

# Le règlement intérieur peut-il encadrer les frais professionnels et remboursements ?

## Réponse courte

Oui, le **règlement intérieur** peut encadrer les **frais professionnels** et leur **remboursement**, dans le respect des **obligations légales**. Les dispositions doivent respecter le principe d'**égalité de traitement** et ne peuvent pas restreindre les **droits fondamentaux** des salariés. Toute modification du règlement intérieur nécessite la **consultation préalable** de la **délégation du personnel** selon l'article [L.414-3](#).

Le règlement intérieur fixe exclusivement les mesures d'application en matière de **santé, sécurité et discipline**. L'encadrement des frais professionnels doit donc rester strictement **proportionné** et **justifié** par la nature des fonctions exercées, sans jamais supprimer le droit du salarié au remboursement des frais nécessaires à l'exécution de son travail.

## Définition

Les **frais professionnels** sont les dépenses engagées par le salarié pour les besoins de son **activité professionnelle** et dans l'intérêt de l'employeur. Ces frais doivent être **remboursés** par l'employeur, qui supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise conformément à l'article [L.121-9](#) du **Code du travail**.

Le **règlement intérieur** constitue un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement les mesures d'application de la réglementation en matière de **santé** et de **sécurité**, les **règles générales et permanentes** relatives à la **discipline** et les **droits de la défense** des salariés. L'élaboration ou la modification du règlement intérieur requiert la **consultation préalable** de la **délégation du personnel** dans les entreprises disposant d'une **représentation du personnel**.

## Conditions d'exercice

L'encadrement des frais professionnels par le règlement intérieur doit respecter trois conditions cumulatives :

**Conformité légale et conventionnelle** : Les dispositions du règlement intérieur ne peuvent pas être plus restrictives que la loi ou les conventions collectives applicables. Le principe de faveur s'applique systématiquement au bénéfice du salarié.

**Respect du principe d'égalité de traitement** : Toute discrimination fondée sur le sexe ([L.241-1](#)) ou sur d'autres critères protégés ([L.251-1](#)) est interdite. Les salariés dans des situations comparables doivent bénéficier du même traitement en matière de remboursement de frais.

**Consultation obligatoire de la délégation du personnel** : Dans les entreprises dotées d'une délégation du personnel, celle-ci doit obligatoirement rendre son avis sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur selon l'article L.414-3. Dans les entreprises d'au moins 150 salariés, l'établissement ou la modification du règlement intérieur doit être pris d'un commun accord avec la délégation (L.414-9).

## Modalités pratiques

Le règlement intérieur peut définir les modalités d'application pratiques du remboursement des frais professionnels, tout en respectant le cadre légal :

**Catégories de frais remboursables** : Le règlement peut énumérer les types de frais concernés (déplacements professionnels, repas lors de missions, fournitures nécessaires, etc.), à condition de ne pas exclure arbitrairement des frais nécessaires à l'exécution du travail.

**Plafonds et barèmes** : Des plafonds de remboursement peuvent être fixés par type de dépense, à condition qu'ils soient raisonnables et ne conduisent pas à faire supporter au salarié des frais professionnels légitimes.

**Justificatifs requis** : Le règlement précise le format et la nature des justificatifs à fournir (factures, tickets, attestations), les délais de transmission des notes de frais, et la procédure de validation par la hiérarchie.

**Procédure de remboursement** : Les modalités de contrôle, de traçabilité et les délais de remboursement doivent être clairement établis. Les délais doivent rester raisonnables pour ne pas pénaliser le salarié.

Toute modification du règlement intérieur concernant les frais professionnels doit suivre la procédure de consultation de la délégation du personnel. En l'absence de délégation, l'employeur reste tenu de respecter les obligations légales en matière de remboursement.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place des **barèmes clairs et objectifs** permettant aux salariés de connaître précisément leurs droits. Ces barèmes doivent être revus régulièrement pour tenir compte de l'évolution des coûts et des pratiques professionnelles.

La **procédure de validation** doit être simple et transparente, avec des circuits de décision clairement identifiés. Les managers doivent être formés aux procédures de validation pour garantir une application homogène dans toute l'entreprise.

Les **délais de remboursement** doivent être raisonnables, généralement fixés à un mois maximum après réception de la note de frais conforme. Un système de traçabilité des demandes permet au salarié de suivre l'état d'avancement de sa demande.

Un **dialogue social constructif** avec la délégation du personnel facilite l'acceptation des règles par l'ensemble des salariés et permet d'identifier les situations particulières nécessitant des ajustements.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.121-9</u> du Code du travail</b>	Responsabilité de l'employeur quant aux risques de l'entreprise
<b>Article <u>L.414-3</u> du Code du travail</b>	Consultation de la délégation du personnel sur le règlement intérieur
<b>Article <u>L.414-9</u> du Code du travail</b>	Décisions prises d'un commun accord (entreprises ? 150 salariés)
<b>Article <u>L.251-1</u> du Code du travail</b>	Principe de non-discrimination
<b>Article <u>L.241-1</u> du Code du travail</b>	Égalité de traitement entre les hommes et les femmes

Le règlement intérieur ne peut jamais supprimer ou restreindre le droit fondamental au remboursement des frais professionnels nécessaires à l'exécution du travail. Les dispositions trop restrictives ou discriminatoires sont réputées nulles de plein droit et peuvent engager la responsabilité de l'employeur.

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.