

Dernière mise à jour le 27 février 2018

Comment traiter l'avantage en nature repas dans le secteur HCR ?

Voici sans doute une question que le gestionnaire de paie risque de se poser régulièrement, et à laquelle la présente fiche pratique se propose de répondre.

Sommaire

- 2 normes juridiques
- Les dispositions de la circulaire DRT-DSS du 9 mars 1990
- Les dispositions de la lettre circulaire N°89-49 du 10 août
- Références légales

2 normes juridiques

Il existe 2 normes juridiques qui régissent les conditions dans lesquelles les employeurs qui relèvent de la convention collective HCR doit nourrir ses salariés.

1. Circulaire D.R.T.-D.S.S. n° 15/90 du 9 mars 1990 relative au calcul du SMIC dans les hôtels, cafés, restaurants
2. Lettre circulaire N°89-49 du 10 août 1989 OBJET : assiette des cotisations pour le personnel des hôtels, cafés, restaurants, bars

Les dispositions de la circulaire DRT-DSS du 9 mars 1990

L'obligation générale suivant laquelle l'employeur est tenu de nourrir gratuitement son personnel ou lui allouer à défaut une indemnité compensatrice a, selon la jurisprudence, une portée limitée en plusieurs circonstances.

Une obligation sous 2 conditions

L'obligation ne s'impose qu'à la double condition que :

1. L'entreprise soit ouverte à la clientèle au moment des repas ;
2. Et que le salarié soit présent au moment desdits repas.

La notion de présence au moment des repas doit s'entendre au sens large et intégrer les périodes de repas de la clientèle mais aussi celles du personnel.

Absence de repas= indemnité compensatrice

Lorsque l'employeur ne nourrit pas son personnel, il doit alors verser à ses salariés :

- Une indemnité compensatrice de repas.

Les conséquences

- Le décompte du nombre de repas servant au calcul de l'avantage en nature est lié à l'horaire et à la répartition du temps de travail de chaque salarié. Ce nombre indivisible n'est pas constant et tient compte à la fois de l'horaire et du nombre de jours travaillés ;

- L'obligation de nourriture ne s'applique pas le plus souvent aux veilleurs de nuit dans la mesure où, de par la nature même de leur activité, la double condition rappelée ci-dessus n'est pas réunie ;
- L'obligation de nourriture ayant une portée générale doit bénéficier à tous les salariés quelle que soit leur durée de travail y compris les femmes de ménage à temps partiel : elle est simplement subordonnée à la réalisation de la double condition fixée ci-dessus (présence pendant les repas, ouverture à la clientèle).

Valeur avantage en nature repas

À la différence des autres secteurs d'activité, l'avantage en nature repas équivaut à 1 fois le minimum garanti, soit 3,54 € en 2017.

Régime social et congés payés

Les avantages en nature repas :

- Entrent dans l'assiette de calcul des cotisations sociales ;
- Et sont également inclus dans le calcul des congés payés.

Extrait de la circulaire

2.1. L'obligation de nourriture

Cette obligation générale suivant laquelle l'employeur est tenu de nourrir gratuitement son personnel ou lui allouer à défaut une indemnité compensatrice a, selon la jurisprudence, une portée limitée en plusieurs circonstances.

Ces limites peuvent être résumées ainsi :

l'obligation ne s'impose qu'à la double condition que l'entreprise soit ouverte à la clientèle au moment des repas et pour autant que le salarié soit présent au moment desdits repas.

La notion de présence au moment des repas doit s'entendre au sens large et intégrer les périodes de repas de la clientèle mais aussi celles du personnel.

L'indemnité compensatrice en espèces suit les mêmes règles d'attribution que l'avantage nourriture. Elle est donc par nature indivisible et ne peut faire l'objet d'un calcul au prorata du temps de présence.

Ces précisions induisent les conséquences suivantes :

le décompte du nombre de repas servant au calcul de l'avantage en nature est lié à l'horaire et à la répartition du temps de travail de chaque salarié. Ce nombre indivisible n'est pas constant et tient compte à la fois de l'horaire et du nombre de jours travaillés ;

l'obligation de nourriture ne s'applique pas le plus souvent aux veilleurs de nuit dans la mesure où, de par la nature même de leur activité, la double condition rappelée ci-dessus n'est pas réunie ;

l'obligation de nourriture ayant une portée générale doit bénéficier à tous les salariés quelle que soit leur durée de travail y compris les femmes de ménage à temps partiel. Elle est simplement subordonnée à la réalisation de la double condition fixée ci-dessus (présence pendant les repas, ouverture à la clientèle). (...)

le salaire brut constitue l'assiette des cotisations égale au salaire espèces augmenté de la valeur des avantages en nature fournis.

Les dispositions de la lettre circulaire N°89-49 du 10 août

Cette lettre circulaire confirme que l'obligation de nourriture ne trouve application que si :

- L'entreprise est ouverte à la clientèle à l'heure normale des repas ;
- Et pour autant que le salarié soit présent dans l'entreprise au moment dudit repas.

Nombre de repas/jour

La lettre circulaire précise que :

- Les salariés ont droit à 2 repas par journée de travail ;
- 1 seul repas est dû si le salarié n'effectue que 5 h ou moins au cours de la journée.

Indemnité compensatrice

L'indemnité en espèces qui peut se substituer à la fourniture du repas suit les mêmes règles : elle est indivisible et ne saurait faire l'objet d'un calcul au prorata du temps de présence.

Veilleurs de nuit et femmes de ménage

- S'agissant des veilleurs de nuit, la circulaire indique qu'on peut difficilement admettre que l'employeur est tenu à leur égard de respecter l'obligation de nourriture, dans la mesure où, de par la nature même de leur activité, les conditions ci-dessus ne peuvent être réunies ;
- Quant aux femmes de ménage occupées à temps partiel, elles ont droit au repas (à l'indemnité compensatrice) quelle que soit la durée de leur emploi, à condition que les heures d'ouverture à la clientèle de l'entreprise qui les emploie, ainsi que leurs propres horaires, leur permettent d'en bénéficier.

Extrait de la lettre circulaire :

2 - NOURRITURE

L'arrêté du 1.10.47 énonce que, dans les professions de l'hôtellerie, l'employeur doit nourrir gratuitement son personnel ou lui allouer une indemnité compensatrice.

Par lettre du 14.1.88, le Ministre des Affaires Sociales et de l'Emploi rappelle à la Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises, les conditions d'application de cette disposition :

* l'obligation de nourriture posée par cet arrêté ne trouve application que si l'entreprise est ouverte à la clientèle à l'heure normale des repas et pour autant que le salarié soit présent dans l'entreprise au moment dudit repas,

* les salariés ont droit à 2 repas par journée de travail : un seul repas est dû si le salarié n'effectue que 5 h ou moins au cours de la journée,

* l'indemnité en espèces qui peut se substituer à la fourniture du repas suit les mêmes règles : elle est indivisible et ne saurait faire l'objet d'un calcul au prorata du temps de présence.

S'agissant des veilleurs de nuit, le Ministre indique qu'on peut difficilement admettre que l'employeur est tenu à leur égard de respecter l'obligation de nourriture, dans la mesure où, de par la nature même de leur activité, les conditions ci-dessus ne peuvent être réunies.

Quant aux femmes de ménage occupées à temps partiel, elles ont droit au repas (à l'indemnité compensatrice) quelle que soit la durée de leur emploi, à condition que les heures d'ouverture à la clientèle de l'entreprise qui les emploie, ainsi que leurs propres horaires, leur permettent d'en bénéficier.

Références légales

Pour terminer, nous vous proposons les articles suivants du code du travail qui abordent également cette thématique.

Article D3231-13

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Pour le personnel des hôtels, cafés, restaurants et des établissements ou organismes dans lesquels des denrées alimentaires ou des boissons sont consommées sur place et pour le personnel de cuisine des autres établissements, qui en raison des conditions particulières de leur travail ou des usages, sont nourris gratuitement

par l'employeur ou reçoivent une indemnité compensatrice, la nourriture calculée conformément aux dispositions de l'article D. 3231-10, n'entre en compte que pour la moitié de sa valeur.

Article D3231-10

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Lorsque l'employeur fournit la nourriture, toute ou partie, cette prestation en nature est évaluée par convention ou accord collectif de travail.

A défaut, la nourriture est évaluée par journée à deux fois le minimum garanti ou, pour un seul repas, à une fois ce minimum.