

# Le remboursement de frais professionnels peut-il être suspendu pendant une absence du salarié ?

## Réponse courte

Le **remboursement de frais professionnels peut être suspendu** pendant une absence du salarié. Ce droit n'existe que lorsque le salarié engage effectivement des dépenses dans l'intérêt de l'entreprise, ce qui suppose une **activité effective**. En cas d'absence (maladie, congé, suspension du contrat), l'employeur n'est pas tenu de rembourser de nouveaux frais, sauf pour ceux **engagés avant l'absence** et validés par l'employeur.

La suspension s'applique **de plein droit** dès lors que le salarié ne supporte plus de dépenses professionnelles. Aucune avance ou **allocation forfaitaire** ne peut être versée pour une période d'inactivité, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle contraire. Les frais engagés avant l'absence restent remboursables s'ils sont justifiés et liés à l'activité antérieure. L'égalité de traitement (art. L.241-1 C. trav.) doit être respectée.

## Définition

Le **remboursement de frais professionnels** correspond à la prise en charge par l'employeur des dépenses engagées par le salarié dans l'intérêt exclusif de l'entreprise, sur présentation de **justificatifs probants**. Ces frais sont distincts de la **rémunération** et ne constituent pas un **avantage en nature**. Ils incluent notamment les **frais de déplacement**, de repas, d'hébergement ou d'utilisation de **matériel personnel** à des fins professionnelles.

## Conditions d'exercice

La suspension du remboursement pendant une absence est subordonnée aux conditions suivantes :

Condition	Exigence
Activité effective	Frais remboursables uniquement en situation de travail
Nature de l'absence	Maladie, congé, suspension du contrat
Frais antérieurs	Remboursables s'ils sont validés et justifiés
Non-discrimination	Pas de suspension fondée sur la nature de l'absence
Égalité de traitement	Art. <u>L.241-1</u> C. trav.
Justification	Absence d'activité effective générant des frais

## Modalités pratiques

La gestion opérationnelle de la suspension suit les modalités ci-dessous :

Modalité	Obligation
Application	De plein droit dès cessation d'activité
Distinction	Frais antérieurs validés restent dus
Avances/forfaits	Non versés en période d'inactivité
Justificatifs	Fournis dans les délais habituels
Traçabilité	Conservation des décisions et pièces
Longues absences	Contrôles systématiques (maladie, congé parental)

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de préciser dans le **règlement interne** ou la **politique de remboursement** les modalités applicables en cas d'absence, notamment pour les **avances** ou **forfaits mensuels**. L'employeur doit informer les salariés que toute absence suspend le droit au remboursement de frais futurs, sauf **exceptions** expressément prévues.

En cas de doute sur la nature des frais exposés ou sur leur rattachement à une période d'activité, il convient de solliciter des **justificatifs détaillés** et de conserver une **traçabilité** des remboursements. Les contrôles doivent être systématiques pour éviter tout **versement indu**, notamment lors de **longues absences** (maladie de longue durée, congé parental, suspension disciplinaire). L'**encadrement humain** du processus de remboursement est nécessaire pour garantir la conformité et l'équité.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.221-1</a> C. trav.	Rémunération et avantages en nature
Art. <a href="#">L.241-1</a> C. trav.	Égalité de traitement
Art. <a href="#">L.261-1</a> C. trav.	Vie privée et traçabilité des paiements
Loi du 4 décembre 1967 (LIR)	Traitement fiscal des remboursements
Jurisprudence tribunal du travail	Subordination à l'activité effective
Code de la sécurité sociale	Assiette des cotisations en période d'absence

Vérifiez systématiquement la nature, la période et la justification des frais présentés au remboursement lors d'une absence, afin d'éviter tout risque de versement indu ou de requalification en avantage en nature. Assurez-vous que les règles internes respectent l'égalité de traitement et la traçabilité des opérations.

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.