



Frais professionnels et avantages en nature



Luc vous reproche de ne pas lui avoir remboursé ses titres de transport, alors même qu'il n'avait pas pu présenter de justificatif. Pouvez-vous vraiment lui refuser ?

- Oui
- Non

Oui

- **Oui**, sans justificatif, vous n'avez aucune obligation de prendre en charge une partie du coût de l'abonnement, sachant que la prise en charge est de 50 % minimum du coût des titres d'abonnement pour les déplacements accomplis entre la résidence habituelle et le lieu de travail (Code du travail, art. R. 3261-1).



Stéphanie a de nouveau présenté sa note de frais 15 jours après le délai que vous imposez pour le faire. Vous ne l'avez pas pris en compte et n'avez pas remboursé les frais. Elle vous demande le paiement. A-t-elle raison ?

- Oui
- Non

Oui

- **Oui**, Le salarié qui a justifié de sa dépense (même en retard compte tenu des procédures de gestion des frais mise en place) peut réclamer la participation de l'employeur pendant 2 ans, c'est-à-dire pendant le délai de prescription de toute action portant sur l'exécution du contrat de travail, par transposition de la jurisprudence sur les frais professionnels (cass. soc. 20 novembre 2019, n° 18-20208.)



Elodie est passée à temps partiel et elle ne bénéficie plus des titres-restaurant. Elle en réclame le paiement au nom de l'égalité de traitement qui lui est dû. Que répondez-vous ?

- Oui
- Non

Oui

- **Oui.** Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier des titres restaurant, mais pour cela, leur horaire de travail doit être entrecoupé d'une pause repas. Le salarié qui ne travaille que le matin ou que l'après-midi ne bénéficie pas de ticket restaurant.
- Par exemple :
 - Le salarié qui travaille de 8 heures à 12 heures et de 13 heures à 16 heures ou de 16 heures à 22 heures a droit à des titres restaurant.
 - Le salarié qui travaille de 7 h 30 à 11 h 30 ne bénéficie pas de titres restaurant.



Alexandre déjeune chez lui et refuse les titres-restaurant. En a-t-il le droit ?

- Oui
- Non

Oui

Oui. Légalement rien n'oblige l'employeur à mettre en place des titres-restaurant (article L3262-1 code du travail). De même, rien n'oblige le salarié à les accepter. Il peut être prudent de formaliser ce refus dans un écrit (éviter que le salarié invoque la discrimination s'il venait à changer d'avis)



Dans le cadre de la prise en charge des frais de transports domicile/travail, faut-il rembourser à Louane apprentie, le titre collectif qu'elle a souscrit pour se rendre au CFAI ?

- Oui
- Non

Oui

- OUI. Il s'agit d'un salarié à part entière et la législation n'exclut pas la pluralité de lieux de travail



« Dans notre note de service sur la prise en charge des frais professionnels, nous avons plafonné les indemnités kilométriques à 0.40 €/ km parcourus. Emeline m'indique qu'elle refuse de prendre sa voiture car selon le barème kilométrique et la puissance fiscale de son véhicule nous lui devons 0.51 € ? A-t-elle raison ? »

- Oui
- Non

Non

- Non, le barème des indemnités kilométriques est tout d'abord un tableau qui représente le maximum de remboursement non soumis à charges sociales. Il s'applique lorsqu'il n'y pas de politique particulière de remboursement de frais édicté par l'entreprise et porté à la connaissance des salariés.

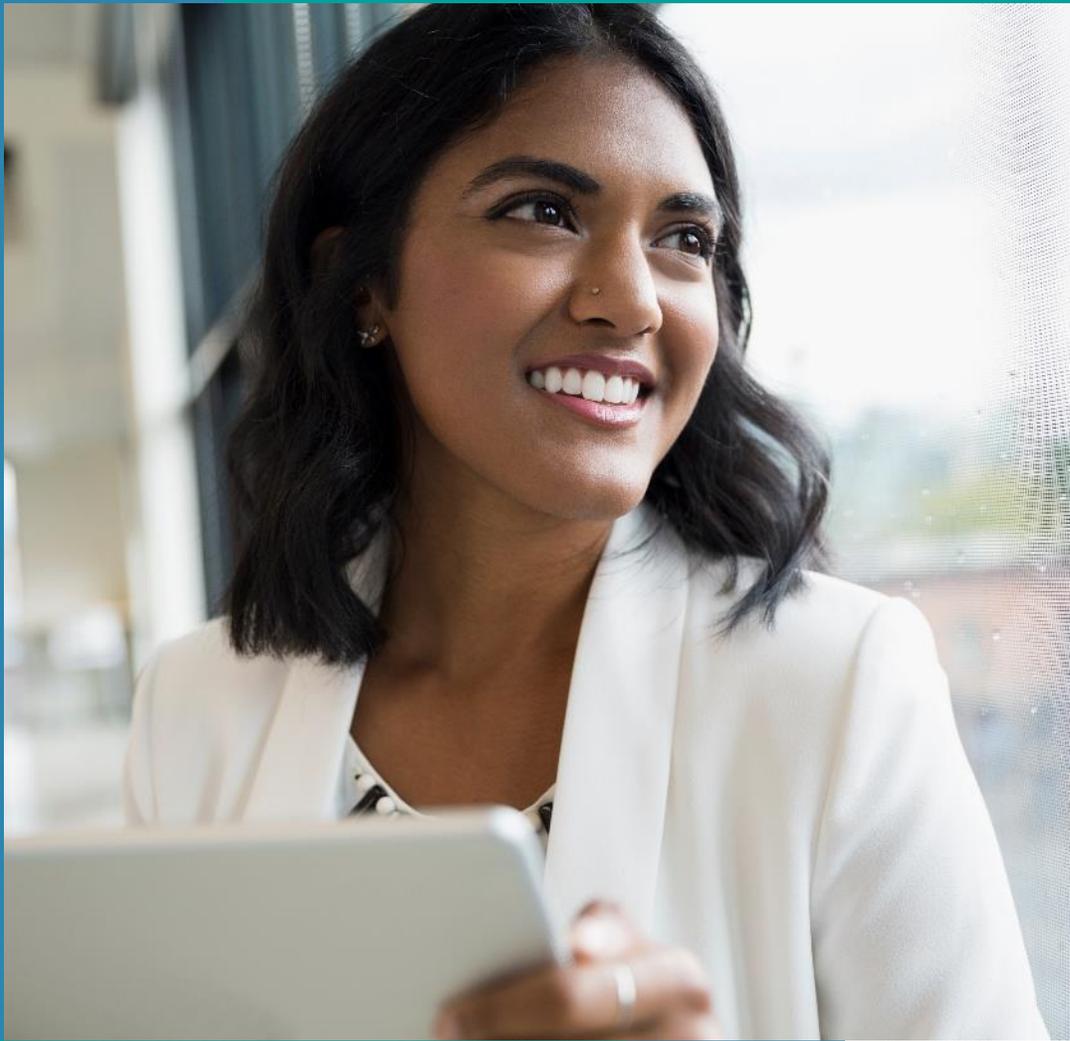


Nadège se plaint de ne pas avoir la même voiture de fonction que David alors qu'elle occupe le même poste que lui ; a-t-elle raison de se plaindre ?

- Oui
- Non

Oui

- Oui. Le principe d'égalité de rémunération suppose une égalité de rémunération entre les salariés placés dans une situation identique. Cette égalité salariale concerne les avantages en espèces, mais également en nature, donc l'avantage en nature véhicule
- Mais occuper les mêmes fonctions ne place pas forcément les salariés dans une situation identique. Une différence d'expérience professionnelle par exemple peut justifier un niveau de rémunération différent.
- Dès lors on peut attribuer un véhicule de fonction de catégorie supérieure à un salarié et pas à d'autres, si cette différence de traitement se justifie par une raison objective, par exemple un niveau d'expérience professionnelle supérieure.



Céline était absente depuis 5 mois ; elle vient de passer à l'atelier pour m'informer que son médecin est favorable à la reprise en temps partiel thérapeutique. Comment vais-je faire avec les équipes ? C'est compliqué un temps partiel ; est-ce que je peux refuser ?

- Oui
- Non

Oui

- En application de son obligation de reclassement, l'employeur est tenu de prendre en considération les propositions du médecin du travail, notamment la proposition de temps partiel thérapeutique.
- L'employeur peut toutefois s'opposer au temps partiel thérapeutique pour motif légitime lié à l'intérêt de l'entreprise.
- Dans ce cas, il doit faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. Le refus peut ainsi résulter de l'impossibilité d'organiser une reprise aménagée sur le poste occupé par le salarié et de l'absence de tout autre poste compatible avec l'état de santé ou avec les contraintes d'organisation de l'entreprise.



Lucie remplace Chloe en congé de maternité, qui va enchaîner avec un congé parental. Comment faire pour garder Lucie, elle connaît bien le poste, je ne veux pas recommencer avec un nouveau salarié ? Est-ce possible de garder Lucie ?

- Oui
- Non

Oui

- C'est tout à fait possible de garder Lucie.
- La manière de le faire dépend de la rédaction du contrat à durée déterminée initial.
- Si le CDD pour remplacement a été conclu sans terme précis (ici, pour la durée de l'absence de Mme X), il prend fin avec le retour de la salariée remplacée. En d'autres termes, cette rédaction du CDD permet d'assurer le remplacement intégral de la salariée, puisque sa durée couvre celle de l'absence, ici d'abord pour congé maternité, puis pour congé parental d'éducation.
- Si le CDD a été conclu avec un terme précis, c'est-à-dire lorsqu'il fixe précisément la date à laquelle il prend fin (ici, le retour de la salariée de son congé maternité), il faudra envisager un renouvellement. Ce renouvellement intervient dans le cadre du nombre maximal autorisé par accord de branche étendu ou, en l'absence d'un tel accord, dans la limite de deux renouvellements.
- En pratique, renouveler le contrat consiste à le prolonger. Il faudra donc rédiger un avenant définissant les conditions du renouvellement ou renvoyant au contrat initial s'il les détaille. Cet avenant devra être soumis au salarié préalablement aux termes du contrat initialement prévu