

Un salarié à temps partiel a-t-il droit aux mêmes remboursements qu'un temps plein ?

Réponse courte

Un salarié à temps partiel a droit aux mêmes remboursements qu'un salarié à temps plein, dès lors que les frais professionnels ont été engagés dans l'intérêt de l'employeur et sont justifiés. Le principe d'égalité de traitement impose que toute différence de traitement soit fondée sur des critères objectifs, comme la nature des fonctions ou la durée effective de l'activité, et non sur la quotité de travail seule.

Le montant remboursé peut être inférieur pour un salarié à temps partiel si ses frais réels sont moindres en raison de son temps de présence réduit, mais cela ne constitue pas une discrimination. Les avantages en nature ou indemnités doivent être attribués selon les mêmes critères pour tous, en tenant compte de la durée de travail uniquement si cela est objectivement justifié.

Définition

Un salarié à temps partiel est une personne dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à la durée légale ou conventionnelle en vigueur dans l'entreprise, conformément à l'article [L.123-1](#) du Code du travail. Les remboursements concernés englobent les frais professionnels engagés dans l'intérêt de l'employeur, tels que les frais de déplacement, de repas ou d'hébergement, ainsi que les avantages en nature ou indemnités compensatrices liés à l'activité professionnelle.

L'égalité de traitement vise à garantir que les salariés à temps partiel ne subissent aucune discrimination par rapport aux salariés à temps plein, notamment en matière de droits et d'avantages liés à l'emploi, y compris les remboursements de frais.

Conditions d'exercice

Le principe d'égalité de traitement est posé à l'article [L.123-4](#) du Code du travail, qui impose que le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes droits et avantages que le salarié à temps plein, sauf justification objective et proportionnée. Toute différence de traitement doit reposer sur des critères objectifs, tels que la nature des fonctions exercées ou les conditions d'exercice du travail.

L'employeur doit veiller à ce que les modalités de remboursement ne créent pas de discrimination directe ou indirecte à l'encontre des salariés à temps partiel. Les obligations générales d'égalité de traitement et de non-discrimination sont également prévues par les articles [L.241-1](#) et [L.251-1](#) du Code du travail.

Modalités pratiques

Le remboursement des frais professionnels doit être effectué sur la base des dépenses réellement engagées dans l'intérêt de l'employeur, sur présentation de justificatifs, indépendamment du temps de travail contractuel. Si le salarié à temps partiel engage moins de frais en raison d'une activité réduite, le montant remboursé sera naturellement inférieur, sans que cela constitue une discrimination.

Les avantages en nature ou indemnités liés à la fonction (par exemple, véhicule de service, indemnité de repas) doivent être attribués selon les mêmes critères pour tous les salariés, en tenant compte de la quotité de travail uniquement si l'avantage est directement lié à la durée de présence ou à l'activité effective.

L'employeur doit assurer la traçabilité des remboursements et des critères d'attribution, afin de pouvoir justifier toute différence de traitement en cas de contrôle ou de contestation.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser les règles de remboursement dans une politique interne claire, applicable à tous les salariés, précisant les critères d'éligibilité, les plafonds éventuels et les justificatifs requis. Toute différence de traitement entre salariés à temps partiel et à temps plein doit être documentée et fondée sur des éléments objectifs, en évitant toute restriction injustifiée.

Les responsables RH doivent sensibiliser les managers à l'égalité de traitement et s'assurer que les procédures internes respectent les obligations légales. En cas de doute sur la légitimité d'une différenciation, il est conseillé de consulter le service juridique ou de solliciter l'avis de l'Inspection du travail et des mines.

Cadre juridique

- Article [L.123-1](#) du Code du travail (définition du temps partiel)
- Article [L.123-4](#) du Code du travail (égalité de traitement entre temps partiel et temps plein)
- Article [L.241-1](#) du Code du travail (égalité de traitement en matière d'emploi et de travail)
- Article [L.251-1](#) du Code du travail (interdiction de discrimination)
- Jurisprudence nationale sur la non-discrimination entre salariés à temps partiel et à temps plein
- Circulaires administratives de l'Inspection du travail et des mines relatives aux frais professionnels

Assurez-vous que les critères d'attribution des remboursements reposent exclusivement sur la réalité des frais exposés et non sur la quotité de travail, afin d'éviter toute discrimination directe ou indirecte à l'encontre des salariés à temps partiel. La traçabilité et la justification des différences de traitement sont essentielles en cas de contrôle.

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.