

# Actualité sociale

## Le salarié en télétravail a-t-il droit aux tickets-restaurant ? Les juges hésitent

La généralisation forcée du télétravail provoquée par la crise sanitaire et son maintien dans la durée ont amené les employeurs à se poser la question. Certains, considérant que la situation des salariés en télétravail ne justifiait pas qu'ils en bénéficient, ont supprimé cet avantage. À eux de démontrer, en cas de contestation, que cette différence de traitement avec les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise est justifiée. Si le Tribunal judiciaire de Nanterre a été convaincu, celui de Paris a adopté une position inverse. Explications.

*TJ Nanterre, 10 mars 2021, n° 20/09616 ; TJ Paris, 30 mars 2021, n° 20/09805*

« Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise » énonce l'article L. 1222-9 du Code du travail, posant ainsi un principe d'égalité de traitement entre ces salariés.

En cette période de crise sanitaire où le télétravail est (au moins en théorie) devenu le principe et le travail dans les locaux de l'entreprise l'exception, la question se pose de son application au bénéfice des tickets-restaurant.

Le ticket-restaurant, peu réglementé par les textes, est défini comme un « titre spécial de paiement » remis par l'employeur aux salariés pour leur permettre d'acquiescer en tout ou en partie le prix du repas consommé au restaurant ou acheté auprès d'une personne ou d'un organisme spécifique et dont la quantité est limitée à un titre par repas compris dans l'horaire journalier (C. trav., art. L. 3262-1 et C. trav., art. R. 3262-7).

Le bénéfice des tickets-restaurant peut-il être valablement réservé aux salariés tra-

vaillant dans les locaux alors que les salariés qui télétravaillent ont bien un repas dans l'horaire journalier ?

Le Tribunal judiciaire de Nanterre et celui de Paris se sont prononcés en sens contraire.

### En apparence : deux décisions judiciaires incohérentes

#### Des faits similaires

Les deux affaires concernent respectivement la société Services Pétroliers Schlumberger et les sociétés de l'unité économique et sociale (UES) Malakoff Humanis, dont les salariés bénéficiaient, avant la crise sanitaire, de tickets-restaurant.

Comme nombre d'entreprises, elles ont placé la plupart de leurs salariés en télétravail en raison de l'état d'urgence sanitaire instauré pour lutter contre la pandémie de Covid-19, sur le fondement de l'article L. 1222-11 du Code du travail (qui autorise



Mikaël Klein  
Avocat associé  
Cabinet LBBa



Quitterie Boucly  
Juriste  
Cabinet LBBa

un tel placement en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie) et du protocole sanitaire gouvernemental, puis les ont privés du bénéfice de tickets-restaurant pour réserver cet avantage aux salariés exécutant leur mission dans les locaux de l'entreprise.

## Mais une analyse différente des tribunaux saisis

Les organisations syndicales des entreprises concernées (ainsi que, dans le cas de la société Services Pétroliers Schlumberger, le CSE, dont on relèvera que la demande de reconnaissance d'un droit aux tickets-restaurant est jugée recevable mais pas celle de leur octroi aux salariés) ont contesté cette décision, invoquant le principe d'égalité de traitement précité.

Réponse du Tribunal judiciaire de Nanterre : « *la situation des télétravailleurs et celle des salariés travaillant sur site qui n'ont pas accès à un restaurant d'entreprise et auxquels sont remis des tickets-restaurant ne sont pas comparables* », de sorte qu'il n'est pas interdit de traiter différemment ces deux populations de salariés et de priver les télétravailleurs de tickets-restaurant.

À l'inverse, le Tribunal judiciaire de Paris considère que « *les télétravailleurs se trouvent dans une situation équivalente à celle des salariés sur site* », de sorte qu'ils doivent bénéficier de tickets-restaurant si les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise en bénéficient.

Comment expliquer ces appréciations contradictoires ?

## En réalité : des argumentations différentes

L'UES Malakoff Humanis soutenait que les salariés en télétravail n'étaient pas dans la même situation que les salariés travaillant sur un site sans restaurant d'entreprise dès lors que seuls les seconds subissaient un surcoût lié à la restauration hors de leur domicile ; une argumentation retenue par le Tribunal judiciaire de Nanterre, qui a considéré que l'objet du ticket-restaurant était précisément de compenser ce surcoût.

La société Services Pétroliers Schlumberger, quant à elle, soutenait que le ticket-restaurant ayant pour objectif de permettre au salarié de se restaurer lorsqu'il ne dispose pas d'un espace pour préparer son repas, les télétravailleurs n'avaient aucune raison d'en bénéficier. Cette argumentation est jugée inopérante par le Tribunal judiciaire de Paris qui, après avoir rappelé que le télétravail pouvait être exercé depuis un tiers lieu et qu'il n'impliquait donc pas l'accès à un espace pour préparer son repas, a en effet estimé que le ticket-restaurant avait pour unique objet de permettre au salarié de se restaurer lorsque le temps de travail comprenait un repas et que les télétravailleurs et les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise

étaient dès lors dans une situation équivalente par rapport à cet avantage.

## L'urgence d'une clarification au regard des lacunes des textes

Ces divergences d'appréciation mettent en lumière les lacunes des textes qui régissent les tickets-restaurant.

En effet, ceux-ci ne définissent pas clairement leur objet :

- les tickets-restaurant ont-ils pour unique vocation de compenser un surcoût engendré par le fait de se restaurer hors du domicile, même si aucun texte ne l'indique ? Si c'est le cas, les télétravailleurs pourraient en être privés...sauf ceux qui ne travaillent pas depuis leur domicile mais depuis un tiers lieu ;
- ou ont-ils plus largement vocation à constituer un avantage en nature permettant au salarié de se restaurer à moindre frais lorsque son temps de travail comprend un repas, une lecture qui semble plus proche des textes ? Dans ce cas, rien ne justifierait que les télétravailleurs n'en bénéficient pas.

Une clarification des dispositions légales et réglementaires ou, à défaut, une position de la Cour de cassation seraient les bienvenues pour éclaircir les praticiens et, surtout, les employeurs et les salariés !

**En parallèle de ces deux décisions de justice, nous exposons de deux positions officielles quant à l'accès des télétravailleurs aux tickets restaurant.**

Ainsi le ministère du Travail estime 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* » (Questions-réponses mises à jour en dernier lieu le 25 mars 2021). Le tribunal judiciaire de Paris a d'ailleurs évoqué cette position dans son jugement.

**Quant aux Urssaf**, le (nouveau) Bulletin Officiel de Sécurité Sociale indique que « *lorsque les travailleurs bénéficient des titres restaurants, il peut en être de même pour les télétravailleurs à domicile, nomades ou en bureau satellite* ». L'employeur aurait donc le choix...

**Notre point de vue :** en attendant une hypothétique modification des textes ou une position jurisprudentielle claire, qui n'interviendra pas avant plusieurs mois voire davantage, l'option la plus sécurisante demeure le recours au dialogue social. Le bénéfice de cet avantage aux télétravailleurs peut en effet évidemment être prévu dans un accord d'entreprise relatif au télétravail à même de tenir compte des spécificités de chaque situation au plus près du terrain.