

Les télétravailleurs ont droit aux titres-restaurant !



© 2025 Les Echos Publishing

L'épidémie de Covid-19, qui avait contraint de nombreux employeurs à recourir au télétravail, a occasionné de nombreux contentieux s'agissant de l'octroi des titres-restaurant. Des contentieux qui s'articulaient autour d'une même question : les télétravailleurs ont-ils droit aux titres-restaurant ? Autrement dit, est-il possible de réserver cet avantage aux salariés qui travaillent sur site ?

C'est pourquoi le ministère du Travail avait précisé, dans sa fiche [« Télétravail Mode d'emploi »](#) mise à jour en février 2021, que les télétravailleurs devaient bénéficier des mêmes droits et avantages que ceux accordés aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise, y compris donc des titres-restaurant. Une règle qui avait également été reprise dans [le Bulletin officiel de la Sécurité sociale](#). Et c'est aujourd'hui au tour de la Cour de cassation de « consacrer » le droit aux titres-restaurant des télétravailleurs.

Pas de discrimination entre télétravailleurs et salariés sur site !

Dans cette affaire, un salarié avait saisi la justice afin

d'obtenir le paiement de la contribution de son employeur aux titres-restaurant, un avantage qui lui avait été retiré pendant 2 ans en raison de son passage en télétravail.

Et les juges lui ont donné raison. Ils ont d'abord rappelé que les télétravailleurs peuvent prétendre aux mêmes droits et avantages que ceux accordés aux salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise. Ils en ont déduit que les télétravailleurs qui remplissent les conditions d'octroi des titres-restaurant (repas compris dans leur horaire journalier de travail) doivent en bénéficier, dès lors que cet avantage est attribué aux salariés qui travaillent sur site. L'employeur a donc été condamné à régler au salarié une indemnité d'environ 1 700 €.

En complément : dans une autre affaire, les juges ont indiqué que lorsque l'octroi de titres-restaurant relève d'un usage, l'employeur ne peut pas suspendre cet avantage sans dénoncer l'usage existant (information des représentants du personnel et des salariés et délai de prévenance suffisant).

[Cassation sociale, 8 octobre 2025, n° 24-12373](#)

[Cassation sociale, 8 octobre 2025, n° 24-10566](#)

© 2025 Les Echos Publishing