

Le titre-restaurant



DEFINITION

Le législateur a donné du titre-restaurant une définition qui reflète très précisément l'objectif qu'il s'était assigné dans le cadre des orientations générales en matière d'aide à la restauration salariale : les pouvoirs publics de l'époque ont en effet souhaité assurer le développement d'une aide au déjeuner bénéficiant d'un régime fiscal et social favorable, tant pour les entreprises que pour les salariés, et permettant d'offrir une alternative à la restauration collective d'entreprise.

Les titres-restaurant ont été, ainsi, définis comme des « **titres spéciaux de paiement remis par les employeurs à leur personnel salarié pour lui permettre d'acquitter en tout ou en partie le prix d'un repas consommé au restaurant** »

ATTRIBUTION

OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS EN MATIÈRE DE RESTAURATION SALARIALE

Le Code du Travail pose une interdiction générale en matière de restauration salariale : il est interdit aux salariés de prendre leurs repas dans les locaux affectés au travail. Toutefois, dès lors qu'au moins 25 salariés de l'entreprise souhaitent prendre d'une manière habituelle leur repas sur les lieux de leur travail, l'employeur a l'obligation de mettre à la disposition de son personnel un local adapté (réfectoire). Dans les entreprises où le nombre des salariés ayant demandé à déjeuner sur place est inférieur à 25, l'employeur doit préalablement, avant de l'autoriser, obtenir l'accord de l'inspection du travail, accord conditionné par le respect de conditions très précises de sécurité et d'hygiène. (1)

Dans la pratique, pour satisfaire concrètement à cette obligation légale, plusieurs possibilités s'offrent à l'employeur :

soit la prise en charge, directement ou par l'intermédiaire du comité d'entreprise, d'une restauration collective interne à l'entreprise prenant la forme d'une mise à disposition d'une cantine ou réfectoire dont la gestion sera assurée le plus souvent par un prestataire extérieur avec lequel aura été passée une convention de fourniture de repas, ou d'un local approprié affecté à la restauration quotidienne du personnel et spécialement aménagé à cet effet pour répondre aux conditions d'hygiène et de sécurité imposées par le Code du travail (2).

soit la mise à disposition du personnel d'une structure de restauration collective partagée avec plusieurs autres entreprises. La gestion de ces restaurants inter-entreprise est alors assurée en commun par les entreprises dont les salariés sont admis à y prendre leurs repas de déjeuner.

soit l'attribution de titres-restaurant au personnel de l'entreprise. Bien que les dispositions légales en vigueur (Code du travail, Ordonnance de 1967 sur les titres-restaurant) ne précisent pas que l'octroi de titres-restaurant aux salariés constitue un mode d'exécution de l'obligation mise à la charge de l'employeur en matière de restauration salariale, il est généralement admis par l'Administration que la mise en place au sein d'une entreprise de ce dispositif en est, de fait, libératoire.

ATTRIBUTION

QUELS SONT LES EMPLOYEURS POUVANT AVOIR RECOURS AU SYSTÈME DES TITRES-RESTAURANT

A l'origine, seules les entreprises, entrant dans le champ d'application des dispositions du Code du Travail, ont été prévues comme pouvant faire bénéficier leur personnel de titres-restaurant. La terminologie retenue par le législateur de 1967 pour définir le titre-restaurant, titre remis par l'employeur à son personnel salarié, est explicite sur sa volonté de limiter l'usage du dispositif aux seules entreprises du secteur privé.

Si l'on se réfère aux textes fondateurs du dispositif des titres-restaurant - Ordonnance n°67.830 du 27 septembre 1967 et décrets d'application subséquents - les employeurs publics (Etat, collectivités territoriales, collectivités hospitalières, organismes divers appartenant au secteur public) ne peuvent y recourir et leurs agents ne peuvent bénéficier de titres-restaurant.

Toutefois, sous l'influence d'une part des importantes évolutions qui ont marqué le secteur public au cours des dernières décennies (progression généralisée des effectifs, dispersion croissante des agents publics sur des sites isolés consécutivement à la mise en œuvre de la politique de délocalisation et de déconcentration), d'autre part d'une nette tendance au rapprochement des situations entre salariés du secteur privé et agents publics avec notamment l'accès de ces derniers à des avantages sociaux réservés aux premiers, et, enfin, de la nécessité à laquelle sont confrontés les gestionnaires publics de trouver des solutions à la restauration de leurs agents plus économes des derniers publics que les formules classiques de restauration collective, le mécanisme initialement conçu pour le secteur privé a été, en dépit de l'absence de base légale affirmée, adopté de fait par de nombreuses collectivités publiques.

Les décisions prises par les juridictions administratives ayant eu à connaître des contentieux relatifs à l'attribution de titres-restaurant par des collectivités territoriales à leurs agents n'ont pas remis fondamentalement en cause cette évolution, même si, considérant que les titres-restaurant constituent un complément indemnitaire pour les agents qui les reçoivent, elles ont tendu à limiter la marge de manœuvre des collectivités en matière de fixation de la valeur des titres octroyés à leurs agents (3).

L'élargissement du dispositif des titres-restaurant à l'ensemble du secteur public a fait l'objet en 2001 d'une proposition de la Commission Nationale des Titres-Restaurant aux Pouvoirs Publics dans le cadre d'une réflexion engagée par les partenaires sociaux sur l'évolution de la législation des titres-restaurant et son adaptation aux modifications intervenues dans les modes de restauration et les nouvelles technologies en matière de moyens de paiement. Cette démarche n'a pas, pour le moment, abouti. Mais le problème est désormais clairement posé et le débat engagé avec les Pouvoirs Publics.

A cet égard, une avancée significative a été réalisée avec l'adoption dans la Loi de Finances rectificative pour 2001 d'une modification de l'article 19 de l'ordonnance de 1967 : l'attribution de titres-restaurant par les collectivités publiques et leurs établissements est expressément envisagée en faveur de leurs agents, s'ils ne peuvent pas bénéficier d'un dispositif de restauration collective compatible avec la localisation de leur poste de travail ou si les personnels isolés ne peuvent pas accéder, en raison de la localisation de leur poste de travail à ce dispositif de restauration collective ou à tout autre dispositif mis en place par contrat passé avec un ou plusieurs gestionnaires de restaurants publics ou privés.(4)

ATTRIBUTION

FINANCEMENT DES TITRES-RESTAURANT

Les titres-restaurant font l'objet d'un co-financement entre l'employeur qui a recours à ce système de prise en charge de la restauration de son personnel et le salarié à qui ils sont remis.

La législation en vigueur a imposé des limites à la contribution de l'employeur dans le financement des titres-restaurant : cette contribution ne peut être ni inférieure à 50% ni supérieure à 60 % de la valeur libératoire des titres. Le non-respect de ces limites fait perdre le caractère et la qualification de titre-restaurant à l'avantage donné dans ces conditions, et, par voie de conséquence, l'employeur ne peut se prévaloir des exonérations d'ordre fiscal (taxe sur les salaires, impôt sur le revenu) et de cotisations de sécurité sociales sur sa part contributive instituées par la loi (5).

Par ailleurs, la part contributive de l'employeur ne bénéficie de l'exonération des cotisations de sécurité sociale que dans la mesure où elle n'excède pas un montant plafond fixé et relevé en fonction du barème de l'impôt sur le revenu (arrondi s'il y a lieu au centime d'euro le plus proche). Ce plafond d'exonération s'élève à 5,92 Euros par titre depuis le 1er janvier 2022 (6).

L'employeur est libre, bien entendu, de porter - tout en respectant les limites de 50% et 60% ci-dessus rappelées - sa part contributive au-delà de ce plafond. Mais, dans une telle hypothèse, la fraction de cette contribution qui excéderait la limite d'exonération de 5,92 Euros donnerait lieu à réintégration dans l'assiette de calcul des cotisations de l'entreprise. (7)

Plusieurs décisions judiciaires ont rappelé la nécessité de respecter strictement les limites imposées à la contribution des employeurs par la législation en vigueur. En particulier, des entreprises qui avaient accordé des titres-restaurant à leurs salariés, concomitamment à d'autres avantages également consentis à des fins de participation au déjeuner de leur personnel (par exemple prime de panier, prime de cantine...) ont vu réintégrer la totalité de leur contribution au financement des titres dans l'assiette de leurs cotisations sociales : la Cour de Cassation a, en effet, jugé qu'il convenait de cumuler tous les avantages concourant à la même finalité - l'aide au déjeuner - pour apprécier si les contributions patronales au financement des titres-restaurant respectent bien les limites posées par la loi, limites qui dans les différents cas d'espèce jugés se sont avérées être dépassées. (8)

Ce cumul n'est toutefois pas pris en compte lorsque l'avantage accordé par l'employeur, parallèlement à l'octroi de titres-restaurant, prend la forme d'une prime de restaurant allouée au salarié selon une périodicité différente de celle de la délivrance des titres, et que les salariés ont toute liberté pour l'utiliser, la corrélation entre un tel avantage, qui s'analyse en un supplément de salaire donnant lieu à cotisation, et le montant des titres-restaurant n'étant pas établi. Il en est de même dans les cas où l'employeur accorde à ses salariés soumis à des sujétions particulières une prime mensuelle de restaurant soumise à cotisations et dont ils disposent selon leurs convenances personnelles. (9)

ATTRIBUTION

RÈGLES À RESPECTER PAR L'EMPLOYEUR POUR L'ATTRIBUTION DE TITRES-RESTAURANT À SON PERSONNEL

L'employeur qui a opté pour l'attribution de titres-restaurant à son personnel doit, à l'égard de ce dernier, respecter les règles suivantes :

L'employeur ne peut attribuer des titres-restaurant qu'à son personnel, soit l'ensemble des salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail comportant les éléments caractéristiques du contrat de travail dont, notamment, l'existence d'un lien de subordination juridique et financier du titulaire du contrat à l'égard de l'entreprise qui l'emploie et le rémunère. (10). En l'absence d'un lien de salariat direct avec l'entreprise toute attribution de titres est exclue.

Le titre-restaurant étant considéré comme un avantage social il est généralement admis qu'il doit être accordé sur une base égalitaire aux membres du personnel salarié. En l'absence de disposition, dans la réglementation en vigueur, interdisant expressément à l'employeur d'introduire une tarification différente pour tenir compte de certaines situations particulières, par exemple l'éloignement du lieu de travail par rapport au domicile des salariés (11), voire la catégorie professionnelle, c'est à la notion «d'équivalence de l'avantage accordé» qu'il convient de se référer pour apprécier le respect de ce principe général : ainsi l'employeur peut n'attribuer des titres-restaurant qu'à une partie de ses salariés si les salariés non attributaires se voient allouer une indemnité compensatoire d'un montant équivalent à celle de sa participation financière contributive dans les titres octroyés.

L'employeur ne peut accorder à chaque salarié qu'un titre-restaurant par jour de travail effectué (12). Seuls les jours de présence effective du salarié à son poste de travail ouvrent droit à attribution d'un titre-restaurant. Les jours d'absence de ce dernier quel qu'en soit le motif (congé maladie, congés annuels, congés RTT, congé-formation...), en sont exclus.

Aux fins d'identification, l'employeur doit faire apposer au recto des titres ses noms et adresse par la société émettrice à laquelle il commande les titres-restaurant, ou les porter lui-même sur les titres remis au personnel. Il en est de même concernant l'apposition du nom du salarié bénéficiaire sur le titre

ATTRIBUTION

MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT

L'employeur qui décide de mettre en place pour son personnel un système de titres-restaurant doit s'adresser à l'une des sociétés émettrices spécialisées opérant sur le marché national pour commander les titres. L'employeur, le service gestionnaire du personnel ou le comité d'entreprise, détermine la quantité de titres correspondant à l'effectif salarié bénéficiaire et passe périodiquement ses commandes. Les conditions de vente des titres aux entreprises clientes, en particulier les commissions que les sociétés émettrices sont amenées à demander en rémunération des prestations fournies, relèvent de leur seule responsabilité.

L'employeur doit effectuer le règlement de la commande de titres-restaurant au plus tard à la livraison des titres par la société émettrice, et pour la totalité de leur valeur libératoire.

L'employeur a la possibilité d'échanger les titres-restaurant qui n'ont pas été distribués aux salariés ou non utilisés par ces derniers au 31 décembre de leur année d'émission auprès de la société émettrice. La demande d'échange doit intervenir dans le mois suivant la fin de la période d'utilisation des titres à échanger. La société émettrice des titres les échange contre des titres du nouveau millésime.

ATTRIBUTION

UTILISATION DES TITRES-RESTAURANT PAR LES SALARIÉS : AVANTAGES ET CONTRAINTES

La finalité de la législation sur le titre-restaurant étant avant tout sociale, un certain nombre d'avantages pour les salariés sont attachés à l'attribution et à la possession de titres. Mais, en contrepartie, la législation impose aux salariés détenteurs de titres le respect de règles d'utilisation afin d'en garantir un usage conforme à l'objectif d'aide à la restauration salariale recherché par les pouvoirs publics lors de la mise en place du dispositif.

AVANTAGES LIÉS À L'ATTRIBUTION DE TITRES-RESTAURANT

Dès lors que l'employeur a opté pour la mise en place d'un système des titres-restaurant au sein de son entreprise, chaque salarié a droit à l'attribution d'un titre par jour de travail effectué (1) dans l'entreprise.

Voir fiche : conditions d'attribution des titres-restaurant par les employeurs. Le salarié dispose d'un moyen de paiement avantageux : sa contribution au financement des titres dont il dispose est limitée à la part de la valeur de ces titres non prise en charge par l'employeur au titre de sa participation propre : en tout état de cause la contribution demandée au salarié ne peut excéder 50% de la valeur faciale des titres dont il est attributaire (2). Le salarié dispose d'un complément de rémunération défiscalisé (3) : la partie de la valeur du titre prise en charge financièrement par l'employeur dans les limites légales - contribution patronale comprise entre 50% à 60% de la valeur faciale du titre et n'excédant pas le plafond actuel de 5,92 € - constitue, pour le salarié bénéficiaire, un complément de salaire non assujéti à l'impôt sur le revenu des personnes physiques. Cette exemption est toutefois subordonnée (4) au respect par le salarié des obligations mises à sa charge par la réglementation en vigueur, notamment en ce qui concerne les conditions d'utilisation des titres. Le salarié se voit ouvrir la possibilité d'échanger les titres non utilisés à l'expiration de l'année civile d'émission - période de validité - des titres concernés (5). Sous réserve que le salarié les rendent à l'employeur dans les quinze jours qui suivent la fin de leur période d'utilisation, ces titres font l'objet d'un échange gratuit contre un nombre égal de titres du nouveau millésime (6). Le salarié qui quitte son entreprise a droit au remboursement de sa participation à l'achat des titres qu'il n'aurait pas utilisés à la date de son départ (7)

ATTRIBUTION

PRINCIPALES RESTRICTIONS D'UTILISATION

Les titres-restaurant ne peuvent être utilisés en dehors de leur période de validité (8). Seul le salarié auquel les titres ont été attribués peut en faire usage (9) : les titres-restaurant sont, en effet, nominatifs, le nom du salarié devant être mentionné au recto des titres papier remis.

Le salarié ne peut utiliser les titres-restaurant en sa possession que pour régler la consommation d'un repas (10) ou un achat de préparations alimentaires assurant au salarié une alimentation variée (11).

La consommation du repas, ou l'achat de préparations alimentaires, au règlement duquel le titre est consacré doit être effectué au cours d'une journée de travail du salarié, généralement pendant la pause accordée au salarié par le contrat de travail pour sa restauration (12).

L'utilisation des titres-restaurant est limitée à un montant de vingt-cinq euros par jour à compter du 1 octobre 2022 (13).

Les titres-restaurant ne sont utilisables que les jours travaillés de la semaine, à l'exclusion des dimanches et jours fériés (14). Toutefois, les salariés qui travaillent les dimanches et jours fériés, et exclusivement ceux-ci, peuvent utiliser ces jours-là leurs titres, à la condition que leur employeur y ait fait inscrire une mention spéciale élargissant la validité des titres remis à ce personnel.

Les salariés ne peuvent utiliser les titres-restaurant que dans une zone géographique limitée : le département du lieu de leur travail et les départements limitrophes (15). Les salariés appelés à se déplacer pour raison de travail à l'extérieur de ces départements, et uniquement ces salariés, peuvent néanmoins utiliser les titres attribués par leur employeur si ce dernier y a apposé une mention spéciale validant une utilisation en dehors des limites départementales ci-dessus rappelées.)



**POUR PLUS D'INFORMATION,
RENDEZ-VOUS SUR :
WWW.UP.COOP**