Image not found or type unknown

Remboursement des frais professionnels

Par **marine927**, le **25/02/2014** à **16:24**

bonjour,

mon employeur me rembourse mon navigo annuel qu'à 50% alors que les autres employés sont pris en charge à 100% or sur nos contrats de travail respectifs il est marqué la même chose : "vos frais professionnels, de restauration et d'hébergement seront remboursés au réel sur présentation de justificatifs".
Mon patron me dit que c'est parce que je ne suis pas commercial, et du fait que je n'ai pas un emploi itinérant, mon passe n'est pris en charge qu'à 50%;
est-ce juste?
Merci pour votre aide.

Par **P.M.**, le **25/02/2014** à **17:02**

Bonjour,
Si vous n'êtes pas dans la même catégorie professionnelle ceci peut se justifier si vous n'utiliser votre abonnement aux transports publics que pour vos trajets domicile / travail et retour car c'est la seule obligation légale de l'employeur de vous le rembourser à 50 %...

Par **Juriste-social**, le **26/02/2014** à **16:39**

Bonjour,

La seule différence de catégorie professionnelle n'est pas suffisant pour justifier une différence de traitement (voir dernièrement : Cass. soc., 20 nov. 2013, n°12-21100 - http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028235222
).

Dans votre cas, si les commerciaux bénéficient d'un remboursement à 100 % de tous leurs frais de transport, vous pouvez exiger d'être traité de la même manière.

D'autant plus si le trajet domicle/travail des commerciaux est pris en compte à 100 % par l'employeur.

Par **P.M.**, le **26/02/2014** à **16:51**

Bonjour,
[citation]Qu'en se déterminant ainsi, sans vérifier si ces différences de traitement avaient pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant de chacune des catégories déterminées par l'accord collectif, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;[/citation]
Il est bien tenu compte présentement de la situation des salariés puisque dans ce sujet, il y a d'une part des salariés commerciaux qui ont droit au remboursement de leurs frais professionnels pour exercer leur activité en cours de journée et d'autre part une salariée sédentaire qui peut éventuellement engager des frais professionnels qui devraient lui être remboursés mais qui sinon n'utilise son abonnement aux transport en commun que pour se rendre et revenir de son lieu de travail habituel...
Le remboursement à 50 % du pass navigo dans le cadre de la Loi me paraît tout à fait justifié alors qu'il n'est pas utilisé pour des déplacements professionnels mais pour des trajets contrairement aux commerciaux et tant que ce n'est pas le cas...

Par **Juriste-social**, le **26/02/2014** à **17:11**

Comme je le précisai, la seule différence commercial/sédentaire ne suffit pas. Encore faut-il que l'employeur puisse justifier pourquoi des commerciaux (qui ont sans doute une rémunéraiton plus élevée que les sédentaires) ont un avantage supplémentaire ?

En outre, si l'employeur rembourse aux commerciaux 100 % de leur frais, sans déduction frais domicile/trajet, la salariée sédentaire pourra exiger d'être traitée de la même manière. L'employeur pourra très très difficilement justifier une telle différence de traitement, vu l'évolution actuelle de la jurisprudence en la matière, dont l'arrêt de 2013 que j'ai cité n'est qu'un rappel.

En tout cas, moi je tenterai le coup et verrai comment l'employeur justifie cette différence. Il sera toujours le cas, par la suite, de décider de saisir ou non le CPH en cas de refus persistant de l'employeur.

Enfin, pour le moment, l'employeur se contente de justifier la différence par la différence de catégorie professionnelle, ce qui n'est pas valable comme je le disais...

Par **P.M.**, le **26/02/2014** à **17:21**

La différence commercial/sédentaire à mon avis suffit car il ne s'agit pas d'un avantage supplémentaire mais du simple remboursement de frais professionnels engagés dans le cadre de leur fonction et dans l'intérêt de l'entreprise et ceci ne peut pas être comparé à l'abonnement pour effectuer les trajets domicile / travail et inversement...
Il est impossible de séparer de l'abonnement aux transports en commun une partie de ce qui est utilisé pour tel ou tel déplacement y compris privé même en dehors des trajets mais ne

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

peut pas constituer un avantage supplémentaire le fait d'avoir un remboursement supplémentaire de l'abonnement tout comme de disposer d'un véhicule de service qui serait utilisé pour les trajets mais effectivement ce serait à l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes s'il en était saisi à mon avis d'une manière hasardeuse...
L'employeur justifie la différence de traitement par la spécificité de la situation de la salariée comme le demande la Cour de Cassation...

Par **Juriste-social**, le **26/02/2014** à **17:32**

VOus ne semblez pas avoir compris le sens de l'arrêt que j'ai cité :

[citation]Vu le principe d'égalité de traitement ;

Attendu que si **la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier**, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage [/citation].

La différence de catégorie ne suffit donc pas, seules :

[citation]**des raisons objectives** dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence, repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle, dès lors que cette différence de traitement a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération [/citation]

Ainsi, comme je le disai, l'employeur irait droit dans le mur en se contentant de justifier la différence de traitement par la différence commercial/sédentaire.

Il doit, au contraire,mettre en avant des critères objectifs.

Or, s'il rembourse le trajet domicil/travail des commerciaux (ce qui constitue bien un avantage par rapport aux autres salariés - tel est même le sens de l'avantage en droit social), il pourra difficilement refuser d'octroyer cet avantage aux sédentaires qui, de le même manière, ont des frais de trajet domicile/travail.

Il y a un avantage soumis au principe d'égalité de traitement à partir du moment des salariés bénéficient d'une chose (remboursement des frais trajet domicile/travail) que d'autres salariés, de la même entreprise, n'ont pas.

Par **P.M.**, le **26/02/2014** à **18:47**

J'ai parfaitement compris le sens de l'Arrêt que vous avez cité et j'en ai d'ailleurs relevé un extrait sur lequel porte notre débat...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

La différence de catégorie ne suffit pas mais quand il y a une situation différente objectivement constatée, c'est suffisant...
Pour l'instant nous avons une simple réponse rapportée qui n'est peut être pas d'ailleurs celle complète textuellement et qui relève que la situation est différente entre une salariée sédentaire et des commerciaux qui exposent des frais professionnels dans l'exercice de leur emploi que d'ailleurs l'employeur pourrait développer notamment si la salariée lui demandait et devant le Conseil de Prud'Hommes, s(il en était saisi...
Il ne rembourse pas seulement le trajet domicile / travail des commerciaux s'ils se rendent à l'entreprise alors qu'ils sont itinérants pour 50 % de l'abonnement et l'autre partie au titre des frais professionnels, ce qui me paraît légitime et ne peut pas lui être reproché selon moi pas une salariée qui n'est pas placée dans la même situation...
Je pense que vous devriez réfléchir à cela avant d'affirmer d'une manière péremptoire dont on a l'habitude que la salariée est placée dans la même situation et qu'elle y a droit également alors que les règles me paraissent simples à comprendre pour ce qui est est de l'indemnisation de l'abonnement aux transports en commun et d'autre part du remboursement des frais professionnels...
Maintenant mon but n'est pas de débattre avec vous mais d'informer la salariée qui pourra se faire une idée objective des arguments de chacun qui me semblent établis maintenant...

Par **Juriste-social**, le **27/02/2014** à **11:56**

Vous préférez vous contenter des règles applicables distinctement sans faire de parallèle, cela vous regarde.

Si rien oblige l'employeur à prendre en charge 100 % de l'abonnement de transport (personne ne l'a contesté ici), en revanche il en va différemment lorsque l'employeur le fait pour certains salariés et pas pour d'autres.

Donc, comme je le disais, comme l'employeur doit à mon avis rembourser aux commerciaux leur frais de trajet sur simple présentation de reçu (sans distinguer frais domicile/travail - travail/travail), il pourra difficilement refuser de rembourser à 100% les sédentaires au nom du principe d'égalité de traitement.

Et, face à cet avantage, les sédentaires et commerciaux sont placés dans la même situation puisque les deux ont en définitive des frais de trajet domicile/travail. Peu important que les commerciaux ont des frais en plus liés à la mobilité de leur emploi.

Mon argument se tient juridiquement très bien.

Enfin, vous venez de reconnaître clairement que la seule différence de catégorie ne suffit pas, donc tirez-en les conséquences juridiques qui s'imposent.

Pour le moment, les justifications données par l'employeur sont insuffisantes.

Par **P.M.**, le **27/02/2014** à **13:10**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Bonjour,
Je pense avoir été suffisamment clair et apparemment votre position ne tient que dans la présentation de la justification par l'employeur que l'on ne connaît pas vraiment dans sa totalité...
L'employeur a l'obligation de rembourser les frais professionnels dans sa totalité alors que ce n'est pas le cas des trajets et donc il peut distinguer des salariés qui ne sont pas dans la même situation à cet égard...
Vous aurez du mal à soutenir que parce qu'il y aurait x commerciaux dans une entreprise qui ont leur abonnement remboursé à 100 % tous les autres salariés sédentaires y ont droit et ce n'est pas la position de la Cour de cassation qu'apparemment vous n'avez pas comprise...
Mon argument juridique tient compte de cette Jurisprudence...
Je vous propose que chacun reste sur sa position pour ne pas épiloguer sans fin et inutilement...

Par **marine927**, le **28/02/2014** à **10:41**

bonjour,

merci d'avoir répondu à ma question.
J'ai contacté l'inspection du travail et effectivement, si l'employeur rembourse à 100% le trajet domicile-travail des commerciaux il doit le faire pour tous les salariés étant que sur le contrat nous avons la même clause relative aux frais professionnels "remboursés au réel sur présentation de justificatifs". Une salariée prend des tickets de métro par jour et il n'y a pas de distinguo pour les frais liés aux RV pro et ses tickets pour le trajet domicile-travail. Je vais donc pouvoir faire une réclamation par courrier AR demandant à l'employeur par la même occasion sur quel motif il ne me remboursait qu'à hauteur 50%.

Par **P.M.**, le **28/02/2014** à **12:02**

Bonjour,
Je répète que les trajets domicile travail et retour ne sont pas compris dans les frais professionnels mais toute interprétation reste possible jusqu'à ce que l'affaire soit tranchée judiciairement...
Seuls les abonnements aux transports en commun sont remboursés à hauteur de 50 % pour les salariés sédentaires...

Par **marine927**, le **28/02/2014** à **12:21**

Certes, mais même dans ce cas où ces frais n'en feraient pas partie, il y a une différence de traitement au niveau des avantages accordés fondée sur rien...? donc il y a bien un problème

Par **P.M.**, le **28/02/2014** à **13:12**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Le remboursement de frais professionnels n'est pas un avantage puisqu'ils ont été engagés dans l'intérêt de l'entreprise...

Je ne sais pas si les commerciaux itinérants sont remboursés aussi de leurs repas mais alors, cela voudrait dire aussi que vous pourriez y prétendre si l'on suivait ce raisonnement...

Par **ketios**, le **06/01/2021** à **19:48**

Bonjour,

Je suis chargé de projet, je fais tous les jours des déplacements pour me rendre a mes différents lieux d'intervention pour le travail (déplacement domicile travail et aussi déplacement travail/travail) , j'ai un abonnement mensuel , je me fais que remboursé à hauteur de 50%, or mon abonnement de métro est mon outil de travail , je n'utilise jamais la voiture pour me rendre à mes différents lieux de travail. Je peux prétendre à un rembrousement intégral de mon abonnement étant donné que c'est aussi pour mes déplacement travail/travail? MERCI

Par **P.M.**, le **06/01/2021** à **20:52**

Bonjour,

De toute façon, on ne peut pas séparer dans le cadre d'un abonnement aux transports en commun la partie trajet domicile-travail et le rembousement de frais professionnels mais la situation est différente de celle exposée dans ce sujet où il est question de commerciaux itinérants donc qui ne se rendent pas à l'entreprise quotidiennement...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés