combattre une prétention, ou pour défendre un intérêt déterminé.* », des dispositions de l'article 32 du code de procédure civile qu' : « *Est irrecevable toute prétention émise par ou contre une personne dépourvue du droit d'agir.* » et des dispositions de l'article 122 du code de procédure civile que « *Constitue une fin de non-recevoir tout moyen qui tend à faire déclarer l'adversaire irrecevable en sa demande, sans examen au fond, pour défaut de droit d'agir, tel le défaut de qualité, le défaut d'intérêt, la prescription, le délai préfix, la chose jugée.* »

Selon l'article L.2312-8 du code du travail que : « **Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur: (...) 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle** ».

Selon l'article L.3262-1, « *Le titre-restaurant est un titre spécial de paiement remis par l'employeur aux salariés (...). Ces titres sont émis : 1° Soit par l'employeur au profit des salariés directement ou par l'intermédiaire du comité social et économique* ».

En application de l'article L.2312-9, le CSE est compétent dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, de sorte qu'il est consulté sur le fondement de l'article L.2312-8 du code du travail dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 sur les mesures visant à préserver la santé des salariés en application des décisions prises sur le plan national et conduisant à l'aménagement des conditions de travail et en particulier sur la mise en oeuvre du télétravail.

Selon l'article L.1222-9 du code du travail, « *Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe* ».

C'est à ce titre que lors de la réunion du 23 avril 2020 puis du 17 septembre 2020, le CSE, consulté sur les mesures de protection de la santé des salariés et de l'aménagement des conditions de travail dans le cadre de la déclaration de l'état d'urgence sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 et du confinement de la population, a contesté la décision de la direction tendant à exclure les salariés en situation de télétravail du bénéfice des titres-restaurant.

Il apparaît que le CSE justifie d'un intérêt personnel à agir en l'espèce puisque la mise en oeuvre et la définition des modalités du télétravail au sein de l'entreprise, de surcroît imposé aux salariés dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, a un impact sur leur santé et leurs conditions de travail, et qu'il s'agit d'un champ de compétence de cette institution représentative du personnel.

En outre, en application de l'article L.3262-1 précité du code du travail, le CSE dispose d'une compétence propre en matière d'émission de tickets-restaurant, ce qui renforce le bien-fondé de son action.

En conséquence, il convient de rejeter la fin de non-recevoir soulevée par la société [REDACTED] et de déclarer l'action du CSE recevable.

2° Sur l'attribution des titres-restaurant aux salariés en télétravail

Les requérants soutiennent que la société [REDACTED] est tenue d'octroyer les titres-restaurant aux salariés en télétravail dès lors que cet avantage en nature a été conféré aux salariés sur site.

La société [REDACTED] s'oppose à cette demande au motif que les salariés en situation de télétravail ne répondent pas aux conditions justifiant son octroi.

Selon l'article L.1222-9 du code du travail :

« I.-Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, 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.

Est qualifié de télétravailleur au sens de la présente section tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa du présent I.

Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe.

(...)

III.-Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. ».

L'article L.1222-9 régit le recours volontaire des salariés au télétravail au sein de l'entreprise et pose comme principe que les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits que ceux qui exécutent leurs fonctions dans les locaux de l'entreprise. Le texte a codifié cette règle négociée par les partenaires sociaux dans le cadre de l'Accord Interprofessionnel relatif au télétravail du 19 juillet 2005 à l'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* »).

En vertu de l'article L.1222-11 du code du travail, « *En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés* ».

Dans le cadre de l'urgence sanitaire et des mesures de confinement liées à l'épidémie de Covid-19, les entreprises, et en l'espèce la société [REDACTED], ont imposé le

télétravail aux salariés dont l'activité le permettait sur le fondement de l'article L.1222-11 après consultation du CSE, afin d'éviter la propagation du virus, protéger la santé des salariés, et assurer la continuité de l'activité de l'entreprise.

Le principe d'égalité de traitement posé par l'article L.1222-9 du code du travail entre les télétravailleurs et les salariés exécutant leur mission dans les locaux de l'entreprise, sous condition qu'ils se trouvent dans une situation comparable, est d'une particulière acuité dans le cadre du recours imposé au télétravail rendu nécessaire par l'épidémie de Covid-19.

Le principe d'égalité ne s'oppose cependant pas à ce que soient réglées de façon différente des situations différentes, pourvu que la différence de traitement qui en résulte soit en rapport avec l'objet de la règle qui l'établit.

Dans le présent litige, il convient de déterminer si la société [REDACTED], qui a fait le choix de distribuer des titres restaurant aux salariés de son entreprise, peut opérer une différence de traitement entre les salariés qui exécutent leur travail dans les locaux de l'entreprise et ceux qui sont en télétravail, en octroyant cet avantage en nature aux premiers et en le refusant aux seconds. A ce titre, il incombe à l'employeur de justifier de ce que les télétravailleurs se trouvent dans une situation distincte en raison notamment des conditions d'exercice de leurs fonctions et que le refus d'attribution des titres restaurant est fondé sur des raisons objectives, matériellement vérifiables et en rapport avec l'objet des titres restaurant.

En premier lieu, afin d'établir que les télétravailleurs se trouvent dans une situation différente des salariés sur site, la société [REDACTED] indique que le titre-restaurant a pour objectif de permettre au salarié de se restaurer lorsque celui-ci ne dispose pas d'un espace pour préparer son repas, ce qui s'accorde peu avec le salarié en télétravail qui dispose de sa cuisine personnelle et qui n'a donc pas à se limiter à des plats immédiatement consommables. La société [REDACTED] ajoute que si le télétravailleur fait le choix de ne pas travailler depuis son domicile mais depuis un autre lieu, par exemple un espace de co-working, cela ne résulte que de ses convenances personnelles et ne saurait lui créer le moindre droit vis-à-vis de son employeur.

Cette distinction apparaît doublement inopérante.

En effet, d'une part, aux termes mêmes de l'article L.1222-9 du code du travail, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail effectué par un salarié hors des locaux de l'employeur qui utilise les technologies de l'information et de la communication, ce qui n'implique pas pour le salarié de se trouver à son domicile ni de disposer d'un espace personnel pour préparer son repas.

En outre, d'autre part, l'objet du titre-restaurant est de permettre au salarié de se restaurer lorsqu'il accomplit son horaire de travail journalier comprenant un repas, mais non sous condition qu'il ne dispose pas d'un espace personnel pour préparer celui-ci. Cet objet découle directement des dispositions de l'article L.3262-1 du code du travail selon lesquelles : « *Le titre-restaurant est un titre*

spécial de paiement remis par l'employeur aux salariés pour leur permettre d'acquitter en tout ou en partie le prix du repas consommé au restaurant ou acheté auprès d'une personne ou d'un organisme mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 3262-3. Ce repas peut être composé de fruits et légumes, qu'ils soient ou non directement consommables. (...) » et de l'article R.3262-7 qui dispose que : « Un même salarié ne peut recevoir qu'un titre-restaurant par repas compris dans son horaire de travail journalier ».

Les dispositions des articles précitées s'appliquent aux entreprises qui ont fait le choix de distribuer des titres restaurant aux salariés, ce qui est bien le cas en l'espèce pour la société [REDACTED] et, dans cette hypothèse, le texte réglementaire prévoit qu'un même salarié « ne peut » recevoir qu'un titre-restaurant par repas compris dans son horaire de travail journalier, ce qui n'autorise pas l'employeur, faute pour le gouvernement d'avoir utilisé le verbe « devoir », de déterminer librement parmi les salariés lesquels peuvent bénéficier de cet avantage en nature.

Ensuite, la société [REDACTED] allègue que la réglementation et les conditions d'utilisation des titres-restaurants ne sont pas compatibles avec la situation du télétravailleur. Elle souligne sur ce point que l'usage du titre-restaurant est restreint à certains établissements, à proximité du lieu de travail et sur les jours de travail, ce qui empêche que ces titres soient utilisés pendant le temps libre du salarié, et notamment lorsque le salarié est chez lui. Elle précise ici que le salarié ne peut pas utiliser un titre-restaurant pour acheter autre chose qu'un repas en restaurant, ou un repas directement consommable (même si celui-ci doit être décongelé) ou des fruits et légumes même non directement consommables, ce qui exclut que le salarié s'en serve pour financer ses courses de la semaine.

Les conditions d'utilisation des titres restaurant sont détaillés à l'article L.3262-3, alinéa 2, du code du travail selon lequel « Sous réserve des dispositions des articles L. 3262-4 et L. 3262-5, ils ne peuvent être débités qu'au profit de personnes ou d'organismes exerçant la profession de restaurateur, d'hôtelier restaurateur ou une activité assimilée, ou la profession de détaillant en fruits et légumes. » et par l'article R.3262-4 du code du travail qui dispose que : « Les titres-restaurant ne peuvent être utilisés que dans les restaurants et auprès des organismes ou entreprises assimilés ainsi qu'auprès des détaillants en fruits et légumes, afin d'acquitter en tout ou en partie le prix d'un repas. Ce repas peut être composé de préparations alimentaires directement consommables, le cas échéant à réchauffer ou à décongeler, notamment de produits laitiers. Il peut également être composé de fruits et légumes, qu'ils soient ou non directement consommables. ».

Au contraire de ce qui est soutenu par l'employeur, les conditions d'utilisation des titres restaurant sont tout à fait compatibles avec l'exécution des fonctions en télétravail puisqu'elles ont pour principe directeur de permettre au salarié de se restaurer lorsque son temps de travail comprend un repas, et qu'à ce titre les télétravailleurs se trouvent dans une situation équivalente à celle des salariés sur site. La distinction est là encore inopérante.

Enfin, le fait que l'accord national interprofessionnel relatif au télétravail du 26 novembre 2020 ne comporte aucune mention expresse

quant à la restauration des salariés en télétravail ne saurait permettre de conclure que l'employeur ne dispose d'aucune obligation d'attribuer des tickets restaurant aux salariés en télétravail.

Il ressort de l'ensemble de ces éléments que la société [REDACTED] ne justifie pas de ce que les télétravailleurs se trouvent dans une situation distincte en raison notamment des conditions d'exercice de leurs fonctions de sorte que le refus de leur attribuer des titres restaurant ne repose sur aucune raison objective en rapport avec l'objet des titres restaurant.

Cela a d'ailleurs été précisé par la Ministre du travail, dans le cadre d'une question-réponse intitulée « *Télétravail en période de COVID* » du 20 mars 2020 publiée sur le site du Ministère, dans laquelle il a été indiqué que « *dès lors que les salariés exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise bénéficient des titres-restaurant, les télétravailleurs doivent aussi en recevoir si leurs conditions de travail sont équivalentes* ».

En conséquence, il sera jugé que les salariés en situation de télétravail au sein de la société [REDACTED] doivent bénéficier des titres-restaurant pour chaque jour travaillé au cours duquel le repas est compris dans leur horaire de travail journalier.

3° Sur les demandes de régularisation des droits des salariés :

*** Sur la recevabilité des demandes :**

Le CSE [REDACTED] et le SYNDICAT UNSA [REDACTED] demandent au Tribunal de :

- condamner la société [REDACTED] à régulariser les droits des salariés en télétravail, en leur attribuant un ticket restaurant pour chaque jour travaillé au cours duquel le repas est compris dans leur horaire de travail journalier, et ce, depuis le 17 mars 2020, sous astreinte de 1.000 euros par infraction et par jour de retard à compter de la signification du jugement à intervenir,
- Juger que cette régularisation s'opèrera en numéraire, sur la base de la part patronale d'un montant de 5,22 euros par ticket-restaurant,
- Condamner la société [REDACTED] à attribuer, à chaque salarié actuellement en télétravail, un ticket-restaurant pour chaque jour travaillé au cours duquel le repas est compris dans leur horaire de travail journalier, sous astreinte de 1.000,00 euros par infraction et par jour de retard à compter de la signification du jugement à intervenir.

La société [REDACTED] conclut à l'irrecevabilité des deux premiers chefs de demande au motif que si le syndicat peut agir aux fins de déterminer collectivement les droits des salariés, il ne saurait formuler des demandes visant à mettre en œuvre ces droits à une échelle individuelle, ce qui relève de contentieux susceptibles d'être soumis par le salarié au conseil de prud'hommes compétent.

Conformément à 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.

L'intérêt collectif peut résider dans la portée générale ou de principe de la question soumise, fut-ce par le biais d'une mesure individuelle. Ainsi, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le syndicat est recevable à agir sur toute question de principe touchant des dispositions d'ordre public relatives aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité des travailleurs et à l'égalité de traitement (Soc, 12 février 2013 n°11-27689).

En outre, un syndicat est recevable à demander l'exécution par l'employeur de toute norme, qu'elle résulte de la loi, d'un règlement, d'une convention, d'un accord collectif même non étendu, d'un usage d'entreprise et même d'un engagement unilatéral de l'employeur, cette inexécution causant nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession.

Par suite, en l'espèce, les demandes du syndicat, qui ne tendent pas au paiement de sommes déterminées à des personnes nommément désignées, mais à l'application du principe d'égalité de traitement dans l'attribution de titres-restaurant au sein de la société [REDACTED], relève de la défense de l'intérêt collectif de la profession.

En conséquence, il convient de déclarer le SYNDICAT UNSA [REDACTED] recevable en ses demandes de régularisation des droits aux tickets restaurant des salariés en situation de télétravail.

En revanche, la demande de régularisation des droits des salariés est réservée aux syndicats et n'entre pas dans les prérogatives du CSE, de sorte que ce dernier sera déclaré irrecevable en ses demandes à ce titre.

** Sur le fond :*

Le Tribunal a considéré supra que les salariés en situation de télétravail au sein de la société [REDACTED] doivent bénéficier des titres-restaurant pour chaque jour travaillé au cours duquel le repas est compris dans leur horaire de travail journalier.

Ainsi, il convient de condamner la société [REDACTED] à attribuer aux salariés en situation de télétravail un ticket-restaurant pour chaque jour travaillé au cours duquel le repas est compris dans leur horaire de travail journalier, et ce, à compter du 06 octobre 2020, date de l'assignation en justice puisque la régularisation ne peut rétroagir au-delà de la demande en justice, sous astreinte de 100 euros par infraction et par jour de retard, courant à compter d'un délai de 30 jours suivant la signification du présent jugement.

Ensuite, le syndicat demande au tribunal de dire que cette régularisation s'opèrera en numéraire, sur la base de la part patronale d'un montant de 5,22 euros par ticket-restaurant, tout en demandant la condamnation de la société [REDACTED] à attribuer à chaque salarié actuellement en télétravail, un ticket-restaurant pour chaque jour travaillé au cours duquel le repas est compris dans leur horaire de travail journalier. S'agissant de la demande de condamnation en numéraire, le syndicat indique que l'URSSAF admet la possibilité pour un employeur de verser une indemnité égale à la part patronale des tickets-restaurant, exonérée de cotisations sociales, dès lors qu'il a été placé dans l'impossibilité de remettre les tickets-restaurant en version papier.

Néanmoins, d'une part, ces deux demandes ne peuvent être prononcées de manière cumulative puisque le Tribunal ne peut condamner l'employeur à attribuer un ticket-restaurant pour chaque jour télétravaillé, et prévoir dans le même temps une régularisation en numéraire. Il convient de souligner d'autre part qu'il n'existe pas d'impossibilité pour l'employeur de remettre des titres-restaurant sur support papier. En conséquence, il convient de débouter le syndicat de sa demande de régularisation en numéraire.

4° Sur les dommages et intérêts :

Le non-respect par l'employeur de ses obligations tenant au principe d'égalité de traitement des salariés dans l'attribution des tickets-restaurant cause nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession qui justifie de condamner la société [REDACTED] à verser au SYNDICAT [REDACTED] la somme de 1.500 euros à titre de dommages et intérêts.

Par ailleurs, le COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE, qui est compétent pour veiller à la sécurité, la santé et aux conditions de travail des salariés, et plus particulièrement au titre du télétravail et des tickets restaurants, justifie également d'un préjudice propre qui nécessite de condamner l'employeur à lui verser la somme de 1.500 euros de dommages et intérêts.

5° Sur la publication du jugement :

La demande de publication du jugement sur le site intranet de la société et d'envoi à chacun des salariés de l'entreprise la présente décision sur sa messagerie professionnelle n'apparaît pas nécessaire, celle-ci étant revêtue de l'exécution provisoire et assortie d'une astreinte.

En conséquence, les demandeurs seront déboutés de leurs prétentions à ce titre.

6° Sur les autres demandes :

La société [REDACTED], qui succombe, sera condamnée aux dépens de l'instance.

En outre, les dispositions d'équité commandent de condamner ladite société à verser au COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE [REDACTED] et au SYNDICAT UNSA [REDACTED] la somme de 2.500 euros HT chacun au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Enfin, il sera rappelé au dispositif que la présente décision est revêtue de l'exécution provisoire de droit.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, statuant publiquement, par jugement mis à disposition au greffe, contradictoire et rendu en premier ressort,

REJETTE la fin de non-recevoir soulevée par la S.A. [REDACTED] tirée du défaut de qualité et d'intérêt à agir du COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE [REDACTED] ;

En conséquence, **DÉCLARE** le COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE [REDACTED] recevable en son action en justice ;

DIT que les salariés en situation de télétravail au sein de la S.A. [REDACTED] doivent bénéficier des titres-restaurant pour chaque jour travaillé au cours duquel le repas est compris dans leur horaire de travail journalier ;

DÉCLARE le COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE [REDACTED] irrecevable en ses demandes tendant à la régularisation des droits des salariés ;

DÉCLARE le SYNDICAT UNSA [REDACTED] recevable en ses demandes tendant à :

- condamner la société [REDACTED] à régulariser les droits des salariés en télétravail, en leur attribuant un ticket-restaurant pour chaque jour travaillé au cours duquel le repas est compris dans leur horaire de travail journalier, et ce, depuis le 17 mars 2020, sous astreinte de 1.000 euros par infraction et par jour de retard à compter de la signification du jugement à intervenir,
- juger que cette régularisation s'opèrera en numéraire, sur la base de la part patronale d'un montant de 5,22 euros par ticket-restaurant.

CONDAMNE la S.A. [REDACTED] à attribuer un ticket-restaurant aux salariés se trouvant en situation de télétravail pour chaque jour travaillé au cours duquel le repas est compris dans leur horaire de travail journalier, et ce, à compter du 06 octobre 2020, sous astreinte de 100 euros par infraction et par jour de retard, courant à compter d'un délai de 30 jours suivant la signification du présent jugement ;

DIT que le Tribunal se réserve l'éventuel contentieux lié à la liquidation de l'astreinte ;

DÉBOUTE le SYNDICAT UNSA [REDACTED] de sa demande de régularisation en numéraire sur la base de la part patronale d'un montant de 5,22 euros par ticket-restaurant ;

CONDAMNE la S.A. [REDACTED] à verser au COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE [REDACTED] la somme de 1.500 euros en réparation de son préjudice ;

CONDAMNE la S.A. [REDACTED] à verser au SYNDICAT UNSA [REDACTED] la somme de 1.500 euros de dommages et intérêts en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession ;

CONDAMNE la S.A. [REDACTED] à verser au COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE [REDACTED] et au SYNDICAT UNSA [REDACTED] la somme de 2.500 euros chacun sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

DÉBOUTE les demandeurs de leurs prétentions au titre de la publication du présent jugement et de l'envoi de celle-ci aux salariés ;

DÉBOUTE les parties du surplus de leurs demandes ;

CONDAMNE la S.A. [REDACTED] aux entiers dépens ;

RAPPELLE que la présente décision dispose de l'exécution provisoire de droit.

Fait et jugé à Paris le 30 mars 2021

Le Greffier

Le Président