

LA RESTAURATION DES SALARIES

Les obligations légales de l'employeur

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.

L'employeur a l'obligation de mettre à la disposition des salariés un emplacement permettant de se restaurer dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité. Cet emplacement peut, sur autorisation de l'inspecteur du travail et après avis du médecin du travail, être aménagé dans les locaux affectés au travail, dès lors que l'activité qui y est développée ne comporte pas l'emploi de substances ou de préparations dangereuses.

Si au moins 25 salariés souhaitent prendre de façon régulière leur repas dans l'entreprise, l'employeur doit alors aménager et équiper un local de restauration.

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

- soit la mise à disposition d'une structure de restauration collective partagée avec plusieurs autres entreprises. La gestion de ces restaurants inter-entreprises 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 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, l'Administration considère que la mise en place au sein d'une entreprise de ce dispositif en est libératoire quand trois conditions sont réunies (l'installation d'un local au sein de l'entreprise s'avère matériellement difficile, les salariés sont d'accord pour bénéficier de titres restaurant et l'existence à proximité de l'entreprise d'un ou plusieurs restaurants acceptant ces titres).

Participation de l'employeur sous forme d'avantage en nature

Nourriture fournie par l'employeur

La fourniture de la nourriture aux salariés par l'employeur est un avantage en nature assujéti aux cotisations, sauf pour les salariés en déplacement professionnel. Cet avantage est évalué forfaitairement (8,50€ par jour ou 4,25€ pour un seul repas). Le secteur de l'hôtellerie-restauration a des règles spécifiques d'évaluation : l'avantage en nature nourriture est évalué à une fois le minimum garanti par repas (3,21€ au 1^{er} juillet 2007)

S'il existe un restaurant d'entreprise ou inter-entreprises, lorsque la participation financière du salarié est inférieure à l'évaluation forfaitaire de 4,25€, il convient de distinguer deux situations:

- la participation est inférieure à 50 % de l'évaluation forfaitaire (soit 2,125€), il convient de réintégrer la différence dans l'assiette des cotisations;
- la participation est supérieure ou égale à 50 % de l'évaluation forfaitaire (soit 2,125€), l'avantage en nature peut être négligé et ne doit pas être intégré dans l'assiette des cotisations.

Les titres- restaurant

L'employeur peut également décider d'octroyer des titres-restaurant aux salariés. Constituant un avantage en nature, ils permettent aux salariés de se restaurer à des conditions financières avantageuses.

L'employeur achète les titres auprès de sociétés émettrices et les cède à ses salariés en contrepartie d'une somme inférieure à leur montant. La différence correspond à la participation patronale. Cette participation bénéficie, sous conditions, d'exonérations fiscales (taxe sur les salaires, participation à la construction, à la formation continue et impôt sur le revenu) et de cotisations sociales (Sécurité sociale, assurance chômage, retraite complémentaire, CSG et CRDS) :

- elle doit être comprise entre 50 et 60% de la valeur libératoire du titre remis au salarié,
- elle ne doit pas excéder un certain montant (5,04€ pour 2008)

Pour mettre en place ce dispositif :

Consultez le site internet de la Commission Nationale des Titres Restaurant : www.cntr.fr

Contactez les sociétés émettrices :

NATIXIS INTERTITRES Tél. : 0 820 202 001 (0,09 € ttc/mn) www.intertitres.natixis.fr
CHEQUE DEJEUNER Tél. : 0 810 234 000 (prix appel local) www.chequedejeuner.fr
CHEQUE RESTAURANT Tél. : 0 820 038 039 (0,15 € ttc/mn) www.sodexho.fr
ACCOR SERVICES France Tél. : 0 810 268 268 (0,04 € ttc/mn) www.ticket-restaurant.tm.fr

Remboursement des frais de repas et de restaurant

Quand le salarié est en déplacement professionnel (il ne peut regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail et est contraint de prendre ses repas hors de locaux de l'entreprise), l'employeur peut alors prendre en charge les dépenses de nourriture occasionnées : soit en le remboursant intégralement sur présentation du justificatif, soit en lui allouant une indemnité forfaitaire. Dans les deux cas, ces remboursements de frais professionnels n'entrent pas dans le calcul des cotisations.

Repas au restaurant

L'indemnité forfaitaire de repas est de 16,40€ pour l'année 2008. Si l'indemnité est inférieure ou égale à ce montant, l'employeur peut la déduire de l'assiette des cotisations sans justificatif. Par contre en cas contraire, il lui appartient de démontrer que le salarié en déplacement était obligé, par ses conditions particulières de travail, de prendre son repas au restaurant. Si l'employeur opte pour les frais réels, il doit produire les justificatifs.

Repas hors des locaux de l'entreprise

Si les circonstances ou les usages de la profession ne permettent pas au salarié de prendre son repas au restaurant (par exemple travail sur les chantiers, dans des entrepôts, déplacement sur un autre site de l'entreprise...), l'employeur peut lui verser une indemnité forfaitaire dont le montant est fixé à 8€ pour 2008 sans qu'il soit nécessaire de produire un justificatif.

Repas pris sur le lieu de travail

Quand le salarié est contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de conditions particulières d'organisation de travail (travail de nuit, horaires décalés, travail en équipe...), l'employeur peut lui verser une indemnité de restauration dont le montant est fixé à 5,50€ pour 2008.

Ces trois indemnités ne sont pas cumulables. Si au cours d'une même période un salarié se trouve dans une situation où se cumulent ces indemnités, seule celle dont le montant est le plus élevé doit être prise en compte.