



Remboursement repas ssii syntech entreprise de 13 personnes

Par Visiteur

Bonjour,

Je suis dans une entreprise de 13 personnes. Une SSII sous la convention Syntec.

Nos repas ne sont pas remboursés au siège de la société. Il y a un coin-repas.

Par contre dans l'ancienne politique de dépense nous avons droit à 19? maximum le midi et 25? le soir en cas de déplacement chez un client ou formation.

En raison d'une politique de réduction de cout, la direction nous a transmis une dénonciation unilatérale de la politique de dépense. Sans consultation des D.P.

Document avec papier entête et signée du gérant. Transmis main à la main avec signature d'un registre de transmission.

Dans cette nouvelle politique, les repas le midi ou le soir ne sont remboursés que s'il y a une nuitée.

Donc hors déplacement avec nuitée, aucun repas n'est remboursé.

Je cite

« Figure dans le tableau ci-dessous les montants des remboursements autorisés pour les dépenses de restaurations

Repas en France avec nuitée(s)	Repas à l'étranger	
37,5? / Personne	37,5? / Personne	

37,5? par jour par nuitée, 12,5? pour le déjeuner et 25? pour le dîner. »

Est-ce que ceci est conforme à la loi, etc.

Par Visiteur

Cher monsieur,

La convention collective Syntec ne prévoit rien en matière d'indemnité de restauration. Dès lors, tout versement d'une quelconque indemnité relève de la compétence unique de votre chef d'entreprise.

L'employeur peut remettre en cause un usage sans avoir à motiver ou à justifier sa décision. La jurisprudence de la Cour de cassation définit les règles que l'employeur doit observer pour dénoncer régulièrement un usage:

- l'employeur doit informer les institutions représentatives du personnel ;

- il doit informer individuellement les salariés de l'entreprise par lettre simple ou recommandée. Un affichage, par exemple, ne suffit pas ;

- l'employeur doit respecter un délai de prévenance suffisant, que le juge en cas de litige apprécie ; ainsi l'employeur ne peut supprimer début décembre une prime qui normalement est versée à la fin du mois de décembre, le délai de prévenance serait considéré comme insuffisant.

Si l'employeur ne respecte pas ces règles pour dénoncer l'usage qu'il a instauré dans son entreprise, celui-ci reste en vigueur et les salariés peuvent s'en prévaloir.

Très cordialement.

Par Visiteur

Bien on en prend note