



Frais d'hébergement - mission avec grand déplacement

Par Xeveli

Bonjour,

Mon employeur m'a proposé de réaliser une mission d'une durée de 6-8 mois sur l'île de la Réunion (actuellement situé en France métropolitaine).

Dans le packaging qu'il m'a proposé, il me demande de prendre en charge une partie des frais d'hébergement sachant que du point de vue du code du travail et de l'URSSAF, j'ai cru comprendre que les frais d'hébergement et de repas était à la charge de l'employeur.

En vous remerciant par avance.

Par kang74

Bonjour

Le code du travail ne prévoit rien en ce sens, seule votre convention collective le peut .

L'URSAFF limite aussi les abattements prévus sur une éventuelle indemnisation de l'employeur qui a ses limites .

Quelle est votre convention collective ?

Par yapasdequoi

Bonjour

Pour les grands déplacements, certains employeurs prévoient un per diem, ce qui fait une base forfaitaire par jour de prise en charge des frais et ensuite ce qui dépasse (meilleur hôtel ou voiture plus grande) est pour l'employé. L'URSAFF vérifie ...

Par Xeveli

Bonjour,

Merci pour vos réponses.
Premièrement, je suis sous la convention Syntec.

Concernant l'hébergement, il a prévu de louer un appartement que je partagerai avec un autre employé.

Par kang74

D'après votre convention votre ordre de mission doit préciser le forfait pris en charge par votre employeur tant pour les déplacements que pour l'hébergement .

Par de là, il est donc possible, et légal, d'avoir un reste à charge, oui .

Vous devriez vous rapprocher du CSE de votre entreprise pour savoir exactement le cadre de ces forfaits pour les missions en outremer .

Il faut aussi vous renseigner, selon la durée de votre mission et l'organisation de votre temps de travail, comment cela

se passe pour les jours de repos et les congés payés .

Par Xeveli

D'accord merci pour ces précisions.

Néanmoins, ça me paraît étonnant qu'il puisse y avoir un reste à charge sachant que mes frais de vie en France métropolitaine seront toujours présents durant mon déplacement (loyer, mutuel, etc.).

De plus, je ne comprends pas pour quelles raisons mon entreprise prend en charge l'ensemble des frais de déplacement pour des missions en France métropolitaine mais ne ferait pas le même traitement pour un grand déplacement.

Par Isadore

Bonjour,

Le salarié peut refuser d'avancer les frais nécessaires à un déplacement professionnel.

Dans les entreprises où il est de coutume laisser le salarié organiser son voyage, pour éviter les abus l'employeur met généralement en place un forfait ou un plafond pour éviter les notes de frais abusives. Il n'est évidemment pas question de demander au salarié de payer tout ou partie de son déplacement, ce plafond doit donc être suffisant pour payer le voyage, l'hébergement et la nourriture. Le salarié ne doit pas y aller de sa poche parce qu'il est impossible de trouver un hébergement à ce tarif-là.

Dans certaines entreprises, l'employeur organise tout, le salarié n'a pas le choix du lieu d'hébergement, du moyen de transport ou du restaurant. Évidemment hors de ses heures de travail il peut aller coucher ou manger ailleurs, mais à ses frais.

Là où c'est limite, c'est si vous voulez cette mission mais que l'employeur impose votre participation. Vous pouvez refuser, mais il risque de la donner à quelqu'un d'autre. C'est toujours le problème de faire valoir ses droits sans quitter l'entreprise. L'employeur a les siens et lui aussi peut les appliquer. Il faut donc adapter l'art et la manière.

Légalement l'employeur n'a aucun moyen de vous imposer de payer votre hébergement en déplacement, ni même d'avancer les fonds de votre poche. Mais vous n'en avez sans doute pas de l'obliger à vous attribuer cette mission.

Par yapasdequoi

L'URSAFF impose un plafond de remboursement selon le lieu du déplacement.

Si vous souhaitez un hôtel 5 étoiles alors que le forfait est calculé sur un 3 étoiles, la différence est à votre charge. Les repas pris sur place sont aussi plafonnés, et vous ne mangerez plus chez vous en métropole.

Il n'y a pas de "logique" explicable, l'employeur est tenu de respecter les règles imposées par l'URSAFF, sinon il a un redressement.

D'autre part, c'est la convention collective qui s'applique ainsi que les accords d'entreprise.

L'employeur doit vous informer des natures et montants de frais qui seront remboursés. Le supplément est pour vous.

Selon votre contrat de travail, il n'est pas certain que vous puissiez refuser.

Et si vous restez en dessous du plafond de remboursement, vous n'aurez rien à déboursier.

Par yapasdequoi

Il y a 2 aspects à considérer:

- la prise en charge : on vous a répondu

- l'avance des frais : l'employeur ne peut pas vous l'imposer. Certains fournissent une carte bancaire à débit différé 45j qui permet de se faire rembourser avant la date du débit, certains accordent une avance sur frais pour faire face aux premières dépenses, notamment le billet d'avion, certains (de plus en plus rares) payent directement le billet et l'hôtel.