



Prime de panier, prime sécurité : Non au chantage



3 juin 2026

La mobilisation des salariés a obligé la direction à reporter la signature de l'accord sur les primes de panier et de sécurité d'une semaine. La prochaine réunion de négociation a lieu vendredi 5 juin.

La direction a diffusé une « note d'information » censée répondre au tract SUD du 27 mai.

Sur la raison de la suppression de la prime de panier :

La direction répète que la suppression de la prime de panier n'a rien à voir avec la reprise par Challancin. Nous continuons à penser le contraire. L'arrivée de Challancin est le seul élément nouveau. La loi et l'organisation du travail chez Vestalia n'ont pas changé depuis des années. Et Vestalia ne subit pas de redressement de l'URSSAF. La suppression de la prime de panier vient uniquement de la décision unilatérale de la direction.

Sur le caractère légal de la prime de panier :

La direction conteste notre interprétation de la loi. La jurisprudence que nous citons dit en effet que cette prime peut être versée à des salariés ne travaillant pas en équipe et déjeunant lors des heures normales de repas. La direction est forcée de reconnaître que le travail en équipe ou de nuit ne sont que des exemples.

Au moins, Sud a fourni ses références, ce qui n'est pas le cas de la direction, qui n'a toujours pas fourni l'arrêt de cour de cassation sur lequel elle s'appuie pour supprimer la prime de panier.

Cette prime de panier fait partie des accords d'entreprise, dont la direction veut se débarrasser. L'article 4 de l'accord d'entreprise dit bien que la prime est versée « *chaque fois que l'horaire de travail ne permet pas de prendre son repas à domicile* ». Ce qui est le cas.

La prime de panier est versée s'il n'y a pas de restaurant d'entreprise, ce qui est aussi le cas. Les réfectoires ne sont pas des restaurants d'entreprise. Et les prestataires doivent payer un droit d'entrée supplémentaire pour manger dans les cantines de Renault.

C'est d'ailleurs ce que reconnaît la direction qui écrit : « En l'absence de cantine d'entreprise, » le ticket restaurant « est l'outil légal le plus souple pour les salariés de journée. »

Sur la perte de salaire :

Pour la direction, la « Part salariale Ticket Resto de 4,40 € par jour » est une « contribution à l'achat de nourriture ». Nous continuons à dire que c'est une perte de salaire net de 95 € par mois plein et de 950 € pour une année de 216 jours travaillés, qui s'ajoutent à la perte des 6 € par jour, soit 130 € par mois plein et 1296 € par an.

Ce qui fait au total une perte de 2246 € par an !

On peut dépenser la prime de panier comme on veut à la différence des tickets repas bloqué à 25 € maxi par jour et pour des dépenses alimentaires uniquement.

Comme d'habitude, la direction fait du chantage : c'est soit comme la direction a décidé, soit vous n'aurez rien du tout. Est-ce une façon de discuter et de traiter ses salariés ?

Quelle solution ?

SUD le répète : la prime de panier peut continuer à être versée.

Une prime de panier sur le salaire brut ? De son côté, la direction parle de verser la prime de panier mais avec des cotisations sociales. Pourquoi pas ?

Nous avons dit que pour que le salarié touche **6 € net**, il faut une prime de **7,80 € brut**.

La direction dit que cela lui coûterait plus de 100 000 € par an, si tous les salariés faisaient ce choix, à cause notamment des cotisations patronales qui sont de 40 % du salaire brut.

En réalité, Vestalia ne paie pas 40% de cotisation patronale, mais beaucoup moins grâce à la réduction des cotisations patronales sur les bas salaires.

Pour un salaire au SMIC, les cotisations patronales ne sont que de **2%**.

Le taux de cotisation augmente ensuite quand le salaire brut augmente.

Il est de 40 % seulement pour un salaire égal au moins à 3 fois le SMIC.

Nous contestons donc ce chiffre de 100 000 € et demandons la transparence sur la réduction des cotisations patronales dont bénéficie Vestalia.

Certains syndicats essaient de faire peur aux salariés en écrivant que l'augmentation du salaire brut est une mauvaise chose. C'est un comble ! La pension de retraite est calculée sur le salaire brut, les indemnités de chômage aussi... L'exonération des cotisations sociales se fait au détriment des salariés. C'est en fait une baisse du salaire réel.

Si la direction veut verser la prime de panier en salaire brut, il faut qu'il n'y ait pas de perte sur le salaire net.

La mobilisation continue

Sur la prime de sécurité, la direction écrit que la négociation est ouverte.

Rappel : l'an dernier la prime semestrielle de sécurité était de 165 € maxi, soit 330 € par an.

La prime peut être ensuite réduite selon le nombre d'accident de travail avec arrêt.

La direction veut passer de deux primes tous les 6 mois à une prime annuelle.

La direction veut réduire la prime sécurité à 220 € par an, soit une perte de 110 €.

La prime serait calculée par site, et non plus sur l'ensemble des sites.

Cela désavantage les sites où il y a le plus de salariés et donc le plus de risque d'accident. Différencier les sites, c'est diviser pour mieux régner !

La sécurité est un sujet important. Les salariés ne viennent pas travailler pour perdre leur vie mais pour la gagner. Oui, des salariés peuvent renoncer à s'arrêter suite à un accident de travail pour ne pas perdre la prime ou ne pas se le faire reprocher par d'autres. C'est le résultat de ce genre d'accord.

SUD Vestalia appellent les salariés à se mobiliser et à faire pression pour ne pas perdre d'argent.

Rendez-vous aujourd'hui à 10h en zone pause extérieure coté comptoir