



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

Service Affaires Sociales

Circulaire AS n° 25.19

23/12/2019

Avantage nourriture

Evaluation au 1^{er} janvier 2020

Rappel :

L'évaluation des avantages en nature nourriture est, pour le secteur des CHRD, basée sur le minimum garanti (arrêté du 10/12/2002, modifié par arrêté du 28/04/2002) : voir circulaire UMIH n° 19-03 du 28/05/03.

Actualités :

Au **1^{er} janvier 2020**, le montant du minimum garanti passe à **3,65 €** (au lieu de 3,62 €).
(Décret n° 2019-1387 du 18 décembre 2019 - Journal Officiel du 19 décembre 2019).

Nous vous présentons, ci-après, un rappel des principales règles applicables à l'avantage nourriture dans notre secteur.

1) Quelle est l'évaluation de la nourriture ?

L'évaluation de la nourriture s'effectue sur la base d'une fois le minimum garanti par repas (arrêté du 28/04/2003) qui est fixé à **3,65 €** par repas au **1^{er} janvier 2020**.

Pour rappel :

- *Depuis 2003, cette valeur s'applique à tous les salariés concernés, quel que soit le montant de leur rémunération. En effet, pour notre secteur, l'arrêté du 28/04/2003 renvoie à l'article D 3231-10 du Code du travail qui fixe une seule valeur à la nourriture quel que soit le montant de la rémunération. Il n'est donc plus nécessaire de faire une distinction entre les salaires supérieurs ou inférieurs au plafond de la Sécurité sociale (ancienne règle fixée par l'arrêté de 1975 qui a été abrogé).*
- *Les gérants minoritaires de SARL, les présidents directeurs généraux de SA et les présidents et dirigeants de société par actions simplifiées (non titulaire d'un contrat de travail relevant du régime de l'assurance chômage) ne bénéficient pas du régime des forfaits prévus pour les avantages nourriture et logement et les frais professionnels qui sont dès lors évalués d'après leur valeur réelle (arrêté du 10/12/02).*

2) Quelles sont les conditions de délivrance de la nourriture ?

Pour rappel, deux circulaires de l'ACOSS (août 1989) et du Ministère du Travail (mars 1990) précisent les modalités d'attribution de la nourriture dans les CHR. L'avantage nourriture (ou l'indemnité) est dû sous deux conditions:

- ouverture de l'établissement à la clientèle aux heures des repas,
- présence du salarié aux heures des repas.

Il est important de préciser que la "notion d'ouverture à la clientèle pendant le repas" ne réserve pas l'application de l'avantage nourriture aux seuls établissements assurant un service de restauration. L'obligation de nourriture est due (avantage nourriture ou indemnité), quelle que soit la nature de l'entreprise (Hôtel, etc...).

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

3) Comment s'évalue la nourriture pour les salariés à temps complet ?

Rappelons que l'accord de branche du 13/07/04, étendu par arrêté ministériel, a rendu obligatoire la suppression de la déduction du 1/2 avantage nourriture pour les salariés rémunérés au SMIC. Cette mesure est entrée en application depuis le 1^{er} janvier 2005. Depuis cette date, les entreprises ne peuvent plus déduire la 1/2 nourriture sur les bulletins de paie de leurs salariés rémunérés au SMIC (voir circulaire UMIH du 27/01/05 – n° 08-05).

Par conséquent, seule la disposition établie par l'arrêté du 28 avril 2003, qui fixe le montant de cette valeur nourriture (N) en fonction du minimum garanti, doit être prise en compte.

En effet, l'avenant n° 1 supprimant la déduction de la 1/2 nourriture, il n'est plus possible de se référer à l'article D 3231-13 du Code du travail, qui limitait la part des avantages en nourriture intégrée dans le salaire à la demi-valeur de son montant (N/2).

Il suffit ainsi de rajouter directement l'intégralité de la nourriture (N) au salaire de base afin de déterminer le salaire brut.

VALEUR NOURRITURE (N)		
des 2 repas	le salarié est présent à l'heure :	
	de 1 repas	de 0 repas
22 j. x 2 repas 44 repas	semaine de 5 jours	
	22 j. x 1 repas 22 repas	0 repas
3,65 € x 44 = 160,60 €	3,65 € x 22 = 80,30 €	

Commentaire : Ce tableau détermine le nombre de repas et la valeur de la nourriture correspondante en fonction de la présence du salarié au moment de ces repas.

Présent à l'heure des repas, le salarié aura droit, soit à l'avantage nourriture (repas consommés), soit à l'indemnité compensatrice (repas non consommés).

4) Comment se calcule la nourriture pour les salariés à temps partiel ?

La rémunération des salariés à temps partiel se calcule selon les mêmes règles et références que pour les salariés à temps complet. Autrement dit, l'obligation de nourriture est subordonnée également à la réalisation de la double condition précitée, c'est-à-dire : la présence du salarié au moment des repas et l'ouverture de l'établissement à la clientèle.

D'autre part, la suppression, par l'accord du 13/07/04, de la déduction de la ½ nourriture s'applique également aux salariés à temps partiel.

Exemple : au 1^{er} janvier 2020, salarié occupant un poste classé au niveau I – échelon 1, soit un taux horaire de **10,15 €**, travaillant 5 jours sur une base de 100 heures par mois et présent aux heures d'un repas (consommé) : N = 22 repas :

<u>SMIC</u> pour 100 H 00		
100 H 00 x 10,15 €	=	1 015,00 €
+ Valeur nourriture (N) :		
22 repas x 3,65 €	=	80,30 €
<u>SALAIRE BRUT</u>	=	1 095,30 €

