

TÉLÉTRAVAIL ET TITRES-RESTAURANT : LA COUR DE CASSATION DIT OUI !

Public visé

Aux syndicats et bases syndicales

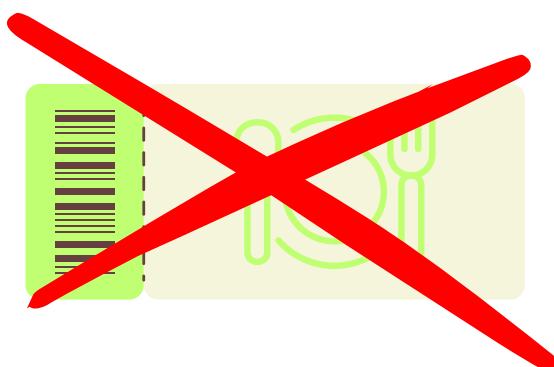
Contexte : que se passe t-il ?

Avec la pandémie, **le recours au télétravail a été soudainement démultiplié**. Du jour au lendemain, de nombreux salariés ont été contraints de travailler depuis leur domicile bien souvent sans que leur équipement bureautique soit correctement adapté aux exigences professionnelles.



Loin des yeux, loin des droits !

C'est ce que la direction de la société Yamaha Music Europe a dû se dire lorsqu'**elle a décidé de ne plus attribuer de titre-restaurant à un salarié placé en télétravail** entre le 16 mars 2020 et le 30 mars 2022. Elle a alors considéré que la différence de traitement était objectivement justifiée puisque ce salarié n'était pas placé dans une situation identique à celle des salariés présents sur site.



Que dit la Cour de cassation ?

La Cour de cassation [1] confirme le jugement du Conseil de prud'hommes en précisant que :



Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise (*art. L1222-9, III, alinéa 1^{er} C. Trav.*).



Le titre-restaurant permet aux salariés de payer en tout ou partie le prix du repas consommé au restaurant ou acheté auprès d'une personne ou d'un organisme habilité (*art. L3262-1, alinéa 1^{er} et L3262-3*).



La seule condition pour obtenir un titre-restaurant est que le repas du salarié soit compris dans son horaire journalier (*art. R3262-7*).

En conclusion

Pour les juges, en refuser l'octroi pour la seule raison que le salarié est placé en télétravail n'est donc **pas recevable**, il doit bénéficier des mêmes avantages que les salariés présents dans les locaux de l'entreprise.

Des obligations complémentaires pour l'employeur

Le télétravail implique pour l'employeur de respecter les obligations de droit commun prévues par le Code du travail [2] mais celui-ci prévoit en outre :

- **Un entretien annuel** sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail ;
- **Une priorité pour occuper ou reprendre un poste** sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles (*avec obligation pour l'employeur de l'informer des disponibilités*) ;
- **Une information spécifique** sur les restrictions d'usage d'outils informatiques.

Références et textes



[1] Cass. Soc. 08/10/2025, n°24-12.373

[2] Art. L1222-10 C. Trav.