

# L'employeur HORECA peut-il déduire la valeur des repas du salaire ?

## Réponse courte

Oui, l'employeur HORECA peut déduire la valeur des repas fournis au salarié à condition d'obtenir l'**accord du salarié** et de respecter la **valeur forfaitaire réglementaire** fixée pour les avantages en nature. L'article [L.221-1](#) du Code du travail définit le salaire comme la rétribution globale incluant les avantages en nature tels que la nourriture, le logement gratuit et autres valeurs similaires. Dans le secteur HORECA, la fourniture de repas est une pratique courante liée à l'activité même de l'entreprise — ce qui diffère du droit commun où la déduction de repas est moins fréquente et relève davantage d'arrangements contractuels spécifiques.

La déduction ne peut faire descendre la rémunération en dessous du [SSM](#). Elle doit figurer sur le **bulletin de paie** et ne s'applique qu'aux repas **effectivement fournis**.

## Définition

La **déduction de la valeur des repas** est la retenue opérée par l'employeur sur le salaire en numéraire du salarié en contrepartie de la fourniture de repas sur le lieu de travail.

Cette retenue est un **avantage en nature** comptabilisé dans la rémunération globale du salarié au sens de l'article [L.221-1](#) du Code du travail. La valeur du repas est fixée forfaitairement par les autorités fiscales et sociales.

## Conditions d'exercice

La déduction des repas doit respecter plusieurs conditions cumulatives.

Condition	Règle applicable
Accord du salarié	Obligatoire — mention au contrat ou accord écrit séparé
Valeur forfaitaire	Valeur fixée réglementairement pour la cotisation sociale
SSM préservé	La rémunération nette ne peut descendre sous le SSM
Repas effectivement fourni	Déduction uniquement pour les repas réellement servis
Mention au bulletin de paie	La déduction doit apparaître distinctement
Avantage en nature	Comptabilisé dans le salaire brut (art. <a href="#">L.221-1</a> )

## Modalités pratiques

La mise en oeuvre de la déduction des repas requiert une gestion administrative précise.

Point	Détail
Clause contractuelle	Prévoir la déduction et son montant dans le contrat de travail
Décompte mensuel	Calculer le nombre de repas effectivement pris par le salarié
Jours d'absence	Pas de déduction pour les jours de congé, maladie ou absence
Bulletin de paie	Ligne distincte pour la valeur des repas déduite
Cotisations sociales	L'avantage en nature est soumis aux cotisations
Fiscalité	L'avantage en nature est imposable

## Pratiques et recommandations

**Formaliser** la déduction des repas dans le contrat de travail dès l'embauche, en précisant le montant forfaitaire et les conditions de déduction, évite les contestations ultérieures.

**Vérifier** que le salaire net après déduction reste au moins égal au SSM applicable au salarié (qualifié ou non qualifié) protège l'employeur contre toute infraction au salaire minimum.

**Décompter** précisément les repas effectivement pris et ne pas appliquer de déduction forfaitaire mensuelle indépendante de la présence réelle du salarié constitue une bonne pratique. La déduction doit correspondre à un avantage réellement perçu.

**Distinguer** la fourniture gratuite de repas (avantage en nature non déduit du salaire mais ajouté au brut) de la déduction du repas sur le salaire en numéraire. Les deux mécanismes ont des conséquences fiscales et sociales différentes, comme le précise la réglementation sur les pourboires et rémunération en HORECA.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.221-1</u> du Code du travail	Définition du salaire incluant les avantages en nature
Art. <u>L.222-1</u> et suivants du Code du travail	Salaire social minimum
Art. <u>L.212-1</u> du Code du travail	Champ d'application du régime HORECA

La déduction des repas est une pratique courante en HORECA mais elle doit toujours reposer sur l'accord du salarié. Une déduction unilatérale non prévue au contrat peut être contestée devant le tribunal du travail.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.