



*Circulaire AS n° 02.24
04/01/2024*

Avantage nourriture

Evaluation au 1^{er} janvier 2024

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 28/04/2003) : voir circulaire UMIH n° 19-03 du 28/05/03.

Actualités :

Comme indiqué par circulaire Affaires Sociales n° XX.24 du XX/01/24, au **1^{er} janvier 2024**, le montant du minimum garanti passe à **4,15 €** (au lieu de 4,10 € depuis le 1^{er} mai 2023).
(Décret n°2023-1216 du 20 décembre 2023 - Journal Officiel du 21 décembre 2023).

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 **4,15 €** par repas au **1^{er} janvier 2024**.

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).*
- *Concernant les **mandataires sociaux** et les dirigeants d'entreprise affiliés au régime général de sécurité sociale par assimilation à des salariés, ils peuvent également bénéficier de l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature nourriture applicable à leurs salariés. Cette nouvelle règle d'évaluation, qui remplace l'évaluation d'après la valeur réelle, est applicable aux contributions et cotisations sociales dues au titre des périodes d'activité courant depuis le 1^{er} janvier 2020.*

En revanche, concernant l'avantage logement, celui-ci doit être évalué d'après la valeur réelle (cf. circulaire Affaires Sociales n° 04.20 du 13/01/20).

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

Pour rappel, la circulaire du Ministère du Travail du 9 mars 1990 précise 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.

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).

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 ½ 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 ½ 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 ½ 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)		
Le salarié est présent à l'heure :		
des 2 repas	de 1 repas	de 0 repas
	semaine de 5 jours	
22 j. x 2 repas = 44 repas	22 j. x 1 repas = 22 repas	0 repas
4,15 € x 44 = 182,60 €	4,15 € x 22 = 91,30 €	--

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.

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 2024, salarié occupant un poste classé au niveau I – échelon 1, soit un taux horaire de **11,72 €**, travaillant 5 jours sur une base de 100 heures par mois et présent aux heures d'un repas (consommé) : N = 22 repas :

<u>Salaire</u> de base pour 100 H 00 :		
100 H 00 x 11,72 €	=	1 172,00 €
+ Valeur nourriture (N)		
22 repas x 4,15 €	=	91,30 €
SALAIRE BRUT	=	1 263,30 €

