

NOTE D'INFORMATION

Avantage et indemnité nourriture dans le secteur Hotels, Cafés, Restaurant

L'obligation de nourriture vise toutes les entreprises du secteur de la restauration, et pas seulement celles relevant de la convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants. Sont aussi concernées les entreprises du secteur de la restauration rapide, de la restauration des collectivités, les chaînes de cafétérias et les casinos.

>> Fourniture du repas ou indemnité compensatrice : le choix de l'employeur

L'employeur, quelle que soit son activité, a le choix d'opter entre la fourniture du repas ou l'attribution d'une indemnité compensatrice.

L'employeur doit verser un avantage en nature ou une indemnité nourriture si l'établissement est ouvert à la clientèle au moment des repas et si le salarié est présent à ce moment soit de 11h00 à 15h00 et de 18h00 à 22h00 (position officielle de l'Urssaf).

Dès qu'ils remplissent ces conditions, l'obligation s'applique à tous les salariés (y compris les apprentis), indépendamment de leur qualification, leur niveau de salaire ou leur durée de travail.

- ⚠ Les salariés ont droit à 2 repas par journée de travail, un seul repas est dû si le salarié effectue 5 heures ou moins au cours de la journée.
Concernant les apprentis, lorsqu'ils sont au CFA, ils bénéficient d'une indemnité compensatrice de repas par jour de présence.

>> Situation du salarié qui ne souhaite pas consommer le repas

► Soit le repas est préparé et mis à disposition du salarié qui refuse de le consommer :
Dans cette hypothèse, il convient de décompter un avantage en nature à hauteur de 4.22 €. Il importe peu que le repas soit consommé ou non, dès lors qu'il est mis à la disposition du salarié par l'employeur. Un avantage en nature doit être décompté.

► Soit le salarié refuse le repas en amont de sa préparation et vous ne le lui mettez pas à disposition :
Dans cette hypothèse, pas d'avantage en nature à décompter, mais vous devez verser à votre salarié une indemnité compensatrice dont le montant ne peut être inférieur à 0.06 €. Cette indemnité devra être soumise à cotisations sociales. A noter qu'il vous appartient de conserver les justificatifs afférents au refus du salarié de consommer les repas et à votre accord de lui verser une indemnité compensatrice en lieu et place de la fourniture de la nourriture.

>> Rappel

Pour un traitement en paie, il vous faut nous préciser pour chaque repas, le choix retenu (repas servis, indemnisés, refusés).