

8 octobre 2025

Cour de cassation

Pourvoi n° 24-12.373

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2025:SO00919

## Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION

Aux termes de l'article L. 1222-9 III, alinéa 1er, du code du travail, le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. Il résulte de la combinaison de ce texte et des articles L. 3262-1, alinéa 1er, et R. 3262-7 du code du travail que l'employeur ne peut refuser l'octroi de titres-restaurant à des salariés au seul motif qu'ils exercent leur activité en télétravail

## Texte de la décision

Entête

SOC.

CZ

COUR DE CASSATION

Arrêt du 8 octobre 2025

Rejet

M. HUGLO, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Arrêt n° 919 FS-B

Pourvoi n° V 24-12.373

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 8 OCTOBRE 2025

La société Yamaha Music Europe, GMBH, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° V 24-12.373 contre le jugement rendu le 25 janvier 2024 par le conseil de prud'hommes de Meaux (section encadrement), dans le litige l'opposant à M. [E] [G], domicilié [Adresse 1], défendeur à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Lacquemant, conseillère, les observations de Me Haas, avocat de la société Yamaha Music Europe, de la SCP Françoise Fabiani - François Pinatel , avocat de M. [G], et l'avis de Mme Wurtz, première avocate générale, après débats en l'audience publique du 9 septembre 2025 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Lacquemant, conseillère rapporteure, Mme Capitaine, conseillère doyenne, Mmes Degouys, Nirdé-Dorail, Palle, Ménard, Filliol, conseillères, Mmes Valéry, Pecqueur, MM. Chiron, Leperchey, conseillers référendaires, Mme Wurtz, première avocate générale, et Mme Piquot, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, du président et des conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

## Exposé du litige

### Faits et procédure

1. Selon le jugement attaqué (conseil de prud'hommes de Meaux, 25 janvier 2024), M. [G] a été engagé en qualité d'attaché de direction le 4 janvier 1988 par la société Yamaha Music Europe. Il exerçait en dernier lieu les fonctions de directeur commercial, division audio.
2. Le 1er juillet 2022, le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement d'une somme correspondant à la contribution patronale sur les titres-restaurant pour la période du 16 mars 2020 au 30 mars 2022 durant laquelle il a exercé son activité en télétravail.

## Moyens

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en ses première et deuxième branches

Énoncé du moyen

3. L'employeur fait grief au jugement de le condamner à payer au salarié une somme à titre de rappel de salaire au titre des tickets restaurant pour la période du 16 mars 2020 au 30 mars 2022, alors :

« 1°/ qu'il ne peut y avoir de discrimination que si le traitement défavorable infligé à un salarié est fondé sur l'un des motifs prohibés par l'article L. 1132-1 du code du travail ; qu'en considérant que l'octroi de titres-restaurant aux seuls salariés présents sur site présentait toutes les caractéristiques d'une discrimination pour en déduire que la demande en rappel de salaire de M. [G] était justifiée, sans caractériser l'existence d'un motif prohibé à l'origine de cette différence de traitement, le conseil de prud'hommes n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

2°/ qu'en application du principe d'égalité de traitement, si des mesures peuvent être réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous ceux placés dans une situation identique, au regard de l'avantage en cause, aient la possibilité d'en bénéficier, à moins que la différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes et que les règles déterminant les conditions d'éligibilité à la mesure soient préalablement définies et contrôlables ; qu'en considérant que M. [G] était en droit de se voir octroyer des titres-restaurant durant ses jours de télétravail au cours de la période courant de mars 2020 à mars 2022, au motif que les salariés présents effectivement au sein de l'entreprise en bénéficiaient, sans vérifier, ainsi qu'il y était invité, si les salariés en télétravail étaient placés dans une situation identique, au regard de l'avantage en cause, à celle des salariés présents sur site, le conseil de prud'hommes n'a pas donné de base légale à sa décision au regard du principe d'égalité de traitement. »

## Motivation

Réponse de la Cour

4. Aux termes de l'article L. 1222-9, III, alinéa 1er, du code du travail, le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

5. Selon l'article L. 3262-1, alinéa 1er, du même code, le titre-restaurant est un titre spécial de paiement remis par l'employeur aux salariés pour leur permettre d'acquitter en tout ou partie le prix du repas consommé au restaurant ou acheté auprès d'une personne ou d'un organisme mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 3262-3.

6. Aux termes de l'article R. 3262-7, un même salarié ne peut recevoir qu'un titre-restaurant par repas compris dans son horaire de travail journalier. Il en résulte que la seule condition à l'obtention du titre-restaurant est que le repas du salarié soit compris dans son horaire journalier.

7. Il résulte de la combinaison de ces textes que l'employeur ne peut refuser l'octroi de cet avantage à des salariés au seul motif qu'ils exercent leur activité en télétravail.

8. Le conseil de prud'hommes, après avoir constaté que l'employeur accordait aux salariés un avantage tenant à l'attribution de titres-restaurant, a exactement énoncé que le placement des salariés en télétravail, lesquels bénéficient

des mêmes droits que les salariés physiquement présents dans l'entreprise, ne justifiait pas que leur droit à bénéficier de cet avantage soit supprimé, et a ainsi légalement justifié sa décision.

## Moyens

Sur le moyen, pris en sa troisième branche

Énoncé du moyen

9. L'employeur fait le même grief au jugement, alors « que l'objet du litige est fixé par les prétentions respectives des parties ; que le juge doit se prononcer sur tout ce qui est demandé et seulement sur ce qui est demandé ; que le salarié demandait le paiement d'une somme de 1700,88 euros au titre des tickets restaurants ; qu'en lui accordant une somme de 1 788,88 euros de ce chef, le conseil de prud'hommes, qui a statué au-delà de la demande, a violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile. »

## Motivation

Réponse de la Cour

10. Sous le couvert d'un grief de violation de la loi, le moyen ne tend qu'à dénoncer une erreur matérielle qui peut, selon l'article 462 du code de procédure civile, être réparée par la Cour de cassation à laquelle est déféré le jugement et dont la rectification sera ci-après ordonnée.

11. Le moyen ne peut donc être accueilli.

## Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Ordonne la rectification du jugement RG 22/00460 rendu le 25 janvier 2024 par le conseil de prud'hommes de Meaux et remplace, dans ses motifs en page 4 ligne 13 : « 1 788,88 euros » par « 1 700,88 euros » et dans son dispositif en page 4 « 1 788,88 euros (mille sept cent quatre-vingt-huit euros et quatre-vingt-huit centimes) » par « 1 700,88 euros (mille sept cent euros et quatre-vingt-huit centimes) » ;

Condamne la société Yamaha Music Europe aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Yamaha Music Europe et la condamne à payer à M. [G] la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite du jugement rectifié ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le huit octobre deux mille vingt-cinq par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

## Décision **attaquée**

Conseil de prud'hommes de Meaux  
25 janvier 2024 (n°22/00460)

## Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 08-10-2025
- Conseil de prud'hommes de Meaux 25-01-2024