



## Avantages natures repas pas pris - indemnité compensatrice ?

Par Iethane, le 04/08/2016 à 12:08

Bonjour,

Mon ami travaille dans une résidence sénior soumis à la CHR.

Il ne mange que 2 fois par semaine sur place en raison de ses horaires.

Le mercredi et le vendredi il fait 9h00 - 15h30, sa 1/2 de pause repas est incluse. Il fait sa pause déjeuner au service de 13h30.

Le lundi, mardi et jeudi il fait 9h00 - 13h00, sa pause n'est pas incluse, donc il ne mange pas sur place.

Sur sa fiche de paie, la totalité de l'AN était déduite soit 73.92 € même si il ne mange pas la totalité des repas.

Il en a parlé à sa direction qui lui ont répondu que ça ne changeait rien à sa fiche de paie et qu'à l'avenir lui seront compté que les AN repas qu'il prend ! soit 8 repas par mois ! j'entends par là qu'ils lui rajouteront que ses repas pris en brut et donc retiré en net. Les 13 ou 14 qu'il ne prend pas ne figureront plus sur sa fiche.

Mais alors qu'en est-il des repas qu'il ne prend pas.

Le lundi, mardi et jeudi, ses horaires ne lui permettent pas de manger à 13h30, mais ils ont également un service à 11h30, où il ne peut pas non plus manger puisqu'il travaille.

La direction lui a répondu, qu'ils ne lui devaient aucune indemnité vu qu'ils partent du principe qu'il doit manger à 13h30, peu importe qu'un service ai lieu à 11h30. De plus, il lui a été répondu qu'il devait effectuer un nombre d'heure minimum dans la journée pour prétendre à l'indemnité ? est-ce vrai ?

J'ai travaillé en restauration et jamais entendu parler..

Il me semble avoir lu, que du moment que le salarié est présent au moment du service et qu'il ne peut pas manger, l'entreprise lui doit son indemnité, pouvez-vous m'éclairer ?

En vous remerciant.

Par **P.M.**, le **04/08/2016** à **16:23**

Bonjour,

Il n'y a que si le salarié ne peut pas consommer ses repas sur place que l'avantage en nature se transforme en indemnité compensatrice sans retrait en bas de la feuille de paie...

Si l'employeur prétend qu'il faut un minimum d'heures de travail, il faudrait qu'il le prouve par des textes...

Par **lethane**, le **05/08/2016** à **08:57**

Bonjour,

merci de votre réponse.

Justement, il ne peut consommer son repas sur place, vu qu'au 1er service ses horaires le font travailler et qu'au second service, beh il a déjà débauché et je sais qu'on ne peut pas l'obliger rester pour qu'il prenne le repas...

Donc ils lui doivent bien une indemnité pour ces jours là ? pouvez-vous me le confirmer ?

Concernant le quota d'heure, je crois que sa direction ne connaît pas sa CC, car il y a effectivement un quota d'heure mais seulement pour savoir si le salarié a droit à 1 ou 2 repas/jour... c'est ce que j'ai compris alors si quelqu'un peut confirmer...

En vous remerciant.

Par **P.M.**, le **05/08/2016** à **09:30**

Bonjour,

Je ne sais pas d'où vous tenez que le salarié ne peut pas consommer son repas en dehors de l'horaire de travail si c'est le cas, l'employeur ne lui doit rien a priori...

Pour le quota d'heures, c'est à celui qui prétend de le prouver...

Par **lethane**, le **05/08/2016** à **09:49**

Un employeur ne peut pas obliger un salarié à rester sur place simplement pour qu'il ne prenne son repas...

Mon ami termine à 13h et le second service à 13h30, l'employeur ne peut pas l'obliger à patienter pour qu'il ne prenne son repas.. ce serait trop facile.. vous imaginez si il termine à 12h, et que l'employeur l'oblige à attendre 1h30 pour manger ?

Le service serait continu, je dis pas, mais là il y'a des horaires de service.

La direction vient de se rendre compte qu'ils lui doivent bien ses indemnités compensatrices, du fait, ils veulent lui faire signer un papier comme quoi il ne mange pas !

Ou lui modifier ses horaires pour qu'il mange au service de 11h30, mais sur ce contrat (il est à temps partiel), il y a une clause permettant à l'employeur de modifier ses horaires sous certaines conditions et celle-ci n'y figure pas... qu'en est-il et que faire ? car sur sa fiche de paie il perd 50 € par mois si ils font ça...

Concernant le quota d'heure, c'est inscrit dans la convention...

Par **P.M.**, le **05/08/2016** à **10:16**

Je ne sais toujours pas d'où vous tenez cela que le salarié ne doit pas prendre ses repas en dehors de l'horaire de travail sans bien sûr lui demander de patienter mais cela voudrait dire aussi que s'il n'est pas présent au moment du repas, il n'a pas le droit à l'avantage en nature ou à une indemnité compensatrice...

En moins d'une heure, la direction vient de se rendre compte qu'il doivent une indemnité compensatrice mais vous imaginez de votre côté quelqu'un qui doit écrire qu'il ne mange pas donc qu'il se nourrit de l'air du temps pour utiliser votre même forme de langage... Maintenant voici que le le quota d'heure est inscrit dans la convention ce qui donnerait raison à l'employeur...

Comme le problème semble réglé, je pense que le sujet est clos...

Par **lethane**, le **05/08/2016** à **10:28**

le salarié ne va pas prendre son repas si il est chez lui, à 13h30 il a débauché il n'est donc plus présent !

Et il est présent au moment du 1er service qui à lieu à 11h30 où lui il travaille, il ne peut donc pas manger mais doit bénéficier de l'indemnité, vous attendriez vous 1h30 à vous tourner les pouces pour pouvoir manger alors que votre journée est finie ?

la direction se renseigne depuis hier concernant les indemnités compensatrices !

C'est la direction qu'il veut lui faire signer un papier comme quoi il ne mange pas !

Concernant les heures, il est inscrit qu'un salarié travaillant moins de 5h par jour à le droit à un repas et un salarié travaillant + de 5h par jour peut prétendre à 2 repas alors que la direction lui a dit qu'en dessous de 5h il ne lui devait pas de repas !

Donc non le sujet n'est toujours pas clos, car j'aimerais savoir si il y a moyen de garder les horaires actuels afin qu'ils puissent bénéficier des indemnités vu que la direction veut lui changer ses horaires (dans des conditions non définies dans son contrat)...

Par **P.M.**, le **05/08/2016** à **11:02**

Donc à la limite l'employeur pourrait lui permettre de consommer son repas au service de 11h30 sans changement d'horaire même s'il devait être payé pendant ce temps...

Je n'ai jamais dit que le salarié devait attendre 1h30 pour manger mais ne vous insultez pas de cette manière en parlant de se tourner les pouces et ce n'est pas moi qui suis en cause car il y a d'autres manières de répondre...

La direction continue à se renseigner après nous avoir dit que c'était décidé et qu'elle doit bien l'indemnité compensatrice...

Ne pas manger c'est ne pas se nourrir et je pense que la direction n'utilise pas cette formulation ridicule sans y ajouter sur place...

Donc comme je le disais la direction serait dans l'incapacité de prouver qu'il y ait un quota d'heure dispensant de tout avantage en nature ou indemnité compensatrice...

En tout cas, le sujet est clos pour moi...

Par **lethane**, le **05/08/2016** à **11:12**

oui ils pourraient mais ne veulent pas car soit il modifie ses horaires c'est à dire débaucher plus tard, soit il leur fait un papier comme quoi il ne mange pas ce qui ne l'arrange pas du tout... en gros tout est mis en place pour ne pas lui devoir ses indemnités...

L'expression se tourner les pouces n'est péjorative, c'est une façon d'imager...

La direction veut que monsieur lui fasse un document dans le sens où la direction ne lui doit pas ses indemnités compensatrices, il indiquerait sûrement qu'il ne mange pas sur place par choix personnel ce qui donnerait droit à la direction de lui compter ce repas en AN... ce qui n'est pas le cas..

Par **miyako**, le **05/08/2016** à **22:11**

Bonsoir

Cour de Cassation, Chambre civile 2, du 5 juillet 2005, 04-30.108,

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 5 mai 1971, 70-40.422, Publié au bulletin

Voici 2 arrêts qui clarifient la situation

\_\_\_Le 2<sup>e</sup> confirme que tous les salariés présents au moment des repas ont droit soit de prendre le repas, comme avantage en nature, soit de toucher l'indemnité compensatrice équivalente .

\_\_\_Le 1<sup>er</sup> qui dit que dès l'instant qu'il y a une somme d'argent de versée ce n'est plus un avantage en nature , mais une indemnité compensatrice soumise aux cotisations sociales normales et à l'IRPP.

\_\_\_De plus , une circulaire aces N°2008-07 du 30 juillet 2008 précisent que toutes les entreprises HCR, sont soumises à cette obligation .

Le barème actuelle est de 3,52€ par repas.

Donc la salariée commençant à 9h et terminant à 13 heures est bien présente durant le repas de midi (11H30 premier service).

Pas question de lui changer les horaires; la signature d'un document comme quoi elle ne prend pas le repas de 11H30 n'a aucune valeur . Dans tous les cas employeur doit payer les 3,52€(soit indemnité, soit avantage en nature)

Amicalement vôtre  
suji KENZO

Par **P.M.**, le **06/08/2016** à **09:36**

Bonjour,

C'est **un** salarié...

Ceci n'apporte pas grand chose qui ne soit déjà connu dans l'exposé du sujet et le tout est de savoir si les services de 11h30 et de 13h30 sont pour les résidents ou le Personnel, ce qui semble être le cas sans possibilité de consommer les repas en dehors...

Par **lethane**, le **06/08/2016** à **11:17**

Bonjour,

merci de votre réponse..

Ils se sont renseignés et se sont effectivement rendus compte de leur erreur.

Seulement aujourd'hui, il lui impose soit le changement d'horaire afin qu'il prenne son repas à 11h30 et qu'il termine du fait 30 min plus tard, soit qu'il fasse un courrier indiquant qu'il ne mange pas par choix personnel ce qui est totalement faux et qui les dédouanerait de toute indemnité...

Que faire ?

Par **P.M.**, le **06/08/2016** à **11:27**

Refuser de rédiger l'attestation et lorsque le salarié n'a pas la possibilité de consommer ses repas même en dehors de l'horaire de travail juste après, demander le versement d'une indemnité compensatrice...

Par **lethane**, le **06/08/2016** à **15:55**

C'est ce qu'il aimerait faire...

Mais on lui a bien fait comprendre que s'il agissait pas dans l'intérêt de l'entreprise, c'est à dire pour qu'il ne lui paie pas ses indemnités, ça n'allait pas très bien se passer...

Il n'est qu'en CDD jusqu'au 1er décembre, il n'y aurait pas moyen de faire quelque chose de façon à ce qu'on lui fiche la paix le temps de la fin de son contrat et qui lui permettrait à la fin de récupérer ce qui lui est dû ?

Sa direction est dans le collimateur du siège social donc elle ne fera rien pour l'aider, et les ordres de lui changer ses horaires ou de lui faire faire un papier proviennent de la

responsable RH du siège..

En plus, sa direction n'ayant aucune discrétion ils ont complètement discréditer le salarié aux yeux de toute la résidence.. (pour une simple histoire d'indemnité qui lui était dûe...)

Par **P.M.**, le **06/08/2016** à **16:26**

L'intérêt du salarié est également défendable tout autant que celui de l'entreprise lorsqu'en plus les règles lui donnent raison car je ne vois pas pourquoi il paierait des charges sociales sur un repas qu'il ne peut pas consommer, si c'est le cas, car l'avantage en nature demeurerait et normalement l'employeur serait obligé de lui compter...

Mais effectivement à condition de conserver tous les éléments, le salarié pourrait feindre de renoncer à son indemnité compensatrice jusqu'au terme du CDD mais je crains qu'on fasse pression pour qu'il signe l'attestation, ce qui rendrait plus difficile un recours ultérieur...

S'il voulait ne pas entrer en conflit jusqu'au terme du CDD, il aurait mieux valu ne pas déclencher la polémique dans l'immédiat...

Par **lethane**, le **06/08/2016** à **17:31**

J'entends bien...

Mais notre but n'était pas de déclencher une polémique.. mais juste d'informer d'une erreur sur la fiche de paie.. puisque jusqu'ici il payait des charges sociales sur les repas non pris...

Nous n'avions pas l'intention de déclencher ce genre de réaction.. nous avons bêtement penser qu'ils rectifieraient le tir...

Mais l'honnêteté se perdant..

Par **P.M.**, le **06/08/2016** à **17:50**

Il aurait quand même été étonnant que cela ne génère pas un conflit car je pense que l'employeur connaissait la situation, la preuve...

Par **miyako**, le **07/08/2016** à **08:47**

Bonjour,

De toutes façons, une lettre signée dans ces circonstances ne dédouannerait pas l'employeur d'avoir à payer l'indemnité prévue dans la convention HCR et confirmé par les JP et les circulaires applicables. C'est obligatoire et très clairement écrit partout et sans interprétation possible des textes applicables.

Pour HCR c'est soit avantage en nature, soit indemnité compensatrice, il n'y a pas d'autre

alternative possible et la lettre n'a aucune valeur juridique; au contraire, elle peut servir de preuve contre l'employeur, pour dire qu'il y a pression et harcèlement sur le salarié, ce qui semble être le cas actuellement.

Au contraire l'employeur risque un redressement URSSAF d'office, même si il ne verse pas l'indemnité. De plus, en fin de contrat le salarié pourra toujours demander un paiement rétroactif de cette indemnité, directement en référé CPH.

Il ne peut pas prendre le repas à l'extérieur, car il doit rester au service des résidents entre 11H30h et 13h, après 13h c'est plus dans son horaire de travail.

Les horaires, on ne peut pas l'obliger à changer, pour cette unique raison.

Je suppose que les horaires sont mentionnés au contrat qui est CDD??

On ne comprend pas la position de l'employeur, qui de toutes façons devra payer les cotisations sociales sur la base de 3,52€ par repas, avantage en nature ou pas, versé ou pas. Et en plus, il risque des problèmes avec l'URSSAF et le salarié.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **07/08/2016** à **10:21**

Bonjour,

Une attestation permettrait à l'employeur de considérer qu'il s'agit d'un avantage en nature et pas d'une indemnité compensatrice comme il le fait actuellement donc il y gagnerait évidemment...

Comme tout apparemment est oral, je me demande comment on pourrait invoquer un harcèlement...

Quand on lit le sujet et y comprend quelque chose, on voit que l'employeur verse déjà l'avantage en nature et donc en retenant la somme en bas du bulletin de paie...

Jamais il n'a été prévu que le repas doive être pris pendant le temps de travail...

Si vous ne comprenez pas le sujet, c'est inutile d'y répondre...

Par **lethane**, le **07/08/2016** à **10:55**

Bonjour,

Il n'est peut être pas prévu que le repas doit être pris dans le temps de travail (comme en restauration où l'on arrive généralement 20 min plus tôt pour le prendre), mais ceci n'empêche pas que dans son cas, ses indemnités lui sont dûes..

Effectivement, l'attestation en fonction de sa formulation, permettrait à l'employeur de considérer ses indemnités comme des AN ! Et justement n'y a t'il pas possibilité de tourner cette attestation de façon à demander le reliquat de ses indemnités à la fin de son contrat...

Et non, ses horaires ne figure pas sur son contrat..

Et concernant "Il aurait quand même été étonnant que cela ne génère pas un conflit car je pense que l'employeur connaissait la situation, la preuve...", je ne serais pas aussi catégorique car c'est moi même qui ai eu la responsable RH du siège au téléphone, et elle ne

savait pas de quoi je parlais quand je lui ai demandé si il avait droit à des indemnités..

Par **P.M.**, le **07/08/2016** à **11:43**

Puisque l'attestation aurait pour but de ne pas verser l'indemnité compensatrice à la place de l'avantage en nature si c'est par décision du salarié de ne pas prendre ses repas sur place, elle aurait autant d'effet pendant le contrat qu'à son terme...

Normalement les horaires doivent figurer sur le contrat de travail à temps partiel mais c'est une information nouvelle que vous délivrez que ce n'est pas le cas car avant vous indiquiez qu'un changement de ceux-ci le modifierait...

Chacun peut dire ce qu'il veut mais une responsable RH même si elle accepte de vous répondre alors que vous n'avez aucun lien juridique avec l'employeur personnellement et qui travaille sous convention HCR et qui ne sait pas de quoi il s'agit, c'est quand même très étonnant aussi, en tout cas elle a vite appris pour retourner la situation...

Enfin, qu'il soit prévisible ou pas, il y a conflit et je ne sais pas s'il est très utile de discuter sur ce point car de toute façon quand on n'est pas prêt ou que l'on ne puisse pas aller jusqu'au bout autant ne rien revendiquer, c'est en tout cas mon point de vue...