



A.N. Nourriture non payé

Par **GodLud**, le 10/11/2014 à 18:22

Bonjour,

Je vous explique la situation:

J'ai été embauché dans une SARL fin janvier 2014, en tant qu'employé polyvalent (livraison en scooter).

A chaque fin de service, les employés avaient droit à un burger au choix. Mais après une semaine de travail, le patron nous annonce que le burger gratuit en fin de service est annulé, et qu'à la place, nous aurons une prime, ou des tickets restaurants.

Cependant, sur la fiche de paie, cette dite prime (AN Nourriture) est bien ajouté dans le total brut à hauteur de 3.51€ pour un total de 20 repas en moyenne, MAIS il est retiré tout en bas de la fiche de paie après le net imposable.

En gros, nous ne pouvons plus manger sur place (ennuyant quand on finit à 23h30 voir minuit) et en plus de ça, pas de prime, et EN PLUS DE CA, le fait que la prime soit ajouté dans le total brut puis retiré en dessous du net imposable retire au total 90€ environ de la paie par mois, ce qui aujourd'hui revient à plus de 700€ de manque à gagner au total.

Ceci dit, nous avons 15% de réduction (burger à 5€10 au lieu de 6€, c'est ça notre prime?)

J'ai décidé d'en parler avec mon patron, à maintes reprises, sans résultats.

Sur ce profond sentiment d'injustice, j'ai volé dans la caisse du magasin une soixantaine

d'euros. Je me suis fait choper une semaine plus tard.

Après coup, il a décidé de ne pas me virer, car je suis son meilleur employé, étant donné que le patron n'est presque jamais au restaurant, c'était moi (employé polyvalent) qui tenait le restaurant, qui dirigeais les autres employés.

Il m'a donc demandé de lui rédiger une attestation sur l'honneur de ce que j'avais pris, ce que j'ai fait.

Quelques semaines passent..

Mais aujourd'hui, très gros énervement, mon scooter tombe en panne à une dizaine de kilomètres du lieu de travail pour des raisons inexplicables (plein d'essence et d'huile fait), ça arrive souvent, car les scooters sont dans des états lamentables, les casques aussi. Mon patron n'est même pas venu me chercher, j'ai dû rentrer par mes propres moyens (me considère-t-il comme son toutou?) et donc je veux partir de cette boîte, car je n'en peux plus, mais mon patron a menacé de porter plainte contre moi, du coup.

Quel est mon droit s'il vous plaît?

Peut-il vraiment porter plainte du moment que je l'ai remboursé?

Est-ce que je peux aller aux Prud'hommes pour cette affaire d'AN Nourriture ?

Si l'affaire part en justice, les 700€ d'AN Nourriture supprimé sont plus "forts" que 60€ volé dans la caisse?

Merci de m'éclairer

Par **moisse**, le 10/11/2014 à 19:12

Bonjour,

AN signifie avantage en nature. Lorsque cet avantage existe, il est rajouté en brut pour permettre le calcul des charges sociales tant ouvrières (précompte) que patronales, puis retiré en fin de page car il correspond à un salaire déjà versé sous forme matérielle, ici en nourriture. Dans votre cas cet avantage signifie que l'employeur vous nourrit sur le site, c'est commun en restauration et je crois même que c'est une obligation conventionnelle.

L'histoire du détournement c'est autre chose. Votre employeur peut toujours porter plainte même s'il a été désintéressé par vos soins.

Mais la plainte sera vraisemblablement classée sans suite.

Il a 2 mois pour utiliser ce motif comme sanction. Il s'en gardera, car votre démission lui coûte moins cher qu'un licenciement pour le même effet : votre départ.

Vous pouvez poursuivre cet employeur en vue de la réintégration d'un avantage en nature fictif. Mais avec des témoignages, par exemple de salariés dans le même cas que vous, attestant qu'aucun repas n'est servi en entreprise.

Par **GodLud**, le 10/11/2014 à 21:30

Bonjour moisse,

Merci de votre réponse rapide et précise.

Mes collègues de travail sont "traînés" de la même sorte, aucun mal donc à les faire témoigner. Il n'y a eu aucun repas sur place depuis 8 mois.

Je peux donc espérer un remboursement des 8 mois d'AN Nourriture impayé ?

Par **Lag0**, le 11/11/2014 à 09:35

[citation]Dans votre cas cet avantage signifie que l'employeur vous nourrit sur le site, c'est commun en restauration et je crois même que c'est une obligation conventionnelle. [/citation]

Bonjour,

Obligatoire, en effet, pour les HCR (hôtels, cafés restaurants), mais je crois qu'ici il s'agit de restauration rapide, donc une autre convention.

Ce que dit la convention de la restauration rapide :

[citation] a) Modalités des repas :

En ce qui concerne les modalités de repas, l'employeur aura la possibilité de choisir entre différentes options :

- attribuer des titres-restaurant ;
- attribuer des primes de panier ;
- proposer à son personnel de se nourrir sur place dans des conditions préférentielles ;
- proposer toute autre formule ;
- ou mixer plusieurs d'entre elles.

En cas de création d'un établissement, le choix des 1° et 4° du paragraphe a du présent article ne pourra se faire unilatéralement par l'employeur, sans avis préalable des salariés ou de leurs représentants.

En cas de modification du système pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement, le choix du nouveau système s'effectuera après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel.[/citation]

Par **moisse**, le 11/11/2014 à 09:45

Bonjour,

je connaissais l'existence d'autres conventions, dont la restauration rapide, mais c'est en fait sans importance ici.

Soit un avantage en nature est institué, impliquant le rappel sur le bulletin de salaire, soit il

n'existe pas.

Par **Lag0**, le 11/11/2014 à 09:47

[citation]mais c'est en fait sans importance ici. [/citation]

J'aime bien ce genre de réponse...

J'apporte des précisions sur votre réponse qui peut comporter des erreurs, c'est donc sans importance !

Bien sur...

Par **moisse**, le 11/11/2014 à 09:54

Oui c'est sans importance qu'il existe d'autres conventions collectives dans cette branche d'activité, surtout que je n'en ai nommé aucune.

Le principe de l'avantage en nature n'est pas réservé à la restauration et tant qu'à faire dans le compliment, votre précision superfétatoire ne fait qu'apporter un peu de confusion.

Par **Lag0**, le 11/11/2014 à 10:01

Euh...

Vous annoncez que dans cette profession il est obligatoire pour l'employeur de nourrir ses salariés

[citation]et je crois même que c'est une obligation conventionnelle[/citation]

J'apporte la précision que c'est vrai en HCR mais pas en restauration rapide.

Or, à préciser, mais je pense que dans le cas présent, c'est bien la convention de la restauration rapide qui s'applique.

Il me paraît donc important de préciser qu'ici, il n'y a sûrement pas cette obligation, de crainte de voir le salarié réclamer à son employeur une prestation qu'il croirait, à tort, obligatoire !

Par **GodLud**, le 11/11/2014 à 14:56

Bonjour,

Oui, nous sommes régis par la convention collective de la restauration rapide.

Dès demain, je vais faire consulter mes fiches de paie par l'inspection du travail, peut-être sauront-ils avec exactitude ce que je dois faire, et ce à quoi j'ai droit