

FOISSN 1769 - 4000

N° 1 - SOCIAL n° 1

Sur [www.fntp.fr](http://www.fntp.fr) le 18 Janvier 2024 – [Abonnez-vous](#)

## PAIE - BARÈMES ET TAUX POUR 2024

### L'essentiel

Vous trouverez dans un document unique l'ensemble des données nécessaires à la réalisation des paies :

- plafond de la Sécurité sociale ;
- taux des cotisations et contributions sociales (légales et conventionnelles) ;
- barèmes d'exonération des frais professionnels (indemnités de petits et grands déplacements, et mobilité professionnelle) ;
- barèmes d'évaluation des avantages en nature (nourriture et logement) ;
- barème d'exonération des titres-restaurant.

Les principaux changements sociaux au 1<sup>er</sup> janvier 2024 constituent en :

- la modification des taux de cotisations relatives aux accidents du travail et maladie professionnelle ;
- la revalorisation du taux AGS (0,20 % contre 0,15 % en 2023) ;
- la modification du taux patronal d'assurance vieillesse dé plafonnée (2,02 % contre 1,90 % en 2023) ;
- l'actualisation des barèmes d'exonération de l'URSSAF relatifs aux indemnités de déplacement (hors repas), de mobilité professionnelle et des titres-restaurant.

Contact : [social@fntp.fr](mailto:social@fntp.fr)



## PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

PÉRIODICITÉ DE LA PAIE	MONTANT DU PLAFOND (en €)
Année	46 368
Trimestre	11 592
Mois	3 864
Quinzaine	1 932
Semaine	892
Jour	213
Heure	29

Les présentes valeurs s'appliquent aux cotisations et aux contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2024**.

## CHARGES SOCIALES

### Cotisations de sécurité sociale

NATURE DES CHARGES	TAUX (en %)			ASSIETTE (mensuelle)	ORGANISME DE RECouvreMENT
	Salarié	Employeur	Total		
<b>Maladie, maternité, invalidité, décès</b>	-	13 <sup>1</sup>	13	Totalité du salaire	URSSAF
▪ Pour les départements d'Alsace-Moselle	1,30	13 <sup>1</sup>	14,30		
<b>Vieillesse</b>					
▪ Plafonnée	6,90	8,55	15,45	Salaire jusqu'à 3 864 €	
▪ Déplafonnée	0,40	2,02	2,42	Totalité du salaire	
<b>Allocations familiales</b>					
▪ Rémunération annuelle ≤ 3,5 SMIC en vigueur au 31 décembre 2023 <sup>2</sup>	-	3,45	3,45	Totalité du salaire	
▪ Rémunération annuelle > 3,5 SMIC en vigueur au 31 décembre 2023	-	5,25	5,25		

<sup>1</sup> Une réduction de 6 points du taux de la cotisation patronale d'assurance maladie (soit un taux fixé à 7 %, au lieu de 13 %) est applicable pour les salaires dont le montant est inférieur ou égal à 2,5 Smic au 31 décembre 2023

<sup>2</sup> [Décret n° 2023-1329 du 29 décembre 2023 relatif aux modalités d'application de divers dispositifs de réduction de cotisations patronales.](#)

NATURE DES CHARGES	TAUX (en %)			ASSIETTE (mensuelle)	ORGANISME DE RECouvreMENT
	Salarié	Employeur	Total		
<b>Contribution logement FNAL</b>					URSSAF
▪ <i>Entreprises &lt; 50 salariés</i>	-	0,10	0,10	Salaire versé jusqu'à 3 864 €, majoré de 11,5 % au titre des congés payés	
▪ <i>Entreprises ≥ 50 salariés</i>	-	0,50	0,50	Totalité du salaire versé, majoré de 11,5 % au titre des congés payés	
<b>CSG</b>					
▪ <i>Déductible</i>	6,80	-	9,20	Totalité du salaire (avec abattement pour frais professionnels de 1,75 % <sup>3</sup> ) + contributions patronales de prévoyance, de retraite supplémentaire et de frais de santé... <sup>4</sup>	
▪ <i>Non déductible</i>	2,40	-			
<b>CRDS</b>	0,50	-	0,50		
<b>Accident du travail / Maladie professionnelle</b>					
▪ <i>Ouvrages d'art, autres travaux d'infrastructures spécialisés (forages et sondages, fondations spéciales, travaux souterrains, de voies ferrées, maritimes et fluviaux)</i>	-	4,51	4,51	Totalité du salaire	
▪ <i>Construction et entretien de chaussées (y compris sols sportifs et pavage)</i>	-	3,93	3,93		
▪ <i>Fabrication de produits asphaltés ou enrobés (avec transport et mise en œuvre)</i>	-	0,60	0,60		
▪ <i>Salariés occupant des fonctions supports de nature administrative dans des entreprises du BTP</i>	-	0,60	0,60		

<sup>3</sup> Cet abattement est applicable à la fraction de la rémunération qui ne dépasse pas 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 185 472 € en 2024. Au-delà, la CSG et la CRDS sont calculées sur 100 % de la rémunération, et non 98,25 %.

<sup>4</sup> Sont notamment soumises à la CSG et la CRDS :

- les indemnités de mise à la retraite, de licenciement ou de départ volontaire dans le cadre d'un plan social, pour la partie qui excède les montants conventionnels ou légaux ;
- les primes liées à la participation et à l'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise.

NATURE DES CHARGES	TAUX (en %)			ASSIETTE (mensuelle)	ORGANISME DE RECouvreMENT
	Salarié	Employeur	Total		
▪ Terrassements courants et travaux préparatoires spécialisés (y compris travaux paysagers sauf horticulture)	-	4,19	4,19	Totalité du salaire	URSSAF
▪ Conception de projets architecturaux y compris décoration, ingénierie du BTP (y compris topographie, métrés, hygiène et sécurité, etc.)	-	0,81	0,81		
▪ Construction et entretien de réseaux (électricité, eaux, gaz, télécommunications) et autres réseaux non classés par ailleurs	-	4,72	4,72		
▪ Entretien, réparation, location et montage de matériels pour le BTP	-	4,84	4,84		
<b>Contribution solidarité autonomie</b>	-	0,30	0,30		

## Retraite complémentaire

NATURE DES CHARGES	TAUX (en %)			ASSIETTE (mensuelle)	ORGANISME DE RECouvreMENT
	Salarié	Employeur	Total		
<b>Retraite</b>					Alliance Professionnelle Retraite Agirc Arrco
▪ Tranche 1	3,15	4,72	7,87	Salaire jusqu'à 3 864 €	
○ Uniquement pour les ETAM, la clé de répartition est différente	3,40	4,47			
▪ Tranche 2	8,64	12,95	21,59	Salaire compris entre 3 864 € et 30 912 €	
○ Uniquement pour les ETAM, la clé de répartition est différente	8,89	12,70			
<b>Contribution d'équilibre générale (CEG)</b>					
▪ Tranche 1	0,86	1,29	2,15	Salaire jusqu'à 3 864 €	
▪ Tranche 2	1,08	1,62	2,70	Salaire compris entre 3 864 € et 30 912 €	

NATURE DES CHARGES	TAUX (en %)			ASSIETTE (mensuelle)	ORGANISME DE RECouvreMENT
	Salarié	Employeur	Total		
<b>Contribution d'équilibre technique (CET)</b>					Alliance Professionnelle Retraite Agirc Arrco
▪ Pour les salariés dont la rémunération annuelle excède 43 992 €	0,14	0,21	0,35	Salaire jusqu'à 30 912 €	

## Prévoyance

NATURE DES CHARGES	TAUX (en %)			ASSIETTE (mensuelle)	ORGANISME DE RECouvreMENT
	Salarié	Employeur	Total		
<b>Ouvriers</b>					BTP-Prévoyance ou autre opérateur choisi par l'entreprise
▪ Base	0,75	1,54	2,29	Salaire jusqu'à 11 592 € <sup>6</sup>	
▪ Surbase	0,12	0,18	0,30	Salaire jusqu'à 11 592 € <sup>5/6</sup>	
<b>ETAM</b>	0,60	1,25	1,85	Salaire jusqu'à 11 592 € <sup>6</sup>	
<b>Cadres</b>					
▪ Tranche A	-	1,50	1,50	Salaire jusqu'à 3 864 € <sup>6</sup>	
▪ Tranche B	À répartir		2,40	Salaire compris entre 3 864 € et 15 456 € <sup>6</sup>	
▪ Tranche C <sup>7</sup>	À répartir		3,60	Salaire compris entre 15 456 € et 30 912 € <sup>6</sup>	

<sup>5</sup> À l'exception des indemnités versées par les caisses congés intempéries BTP (indemnités de congés payés, primes de vacances, jours de fractionnement, jours d'ancienneté, etc.).

<sup>6</sup> À l'exception de la fraction de la contribution de l'employeur au financement des prestations complémentaires de prévoyance qui excède les plafonds d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

<sup>7</sup> Tranche facultative.

**Pour information :**

PART PATRONALE DE LA COTISATION HOSPITALISATION CHIRURGICALE CONVENTIONNELLE À RÉINTÉGRER DANS LE NET IMPOSABLE	
BASE	TAUX (%)
Ouvriers	0,01
ETAM	0,01
Cadres	
▪ Tranche A	0,12
▪ Tranche B	0,06 (calculé sur la base d'une part patronale de 50 % de la cotisation)
▪ Tranche C	-

**Emploi**

NATURE DES CHARGES	TAUX (en %)			ASSIETTE (mensuelle)	ORGANISME DE RECOUVREMENT
	Salarié	Employeur	Total		
Assurance chômage	-	4,05	4,05	Salaire jusqu'à 15 456 €	URSSAF
AGS	-	0,20	0,20		
APEC				Salaire jusqu'à 15 456 €	BTP-Prévoyance
▪ Uniquement pour les cadres	0,024	0,036	0,060		
Chômage-intempéries <sup>8</sup> (du 1 <sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024)				Masse salariale cumulée au-delà de l'abattement <sup>9/10</sup>	Caisse des congés payés
▪ Gros œuvre	-	0,68	0,68		
▪ Second œuvre	-	0,13	0,13		

<sup>8</sup> Pour en savoir plus sur cette cotisation, consultez [notre article](#).

<sup>9</sup> La masse salariale cumulée est celle déclarée à la rubrique « base plafonnée sécurité sociale ». L'abattement annuel applicable pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> avril 2023 et le 31 mars 2024 est de 90 168 €. À titre d'exemple, en janvier 2024, la masse salariale cumulée de l'entreprise est de 97 000 €. Ayant atteint l'abattement, le taux de cotisation « chômage-intempéries » pour le mois considéré s'applique sur une assiette égale à 6 832 € (97 000 – 90 168). Pour les mois qui suivent, le taux de cotisation s'appliquera sur la totalité du salaire dans la mesure où l'abattement a été dépassé.

<sup>10</sup> La cotisation chômage intempéries ne doit pas être majorée de 1,1314 pour les entreprises de Travaux Publics au titre des indemnités de congés payés

Forfait social (*liste non exhaustive*)<sup>11</sup>

NATURE DES SOMMES ASSUJETTIES	TAUX (en %)		ORGANISME DE RECOUVREMENT
	Employeur	Conditions	
Sommes exonérées de cotisations sociales et assujetties à la CSG	20	-	URSSAF
Financement d'une retraite supplémentaire	20	-	
Jetons de présence <sup>12</sup> ou rémunérations exceptionnelles versés aux administrateurs	20	-	
Sommes issues de l'intéressement ou de la participation versées sur un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) <sup>13</sup>	16	Le règlement du PERCO doit respecter les deux conditions suivantes <sup>14</sup> : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ les sommes recueillies sont affectées par défaut vers un mode de gestion pilotée ;</li> <li>▪ l'allocation de l'épargne est affectée à l'acquisition de parts de fonds, comportant au moins 10 % de titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions destiné au financement des PME et des entreprises de taille intermédiaire</li> </ul>	URSSAF
Sommes mentionnées aux 2° et 3° de l'article L. 224-2 du Code monétaire et financier versées par l'employeur sur un plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE)	16	Le règlement du PER doit respecter les conditions prévues à l'article L.137-16 du Code de la sécurité sociale, notamment : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ les sommes recueillies sont affectées par défaut vers un mode de gestion pilotée ;</li> <li>▪ l'allocation de l'épargne est affectée à l'acquisition de parts de fonds, comportant au moins 10 % de titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions destiné au financement des PME et des entreprises de taille intermédiaire</li> </ul>	
Abondement de l'employeur sur la contribution des salariés à l'acquisition de	10	Pour les entreprises employant au moins 50 salariés	

<sup>11</sup> Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le forfait social n'est pas dû sur :

- les primes de participation et les abondements de l'employeur à un plan d'épargne salariale pour les entreprises qui ne sont pas tenues de mettre en place un accord de participation (entreprise de moins de 50 salariés ou unité économique et sociale - UES - de moins de 50 salariés) ;
- et les primes d'intéressement, pour les entreprises qui emploient moins de 250 salariés ([BOSS, « Règles d'assujettissement – Assiette générale », §420](#)).

<sup>12</sup> Les jetons de présence versés aux administrateurs ayant également la qualité de président du conseil d'administration, de directeurs généraux ou de directeurs généraux délégués ne sont pas concernés par cette disposition car déjà assujettis aux cotisations et contributions sociales comme des salaires.

<sup>13</sup> Les abondements de l'employeur versés sur un PERCO bénéficient également d'un forfait social au taux réduit de 16 %.

<sup>14</sup> A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022, le forfait social au taux de 16 % continuera à bénéficier aux PERCO, dès lors que le pourcentage de titres PEA/PME dans l'allocation sera au moins égal à 10 % c'est-à-dire dans les conditions actuellement applicables aux PERE.

NATURE DES SOMMES ASSUJETTIES	TAUX (en %)		ORGANISME DE RECOUVREMENT
	Employeur	Conditions	
titres de l'entreprise ou d'une entreprise liée <sup>15</sup>			
Versement unilatéral de l'employeur destiné à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise liée	10	Double condition à respecter : <ul style="list-style-type: none"> <li>le versement unilatéral de l'employeur bénéficie à l'ensemble des adhérents au plan ;</li> <li>le montant annuel total de ce versement n'excède pas 2 % du plafond annuel de Sécurité sociale</li> </ul>	
Cotisation patronale de prévoyance complémentaire <sup>16</sup>	8	Pour les entreprises dont l'effectif est ≥ à 11 salariés	
Sommes affectées à la réserve de participation au sein des sociétés coopératives de production (Scop) employant au moins 50 salariés	8	Versement des sommes conformément aux modalités définies à l'article L. 3323-3 du Code du travail	

## Autres cotisations

NATURE DES CHARGES	TAUX (en %)			ASSIETTE	ORGANISME DE RECOUVREMENT
	Salarié	Employeur	Total		
Versement mobilité (ex-versement transport) <ul style="list-style-type: none"> <li>Entreprises ≥ 11 salariés</li> </ul>	-	<a href="#">Variable</a>	Variable	Totalité du salaire versé, majoré de 11,5 % au titre des congés payés	URSSAF
Participation à l'effort de construction <ul style="list-style-type: none"> <li>Entreprises ≥ 50 salariés</li> </ul>	-	0,45	0,45		Action Logement Services
Contribution au dialogue social	-	0,016	0,016	Totalité du salaire	URSSAF
Congés payés et prime de vacances	-	19,75	19,75		Caisse des congés payés
OPPBTP	-	0,11	0,11		
OPPBTP Contribution intérim	-	0,11	0,11	Nombre d'heures de travail x 14,27 € y compris l'indemnité	

<sup>15</sup> Pour les années 2021, 2022 et 2023 ([art. 107 de la loi de finances pour 2023](#)), l'abondement de l'employeur est exonéré de forfait social au taux de 10 % lorsqu'il complète les versements volontaires des salariés sur les plans d'épargne, en vue de l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise liée.

<sup>16</sup> Sur les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance versées au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et de leurs ayants-droits.

NATURE DES CHARGES	TAUX (en %)			ASSIETTE	ORGANISME DE RECOUVREMENT
	Salarié	Employeur	Total		
				compensatrice de congés payés	

## FRAIS PROFESSIONNELS

Lorsque l'indemnisation des frais professionnels s'effectue sur la base d'allocations forfaitaires, l'employeur est autorisé à déduire leurs montants dans les limites fixées ci-dessous, sous réserve :

- que les dépenses revêtent un caractère professionnel. Il s'agit ici de justifier les circonstances de fait à l'origine des frais engagés ;
- que ces allocations forfaitaires soient utilisées conformément à leur objet. Le BOSS précise que les remboursements ou allocations forfaitaires ne sont susceptibles d'être exonérés que si les frais auxquels ils sont destinés à faire face sont appuyés de justifications suffisamment précises pour en établir la réalité et le montant, et s'il est clairement démontré que les frais en cause ont été exposés dans l'intérêt de l'entreprise et ne sont pas d'un niveau exagéré. Les justifications doivent être produites sur demande de l'administration.

Les allocations forfaitaires dont le montant est inférieur ou égal aux montants fixés par l'Administration sont exclues de plein droit et en totalité de l'assiette des cotisations, à condition toutefois que les circonstances de fait correspondent à celles prévues par la réglementation ([BOSS, « Frais professionnels », §110 et §120](#)).

### Indemnités forfaitaires de repas

OBJET DE L'INDEMNISATION	MONTANT DÉDUCTIBLE (en €)
<b>Salarié en déplacement et contraint de prendre son repas au restaurant<sup>17</sup></b>	20,70
<b>Salarié en déplacement hors de l'entreprise ou sur chantier</b>	10,10
<b>Salarié contraint de se restaurer sur le lieu de travail effectif</b> (travail en équipe, travail posté, travail continu, travail en horaire décalé ou travail de nuit)	7,30

<sup>17</sup> Clarification sur les conditions de versement d'indemnités de frais de repas au restaurant avec ajout d'exemples ([BOSS, « Frais professionnels », §240 à §280](#)).

## Indemnités forfaitaires de grand déplacement

Lorsque le salarié est en déplacement professionnel et empêché de regagner chaque jour sa résidence habituelle<sup>18</sup>, l'employeur est autorisé à déduire les indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires de repas, de logement et de petit déjeuner pour la fraction qui n'excède pas par jour ([BOSS, « Frais professionnels », §1290 et suivants](#)) :

DURÉE CONTINUE OU DISCONTINUE DU GRAND DÉPLACEMENT SUR UN MÊME CHANTIER OU SITE	LOGEMENT ET PETIT DÉJEUNER (en €)		REPAS (en €)
	Dép. 75, 92, 93, 94	Autres départements	
Les 3 premiers mois	74,30	55,10	20,70
Du 4 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	63,20	46,80	17,60
Du 25 <sup>e</sup> au 72 <sup>e</sup> mois	52	38,60	14,50

**Attention !** Les allocations forfaitaires perçues sont réputées être utilisées conformément à leur objet et couvrir des frais professionnels si ([BOSS, « Frais professionnels », §1270](#)) :

- elles ne dépassent pas les limites fixées ci-dessus ;
- et que l'employeur justifie que le salarié ne peut regagner chaque jour sa résidence et que, de ce fait, il engage des frais de double résidence.

À noter que ces limites d'exonération s'appliquent y compris en cas de pratique de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels de 10 % ([BOSS, « Frais professionnels », §2250](#)).

<sup>18</sup> Le salarié est présumé empêché de regagner sa résidence lorsque la distance séparant le lieu de résidence du lieu de déplacement est au moins égale à 50 km (trajet aller ou retour), et que les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1 h 30 (trajet aller ou retour) ([BOSS, « Frais professionnels », §1240](#)).

## Indemnités liées à la mobilité professionnelle : changement de résidence

La mobilité professionnelle suppose un changement de lieu de résidence lié à un changement de poste de travail du salarié dans un autre lieu de travail<sup>19</sup>. L'employeur est autorisé à déduire de l'assiette des cotisations sociales les indemnités suivantes ([BOSS, « Frais professionnels », §1530 et suivants](#)) :

HÉBERGEMENT PROVISOIRE ET FRAIS SUPPLÉMENTAIRES DE NOURRITURE (en €)	DÉPENSES INHÉRENTES À L'INSTALLATION DANS LE NOUVEAU LOGEMENT (en €)
82,50	1 654,00 <sup>20</sup>

## AVANTAGES EN NATURE

L'avantage en nature consiste en la fourniture ou la mise à disposition d'un bien ou d'un service, permettant au salarié de faire l'économie de frais qu'il aurait dû normalement supporter. Ces avantages en nature constituent un élément de rémunération et doivent donc être réintégrés dans l'assiette de cotisations et contributions sociales ([BOSS, « Avantages en nature », §10 et §20](#)).

### La nourriture

Pour les salariés auxquels l'employeur fournit gratuitement la nourriture, et sauf en cas de déplacement professionnel, la valeur de cet avantage est évaluée forfaitairement à ([BOSS, « Avantages en nature », §100](#)) :

- **10,70 € par journée** (pour deux repas),
- **pour un seul repas**, à la moitié de cette somme : **5,35 €**.

### Le logement

L'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature logement, avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, garage) compris, s'effectue pour le mois sur la base d'un barème de huit tranches de revenus ([BOSS, « Avantages en nature », §270 et suivants](#)) :

RÉMUNÉRATION BRUTE MENSUELLE <sup>21</sup> (en €)	AVANTAGE EN NATURE (en €)	
	Pour 1 pièce principale	Si plusieurs pièces, avantage en nature par pièce principale
<b>R &lt; 1 932,00</b>	77,30	41,40

<sup>19</sup> Le salarié est présumé placé dans une situation de mobilité professionnelle lorsque la distance séparant l'ancien logement du lieu du nouvel emploi est au moins de 50 km (aller ou retour) et que celle-ci entraîne un temps de trajet au moins égal à 1 h 30 (aller ou retour). Toutefois, lorsque le critère de distance n'est pas rempli, la mobilité professionnelle est néanmoins caractérisée dès lors que le temps d'un trajet (aller simple) est, quel que soit le mode de transport, au moins égal à 1 h 30. Ce critère de temps de transport constitue une condition dans l'absence fait obstacle à la qualification de mobilité professionnelle ([BOSS, « Frais professionnels », §1530](#)).

<sup>20</sup> Montant majoré de 137,90 € par enfant à charge dans la limite de 2 067,50 €.

<sup>21</sup> Rémunération brute soumise à cotisations avant incorporation des avantages en nature. En cas d'application d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, il y a lieu de se référer au salaire après application de cette déduction. Pour les salariés occupés par plusieurs employeurs, il convient de tenir compte de la rémunération perçue chez l'employeur qui alloue l'avantage logement, sans qu'il soit nécessaire de faire masse de toutes les rémunérations dont bénéficie le salarié.

RÉMUNERATION BRUTE MENSUELLE <sup>21</sup> (en €)	AVANTAGE EN NATURE (en €)	
	Pour 1 pièce principale	Si plusieurs pièces, avantage en nature par pièce principale
1 932,00 ≤ R < 2 318,39	90,20	57,90
2 318,40 ≤ R < 2 704,79	102,90	77,30
2 704,80 ≤ R < 3 477,59	115,80	96,50
3 477,60 ≤ R < 4 250,39	141,90	122,30
4 250,40 ≤ R < 5 023,19	167,40	147,70
5 023,20 ≤ R < 5 795,99	193,30	180,10
5 796,00 ≤ R	218,80	205,90

## TITRES-RESTAURANT

Pour être exonérée de cotisations de sécurité sociale, la contribution patronale au financement de l'acquisition des titres-restaurant doit respecter deux limites ([BOSS, « Avantages en nature », §130](#)) :

- être comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominale du titre ;
- ne pas dépasser la limite d'exonération, soit **7,18€<sup>22</sup>** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

La valeur du titre restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale sera donc comprise entre 11,97€ et 14,36€.

En cas de non-respect des règles d'exonérations, le redressement ne portera que sur la fraction de cotisations et contributions indûment exonérées, sauf en cas de mauvaise foi ou d'agissements répétés de l'employeur qui impliquent la réintégration dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale de la totalité de la participation patronale ([BOSS, « Avantages en nature », §130 et §150](#)).

À noter qu'en cas de participation du comité social et économique (CSE) au financement des titres-restaurant, il convient de cumuler la participation de l'employeur et du CSE pour apprécier les limites d'exonération.

Enfin, depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2022, le plafond journalier d'utilisation des titres-restaurant est porté à 25€ au lieu de 19€<sup>23</sup>.

<sup>23</sup> Institué par le [décret n° 2023-422 du 31 mai 2023](#) portant incorporation au code général des impôts de divers textes modifiant et complétant certaines dispositions de ce code. Dispositif prolongé par la [loi 2023-1252 du 26 décembre 2023](#) visant à prolonger en 2024 l'utilisation des titres restaurant pour des achats de produits alimentaires non directement consommables.