

LE PANIER PARTOUT ET POUR TOUS

Il y a encore malheureusement beaucoup d'entreprises qui ne respectent pas la convention collective

La règle édictée par la convention est simple: " **Le panier est dû si le salarié ne prend pas effectivement son repos à son domicile ou s'il n'est pas fourni par l'employeur**".

Là où les salariés se sont organisés avec la CGT, ils obtiennent le panier pour tous et partout.

Mais parmi les petits employeurs il y en a qui ne payent pas le panier notamment dans la première zone (de 0 à 5 kms du dépôt) ou aux apprentis. **Cette pratique est illégale.**

C'est ce qu'a confirmé la Cour d'Appel de Riom. L'Entreprise d'Electricité MESTRE ne payait pas le panier dans la première zone malgré la demande des délégués avant que l'entreprise ne ferme.

De plus, devant le Conseil de Prud'hommes, la Société tentait de dire que les salariés ne fournissaient pas de notes de restaurant et donc ne pouvaient prétendre à un remboursement de frais.

Qu'importe, vient dire la Cour d'Appel, du moment que les salariés ont démontré clairement que, vu le temps imparti et l'éloignement du domicile du salarié, ils ne pouvaient pas manger chez eux, le panier était dû.

De la même façon il est dû aux apprentis qui sont des salariés comme les autres et qui ont droit à l'application de la convention collective.

Si votre employeur ne paye pas le panier:

- Prenez contact avec nous.
- Marquez tous les jours votre lieu de travail et la durée.
- Si vous avez des frais, gardez les notes.

CE QUE FAIT PERDRE LE TICKET RESTO A LA PLACE DU PANIER, SUR LA RETRAITE

Certains employeurs du BTP préfèrent utiliser ce moyen au lieu de payer le panier.

Le ticket resto comporte une part à la charge de l'employeur une autre à la charge du salarié.

L'économie est réelle pour eux sur le dos du salarié.

En effet la profession du BTP a le droit de faire un abattement de 10 % à condition de respecter la procédure détaillée plus loin.

Alors qu'en cas de paiement du panier s'il y a un abattement de 10% qui représente environ 180 €, les indemnités de petit déplacement sont soumises à cotisation.

L'employeur ne pouvant cumuler les deux, les cotisations sont à peu près identiques que s'il ne pratique pas l'abattement car à ce moment là il ne cotise pas sur les paniers qui représentent aussi environ 180 €.

Par contre dans le cas de ticket restaurant remplaçant le panier la part de l'employeur (environ 5 € par ticket) n'est pas soumise à cotisation et s'ajoute à l'abattement de 10 %.

Cela fait environ 100 € mensuel qui ne sont pas cotisés. D'où une perte de 70 € mensuel sur la retraite (sécu plus complémentaire). Si le salarié reste 20 ans à la retraite (moyenne actuelle) **cela représente une perte de 17 000 € !**

Ce montant est un peu diminué si le salarié est à moins de 20 ans de la retraite mais sera quand même conséquent.

En cas de maladie ou d'accident du travail, les indemnités journalières seront calculées sur ton salaire brut abattu, donc plus faibles ;

En cas de licenciement, tes indemnités ASSEDIC seront, elles aussi, minorées, puisque calculées sur 90% du salaire brut ;

Pour un gain direct de 15 € par mois, la perte du salarié est très grosse.

On ne peut pas légalement s'opposer à la mise en place du ticket restaurant mais on le peut par la grève.

Par contre les salariés peuvent s'opposer à la mise en place de l'abattement de 10%.

Si l'entreprise dispose d'un Comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur doit les consulter avant la mise en place de l'abattement de 10 % pour frais professionnels.

Si aucun accord n'a été signé ou s'il n'y a pas de délégués, chaque salarié est informé individuellement par lettre recommandée avec AR de la mise en place de cet abattement de 10 %. Ce courrier doit être suffisamment précis pour que le salarié comprenne les conséquences d'une mise en place de l'abattement de 10 pour frais professionnels.

Il appartient à chaque salarié d'accepter ou non cette option.

La décision du salarié n'est pas définitive. En cas de changement d'avis, le salarié avertit son employeur par écrit de. L'employeur devra alors prendre en compte sa demande dès l'année suivante.