

Interview

Des titres-restaurant pour les télétravailleurs SFR ?



Me Arnaud Olivier

est avocat au barreau de Paris et spécialisé en droit du travail, droit de la sécurité sociale, et droit du dommage corporel. Il est membre du réseau Avec et collabore régulièrement avec les différentes organisations CFDT.

Dans le contexte de pandémie liée à la Covid-19, comme de très nombreuses entreprises, la société SFR a dû placer la plupart des salariés en télétravail et a par la même occasion décidé de supprimer aux télétravailleurs le bénéfice des titres-restaurant.

Les salariés qui travaillent sur site continuent quant à eux d'en bénéficier. Malgré les demandes répétées de la CFDT, les droits des salariés en télétravail n'ont pas été rétablis. C'est pourquoi la fédération 3C CFDT (F3C) a décidé de saisir le tribunal judiciaire (TJ). Me Olivier, qui représente la F3C dans cette affaire, répond à nos questions.

Action juridique Sur quoi la société se fonde-t-elle pour justifier le retrait du bénéfice des titres-restaurant aux salariés en télétravail ?

Maître Arnaud Olivier Initialement, sur rien ! Avec une absence de dialogue bien connue chez ce groupe, décidément bien dur en matière sociale. C'est-à-dire que concrètement, SFR a simplement placé ses salariés en télétravail, et ces derniers ont eu la mauvaise surprise de constater à la première paie qui a suivi qu'ils n'avaient pas de titres-restaurant pour les jours de télétravail.

AJ Que prévoit l'accord d'entreprise sur le sujet ? S'applique-t-il en cas de télétravail justifié par des circonstances exceptionnelles, notamment en cas de pandémie ?

AO L'accord collectif sur le télétravail conclu au sein de l'UES ne

prévoyait pas de titres-restaurant pour les télétravailleurs. Cela étant, cet accord n'envisageait le télétravail que sur un temps restreint, et non complet, et surtout il en prévoyait l'instauration uniquement sur la base du volontariat. Cela nous permet de soutenir que cet accord collectif n'est d'aucun secours en l'espèce, puisque parfaitement inapplicable à la situation actuelle de recours massif au télétravail, de fait contraint. Dans le contexte actuel de crise sanitaire, le(a)

“

Cet accord collectif n'est d'aucun secours en l'espèce, puisque parfaitement inapplicable à la situation actuelle.

salarié(e) n'a pas son mot à dire sur la mise en place du télétravail, qui ne requiert pas son consentement. Du reste, l'employeur ne conteste pas

que l'accord soit inapplicable au cas très particulier que nous vivons actuellement.

AJ Quelles sont les conséquences pratiques de cette suppression pour les salariés ? Et quels sont les effets d'un recours massif au télétravail pour l'entreprise ?

A0 La suppression des titres-restaurant entraîne évidemment une diminution supplémentaire du pouvoir d'achat des salariés, alors que la défense de celui-ci est un thème majeur officiellement défendu par les hommes et femmes politiques de tous bords depuis déjà des années. Concrè-

tement, cela représente environ 5,50 € de perdus par jour de travail, correspondant à la participation de l'employeur au financement des titres-restaurant. Sur une année, cela représente près de 240 € de rémunération en moins pour chaque salarié en télétravail forcé !

Du côté de l'employeur, la NAO de 2021 a permis de se rendre compte que l'UES SFR a réalisé une économie de près d'1 million d'euros dans le versement des titres-restaurant entre 2020 et 2019, malgré un trimestre presque entier, début 2020, sans recours généralisé au télétravail ! C'est d'autant plus choquant que dans le même temps, le groupe présente des résultats financiers insolents, et qu'au surplus, SFR fait partie des entreprises dont l'activité profite largement de la crise liée à la Covid-19. Avec la limitation des contacts physiques en effet, les moyens de communication dématérialisés sont encore davantage utilisés.

AJ Sur quelle(s) base(s) demandez-vous l'attribution des titres-restaurant aux télétravailleurs ?

A0 De manière générale, pour une action efficace sur les titres-restaurant, il nous paraît important de poser les bases d'un raisonnement en deux temps.

D'abord, absolument rien dans la réglementation propre aux titres-restaurant (articles L & R 3262-1 du Code du travail) n'en

exclut les télétravailleurs ! Ainsi n'y a-t-il pas lieu d'ajouter une condition au texte ni de distinguer là où la loi ne distingue pas. Conclusion : en l'absence de décision expressément matérialisée de l'employeur excluant les travailleurs à domicile du bénéfice des titres-restaurant, ce dernier est manifestement tenu de les régler.

Ensuite, dans le cas où l'employeur matérialise le fait qu'il ne régèlerait pas les titres-restaurant, il convient d'examiner cette décision à l'aune du principe posé à l'article L 1222-9-III du Code du travail, qui nous emmène sur le terrain de l'égalité entre les salariés, égalité que l'employeur ne peut rompre qu'en justifiant d'un critère objectif en lien avec la règle à appliquer.

AJ Dans l'absolu, pensez-vous qu'un accord puisse légalement exclure les seuls télétravailleurs du bénéfice des titres-restaurants ?

AO Il faut rester humbles et prudents sur un sujet assez peu traité auparavant et sur lequel le droit est actuellement en train de s'édifier, avec des arguments nouveaux et des problématiques inédites qui se révèlent régulièrement et auxquelles personne n'avait songé au départ - ce qui rend ce combat d'autant plus nécessaire et motivant...

Néanmoins, il existe sur ce sujet un *consensus* pour admettre qu'un accord collectif d'entreprise ne peut mettre en

échec le principe d'égalité de traitement des télétravailleurs avec les travailleurs sur site. Pour ma part, j'ajouterais que je ne vois pas quelle pourrait être la consistance d'un critère objectif pouvant justifier une différence de traitement.

Aussi je ne pense pas que le support de la norme sur le bénéfice ou non des titres-restaurant aux télétravailleurs (accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur) doive influencer sur l'appréciation judiciaire du respect du principe d'égalité. Que la norme soit négociée ou imposée, elle devra respecter l'égalité entre télétravailleurs et travailleurs sur site, sauf à justifier d'un critère objectif qui expliquerait une différence de traitement. Or à ce stade, un tel critère n'est pas identifié.

AJ Des jugements divergents ont récemment été rendus à ce sujet par les TJ de Nanterre et de Paris, comment les analysez-vous ?

AO Le TJ de Nanterre, qui a été le premier à se prononcer, n'est manifestement pas favorable à la défense du pouvoir d'achat - et ce sans aucun argument juridique pertinent ! La réelle motivation tient du reste en deux phrases.

La première assène péremptoirement, sans explication, que « *l'objectif poursuivi par l'employeur en finançant ces titres de paiement en tout ou partie, est de*

permettre à ses salariés de faire face au surcoût lié à la restauration hors de leur domicile pour ceux qui seraient dans l'impossibilité de prendre leur repas à domicile », pour indiquer dans la seconde phrase que les salariés placés en télétravail sont bien à leur domicile, de sorte qu'ils n'auraient pas droit aux TR.

Or nous ne voyons pas quelle norme pourrait conduire le juge à s'intéresser à l'objectif poursuivi par l'employeur mettant en place des TR... Surtout, cette affirmation est particulièrement subjective, puisqu'elle ne repose sur aucune pièce mentionnant expressément un tel objectif pour l'employeur. Cela transparait de la décision et m'a été confirmé par les confrères intervenus dans cette affaire. Qui plus est, quand bien même l'employeur aurait matérialisé cet objectif, celui-ci ne pourrait être admis, aussi bien d'un point de vue factuel que juridique. Aucun des textes en vigueur sur les titres-restaurant ne permet en effet d'asseoir cette idée selon laquelle ils seraient destinés à compenser le surcoût lié à l'impossibilité de se faire à manger dans sa cuisine...

Bien au contraire, et le jugement rendu quelques semaines plus tard par le TJ de Paris l'illustre parfaitement par une motivation conséquente.

Pour l'essentiel, il démontre que l'objet légal des titres-restaurant ne peut pas être celui retenu par le TJ de Nanterre et les employeurs récalcitrants, dès

lors qu'il n'y a dans les textes aucune référence au domicile, ou encore moins à la cuisine du salarié!

La seule condition fixée par les textes pour le bénéfice d'un titre-restaurant est qu'un repas soit compris dans l'horaire de travail journalier, ce qui est tout à fait compatible avec le travail à domicile.

Aussi, l'indication par les textes de ce que les titres-restaurant peuvent être utilisés pour acheter un repas à emporter, ou encore des fruits et légumes non directement consommables (achetés dans un supermarché par exemple) confirme bien que le repas financé avec un titre-restaurant peut tout à fait être dégusté à domicile.

Par ailleurs, le postulat posé par le TJ de Nanterre est tout aussi erroné d'un point de vue factuel, et repose sur une vision absolument archaïque du travail d'aujourd'hui en entreprise et de la société en général.

Déjà parce que, contrairement à ce que semble penser le TJ de Nanterre, il existe des salariés qui ne font jamais la cuisine, même chez eux en dehors de leurs horaires de travail, pour ne manger qu'au restaurant ou des plats préparés, en livraison ou non. Le phénomène est en marche depuis déjà plusieurs décennies et ne fait que s'accroître.

Au surplus, un télétravailleur devrait, selon le TJ de Nanterre, cuisiner son repas du midi alors que le salarié qui dispose d'un

restaurant d'entreprise ou de titres-restaurant n'a pas cette charge : ce qui illustre bien la nécessité d'accorder le bénéfice des titres-restaurant aux travailleurs à domicile afin de rétablir l'égalité de traitement entre télétravailleurs et travailleurs sur site.

Qui plus est, je serais assez curieux de voir comment le TJ de Nanterre compte démontrer qu'il est possible de se cuisiner un repas pour les quelques menus euros (en général moins de 5) que coûte un déjeuner aux salariés bénéficiant d'un restaurant d'entreprise, ce qu'implique nécessairement son raisonnement...

AJ Votre action va au-delà du seul bénéfice des titres-restaurant aux télétravailleurs. Pouvez-vous nous en dire plus ?

AO Tout d'abord, il faut dire que sans l'équipe de représentants CFDT en place au sein de SFR, le sujet n'aurait pas émergé, et l'action n'aurait pu exister.

Je tiens à saluer le travail de ces militants, particulièrement efficaces et mobilisés, qui ont du reste été largement associés à l'élaboration de notre argumentaire, avec une vision de terrain toujours très intéressante.

Notons aussi que la CFDT a été la première organisation syndicale à introduire une action judiciaire sur le sujet, ce dont nous devons nous féliciter.

Effectivement notre action va au-delà des seuls titres-restaurants, contrairement aux actions d'autres organisations syndicales,

pour lesquelles les deux jugements précédemment évoqués ont été rendus. Au-delà de la problématique des TR, l'installation du poste de travail au domicile est loin d'être anodine...

La Cour de cassation l'a bien perçu il y a déjà plus de 10 ans en jugeant que « *l'occupation, à la demande de l'employeur, du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée de celui-ci et n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail ; que si le salarié, qui n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses*

dossiers et ses instruments de travail, accède à la demande de son employeur, ce dernier doit l'indemniser de cette sujétion particulière ainsi que des frais engendrés

par l'occupation à titre professionnel du domicile. » (Cass. soc., 7.04.10, pourvoi n° 08-44865 à 08-44869).

Notre action intègre donc également ces deux éléments, à savoir d'une part une indemnité pour l'occupation par l'entreprise du domicile, et d'autre part la prise en charge des frais professionnels engendrés par le travail à domicile.

Il est indéniable en effet que le travail à domicile entraîne des frais

“

Au-delà de la problématique des TR, l'installation du poste de travail au domicile est loin d'être anodine...

supplémentaires pour les salariés, notamment lors de sa mise en place, alors que dans le même temps la plupart des entreprises ont déjà amorcé un mouvement de réduction des espaces de travail nécessaires, avec à la clé des économies substantielles..

Chacune de ces deux demandes supplémentaires est

à nos yeux au moins aussi importante que celle des TR, qui est pourtant bien plus médiatisée et commentée pour le moment. Nous espérons que notre vision va se diffuser et que nous allons être rejoints par un maximum de bonnes volontés pour défendre l'intérêt des travailleurs à domicile !

Propos recueillis par Sabrina Zouane

