

Salariés sur site vs télétravailleurs : la fin des inégalités de traitement ?

Longtemps sujet à débat, la question de l'égalité entre salariés au bureau et à domicile a récemment franchi une étape décisive, en particulier au regard des **titres-restaurant**.

Que prévoit la loi ?

En droit du travail, il existe un principe fondamental selon lequel "*à travail égal, salaire égal*". Et, s'agissant plus précisément des télétravailleurs, l'article L.1222-9 du Code du travail est clair : le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

L'article R. 3262-7 du Code du travail précise quant à lui qu'un même salarié ne peut recevoir qu'un titre-restaurant par repas compris dans son horaire de travail journalier, sans exiger que le salarié soit physiquement présent sur le site.

En dépit de ces principes, de nombreuses entreprises refusaient jusqu'ici en pratique d'octroyer des tickets-restaurant aux salariés à domicile, arguant principalement qu'ils pouvaient cuisiner chez eux à moindre coût et, partant, qu'ils ne se situaient pas dans des conditions similaires à leurs collègues de travail présents sur site.

De surcroît, cette question divisait les juges puisque de nombreuses décisions contraires ont été rendues sur cette problématique des titres-restaurant. En effet, le tribunal judiciaire de Nanterre avait pour exemple jugé en mars 2021 que les salariés en télétravail n'étaient pas dans une situation identique à leurs collègues travaillant sur site et ne pouvaient donc pas prétendre à l'octroi de titres restaurant, lorsque le tribunal judiciaire de Paris se prononçait en faveur de l'attribution de cet avantage aux télétravailleurs.

Par un arrêt en date du 08 octobre 2025 (n°24-12.373), la Cour de cassation est ainsi venue trancher cette question de savoir si les télétravailleurs ont droit, au même titre que leurs collègues de travail présents sur site, de prétendre aux titres-restaurant.

Quels apports fournis par la Cour de cassation ?

La Cour se prononce en faveur de l'attribution des titres-restaurant.

Après avoir rappelé les articles L.1222-9 et R.3262-7 du Code du travail, la Cour a considéré que l'employeur ne peut refuser l'octroi de cet avantage à des salariés au seul motif qu'ils exercent leur activité en télétravail.

Ainsi, dès lors que l'employeur accordait aux salariés un avantage tenant à l'attribution de titres-restaurant, il ne pouvait supprimer cet avantage aux télétravailleurs, lesquels bénéficient des mêmes droits que les salariés physiquement présents dans l'entreprise.

Que faire si les télétravailleurs sont exclus de cet avantage dans votre entreprise ?

Les titres-restaurant s'apparentent à des frais professionnels. Ainsi, la prescription en la matière est de deux années.

Les salariés lésés peuvent donc se prévaloir de cet arrêt, qui a un effet rétroactif, pour solliciter une régularisation de leurs titres-restaurant au titre des deux dernières années.

Les intéressés peuvent dans un premier temps transmettre à leur employeur une demande de régularisation voire une mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception. En cas de résistance de l'employeur, une action en justice pourrait être envisagée pour obtenir ladite régularisation outre le versement de dommages et intérêts.

DERNIÈRES ACTUALITÉS

RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET DROIT A LA DECONNEXION

• Rupture du contrat d'apprentissage

Dans un arrêt du 15 avril 2026 (n°26-70.002), la Cour de cassation ouvre une voie spécifique de rupture du contrat d'apprentissage qui n'était pas prévue par le législateur.

En effet, en cas de manquements graves de l'employeur rendant impossible la poursuite de la relation contractuelle, la Chambre sociale autorise l'apprenti à mettre fin **immédiatement** à son contrat sans avoir à respecter le préavis et la procédure de saisine préalable du médiateur prévue par l'article L6222-18 du Code du travail.

Elle précise néanmoins qu'il ne s'agit pas d'une prise d'acte au sens juridique du terme en droit du travail.

Par la suite, l'apprenti devra saisir le Conseil de Prud'hommes afin qu'il se prononce sur l'imputabilité de la rupture et l'octroi de dommages-intérêts.

• Droit à la déconnexion

Par un arrêt du 25 mars 2026 (n°24-21.098), la Cour de cassation a validé la décision rendue par la Cour d'appel rejetant la demande d'un salarié tendant à l'octroi de dommages et intérêts pour violation de son droit à la déconnexion (en l'occurrence l'absence de dispositif de déconnexion, le fait de l'avoir laissé, sans opposition, effectuer diverses tâches pendant ses arrêts maladie et de l'avoir sollicité pendant ces deniers).

Pour ce faire, la Cour retient qu'aucun élément ne démontrait l'obligation de traiter immédiatement les courriels reçus — issus pour la plupart de notifications automatiques — et que le salarié avait agi par un choix personnel de connexion, de façon ponctuelle et spontanée.

Il s'en suit que l'initiative personnelle et libre de toute contrainte du salarié doit être regardée comme excluant tout manquement de l'employeur et que l'absence de dispositif dédié ne suffit pas à elle seule à engager la responsabilité de l'employeur.