

Comment gérer les chèques-repas en cas de télétravail ?

Réponse courte

Les chèques-repas restent **dus au salarié en télétravail** dès lors que sa journée de travail atteint au moins **six heures**, conformément aux conditions habituelles d'attribution. Le principe d'**égalité de traitement** prévu par l'art. L.251-1 du Code du travail interdit de supprimer cet avantage au seul motif que le salarié travaille à domicile plutôt que dans les locaux de l'entreprise.

L'attribution des chèques-repas en télétravail doit être prévue dans l'avenant de télétravail ou le règlement interne. L'employeur ne peut pas conditionner l'octroi des chèques-repas à la présence physique sur site, sauf si l'entreprise met à disposition une **cantine gratuite** ou un service de restauration équivalent dont le télétravailleur ne peut objectivement pas bénéficier. La suppression unilatérale des chèques-repas pour les jours télétravaillés peut constituer une **modification défavorable du contrat**.

Définition

Les chèques-repas en télétravail sont des **titres de paiement** à valeur faciale destinés à contribuer au coût du repas du salarié travaillant à distance. Ils constituent un avantage lié aux conditions d'emploi, soumis au principe d'**égalité de traitement** entre salariés en présentiel et en télétravail, et bénéficient d'une exonération fiscale et sociale dans les limites légales. Le calcul des frais de télétravail sur la fiche de paie obéit à des règles complémentaires.

Conditions d'exercice

L'attribution des chèques-repas en télétravail est soumise à plusieurs conditions.

Condition	Détail
Durée minimale	Journée de travail d'au moins six heures, y compris en télétravail
Égalité de traitement	Mêmes conditions d'attribution pour les télétravailleurs et les salariés sur site (art. <u>L.251-1</u>)
Base contractuelle	Attribution prévue par le contrat, la convention collective ou un usage d'entreprise
Exonération fiscale	Respect des plafonds légaux de la valeur faciale pour l'exonération
Pas de double avantage	Pas de cumul avec une cantine gratuite ou une indemnité de repas

Modalités pratiques

La gestion des chèques-repas en télétravail requiert un suivi adapté.

Étape	Détail
Décompte	Recenser les jours de télétravail effectifs atteignant six heures minimum
Attribution	Émettre les chèques-repas sur la base du décompte mensuel (présentiel + télétravail)
Traitement paie	Inscrire les chèques-repas sur le bulletin de paie selon les règles habituelles
Justification	Conserver le décompte des jours de télétravail pour justifier l'attribution
Information	Communiquer la politique d'attribution aux salariés concernés

Pratiques et recommandations

Maintenir l'attribution des chèques-repas pour les jours de télétravail afin de respecter le principe d'égalité de traitement et d'éviter tout contentieux.

Préciser dans l'avenant de télétravail ou la charte interne que les chèques-repas sont attribués pour toute journée de travail de six heures ou plus, quel que soit le lieu d'exécution.

Mettre en place un système de déclaration des jours de télétravail effectifs pour fiabiliser le décompte mensuel des chèques-repas.

Vérifier chaque année le plafond d'exonération fiscale applicable à la valeur faciale des chèques-repas, conformément au cadre général du télétravail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés sur site
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Maintien des droits et avantages du télétravailleur
Art. <u>L.121-7</u> Code du travail	Modification défavorable d'une condition essentielle du contrat

La suppression des chèques-repas pour les jours de télétravail constitue un sujet de contentieux croissant devant le tribunal du travail. L'employeur qui réduit cet avantage sans base objective s'expose à une condamnation pour rupture d'égalité de traitement et au versement de dommages et intérêts.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.