



Droit du travail

Par smail93

je travaille dans une association loi 1901 comme assistant éducateur jeunes enfants code APE 8891A garde d'enfants .Convention ECLAT .

j'ai pour mission d'accueillir des enfants de 2 à 5 ans ,de les garder et de faire de l'animation .Pour le repas de midi j'ai obligation de prendre les repas avec les enfants .Sur mon contrat de travail c'est marqué repas 5.89? .Le repas complet est fourni par l'employeur ,il est suffisamment complet pour un adulte et fait pour les enfants selon les instructions des parents et selon des conditions d'hygiène strictes .L'employeur justifie la participation des salariés par une obligation légale et évalue le prix de revient du repas à 14? soit une participation pour chaque salariées de 42% . Ce repas n'est pas soumis à cotisations et n'est pas imposable.Il y a une retenue tous les mois sur ma fiche de paye .

L'employeur refuse que nous amenions notre propre nourriture afin de ne pas payer les 5,89 ? pour des raisons d'hygiène et de sécurité alimentaire .

La démarche est elle légale ,si non quel texte s'applique ?

Du faite qu'il y a obligation de prendre le repas avec les enfants ,l'employeur ne doit il pas fournir gratuitement le repas ??

merci de votre réponse

Par Xav84

Bonjour,

Dans votre situation, vous êtes tenu de prendre votre repas de midi avec les enfants que vous encadrez, dans le cadre de vos missions d'assistant éducateur. Le repas est fourni par l'employeur, mais une somme de 5,89 ? est retenue chaque mois sur votre salaire. En contrepartie, il vous est interdit d'apporter votre propre nourriture pour des raisons d'hygiène.

Cette pratique soulève plusieurs problèmes au regard du droit du travail et de la jurisprudence.

Lorsque le salarié est contraint de prendre son repas sur place pour des raisons professionnelles, notamment parce qu'il doit encadrer des enfants pendant ce temps, ce repas n'est pas un avantage personnel. Il s'agit alors d'une sujétion imposée par les fonctions, et non d'un avantage en nature. La Cour de cassation a statué clairement sur ce point dans un arrêt du 29 juin 2000 (Cass. soc., 29 juin 2000, n° 99-10.757), en jugeant que la fourniture gratuite de repas à des éducateurs tenus de les prendre avec les enfants ne constituait pas un avantage en nature soumis à cotisations. Autrement dit, ce repas n'est pas un supplément de rémunération, mais une nécessité fonctionnelle que l'employeur doit prendre en charge intégralement.

Cette logique a été confirmée dans un autre arrêt antérieur (Cass. soc., 15 mars 1990, n° 87-14.780), où il est précisé que lorsqu'un avantage (comme un repas) est utilisé uniquement pour répondre à une exigence du poste, il ne peut être considéré comme un avantage en nature ou être valorisé.

Par ailleurs, la convention collective nationale ÉCLAT ne prévoit aucune obligation de participation financière du salarié dans les cas où le repas est imposé dans le cadre des fonctions.

Elle évoque simplement les frais professionnels à l'article 4.9, définissant ceux-ci comme des charges liées aux missions confiées par l'employeur, et précise qu'un barème interne peut être fixé. Cependant, rien dans le texte conventionnel ne justifie une retenue sur salaire pour un repas imposé dans le cadre du travail avec impossibilité de substitution.

Le fait de vous interdire d'apporter votre propre repas renforce encore la contrainte professionnelle. Si vous ne pouvez pas choisir entre le repas fourni ou votre propre nourriture, vous ne disposez donc d'aucune alternative libre. Cela rend la retenue financière injustifiée. En réalité, le repas fait ici partie intégrante de vos conditions de travail, au même titre qu'un uniforme ou un équipement de sécurité fournis pour exercer la mission.

En conséquence, l'employeur ne peut pas exiger une participation financière pour un repas imposé dans le cadre du

travail, ni le considérer comme un avantage en nature. Il s'agit d'un outil de travail, qui doit être pris en charge intégralement.

Avant toute démarche formelle, il serait pertinent de vous rapprocher des représentants du personnel ou des syndicats locaux. Ils pourront vous accompagner pour porter la question à l'échelle du dialogue social dans l'association, voire, si nécessaire, dans un cadre contentieux.

Par hideo

Bonsoir,

Cassation sociale du 29 juin 2000 n° 99-10757 publié au bulletin

Vu l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale selon lequel les avantages en nature sont considérés comme rémunérations pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales ;

Attendu que, pour maintenir le redressement, l'arrêt attaqué retient que la Fédération ne justifie pas que les éducateurs pouvaient être visés par les dérogations au principe posé par ce texte ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les éducateurs étaient tenus de participer aux repas avec les enfants dont ils avaient la charge et que la fourniture gratuite de ces repas, pris dans l'accomplissement même de leur travail, ne constituait pas pour eux un avantage en nature soumis à cotisations, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 18 novembre 1998, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Caen.

**En effet dans certaines conditions bien particulières l'employeur est obligé de fournir gratuitement les repas et cela ne constitue pas un avantage en nature .

Il s'agit du personnel des crèches -petite enfance

Des moniteurs de colonie de vacances et d'éducateurs travaillant dans une structure d'accueil agréée par le département ou la commune ayant un projet pédagogique précis.

Cela ne semble pas être le cas de l'association dont il est fait mention dans la question posée .

Règlement URSSAF :

C. Fourniture de repas résultant d'une obligation professionnelle ou pris par nécessité de service:

210/ La fourniture de repas résultant d'obligations professionnelles ou pris par nécessité de service prévue conventionnellement ou contractuellement n'est pas considérée comme un avantage en nature et n'est en conséquence pas réintégrée dans l'assiette de cotisations.

Cela ne signifie pas que les repas doivent être gratuits .Hormis certaines exceptions citées plus haut, l'employeur peut demander une participation au salarié concernés ,dès l'instant que cette dernière est mentionnée dans le contrat de travail ,ce qui est le cas ici.

La participation demandée ne doit pas être supérieure à 50% du prix de revient du repas .En cas de contestation ,la charge de la preuve appartient au salarié .

Cassation du 15 mars 1990 87-1478087 885

cela concerne l'habillement professionnel ,cela n'a rien à voir avec de la nourriture .

Sur l'interdiction d'apporter de la nourriture extérieure sur le lieu de travail

L'association ayant moins de 10 salariés n'a pas la possibilité de stocker de la nourriture apportée par les salariés dans un frigidaire indépendant et hors de la cuisine de préparation des repas .Elle n'a pas le droit de stocker dans ses frigidaires de la nourriture non conforme au protocole d'hygiène et de traçabilité imposée par les services d'hygiène.En cas de contrôle une forte amende pourrait en résulter. C'est donc à juste titre que l'employeur interdit l'apport de nourriture extérieure dont on ignore la provenance .Les règles hygiène et sécurité sont très strictes à ce sujet afin d'éviter tout risque de contamination, surtout avec des enfants de 2 à 5 ans.

Par Xav84

Bonsoir;

D'abord, la décision de la Cour de cassation du 29 juin 2000 (n° 99-10.757) n'a pas une portée aussi restreinte que ce que vous laissez entendre.

La Cour a jugé que des éducateurs qui étaient tenus de prendre leurs repas avec les enfants ne bénéficiaient pas d'un avantage en nature. Le fondement de cette décision repose sur la nécessité de service, et non sur la seule appartenance à un établissement public ou à une structure agréée. Ce qui importe, ce n'est pas le statut juridique de l'employeur, mais la contrainte professionnelle imposant au salarié de consommer le repas fourni dans l'exercice même de sa mission.

La formulation exacte de l'arrêt est la suivante :

« Qu'en statuant ainsi, alors que les éducateurs étaient tenus de participer aux repas avec les enfants dont ils avaient la charge et que la fourniture gratuite de ces repas, pris dans l'accomplissement même de leur travail, ne constituait pas pour eux un avantage en nature soumis à cotisations, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; »

Cela signifie qu'il ne s'agit pas d'un bénéfice personnel du salarié, mais d'un outil de travail, et cela vaut dès lors qu'il y a obligation fonctionnelle ? ce qui est manifestement le cas.

Concernant l'instruction URSSAF citée (n° 210), elle confirme ce principe :

« La fourniture de repas résultant d'obligations professionnelles ou pris par nécessité de service prévue conventionnellement ou contractuellement n'est pas considérée comme un avantage en nature. »
Mais cette règle de non-soumission à cotisation n'implique pas automatiquement que le repas doive être gratuit. Cela dit, elle ne légitime pas non plus une retenue sur salaire lorsque le repas est imposé pour exercer les missions confiées.

C'est là toute la nuance :

Si le salarié choisit librement de prendre un repas sur place, une participation peut être prévue, même par contrat.

En revanche, si le salarié n'a pas le choix, que la prise de repas fait partie intégrante du poste, et qu'il ne peut apporter sa propre nourriture, alors il ne peut être considéré comme bénéficiaire d'un service qu'il aurait choisi. La participation financière devient alors contestable, même si elle est mentionnée dans le contrat.

L'argument de l'hygiène, concernant l'interdiction d'apporter un repas personnel, est tout à fait légitime sur le plan de la sécurité sanitaire. Mais il renforce le caractère obligatoire du repas fourni par l'employeur : vous n'avez ni la liberté de refuser ce repas, ni celle d'opter pour une autre solution. Cela vous place dans la situation d'un salarié soumis à une sujétion fonctionnelle totale, ce qui doit conduire à l'absence de retenue financière.

Quant à l'arrêt du 15 mars 1990 (n° 87-14.780), bien qu'il concerne l'habillement, son apport juridique ne se limite pas à cette matière.

Il énonce un principe général : un avantage imposé par l'exercice de la fonction, utilisé exclusivement pour le travail, n'est ni un avantage en nature ni un élément de rémunération.

Enfin, s'agissant du seuil de 50 % du prix de revient évoqué, il s'agit d'une tolérance URSSAF dans le cas où le repas est proposé de manière facultative.

Or ici, la problématique ne relève pas de l'URSSAF mais du droit du travail : la retenue sur salaire est contestable parce que le salarié ne bénéficie pas d'une prestation volontaire, mais subit une contrainte professionnelle.

En résumé, la jurisprudence ne réserve pas la gratuité du repas aux seules crèches ou structures publiques.

Ce qui compte, c'est l'obligation fonctionnelle.

Dans le cas d'espèce, la participation imposée n'est pas juridiquement justifiée, car le salarié est dans l'obligation de prendre le repas fourni, sans alternative.

Par hideo

Bonsoir,

Je reprends la discussion ,car en ce moment de déclaration d'impôts j'ai découvert un BOI de DGFIP qui donne avec précision les postes pour lesquels la fourniture gratuite des repas n'est pas un avantage en nature .

BOI-RSA-BASE-20-20 du 01/06/2023

III. Situations particulières

A. Apprentis

340

Pour les apprentis bénéficiant d'avantages en nature qui viennent en déduction de leur salaire, la valeur de ces avantages est égale à 75 % de la valeur retenue pour les autres salariés.

B. Moniteurs de colonies de vacances

350

Pour les personnes qui exercent, à titre occasionnel, des fonctions de moniteur ou d'animateur dans les colonies de vacances ou dans les centres de vacances et de loisirs et qui prennent leurs repas avec les enfants dont ils assurent l'encadrement, il a été décidé que la valeur de l'avantage en nature ainsi accordé ne serait pas retenue pour la détermination du revenu imposable des intéressés.

360

De même, il est admis de négliger la valeur des autres avantages en nature accordés aux moniteurs chargés, pendant la période des congés, de l'encadrement des enfants dans les colonies de vacances lorsqu'ils sont engagés au pair et ne reçoivent ni rémunération en espèces, ni allocation représentative de frais.

370

Ces avantages n'ont pas à figurer dans la déclaration de revenus souscrite par le bénéficiaire, ni dans la déclaration annuelle des données sociales (DADS) ou la déclaration sociale nominative (DSN) produite par l'employeur.

C. Éducateurs et personnel infirmier

380

Compte tenu des circonstances particulières dans lesquelles certains salariés nourris gratuitement prennent leurs repas, il a été décidé que la valeur de l'avantage en nature ainsi accordé n'est pas retenue pour la détermination du revenu imposable des intéressés.

Cette mesure d'exception concerne :

les éducateurs en service dans des établissements accueillant des personnes inadaptées, handicapées ou des déficients sensoriels, ainsi que le personnel infirmier des établissements psychiatriques lorsque leur participation au même repas que les enfants ou les malades et à leur table, dans un but éducatif ou thérapeutique, est reconnue comme une nécessité et leur est imposée par l'employeur ;

les personnels exerçant à titre temporaire et non bénévole l'encadrement d'adultes handicapés dans un centre de vacances ou de loisirs et concernés par l'arrêté du 13 juillet 1990 fixant l'assiette des cotisations de sécurité sociale dues pour l'emploi des personnes exerçant à titre temporaire et non bénévole l'encadrement d'adultes handicapés dans un centre de vacances ou de loisirs, lorsqu'ils ont l'obligation de prendre leurs repas, dans un but éducatif ou thérapeutique, avec les adultes handicapés dont ils sont chargés d'assurer l'encadrement.

Remarque : Le terme général « éducateurs » doit s'entendre comme recouvrant tous les personnels, quelle que soit leur qualification professionnelle, ayant pour obligation de prendre leurs repas à la table de personnes inadaptées ou handicapées ou de déficients sensoriels, qu'il s'agisse d'ailleurs d'enfants, d'adolescents ou d'adultes, qu'ils sont tenus d'assister dans un but éducatif ou thérapeutique.

Cet avantage n'a pas à figurer dans la déclaration de revenus souscrite par le bénéficiaire, ni dans la déclaration DADS ou DSN produite par l'employeur.

J'en déduis donc que en dehors des catégories citées dans le BOI, la fourniture d'un repas gratuit est un avantage en nature et que la non participation salariale au frais entraîne automatiquement l'imposition totale du prix du repas dans le salaire brut des salariés concernés. Et il existe à ce sujet une décision du TA de Grenoble 4^e chambre du 21 mars 2024 n° 22000659 qui reproduit textuellement les termes du BOI (source doctrine.fr) et qui a fait un important redressement fiscal à une STE qui fournissait gratuitement les repas à ses salariés.

Donc la plus grande prudence s'impose vis à vis de l'administration fiscale dont les règles précises ou le flou de la segmentation URSSAF sur ce sujet.

Cordialement