



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

personnel

Question écrite n° 3897

Texte de la question

M. Hubert Grimault appelle l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les règles qui régissent l'obligation de nourriture du personnel salarié des établissements de l'industrie hôtelière. Cette obligation est posée par l'article 7 de l'arrêté du 22 février 1946 (hors convention collective particulière) qui stipule que l'employeur doit, soit nourrir son personnel, soit lui allouer une indemnité compensatrice. Une circulaire ACOSS référencée 89/49 du 12 août 1989 a voulu clarifier et harmoniser les pratiques d'évaluation et de déduction des avantages en nature en posant trois principes. Si l'établissement n'offre pas un service à la clientèle, l'indemnité compensatrice de nourriture n'a pas à être versée. De même, si l'établissement offre un service de restauration à la clientèle mais que les horaires de présence du salarié ne coïncident pas avec les heures de repas, cette indemnité compensatrice n'a pas non plus à être versée. En revanche, troisième principe, si l'établissement offre un service de restauration à la clientèle et si l'amplitude de travail du salarié inclut les heures de service des repas, il perçoit soit la nourriture, soit l'indemnité compensatrice. Cette circulaire ACOSS est dans son interprétation plus restrictive par rapport à la loi précitée, ce qui génère une certaine confusion chez les professionnels et peut déboucher sur d'éventuels conflits. Il lui demande donc de bien vouloir lui indiquer de la façon la plus précise possible quelle obligation de nourriture incombe aux entreprises de l'industrie hôtelière par rapport aux deux textes précités.

Texte de la réponse

Le régime des avantages en nature dans l'industrie hôtelière et dans les établissements ou organismes dans lesquels des denrées alimentaires ou des boissons sont consommées sur place résulte à la fois d'un usage, confirmé par un « arrêté Parodi » du 22 février 1946 modifié le 1er octobre 1947, ainsi que de l'application des dispositions du décret du 17 avril 1951 codifié aux articles D. 141-6, D. 141-8 et D. 141-9 du code du travail qui visent exclusivement le personnel rémunéré au SMIC, et particulièrement dans ce secteur d'activité. L'obligation générale de nourriture est ainsi posée par l'arrêté du 1er octobre 1947 selon lequel « l'employeur est tenu de nourrir l'ensemble de son personnel, soit de lui allouer une indemnité compensatrice ». La portée de cette obligation, dégagée par la jurisprudence, est précisée par la circulaire DRT/DSS n° 15-90 du 9 mars 1990 relative au calcul du SMIC dans les HCR. Ses dispositions ont été reprises par une lettre circulaire ACOSS n° 90-38 du 28 mars 1990 qui remplace celle du 10 août 1989 à laquelle se réfère l'honorable parlementaire. Ainsi, selon la jurisprudence, cette obligation ne s'impose qu'à la double condition que l'entreprise soit ouverte à la clientèle au moment des repas et pour autant que le salarié soit présent pendant cette période. La notion de présence au moment desdits repas doit s'entendre au sens large et intégrer les périodes de repas de la clientèle mais aussi celles du personnel. La notion d'ouverture à la clientèle ne couvre pas exclusivement les entreprises de restauration. Par ailleurs, l'indemnité compensatrice en espèces suit les mêmes règles d'attribution que l'avantage nourriture. Elle est donc par nature indivisible et ne peut faire l'objet d'un calcul au prorata du temps de présence. Ces précisions induisent les conséquences suivantes : le décompte du nombre de repas servant au calcul de l'avantage en nature est lié à l'horaire et à la répartition du temps de travail de chaque salarié. Ce nombre indivisible n'est pas constant et tient compte à la fois de l'horaire et du nombre de jours travaillés ;

l'obligation de nourriture ne s'applique pas le plus souvent aux veilleurs de nuit dans la mesure où, de par la nature même de leur activité, la double condition rappelée ci-dessus n'est pas réunie ; l'obligation de nourriture ayant une portée générale doit bénéficier à tous les salariés quelle que soit leur durée de travail y compris les femmes de ménage à temps partiel. Elle est simplement subordonnée à la réalisation de la double condition fixée ci-dessus (présence pendant les repas, ouverture à la clientèle). Toutes ces précisions correspondent à des conditions minimales qui résultent de l'interprétation des tribunaux et ne sauraient faire obstacle au maintien en vigueur ou à la mise en place de dispositions plus favorables résultant d'usages ou d'accords collectifs.

Données clés

Auteur : [M. Hubert Grimault](#)

Circonscription : Maine-et-Loire (2^e circonscription) - Union pour la démocratie française

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 3897

Rubrique : Hôtellerie et restauration

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 6 octobre 1997, page 3254

Réponse publiée le : 12 janvier 1998, page 199