

# Flash Soelis

L'information aux employeurs de main-d'œuvre du Jura

## Pauses repas : quelles sont les obligations de l'employeur ?

**Beaucoup d'employeurs se demandent s'ils sont dans l'obligation de fournir un local voir les repas à leurs salariés lorsqu'ils travaillent sur l'exploitation.**

### → Concernant le local de restauration :

Quelle que soit la taille de votre entreprise, si au moins un salarié souhaite prendre ses repas dans l'entreprise, vous avez simplement l'obligation de mettre à leur disposition un emplacement réservé à la restauration des salariés. Toutefois, à titre dérogatoire, après autorisation de l'inspecteur du travail et avis de la médecine du travail, cet emplacement peut être aménagé dans les locaux affectés au travail (hormis les postes de travail comportant l'emploi de substances ou de préparations dangereuses).

En revanche si au moins 25 salariés souhaitent prendre leur repas dans l'entreprise, vous devez après avis des délégués du personnel fournir un véritable local de restauration (cantine, restaurant d'entreprise, réfectoire...). S'il est aménagé sur le lieu de travail, vous devez demander l'autorisation de l'inspecteur du travail et l'avis de la médecine du travail.

Ce local doit comporter en outre, des sièges et tables en nombres suffisant, un robinet d'eau potable (froid et chaud) pour 10 usagers, un réfrigérateur et une plaque chauffante.

### → Concernant le financement des repas :

La fourniture d'un repas par l'employeur à titre gratuit n'est pas un avantage en nature :

- Lorsque le salarié est en déplacement professionnel.
- Lorsque le salarié est contraint de prendre son repas sur son lieu de travail en raison de conditions particulières d'organisation de travail (ex : travail de nuit, travail en équipe, travail continu).
- Lorsque le salarié est amené en raison des nécessités de service à prendre ses repas avec les personnes dont il a la charge éducative, sociale ou psychologique (ex : enseignant d'un CFA).

En revanche, la fourniture de nourriture par l'employeur à titre gratuit ou moyennant une participation du salarié inférieure à 4,80 € pour 2018 est considérée comme un avantage en nature soumis à cotisations et contributions sociales.

**Vous pouvez nous contacter pour plus de renseignements.**