

L'employeur doit-il rembourser les frais liés au temps de déplacement professionnel ?

Réponse courte

L'employeur doit rembourser les frais engagés par le salarié lors d'un déplacement professionnel, dès lors que ces frais sont nécessaires, justifiés et directement liés à la mission effectuée sur instruction de l'employeur. Ce remboursement concerne notamment les frais de transport, de repas et d'hébergement, à condition que le salarié fournisse des justificatifs probants.

Le refus de remboursement de frais professionnels justifiés engage la responsabilité de l'employeur et peut être assimilé à une modification unilatérale du contrat de travail ou à une retenue illicite sur salaire. L'employeur doit également garantir un traitement équitable entre salariés placés dans des situations comparables, conformément au principe d'égalité de traitement.

Définition

Le temps de déplacement professionnel correspond à la période durant laquelle un salarié, sur instruction de l'employeur, se rend en dehors de son lieu habituel de travail pour accomplir une mission professionnelle. Cela inclut les trajets vers un site client, une réunion externe ou toute tâche effectuée hors de l'établissement principal de l'employeur.

Les trajets entre le domicile et le lieu de travail habituel ne sont pas considérés comme du temps de déplacement professionnel, sauf disposition contractuelle, conventionnelle ou usage plus favorable.

Conditions d'exercice

L'obligation de remboursement des frais de déplacement professionnel s'applique lorsque le salarié engage des dépenses nécessaires à l'exécution de sa mission, sur demande ou accord de l'employeur. Les frais concernés incluent notamment :

- Les frais de transport (billets de train, d'avion, carburant, péages, stationnement)
- Les frais annexes directement liés au déplacement (repas, hébergement)

Le remboursement est conditionné à la justification des dépenses réelles, à leur caractère professionnel et à leur nécessité pour la mission. L'accord préalable de l'employeur est recommandé, mais le remboursement reste dû si le déplacement est imposé par l'employeur.

Modalités pratiques

Le salarié doit fournir des justificatifs probants (factures, tickets, reçus) pour obtenir le remboursement des frais engagés. L'employeur peut fixer, par note de service, règlement interne ou accord collectif, des plafonds de remboursement, des barèmes kilométriques ou des procédures spécifiques (formulaire de demande, délais de présentation des justificatifs).

En l'absence de barème interne, le remboursement doit couvrir l'intégralité des frais effectivement supportés et nécessaires à la mission. Les remboursements de frais professionnels ne constituent pas un avantage en nature ni un complément de salaire, sous réserve qu'ils correspondent à des frais réels et justifiés.

Les indemnités forfaitaires sont admises si leur montant est raisonnable et justifié par la nature et la fréquence des déplacements, sous réserve de conformité avec les règles fiscales et sociales.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de formaliser une politique claire sur la prise en charge des frais de déplacement, précisant :

- Les types de frais remboursables
- Les plafonds applicables
- Les modalités de justification
- Les délais de remboursement

L'employeur doit garantir un traitement équitable entre salariés placés dans des situations comparables, conformément au principe d'égalité de traitement (article [L.241-1](#) du Code du travail). En cas de litige, la charge de la preuve du caractère professionnel du déplacement et des frais incombe au salarié, tandis que l'employeur doit démontrer le respect des procédures internes.

Le refus de remboursement de frais professionnels justifiés peut être assimilé à une modification unilatérale du contrat de travail ou à une retenue illicite sur salaire, engageant la responsabilité de l'employeur.

Cadre juridique

- **Article L.221-1 du Code du travail** : obligation pour l'employeur de fournir au salarié les moyens nécessaires à l'exécution de sa prestation.
- **Article L.241-1 du Code du travail** : principe d'égalité de traitement entre salariés.
- **Jurisprudence nationale** : obligation de remboursement des frais engagés dans l'intérêt exclusif de l'employeur, indépendamment de toute clause contractuelle.
- **Circulaire administrative du 12 février 2021 de l'Administration des contributions directes** : exonération de cotisations sociales et d'impôt pour les indemnités correspondant à des frais réels et justifiés.
- **Conventions collectives ou accords d'entreprise** : possibilité de dispositions plus favorables.

L'absence de remboursement des frais professionnels exposés pour le compte de l'employeur peut justifier une prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ou ouvrir droit à des dommages et intérêts pour le salarié. Il est essentiel d'assurer la traçabilité des remboursements et de garantir un encadrement humain dans le traitement des demandes.

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.