



## Cadre réglementaire

Seuls les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail peuvent être bénéficiaires de Titres Restaurant (TR). Étant considéré comme un avantage social, le TR doit être accordé sur une base égalitaire aux membres du personnel salarié. Plusieurs situations sont à distinguer, quelle que soit la CCN applicable :

### **1<sup>ère</sup> situation : les salariés ont à leur disposition un local de restauration**

- Ce local doit être pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant. Il comporte un robinet d'eau potable, fraîche et chaude, pour 10 usagers.
- Il doit, par ailleurs, être doté d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons et d'une installation permettant de réchauffer les plats.
- Après chaque repas, l'employeur doit veiller au nettoyage du local de restauration ou de l'emplacement et des équipements qui y sont installés.

Dans ces conditions, les salariés n'ont pas de TR et le temps de déjeuner n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

### **2<sup>ème</sup> situation : les salariés bénéficient des repas élaborés ou livrés au sein de leur établissement**

#### **Option 1 : les salariés déjeunent avec les personnes accueillies dans le cadre de repas dits « thérapeutiques »**

Il s'agit du personnel éducatif qui, par ses fonctions, est amené par nécessité de service à prendre ses repas avec les personnes dont il a la charge éducative, sociale ou psychologique. Le personnel concerné bénéficie alors des dispositions suivantes :

- Le repas est gratuit.
- Aucun avantage en nature n'est déclaré en paie.
- Le temps de déjeuner est considéré comme du temps de travail effectif comptabilisé comme tel.

#### **Option 2 : les salariés ne sont pas tenus de déjeuner avec les personnes accueillies**

Les salariés qui ne mangent pas avec les personnes accueillies car ils n'ont pas la charge éducative, sociale ou psychologique, bénéficient d'1 plateau/repas par jour travaillé, incluant une pause pour le repas. Dans ces conditions : 2 options :

1. Les salariés paient une participation financière au repas prélevée sur le bulletin : dans ces conditions, nous devons déclarer un avantage en nature sur la différence entre le montant payé par le salarié et l'évaluation forfaitaire définie par l'URSSAF à 4,85€.
2. On ne commande pas de plateau repas pour les salariés mais on leur attribue 1 TR.

Le coût porté par le salarié doit être identique, quelle que soit l'option retenue (participation avec avantage en nature ou titres restaurant) soit 4€ (=50% du TR de 8€).

Dans ces conditions, le prélèvement en paie doit être de 3,70€. Le mécanisme de l'avantage en nature, c'est-à-dire l'application des charges salariales sur la différence entre l'évaluation forfaitaire de 4,85€ et la contribution du salarié (3,70€) porte le coût du repas à environ 4€ pour le salarié.

Quelle que soit l'option, le temps de déjeuner n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

### **3<sup>ème</sup> situation : les salariés ne sont dans aucune de ces trois premières situations**

Dans ces conditions, les salariés bénéficient d'un TR de 8€ par jour travaillé incluant une pause repas, dont la prise en charge par l'employeur est assurée à 50%. Le temps de déjeuner n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Les bénéficiaires sont alors les suivants :

#### **Les CDI, CDD :**

Les salariés sont concernés quel que soit leur contrat et leur poste, dès lors qu'une pause repas est programmée sur leur amplitude de travail, y compris les veilleurs de nuit.

#### **Les CDDI :**

S'ils n'ont pas de local de restauration à disposition, les CDDI doivent pouvoir bénéficier de TR. Le salarié en CDDI peut demander à ne pas en bénéficier en début de contrat ou à en avoir la moitié, tant que la modalité reste identique sur la durée du contrat.

#### **Les stagiaires :**

- Les stagiaires gratifiés (stage de 2 mois et plus) bénéficient d'un TR par jour de stage pratique, avec participation de 50% par l'Association. Le stagiaire peut demander en début de stage à ne pas en bénéficier ou à en avoir la moitié, tant que la modalité reste identique sur la durée du stage.
- Les stagiaires non gratifiés (stage de moins de 2 mois) bénéficient d'un TR par jour, intégralement pris en charge par l'Association.

#### **Les bénévoles :**

Ils ne bénéficient pas de TR dans la mesure où ils ne sont pas salariés.

## Points de vigilance

L'usage consistant à maintenir les TR en cas d'absence d'une durée inférieure à 8 jours « consécutifs » ne sera plus applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.



## Procédures

**Jusqu'au 31 janvier 2020**, les TR seront distribués sur la base d'un forfait de 18 TR par mois pour un temps plein. Ce nombre de 18 TR tient compte des congés payés, semaine calendaire et jours fériés.

**A compter du 1<sup>er</sup> février 2020**, les TR seront distribués au « **réel échu** ». Seront donc distribués en début de mois les TR correspondants au nombre de jours travaillés au cours du mois passé.

Afin de basculer sur ce nouveau mode de distribution, il est nécessaire de laisser un mois s'écouler sans attribuer de titres restaurants. Or, pour limiter l'impact pour les salariés sur ce mois de transition, la

Direction effectuera une avance de 18 TR au début du mois de février 2020. Cette avance sera récupérée en prélevant 2 TR par mois pendant les 9 mois suivants, de mars 2020 à novembre 2020. En cas de départ du salarié, le solde de l'avance sera récupéré sur le solde de tout compte du salarié.

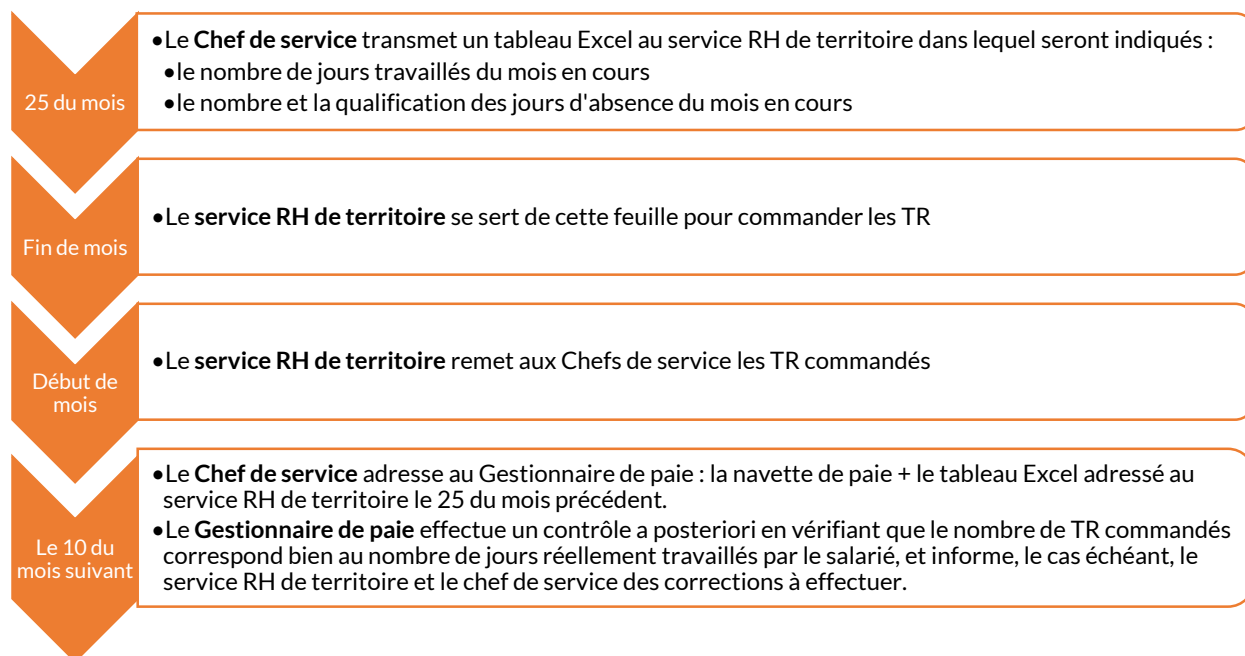
### Exemple 1 : pas d'absences durant la période

Janvier 2020 22 jours ouvrés	Février 2020 20 jours ouvrés	Mars 2020 25 jours ouvrés	Avril 2020 22 jours ouvrés	Mai 2020 21 jours ouvrés	Juin 2020 22 jours ouvrés
18 TR (ancien système)	18 TR (début du nouveau système)	20 TR – 2 (20 jours de février – 2 des 18 TR avancés en février)	25 TR – 2 (25 jours de mars – 2 des 18 TR avancés en février)	22 TR – 2 (22 jours d'avril – 2 des 18 TR avancés en février)	21 TR – 2 (21 jours de mai – 2 des 18 TR avancés en février)

### Exemple 2 : deux semaines de vacances en avril

Janvier 2020 22 jours ouvrés	Février 2020 20 jours ouvrés	Mars 2020 25 jours ouvrés	Avril 2020 22 jours ouvrés	Mai 2020 21 jours ouvrés	Juin 2020 22 jours ouvrés
22 jours travaillés	20 jours travaillés	25 jours travaillés	12 jours travaillés (10 jours de congés)	21 jours travaillés	22 jours travaillés
18 TR (ancien système)	18 TR (début du nouveau système)	20 TR – 2 (20 jours de février – 2 des 18 TR avancés en février)	25 TR – 2 (25 jours de mars – 2 des 18 TR avancés en février)	12 TR – 2 (12 jours d'avril – 2 des 18 TR avancés en février) sachant que 10 TR distribués en avril n'ont pas été consommés pendant les congés	21 TR – 2 (21 jours de mai – 2 des 18 TR avancés en février)

## Schéma de procédure



## Outils

- Tableau du nombre de jours travaillés par le salarié au cours du mois.
- Calendrier de paie avec date de transmission des TR à commander.