

Tout savoir sur le **titre-restaurant**

01 — Le titre-restaurant constitue-t-il un « droit acquis » ? Peut-il être supprimé unilatéralement par l'employeur après avoir été instauré ?

Le titre-restaurant ne constitue pas un « droit acquis » dans la mesure où il est mis en place à l'initiative et sous la responsabilité du seul employeur.

En conséquence, il peut être supprimé sans que le bénéficiaire puisse faire valoir un droit acquis, sauf si le titre-restaurant est inclus dans une convention collective ou un accord d'entreprise. Dans ce cas, la suppression de ce dispositif constituerait une rupture de clause des dispositions collectives. L'employeur devrait alors négocier avec les représentants du personnel.

Il ne peut pas non plus être supprimé s'il est inclus dans le contrat de travail. Sa suppression relèverait d'une modification substantielle du contrat de travail subordonnée à l'accord du ou des salariés concerné(s).

De même, si ce dispositif constitue un usage au sens du droit du travail, sa suppression devra faire l'objet d'une dénonciation dans le respect des conditions prévues par la réglementation.

En conclusion, il y a une contrainte liée non pas à la nature juridique « intrinsèque » du titre-restaurant, mais à l'instrument juridique prévoyant son attribution.

02 — Un gérant salarié, actionnaire minoritaire, peut-il prétendre au titre-restaurant ?

Aux termes de l'article L3262-1 du Code du Travail, le titre-restaurant ne peut être attribué par l'employeur qu'à son personnel, c'est-à-dire à l'ensemble des salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail. Le lien de salariat est déterminé par un lien de subordination juridique du titulaire du contrat vis-à-vis de l'entreprise qui l'emploie et le rémunère.

Ainsi, en principe, les mandataires sociaux n'étant liés à l'entreprise que par un contrat de mandat, ils ne peuvent bénéficier des titres-restaurant.

Néanmoins, dans certaines conditions, un mandataire social peut cumuler cette fonction avec un contrat de travail dès lors que ses fonctions techniques de salarié (distinctes de celles du mandat social) correspondent à un emploi subordonné, effectif, soumis à rémunération distincte de celle du mandat social. Ainsi, un gérant minoritaire peut bénéficier de titres-restaurant dès lors qu'il dispose d'un contrat de travail, traduisant l'existence d'un véritable lien de subordination juridique du titulaire du contrat vis-à-vis de l'entreprise qui l'emploie et le rémunère.

03 — L'employeur peut-il déterminer librement la valeur des titres-restaurant accordés à son personnel ?

L'employeur détermine librement le montant de la valeur libératoire des titres-restaurant qu'il octroie à son personnel : aucune disposition de la réglementation en vigueur n'impose de valeur minimale ou maximale des titres.

Toutefois, afin de bénéficier des exonérations fiscales et de charges sociales, la contribution de l'employeur doit être comprise entre 50% et 60%⁽¹⁾ de la valeur faciale du titre et ne pas excéder le plafond légal de rémunération de la sécurité sociale de 7,18 € à compter du 1^{er} janvier 2024.

04 — Que peut-on régler au moyen d'un titre-restaurant ?

Le titre-restaurant permet de régler le prix d'un repas qui peut être composé de préparations alimentaires directement consommables (le cas échéant à réchauffer ou à décongeler) permettant une alimentation variée⁽²⁾, ainsi que de produits laitiers ou de fruits et légumes (qu'ils nécessitent ou non une préparation). Par dérogation à l'article L.3262-1 du Code du travail, jusqu'au

(1) Article 6 A de l'Annexe 4 du CGI, Article 81 alinéa 19 du CGI, l'article L136-1-1 du code de la sécurité sociale et l'article L.3262.

(2) Article R3262-4 du Code du Travail.

31 décembre 2024, le titre-restaurant peut être utilisé pour acquitter en tout ou en partie le prix de tout produit alimentaire, qu'il soit ou non consommable, acheté auprès d'une personne ou organisme mentionné à l'article L.3262-3 alinéa 2 du même code⁽³⁾.

05 Combien peut-on régler en titre-restaurant ?

L'utilisation des titres-restaurant est limitée à un montant maximum de 25 € par jour (article R3262-10 du Code du Travail modifié par le décret n° 2022-1266 du 29 septembre 2022).

06 Un commerçant peut-il indifféremment accepter telle marque de titres-restaurant dès lors qu'il accepte déjà les titres d'un autre émetteur ?

La législation en vigueur (articles L3262-3, R3262-26 et suivants du Code du Travail) permet aux restaurateurs et professionnels assimilés d'accepter tous les titres-restaurant légalement mis en circulation, et n'introduit aucune discrimination quant au choix d'acceptation des marques commerciales de titres présents sur le marché français.

07 Peut-on n'octroyer des titres qu'à certains salariés d'une même entreprise et non aux autres ? Sur quels critères ?

Il n'existe pas, dans la réglementation, d'interdiction formelle d'opérer des distinctions, mais cela peut engendrer des difficultés au sein de l'entreprise.

D'une part, le lien social risque d'être mis à mal, d'autre part, la notion d'avantage social englobe la communauté des salariés d'une entreprise. Le titre-restaurant étant considéré comme un avantage social, il doit être accordé sur une base égalitaire à l'ensemble des salariés. Ainsi, si l'employeur décide de n'attribuer des titres-restaurant qu'à une partie de ses salariés, la notion d'équivalence de l'avantage accordé doit être respectée par l'employeur, et les salariés non attributaires se voir allouer une indemnité compensatoire d'un montant équivalent à celui de la contribution de l'employeur dans les titres octroyés (position de la Commission Nationale des Titres-Restaurant).

Par ailleurs, l'employeur peut mettre en place des critères d'attribution à condition que ces critères soient objectifs et ne conduisent pas à discriminer des salariés. Ainsi, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation dans son arrêt rendu le 22 janvier 1992, a relevé que la réglementation régissant les titres-restaurant n'interdit pas à l'employeur de prévoir une tarification différente en fonction de l'éloignement du lieu de travail par rapport au domicile des salariés. La Cour de Cassation,

dans son arrêt du 20 février 2008, a jugé que l'employeur qui avait réservé l'octroi de titres-restaurant au seul personnel non-cadre de son entreprise ne justifiait d'aucune raison objective et pertinente pouvant légitimer cette disparité. La seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage.

08 Les jours d'absence du salarié ouvrent-ils droit à l'attribution de titres-restaurant ?

Un même salarié ne peut recevoir qu'un titre-restaurant par repas compris dans sa journée de travail (article R3262-7 du Code du Travail). Ainsi, en principe, seules les journées de travail effectif du salarié ouvrent droit à attribution de titres-restaurant, si les conditions précitées sont respectées.

L'employeur ne peut donc pas attribuer des titres-restaurant à ses salariés pour les jours d'absence de ces derniers (par exemple : congé maladie, congés payés ou congé RTT). Toutefois, la réglementation et la jurisprudence prévoient que l'employeur doit également attribuer des titres-restaurant dès lors que le repas est compris dans une période assimilée à du temps de travail. Cette assimilation pouvant être soumise au respect de certaines conditions (pour un exemple, voir l'arrêt Cass. Soc. 20 février 2013, n° de pourvoi : 10-30028).

09 Qu'en est-il du principe et des modalités d'attribution du titre-restaurant aux salariés à temps partiel ?

L'article R3262-7 du Code du Travail prévoit qu'« un même salarié ne peut recevoir qu'un titre-restaurant par repas compris dans son horaire de travail journalier ». En principe, le travailleur à temps partiel doit bénéficier des mêmes avantages que ceux accordés au personnel de l'entreprise travaillant à temps plein. Ainsi, dans la mesure où la journée de travail du salarié, quelle que soit son amplitude, est entrecoupée d'une pause repas, il doit pouvoir bénéficier d'un titre-restaurant.

(3) Article 6 de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.



10 Les salariés intérimaires en mission dans une entreprise ont-ils droit aux titres-restaurant ?

Lorsqu'un dispositif de titres-restaurant est mis en place dans l'entreprise utilisatrice, le salarié intérimaire doit lui aussi en bénéficier selon les mêmes conditions que les salariés de ladite entreprise.

Cette solution est celle retenue par la Commission Nationale des Titres-Restaurant qui avance, qu'en application du Code du Travail, les salariés intérimaires doivent avoir accès aux installations collectives existant au sein de l'entreprise utilisatrice dans les mêmes conditions que ses propres salariés. Pour la Commission Nationale des Titres-Restaurant, il en va ainsi de l'accès aux modalités de prise en charge de la restauration du personnel, et donc éventuellement du système des titres-restaurant s'il a été mis en place dans l'entreprise utilisatrice.

11 Peut-on attribuer des titres-restaurant aux salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ?

Oui. Le nombre de titres-restaurant octroyés à un salarié détenteur d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est calculé sur la base de ses jours de travail effectifs. Par contre, les jours de formation passés hors de l'entreprise, propres à ces types de contrats, ne donnent pas droit à l'attribution de titres-restaurant.

12 Les titres-restaurant peuvent-ils être attribués à des salariés en télétravail ?

En application de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel 19 juillet 2005 sur le télétravail : « Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise ». En conséquence, la réglementation applicable au titre-restaurant bénéficie également aux télétravailleurs, dès lors que leurs conditions de travail sont équivalentes.

Ces derniers peuvent donc se voir attribuer un titre-restaurant, dès lors que leur horaire de travail journalier comprend bien un repas, c'est-à-dire



qu'il est effectivement organisé en deux vacations entrecoupées d'une pause prévue à cet effet (position de la Commission Nationale des Titres-Restaurant et du Questions/réponses du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion mis à jour le 10.06.2021).

13 Peut-on attribuer des titres-restaurant aux stagiaires ?

Le stagiaire a accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise d'accueil (article L124-13 du code de l'éducation).

Les stagiaires ont droit aux titres-restaurant dans les mêmes conditions que les salariés de l'organisme d'accueil.

14 Quelle forme peut prendre le titre-restaurant ?

Le décret n°2014-294 paru au Journal Officiel de la République française du 6 mars 2014 a fait évoluer les conditions d'émission, de validité et d'utilisation des titres-restaurant : les titres-restaurant peuvent être émis, non seulement sur support papier, mais aussi sous forme dématérialisée (carte, paiement mobile...).



FAQ disponible sur [bimpli.com](https://www.bimpli.com)



Formulaire en ligne sur [bimpli.com](https://www.bimpli.com)



0 820 20 20 01 Service 0,09 € / min * prix appel