

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

Les conditions d'application du principe d'égalité sont présentées ci-dessous :

Condition	Portée
Égalité de principe	Mêmes droits et avantages qu'un temps plein
Justification objective	Différence fondée sur critères pertinents
Nature des fonctions	Critère admis de différenciation
Durée effective	Prise en compte proportionnelle possible
Non-discrimination	Articles L.241-1 et L.251-1

Toute différence de traitement doit reposer sur des critères objectifs, tels que la nature des fonctions exercées ou les conditions d'exercice du travail.

Modalités pratiques

Les modalités de remboursement applicables sont récapitulées ci-dessous :

Modalité	Description
Base du remboursement	Dépenses réellement engagées
Justificatifs	Présentation obligatoire
Montant proportionnel	Naturellement lié aux frais réels
Avantages en nature	Mêmes critères pour tous les salariés
Quotité de travail	Prise en compte si objectivement justifiée
Traçabilité	Documentation des critères d'attribution

L'employeur doit 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

Référence	Objet
Art. L.123-1 du Code du travail	Définition du temps partiel
Art. L.123-4 du Code du travail	Égalité temps partiel / temps plein
Art. L.241-1 du Code du travail	Égalité de traitement
Art. L.251-1 du Code du travail	Interdiction de discrimination
Jurisprudence nationale	Non-discrimination temps partiel

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.