



Le salarié, sa voiture et le travail...



PRESTO 95 ♦ MAI 2014

FNAS F-O - 7 passage Tenaille - 75014 PARIS

☎ 01 40 52 85 80 ☎ 01 40 52 85 79 @ : lafnas@fnasfo.fr 🌐 : www.fnasfo.fr

Avant-propos

Dans le secteur de l'Aide à Domicile, la prestation de travail, effectuée au domicile privé des usagers, génère de nombreux déplacements. La CC BAASSD, applicable depuis le 01.01.2012, reconnaît cet état de fait, mais malheureusement, n'en tire pas les conséquences quant à l'indemnisation des frais occasionnés par l'utilisation que fait le salarié de sa voiture personnelle dans le cadre de son activité professionnelle.

Les employeurs du secteur s'autorisent à recruter ou à licencier des salariés en fonction de la possession ou non d'un véhicule personnel.

Les kilomètres parcourus ne sont pas tous remboursés. Bien plus, l'indemnité compensatrice n'a pas augmenté depuis 2008. Les salariés ont souvent à leur charge des frais d'assurance, ou des franchises en cas d'accident. La situation habituelle ne devrait-elle pas être que l'employeur paye tous les frais à son salarié ?

Depuis janvier 2012 la FNAS F-O revendique l'indemnisation de tous les frais professionnels. Dans le contexte actuel d'austérité à tous les niveaux, chacun doit être armé pour se protéger et faire respecter ses droits. Ce Presto répond aux questions les plus fréquemment posées par les salariés, et pas seulement ceux de l'Aide à Domicile. Il a vocation à donner à tous les salariés les réponses du Droit afin de poser clairement les revendications.

Bonne lecture !

Josette RAGOT - Jacqueline BERRUT

SOMMAIRE :

➤ L'UTILISATION PAR LE SALARIÉ DE SA VOITURE PERSONNELLE DANS LE CADRE DE SON ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

I. Dans la convention collective BAASSD (page 101 à 104) page 2

II. 13 questions sur les déplacements professionnels des salariés page 5

➤ FRAIS PROFESSIONNELS

I. Distinction entre droit du travail et droit de la sécurité sociale page 10

II. Distinction entre frais professionnels et avantage en nature page 10 à 13

III. Les frais de transport pour déplacement professionnel page 14

IV. Quelques jurisprudences page 14 à 16

L'utilisation par le salarié de sa voiture personnelle dans le cadre de son activité professionnelle

- I. **RAPPEL - Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 (BAASSD des pages 101 à 104).**

Titre V : Durée et organisation du temps de travail

Chapitre 1 Durée et organisation du travail

A. Principes généraux sur la durée du travail

Article 14 Déplacements

En vigueur étendu par arrêté du 23 décembre 2011

14.1. Préambule

Les déplacements des personnels d'intervention font partie intégrante de leur exercice professionnel et sont pris en charge sur la base des dispositions suivantes.

14.2. Temps de déplacement

Les temps de déplacement entre deux séquences consécutives de travail effectif sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

14.3. Frais de déplacement ¹

Les frais de transport exposés par les salariés au cours de leur travail et entre deux séquences consécutives de travail effectif ou assimilé sont pris en charge dans les conditions suivantes :

a) Utilisation d'un véhicule automobile : 0,35 €/km.

La décomposition du montant de l'indemnité kilométrique est la suivante :

DECOMPOSITION	POURCENTAGE	MONTANT €
Amortissement	32,32 %	0,11 €
Érosion prix d'achat	4,04 %	0,01 €
Assurance (trajets et/ou déplacements professionnels)	13,68 %	0,05 €
Garage (entretien)	8,95 %	0,03 €
Carburant	36,90 %	0,13 €
Entretien	3,24 %	0,01 €
Garage (local)	0,87 %	0,01 €
TOTAL		0,35 €

b) Utilisation d'un deux-roues à moteur : 0,15 €/km.

c) Utilisation d'un moyen de transport en commun, ou d'un service public de location de vélos conformément aux dispositions réglementaires.

Pour les salariés dont la durée du travail est supérieure ou égale à un mi-temps, la prise en charge se fait sur présentation du titre de transport, dans la limite de 50 % du coût d'un abonnement hebdomadaire, mensuel ou annuel valable dans le secteur de travail.

Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à la moitié de la durée légale du travail, la prise en charge est proratisée à 50 % d'un temps complet.

En aucun cas, le montant total du remboursement des frais de transport en commun par l'employeur, à quelque titre que ce soit, ne peut dépasser 50 % du coût du titre de transport.

Les partenaires sociaux de la branche de l'aide à domicile s'engagent à négocier au cours du premier semestre de chaque année le montant de l'indemnité kilométrique pour l'année suivante.

¹ Article étendu sous réserve de l'application de la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés sans qu'ils ne puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire et à la condition que la rémunération proprement dite du travail reste au moins égale au SMIC (Cass. soc., 25 février 1998, n° 95-44.096). (Arrêté du 23 décembre 2011, art. 1er)

14.4. Assurance des trajets et/ ou déplacements professionnels

Le salarié peut être amené, à la demande de l'employeur, à utiliser son véhicule personnel pour la réalisation de sa mission, notamment pour le transport accompagné, les courses.



Si la couverture de ces missions spécifiques entraîne un surcoût de la prime d'assurance pour le salarié, ce coût supplémentaire est pris en charge par l'employeur sur présentation d'un justificatif. L'employeur peut aussi souscrire une assurance collective pour ces missions.

Les frais d'assurance occasionnés par les trajets et/ ou déplacements professionnels sont quant à eux pris en charge dans le montant des indemnités kilométriques conformément aux dispositions de l'article V. 14.3.

II. 13 QUESTIONS SUR LES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS DES SALARIÉS

Même les salariés sédentaires peuvent être ponctuellement amenés à se déplacer pour leur travail. Un vaste sujet à traiter. Les déplacements des représentants du personnel ne sont pas abordés ici.

Qu'est-ce qu'un déplacement professionnel ?

Le déplacement professionnel est celui qui fait partie du travail du salarié ou qui lui est demandé par l'employeur pour les besoins de l'entreprise. Sont donc notamment visés les déplacements :

- pour se rendre au domicile d'une personne ;
- pour aller prendre livraison d'une marchandise ou d'un matériel ;
- pour se rendre en réunion ;
- pour se rendre à un stage de formation imposé par l'employeur ;

L'obligation de se déplacer doit-elle figurer dans le contrat de travail ?

Certaines professions induisent la nécessité de se déplacer, un salarié ne peut donc pas s'y refuser au motif que le contrat n'en dit rien. Lors de son embauche, cependant, il pourrait demander à ce que soit indiqué le périmètre de déplacement. Si celui-ci est assez large, il serait bon aussi que le contrat mentionne les dispositions prises pour l'hébergement et les repas. Mais pas d'inquiétude, si le contrat ne prévoit rien, l'employeur n'en est pas moins tenu de rembourser les frais (**Cass. soc., 9 janv. 2001, no 98-44.833**).



Qu'en est-il du salarié sédentaire ? Peut-il refuser un déplacement inopiné ? Raisonons d'abord en théorie : en raison de son caractère exceptionnel, la demande de l'employeur ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Le salarié ne peut donc s'y opposer que s'il peut invoquer des obligations familiales impérieuses. C'est une solution qu'il ne faut utiliser qu'en dernier recours, car il ne faut jamais oublier que derrière un refus, même légitime, peut se cacher un licenciement.

Qui choisit le mode de transport ?

L'employeur a pleine liberté, sous quelques réserves toutefois.

D'abord, le mode de transport choisi doit être compatible avec l'état de santé du salarié tel que constaté par le médecin du travail.

Ensuite, l'employeur ne doit pas méconnaître les prévisions du contrat de travail ou d'un accord collectif.

Enfin, l'employeur ne peut imposer au salarié d'utiliser son véhicule personnel. Il lui faut pour cela l'accord exprès de l'intéressé...

Qui achète les titres de transport ?

Tout est possible : soit l'employeur se procure les titres, soit il laisse ce soin au salarié. La première solution est de loin la meilleure. En premier lieu, il est plus économique pour l'entreprise de s'adresser à une seule agence qui fournira les billets et fera un prix. En deuxième lieu, cela donne à l'employeur la certitude que personne ne prendra, sans raison valable, des billets trop chers. En dernier lieu, cela évite d'avoir à demander au salarié d'avancer des sommes parfois importantes.



Sachez-le : l'employeur ne peut imposer au salarié de faire l'avance des frais que par contrat et à condition que cette avance n'ait pas pour effet de faire descendre, un mois donné, le salaire en dessous du SMIC (*Cass. soc., 10 nov. 2004, no 02-41.881*).

Quels sont les frais à rembourser ?

Les frais de transport, de repas et d'hébergement doivent être remboursés, c'est une obligation (*Cass. soc., 10 nov. 2004, no 02-41.881*).

Quelques principes :

Premièrement, l'employeur a la faculté de limiter le remboursement aux dépenses strictement nécessaires, dans la mesure où il a informé le salarié de son intention. Par exemple, si le salarié est prévenu que le train est remboursé au tarif de 2e classe, il peut, s'il le veut, voyager en 1re, mais le supplément sera à sa charge. Le salarié ne peut d'ailleurs réclamer des remboursements que si l'employeur lui a demandé d'exposer ces frais ou l'a mis dans une situation où il ne pouvait faire autrement.

Deuxièmement, l'employeur a le choix du ou des modes de remboursement, mais il ne peut faire de différences entre les salariés que si celles-ci reposent sur des raisons objectives et pertinentes. Ainsi, il est possible de prévoir un système forfaitaire pour les VRP et le remboursement des dépenses réelles pour les autres salariés. Par contre, l'appartenance à une catégorie ne suffit pas, à elle seule, à justifier une différence de traitement. La Cour de cassation l'a affirmé à propos d'une différence en matière d'indemnités kilométriques (*Cass. soc., 6 juill. 2011, no 09-65.554*). Dans le

même arrêt, elle précise que l'employeur ne saurait avantager les représentants du personnel du fait de leur mandat.

Troisièmement, l'employeur qui souhaite modifier la manière dont il rembourse les transports (passage d'un système de remboursement des frais réel à un système forfaitaire ou décision de ne plus rembourser qu'au tarif le plus économique), doit s'assurer que, ce faisant, il ne touche pas à des dispositions contractuelles. Le changement du mode de remboursements est alors regardé comme une modification du contrat de travail (*Cass. soc., 14 mars 2000, no 98-42.241*).

Quelles consignes l'employeur peut-il donner et comment ?

Les consignes visant les déplacements professionnels doivent être précises et accessibles à chacun des salariés susceptibles de se déplacer. Plusieurs modalités sont possibles : intégration dans le livret d'accueil, affichage, rubrique sur le site intranet de la DRH, note annexée au bulletin de paye, désignation d'un référent...



En aucun cas elles ne doivent figurer dans le règlement intérieur, car elles n'ont aucun caractère disciplinaire.

Quelle que soit la forme choisie, l'information, pour être complète, doit comporter les mentions suivantes :

- désignation des modes de transport pour chaque type de destination (train, avion, voiture, taxi, métro...).
- désignation de celui qui se procure les billets (le salarié lui-même ou une personne missionnée pour le faire) et auprès de quel organisme,
- tarifs de remboursement ;
- justificatifs à produire, destinataire de ces justificatifs, signatures à recueillir et délais de production par rapport à la date du déplacement.

Une note particulière est souvent nécessaire en ce qui concerne les voitures.

Que peut exiger le personnel en matière de sécurité ?

L'employeur doit évaluer les risques liés aux transports, les inscrire dans le Document unique et prendre des mesures pour les diminuer. Il doit le faire en associant le CHSCT et les services de santé au travail.

Les précautions à prendre visent les moyens de transport, mais aussi les personnes transportées. Il convient de prévoir pour les salariés « itinérants » un suivi médical plus attentif que celui des sédentaires et une formation permanente.

Le fait d'obliger un salarié à se déplacer en voiture malgré l'avis contraire du médecin du travail justifie une prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur (*Cass. soc., 22 sept 2010, no 08-45.225*).

Comment se calcule le temps de travail pendant les déplacements ?

Le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail est assimilé à du temps de travail effectif (*Circ. DRT no 2003-06, 14 avr. 2003 ; Cass. soc., 12 janv. 2005, no 02-47.505*).

Quant au temps de trajet entre l'entreprise et le lieu d'intervention, il est considéré comme un temps de travail effectif dès lors que le salarié doit se rendre dans l'entreprise avant d'aller sur le lieu d'intervention (*Cass. soc., 16 juin 2004, no 02-43.685*).

Sinon, le temps de trajet pour se rendre directement sur un lieu de travail n'est pas du temps de travail. En cas de déplacement exceptionnel, si le trajet est plus long que d'habitude, le salarié doit être indemnisé de cette sujétion (*Cass. soc., 5 mai 2010, no 08-43.652*).

L'employeur peut-il contrôler le salarié en déplacement ?

L'employeur a le droit de contrôler le salarié en déplacement puisqu'il est sous sa responsabilité, mais il lui sera difficile de trouver des moyens qui ne soient pas attentatoires aux libertés individuelles. Ainsi, la jurisprudence s'oppose-t-elle à l'installation d'appareil de géolocalisation pour un commercial (*Cass. soc., 3 nov. 2011, no 10-18.036*) ou à la filature d'un visiteur médical non prévenu de cette mesure (*Cass. soc., 26 nov. 2002, no 00-42.401*).

Le comportement du salarié pendant son transport peut-il entraîner des sanctions ?

Pendant les transports effectués à des fins professionnelles, le salarié reste sous la subordination de l'employeur. Il encourt donc des sanctions disciplinaires en cas de faute. **Erreurs de conduite** : elles ne sont pas forcément considérées comme des fautes, sauf si le salarié a sciemment enfreint les dispositions du Code de la route. C'est à l'employeur de décider s'il considère les faits comme fautifs (*Cass. ass. plén., 6 janv. 2012, no 10-14.688*).

Voir la fiche pratique « *Permis de conduire et contrat de travail* » éditée par la FNAS-FO

S'assurer ?

Garde d'enfants, petits travaux de jardinage, accompagnement d'une personne âgée... Il est parfois nécessaire d'utiliser son véhicule personnel, celui de son employeur ou de la famille aidée. Quelles déclarations doivent être faites à l'assureur ? Qui est responsable en cas d'accident de la route ? Quelles assurances interviendront ?

À titre habituel

Le conducteur qui utilise régulièrement sa voiture pour des raisons professionnelles doit le déclarer à son assureur. Généralement, le contrat d'assurance mentionnera un usage « affaires » ou « professionnel ». Sachez que l'usage « domicile-travail », qui peut être prévu dans votre contrat, ne couvre pas les déplacements professionnels.

À titre occasionnel

Il peut arriver que le salarié d'une entreprise utilise occasionnellement son propre véhicule pour les besoins de ses fonctions.



Dans ce cas, il doit s'assurer que son employeur a souscrit un « contrat mission » qui joue en cas d'accident de la route survenu à cette occasion.

Quelle assurance pour le salarié ?

Tout assuré qui utilise régulièrement sa voiture pour les besoins de l'entreprise doit en faire la déclaration à son assureur. En effet, l'usage domicile-travail n'inclut pas les déplacements professionnels pour les salariés sédentaires.

Faute de déclaration préalable, l'assureur du salarié pourrait lui opposer la nullité du contrat d'assurance ou, après avoir indemnisé les victimes, lui demander de rembourser tout ou partie des sommes qu'il a versées.

Quelle assurance pour l'employeur ?

" Assurance mission "

Elle est souscrite par l'employeur dans le cadre du contrat d'assurance de responsabilité civile générale de l'entreprise et a pour objet de garantir les accidents de la circulation causés par l'employé (salarié, apprenti, stagiaire...) qui utilise son véhicule personnel dans le cadre de son activité professionnelle.



Les accidents intervenus lorsque le véhicule est utilisé à des fins privées telles que le trajet domicile-travail sont donc exclus du champ d'application de cette garantie.

Bien que cette assurance comporte les mêmes caractéristiques qu'un contrat automobile, elle ne s'inscrit pas dans le même cadre légal (personnes assurées, montants de garantie...). Cette assurance peut n'intervenir qu'en cas de nullité ou d'insuffisance de garantie du contrat d'assurance automobile souscrit par l'employé.

Le plus souvent, l'assurance mission garantit également, en dommages tous accidents, les véhicules personnels des salariés en déplacement professionnel.

Dans le cadre de ce type de contrat, il peut être demandé à l'employeur de tenir un registre des journées de sortie, de dresser une liste des véhicules garantis à l'année et de conserver les justificatifs de remboursement des frais kilométriques.


LES FRAIS PROFESSIONNELS

I. Distinction entre droit du travail et droit de la sécurité sociale

En droit de la Sécurité sociale, tous les remboursements des frais professionnels sont exclus de l'assiette de calcul des cotisations dues aux organismes de sécurité sociale selon des règles précisées dans un arrêté du 20 décembre 2002.

Par contre, aucune disposition législative ne définit, en droit du travail, la notion de frais professionnels.

Toutefois, il existe des dispositions réglementant la prise en charge des frais de transport.

 En l'absence de disposition législative de portée générale, c'est donc la jurisprudence qui a délimité, d'une part la notion de frais professionnels, et d'autre part les conditions de prise en charge de ces frais par l'employeur.

II. Distinction entre frais professionnel et avantage en nature

Il convient de distinguer l'allocation pour frais professionnels versés au salarié en raison des fonctions qu'il occupe dans l'entreprise et l'avantage en nature.

Les frais professionnels correspondent aux dépenses que le salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle. Dès lors, elles ne peuvent être imputées sur sa rémunération et doivent lui être remboursées par l'employeur pour leur montant réel sur présentation des justificatifs ou sous forme d'indemnités ou d'allocations forfaitaires.

L'avantage en nature consiste dans la fourniture ou la mise à disposition par l'employeur d'un bien ou des services permettant au salarié de faire l'économie de dépenses qu'il aurait dû normalement supporter et qui doivent être intégrées à sa rémunération.

Il ne faut pas non plus confondre les frais professionnels et les frais d'entreprise

A. La définition des frais professionnels

a) Élément du salaire ou frais professionnels

En l'absence de disposition légale dans le Code du travail, la jurisprudence a précisé la nature juridique des indemnités versées au salarié lorsque celles-ci ont pour but de le dédommager des dépenses qu'il a exposées dans le cadre de son activité.

Les juges considèrent que les indemnités représentatives de frais ne constituent pas un élément rémunérant la prestation de travail, mais un remboursement de « frais professionnels », lorsqu'elles couvrent une dépense :

- inhérente à l'emploi : la dépense découle directement des conditions d'exécution du travail. Il n'est pas nécessaire que ces charges imposent l'engagement de frais exceptionnels et anormaux ;
- et, effectivement exposée par le salarié : la dépense résulte des conditions d'exécution du travail, et impose au salarié une charge supérieure à celles liées à la vie courante.

Les indemnités ou primes qui ne répondent pas à ces deux conditions sont considérées compenser des désagréments liés aux conditions d'emploi. Elles constituent alors un complément de salaire.

Ce principe vaut quel que soit le mode de prise en charge retenu par l'employeur : remboursement des frais réels ou versement d'un forfait.

Les frais professionnels les plus couramment exposés par le salarié sont les frais de repas et de restauration lors de petits déplacements, les frais de transport domicile-lieu de travail, **les frais kilométriques lorsque le salarié utilise son véhicule personnel pour ses déplacements professionnels**, les frais de repas et d'hébergement lors de grands déplacements professionnels, les frais de mobilité professionnelle, les frais engagés dans le cadre du télétravail et les frais d'habillement.

b) Définition et nature juridique des primes et autres indemnités

En pratique, les dénominations « *prime, gratification ou avantage* » ne permettent pas de déterminer la véritable nature des sommes versées au salarié. Il arrive que des indemnités qualifiées de remboursements de frais professionnels constituent en réalité une rémunération déguisée même si elles n'ont pas supporté les cotisations de sécurité sociale.

Cass. soc., 20 mai 1976, n° 75-40.615 : Bull. civ. V, n° 302

Cass. soc., 9 mars 1977, n° 75-40.715 : Bull. civ. V, n° 176

En cas de litige, il convient de se référer aux conditions réelles d'attribution pour déterminer le caractère de rémunération ou, au contraire, celui de remboursement de dépenses professionnelles.

B. L'engagement de l'employeur

a) Prise en charge obligatoire

La jurisprudence a posé le principe selon lequel l'employeur doit obligatoirement prendre en charge les frais engagés par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur. Ces frais ne peuvent pas être imputés sur sa rémunération. Cette obligation s'impose à l'employeur même lorsque la loi, une convention ou un accord ne le précise pas.

Cass. soc., 25 févr. 1998, n° 95-44.096, n° 985 P + B + R : Bull. civ. V, n° 106

Cette jurisprudence a été confirmée dans une affaire concernant des frais d'entretien qu'un salarié avait exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur. La Cour de cassation a approuvé la décision de la cour d'appel qui, ayant constaté que pour chacune des catégories d'emplois concernés le port du vêtement de travail était obligatoire et qu'il était inhérent à l'emploi, a décidé que l'employeur devait assurer la charge de leur entretien.

Cass. soc., 21 mai 2008, n° 06-44.044, n° 949 FS - P + B : Bull. civ. V, n° 108

Les frais engagés par un salarié dans le cadre de son travail doivent lui être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur sa rémunération. **Une clause du contrat de travail qui met à la charge du salarié les frais engagés par celui-ci pour les besoins de son activité professionnelle doit être réputée non écrite.**

Cass. soc., 25 mars 2010, n° 08-43.156, n° 658 F - P

Cette obligation s'applique quelles que soient les modalités de prise en charge retenues par l'employeur.

Les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, **à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire et à la condition, d'une part, que cette somme forfaitaire ne soit pas manifestement disproportionnée au regard du montant réel des frais engagés, et, d'autre part que la rémunération proprement dite reste chaque mois égale au SMIC.**



Cass. soc., 20 juin 2013, n° 11-19.663, n° 1176 P + B *Cass. soc., 20 juin 2013, n° 11-23.071, n° 1172 FS - P + B*

Mais toute clause n'est pas permise.

En l'espèce, une clause du contrat de travail d'un VRP prévoyait le versement d'une « indemnité véhicule » de **400 € en remboursement de l'utilisation professionnelle du véhicule personnel du salarié**. Cette participation était conditionnée par l'atteinte des objectifs contractuels fixés en fonction du chiffre d'affaires mensuel. Les magistrats ont considéré que cette clause qui conditionnait le remboursement des frais de déplacement du VRP à la réalisation de ses objectifs commerciaux était nulle comme constituant une sanction pécuniaire.

Dans cette même affaire, une seconde clause stipulait la prise en charge des cadeaux offerts aux clients par le VRP « dans la limite de 2 % du chiffre d'affaires HT net atteint dans le mois. Au-delà de ce forfait, le montant des cadeaux offerts devait être prélevé sur le salaire du mois de travail correspondant ». Pour la Cour de cassation, « la clause, qui fait dépendre le montant du

remboursement des frais exposés par le salarié d'un élément sans rapport avec leur coût est nulle ». La clause du contrat a donc été annulée.

Cass. soc., 19 sept. 2013, n° 12-15.996

b) Modalité de remboursement

Le remboursement par l'employeur peut être effectué de deux manières :

- soit sous la forme d'un remboursement des sommes réellement dépensées par le salarié. Le remboursement se fait alors sur présentation des justificatifs (notamment des factures) ;

- soit sous la forme de remboursement de sommes calculé forfaitairement. Dans ce cas, le remboursement des frais est dû sans présentation de justificatif.

Le plus souvent, les conventions ou accords collectifs prévoient le versement aux salariés d'indemnités forfaitaires pour les frais exposés par eux, dans le cadre de leur travail, à l'occasion du transport, des repas ou de l'hébergement. Une telle obligation peut également résulter du contrat de travail ou par référence aux usages.


À défaut de disposition conventionnelle ou contractuelle relative à la prise en charge des frais professionnels, l'employeur ne peut fixer unilatéralement les remboursements des frais de déplacement à un montant inférieur à leur coût réel.

Dans ce cas, le salarié serait fondé à demander un complément de remboursement des frais. En effet, les frais qu'un salarié justifie avoir exposé pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur, doivent être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due.

Cass. soc., 23 sept. 2009, n° 07-44.477, n° 1895 FS - P + B

III. Les frais de transport pour déplacement professionnel

a) Principe

 Lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel (voiture ou deux-roues à moteur) pour ses déplacements professionnels (itinérants, commerciaux), l'employeur peut le rembourser des frais réellement exposés ou lui verser une indemnité kilométrique afin de le rembourser de ses frais.

b) Remboursement des frais réellement exposés

Le remboursement des frais réellement exposés n'entre pas dans l'assiette des cotisations sociales si l'employeur prouve que le salarié a été ou est contraint d'engager ces frais supplémentaires dans l'exercice de ses fonctions, et s'il produit les justificatifs de ces frais

c) Versement d'indemnités forfaitaires kilométriques

Lorsque l'entreprise verse des indemnités, celles-ci sont réputées être utilisées conformément à leur objet lorsque leur montant n'excède pas les limites des barèmes kilométriques publiés annuellement par l'administration fiscale. L'employeur peut alors les déduire de l'assiette des cotisations sociales sans qu'il lui soit nécessaire de produire des justificatifs ; par contre, il doit justifier du caractère professionnel des frais engagés.

L'utilisation comme référence du barème fiscal n'exonère pas l'employeur de tout justificatif ; en effet, il est établi en fonction de la puissance du véhicule et du nombre de kilomètres parcourus. L'employeur doit donc pouvoir justifier de ces deux éléments.

Le barème fiscal tient compte de la dépréciation du véhicule, des frais de réparation et d'entretien, des dépenses de pneumatique, de la consommation de carburant, des primes d'assurances, ainsi que des frais d'achat, des frais de casques et des protections pour les deux-roues. Si l'employeur utilise comme référence le barème fiscal, il ne peut rembourser, de façon indépendante, l'un des frais couverts par celui-ci ; par contre, les frais de péage, les frais de garage et les intérêts annuels afférents à l'achat d'un crédit du véhicule peuvent être ajoutés au montant des frais de transport.

IV. Quelques jurisprudences

Un accord collectif ne peut modifier, en l'absence d'accord exprès du salarié, un droit acquis au salarié et prévu par son contrat de travail.

En l'espèce, un employé engagé comme représentant itinérant a signé un contrat de travail prévoyant que, pour l'exercice de ses fonctions, il "*devra posséder et utiliser une voiture automobile*" contre le versement d'une "*somme forfaitaire par jour de voyage passé en dehors de son centre d'attache, à laquelle viendra s'ajouter une indemnité kilométrique si le salarié fait usage de sa voiture personnelle*".

En 1996, le contrat de travail du salarié a été transféré à une autre société où il est devenu responsable de secteur dans le département "*Vente*". Afin de réduire les coûts liés aux **frais de déplacement** de ses commerciaux, l'employeur, sous le couvert d'un accord d'établissement signé en 2007, a entendu imposer à tous les salariés de ses équipes de vente la mise à disposition de véhicules en location longue durée, et l'arrêt du paiement des indemnités kilométriques pour utilisation du véhicule personnel.

Ce changement ayant une incidence directe sur les revenus du salarié, celui-ci saisit la juridiction prud'homale pour obtenir une provision sur les indemnités kilométriques impayées, estimant que les **conditions de son contrat de travail** devaient être maintenues.

Condamné à payer au salarié des indemnités kilométriques correspondant à l'utilisation d'un véhicule personnel dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur forma un pourvoi en cassation justifiant de la mise à disposition par l'entreprise d'un véhicule de fonction en location au salarié.

Par un arrêt du 28 septembre 2011, la Cour de cassation constate que le contrat de travail stipulant que "le salarié devra posséder un véhicule autorisé et que, s'il utilise son véhicule personnel, il bénéficiera du paiement d'indemnités kilométriques", le salarié a droit à la prise de ses **frais professionnels** dès lors qu'il justifie de l'utilisation de son véhicule personnel. Il s'agit d'une disposition essentielle du contrat de travail que l'employeur ne peut modifier unilatéralement.

Dès lors que « l'existence d'un droit à l'utilisation du véhicule personnel et au paiement d'indemnités kilométriques » résultent du contrat de travail, l'employeur ne peut remettre en cause cet avantage par un accord collectif, en l'absence d'accord exprès du salarié.

La **mention** dans le **contrat de travail**, selon laquelle le salarié, pour l'exercice de ses fonctions doit "posséder et utiliser une voiture automobile de type autorisé" a pour effet de conférer au salarié un **droit acquis** à utiliser uniquement son véhicule personnel et à pouvoir exiger le paiement des indemnités kilométriques correspondant à cet usage, peu importe que l'employeur ait modifié sa politique de dédommagement des frais professionnels.


Source : Cass / Soc. 28 septembre 2011 - pourvoi n°10-18561

Frais professionnels : l'employeur doit respecter l'équilibre entre les frais effectifs et le montant remboursé par le forfait

La Cour de Cassation est venue apporter une condition supplémentaire à la validité du forfait de frais professionnels, dans deux arrêts du 20 juin 2012 (RG n°11-19663 et 11-23071).

Les frais professionnels correspondent à des frais que le salarié a engagés, non pour convenance personnelle, mais pour accomplir sa mission dans l'entreprise.

Il s'agit de charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi du travailleur salarié ou assimilé que celui-ci supporte au titre de l'accomplissement de ses missions (arrêt du 20 décembre 2012).

 Par principe, les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur sa rémunération, sauf si son contrat de travail prévoit qu'il en conserve la charge moyennant versement d'une somme forfaitaire fixée à l'avance (c'est le forfait).

Attention toutefois à bien veiller à ce que la clause du contrat de travail ne mette pas à la charge du salarié les frais engagés par celui-ci pour les besoins de son activité professionnelle. Dans ce cas, elle n'est pas valable et doit être réputée non écrite (*Cass. Soc. 25.03.2010 n° 08-43156*).

De la même manière, à travers cette clause, le salarié conserve la charge des frais professionnels moyennant le versement d'une somme forfaitaire fixée à l'avance, mais à la condition que la rémunération du travail reste au moins égale au SMIC (*Cass. Soc. 25.02.1998 : n°95-44096 ; 09.01.2001 : n° 98-44833*).

Ainsi, la part de remboursement prévue par le forfait fixé dans la clause ne doit pas empiéter sur le montant du salaire, à tel point que le salaire perçu en dehors du paiement des frais soit inférieur au SMIC.

En cas d'atteinte au respect du SMIC, en raison du montant des frais réels, le salarié ne peut contester la clause elle-même, mais il peut réclamer la différence entre sa rémunération proprement dite et le montant du SMIC (Cass. Soc.07.03.2012 : n°10-18118).

Dans deux arrêts du 20 juin 2013, la Cour de Cassation est venue poser une condition restrictive supplémentaire, protectrice des droits du salarié.

La Haute Juridiction impose désormais à ce que l'employeur veille à ce que **la clause de forfait ne soit pas disproportionnée avec les frais exposés**.

Elle précise : « attendu que les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, doivent être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire et à la condition, d'une part, que **cette somme forfaitaire ne soit pas manifestement disproportionnée au regard du montant réel des frais engagés**, et, d'autre part, que **la rémunération proprement dite du travail reste chaque mois au moins égale au SMIC** ».

Si tel était le cas, la clause serait inopposable au salarié.

Sources :

Cass. Soc. 20 juin 2013, n°11-19663 et 11-23071 ;

Cass. Soc. 25 mars 2010, n°08-43156 ;

Cass. Soc. 25 février 1998, n°95-44096 ;

Cass. Soc. 9 janvier 2001, n°98-44833 ;

Cass. Soc. 7 mars 2012, n°10-18118 ;

