

## NOTE D'ACTUALITE

### **Affirmation de l'égalité de traitement au profit des télétravailleurs en matière de titres-restaurant**

par **Thelma VINCENDEAU**

étudiante du M2 Droit des libertés (2025-2026)

**Affaire :** [Cass. Soc., 8 octobre 2025](#), n° 24-12.373

#### **I.- TEXTES**

- Code du travail : [art. L.1222-9 III](#) ; [art. L.3262-1](#) ; [art. R.3262-7](#) ; [art. L.1132-1](#)
- Convention européenne des droits de l'Homme : [art. 14](#)

#### **II.- CONTEXTE**

Le principe d'égalité est affirmé dès 1789 aux [articles 1 et 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen](#), et réaffirmé à plusieurs reprises dans le bloc de constitutionnalité. Selon le Conseil constitutionnel, il ne s'applique qu'aux personnes placées dans une situation identique, sauf justification objective ([Cons. const., décision n° 73-51 DC du 27 décembre 1973](#), [Loi de finances pour 1974](#), cons. 2).

En droit social, ce principe interdit à l'employeur de traiter différemment des salariés placés dans une situation comparable sans justifier de raisons objectives. Il s'est d'abord illustré en jurisprudence à travers le principe « à travail égal, salaire égal » ([Cass. Soc. 29 oct. 1996, M<sup>me</sup> Ponsolle](#), n° 92-43.680). Il est désormais consacré par le Code du travail (C. trav.) notamment à l'article [L. 3221-2](#) relatif à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, ou à l'[article L. 1242-15](#) relatif à l'égalité entre salariés en CDD et CDI.

Le développement du télétravail au XXI<sup>e</sup> siècle a profondément bouleversé les modalités d'organisation du travail. La Commission européenne a adopté en 2002 l'[Accord-cadre européen sur le télétravail](#), repris en France par l'[Accord national interprofessionnel de](#)

[2005](#) relatif au télétravail. Ces deux accords affirmaient déjà le principe d'égalité de traitement entre les salariés exerçant leurs fonctions dans les locaux de l'entreprise et ceux en télétravail. Il a fallu attendre la [loi n° 2012-387 du 22 mars 2012](#) pour que le télétravail soit intégré dans le Code du travail aux [articles L. 1222-9 et suivants](#). Enfin, pour que soit consacré formellement le principe d'égalité de traitement entre le salarié exécutant son travail dans les locaux de l'entreprise et le télétravailleur, il a fallu attendre l'[ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017](#) ratifiée par la [loi n° 2018-217 du 29 mars 2018](#).

Ce contexte juridique récent a soulevé de nombreuses interrogations quant à l'application du régime du télétravail. C'est dans ce cadre que la Cour de cassation a été amenée à se prononcer, dans l'arrêt commenté, sur le droit des télétravailleurs à bénéficier des titres-restaurant.

Le titre-restaurant est un élément de la rémunération en nature ([Cass. Soc. 9 avril 2008](#), n° 06-45.287) prévu aux [articles R. 3262-1 et suivants C. trav.](#) Le critère déterminant est le repas compris dans l'horaire de travail du salarié ([art. R. 3262-7 C. trav.](#)), indépendamment de la prise effective de la pause déjeuner ([Cass. Soc. 13 avril 2023](#), n° 21-11.322). Avant l'intégration du télétravail dans le Code du travail, la jurisprudence considérait que les travailleurs à domicile ne pouvaient prétendre au remboursement de titres-restaurant en raison d'une différence de situation avec les salariés présents sur le lieu de travail ([Cass. Soc. 13 janv. 1999](#), n° 97-40.188). En revanche, l'octroi de titres-restaurant à une seule catégorie professionnelle de salariés ne constitue pas une justification objective de différence de traitement ([Cass. Soc. 20 février 2008](#), n° 05-45.601).

Il convient dès lors de se demander si, au nom du principe d'égalité de traitement, les télétravailleurs peuvent prétendre aux titres-restaurant dans les mêmes conditions que les salariés présents sur le lieu de travail.

### **III.- ANALYSE**

Dans cette affaire, un salarié a saisi le Conseil de prud'hommes pour obtenir le paiement des titres-restaurant pour la période télétravaillée du 16 mars 2020 au 30 mars 2022. L'employeur, condamné, a formé un pourvoi. Il invoque d'abord l'absence de qualification d'un des motifs légaux de discrimination ([art. L. 1132-1 C. trav.](#)). Il soutient ensuite que le principe d'égalité de traitement ne s'applique qu'aux salariés placés dans une situation identique, et qu'une différence de traitement peut être justifiée si elle repose sur des raisons objectives et pertinentes et si les règles déterminant les conditions d'éligibilité à la mesure sont préalablement définies et contrôlables.

La Cour de cassation rappelle d'abord que le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié exécutant son travail dans l'entreprise ([art. L. 1222-9 III C. trav.](#)). Elle précise ensuite que le titre-restaurant, en tant que titre spécial de paiement ([art. L. 3262-1 C. trav.](#)) ne peut être remis qu'au titre d'un repas par journée travaillée, à condition qu'il soit compris dans l'horaire journalier du salarié ([art. R. 3262-7 C. trav.](#)). Il en résulte que l'employeur ne peut refuser son octroi au salarié au seul motif qu'il exerce son activité en télétravail. Dès lors, la Cour rejette le pourvoi et consacre l'attribution des titres-restaurant aux télétravailleurs dans les mêmes conditions que les salariés présents sur le lieu de travail.

#### **IV.- PORTÉE**

Cette décision constitue un arrêt de principe très attendu depuis la généralisation du télétravail par l'[Accord national interprofessionnel de 2020](#). Elle met fin à une insécurité juridique résultant des décisions contradictoires des juridictions du fond. Désormais, les contrats de travail et accords collectifs doivent se mettre en conformité avec cette décision, ce qui représente un apport majeur dans le droit des télétravailleurs.

Cette jurisprudence s'inscrit dès lors dans le mouvement d'une législation encadrée et protectrice du télétravail. En effet, la crise sanitaire liée à la COVID-19 a entraîné une augmentation significative du recours au télétravail. La question de la protection du télétravailleur est aujourd'hui plus prégnante, puisqu'elle concerne un salarié sur cinq en 2024 ([INSEE Analyses n° 105, 3 mars 2025](#)). Le législateur avait déjà retenu cette solution à l'[article R. 3262-7 C. trav.](#), qui énonce le critère du repas compris dans l'horaire journalier de travail. Ainsi, la Cour de cassation ne fait que reprendre le droit en excluant le critère du lieu de travail.

Cette décision illustre également la convergence entre ordres de juridiction, puisque le Conseil d'Etat avait déjà reconnu l'octroi des titres-restaurant aux agents publics en télétravail, dans les mêmes conditions que les agents présents sur le lieu de travail ([CE, 7 juillet 2022](#), n° 457140).

Cependant, on peut regretter que la décision n'approfondisse pas le volet de la discrimination invoquée par le pourvoi. En effet, l'interdiction de la discrimination, consacrée par l'[article 14 de la Convention EDH](#), prohibe toute différence de traitement entre personnes placées dans une situation comparable, sauf justifications objectives et raisonnables ([Cour EDH, 7 fév. 2013, Fabris c. France](#), n° 16574/08, §56). Dès lors, le refus d'octroyer un titre-restaurant au seul motif que le salarié n'exerce pas ses fonctions sur le lieu de travail constitue une discrimination dans son objet et dans ses effets.

Sur l'objet, le refus vise directement le télétravailleur en raison du lieu d'exercice de son travail. Or, [l'article L.1132-1 C. trav.](#) prohibe notamment les discriminations fondées sur le « lieu de résidence ». Par analogie, une discrimination fondée sur le « lieu de travail » aurait pu être reconnue, la liste de l'article n'étant pas limitative.

Quant aux effets, un tel refus inciterait indirectement le télétravailleur à revenir exercer sur le lieu de travail pour obtenir le droit aux titres-restaurant. Or, des études montrent que certaines catégories, notamment les femmes et les salariés dont le domicile est éloigné du lieu de travail, ont davantage recours au télétravail ([INSEE, Analyses n° 105, 3 mars 2025](#)). Ainsi, si le critère du lieu de travail avait été retenu, ces catégories auraient été particulièrement exposées à une discrimination.

En conclusion, la Cour de cassation se montre protectrice du principe de l'égalité mais refuse de se placer sur le terrain de la discrimination.

*Thelma Vincendeau.*

