

Un salarié en forfait jours peut-il se voir refuser certains remboursements ?

Réponse courte

Un salarié en **forfait jours** ne peut pas se voir refuser le remboursement d'un frais professionnel au seul motif de son statut, dès lors que la dépense est engagée dans l'intérêt de l'entreprise, justifiée et conforme aux règles internes. Le remboursement reste soumis à la production de **justificatifs** et au respect des procédures et plafonds définis par l'employeur.

L'employeur peut refuser le remboursement si la dépense ne respecte pas les règles internes préalablement communiquées, si elle est manifestement **étrangère à l'activité professionnelle**, ou si elle dépasse les plafonds fixés. Toute décision de refus doit être motivée, traçable et respecter le principe d'**égalité de traitement** prévu à l'article L.251-1 du Code du travail.

Définition

Le **forfait jours** est un mode d'**organisation du temps de travail** permettant de comptabiliser la durée de travail en jours sur l'année, et non en heures. Il s'adresse exclusivement aux **cadres** disposant d'une **autonomie** dans l'organisation de leur emploi du temps.

Les salariés en forfait jours ne sont pas soumis à la réglementation relative à la **durée hebdomadaire maximale** de travail, mais bénéficient des dispositions relatives au **repos quotidien**, au **repos hebdomadaire** et aux **congés légaux**.

Conditions d'exercice

Les conditions de remboursement pour un salarié en forfait jours sont présentées ci-dessous :

Condition	Portée
Accord écrit	Mise en place du forfait jours
Intérêt de l'entreprise	Frais engagés dans ce cadre
Justification	Dépenses documentées et nécessaires
Égalité de traitement	Article <u>L.251-1</u> du Code du travail
Règles internes	Respect des plafonds et procédures

L'employeur peut établir des règles internes encadrant les modalités de remboursement, à condition qu'elles ne portent pas atteinte aux droits fondamentaux du salarié.

Modalités pratiques

Les modalités de remboursement des frais sont récapitulées ci-dessous :

Étape	Action
Production	Remise des justificatifs originaux
Application	Barèmes internes ou plafonds fiscaux ACD
Motivation de refus	Règles internes non respectées
Refus admissible	Dépense étrangère à l'activité
Traçabilité	Décisions documentées pour recours
Équité	Interdiction de refus fondé sur le statut

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser une **politique de remboursement** claire, applicable à l'ensemble des salariés, y compris ceux en forfait jours. Cette politique doit préciser les **catégories de frais remboursables**, les **plafonds**, les modalités de justification et les délais de remboursement.

Toute restriction spécifique aux salariés en forfait jours doit être objectivement justifiée par la nature de leur activité et ne peut aboutir à une **inégalité de traitement** injustifiée. En cas de litige, la **charge de la preuve** de l'utilisation professionnelle du frais incombe au salarié, tandis que l'employeur doit démontrer le **caractère abusif** ou non conforme de la dépense en cas de refus de remboursement.

Il est également conseillé d'assurer la **traçabilité des demandes** et décisions de remboursement, ainsi que l'**encadrement humain** des processus, afin de prévenir tout risque de discrimination ou de contestation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.211-3</u> du Code du travail	Organisation du temps de travail des cadres
Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail	Moyens nécessaires à l'exécution du travail
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement
Loi du 4 décembre 1967 (LIR)	Traitement fiscal des frais professionnels
Circulaires ACD	Barèmes applicables aux frais professionnels

L'employeur doit veiller à ce que toute politique de remboursement soit communiquée par écrit, appliquée de manière uniforme et documentée, afin d'éviter tout risque de contestation ou de discrimination devant les juridictions du travail.

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.