



Navigo exigé par l'employeur

Par Tibo

Bonjour,

Je me rends au travail en vélo sur Paris, je n'ai donc pas besoin de pass navigo. J'ai des déplacements professionnels réguliers notamment en transport commun. Mon employeur peut-il me demander d'avoir le pass navigo sachant qu'il ne rembourse que la moitié du pass ?

Ca me paraît illogique mais j'ai besoin d'argument.

Je vous remercie d'avance

Par jpgroussard

Bonjour Tibo,

c'est très simple. Les déplacements professionnels sont à la charge de l'employeur. Si vous achetez vous même la carte Navigo, vous devrez sortir de votre poche la moitié (à peu près 40 euros tous les mois) ce qui n'est pas normal car vous l'utilisez exclusivement pour les déplacements professionnels. Donc, c'est à votre employeur de prendre en charge l'intégralité du coût de la Navigo.

Imaginez un instant qu'au lieu d'utiliser votre vélo pour vous rendre au travail vous utiliseriez votre voiture. Votre employeur ne peut pas vous obliger de payer une carte Navigo dont vous n'avez besoin (vous venez au travail en voiture).

Cdlt

Par Isadore

Bonjour,

Vous dites à votre employeur que vous n'avez pas le budget nécessaire pour avancer les frais de vis déplacements professionnels et que n'ayant pas l'usage personnel dun titre de transport en commun vous ne souhaitez pas y aller de votre poche.

L'employeur ne peut obliger un salarié à assumer des dépenses professionnelles, c'est de jurisprudence constante :
[url=https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000026400776]https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000026400776[/url]

C'est logique, on se fait payer pour travailler, pas l'inverse.

C'est donc à l'employeur de vous fournir les moyens de travailler :

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000018531559/2008-05-01]https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000018531559/2008-05-01[/url]

Il est en droit de choisir le mode de transport de vos déplacements professionnels mais pas d'utiliser votre argent pour les financer.

Par janus2

Vous dites à votre employeur que vous n'avez pas le budget nécessaire pour avancer les frais de vis déplacements professionnels

Bonjour,

C'est pourtant le principe dans la majorité des cas, le salarié avance les frais puis il est remboursé ensuite soit par un

forfait, soit sur note de frais.

Bien peu d'employeurs acceptent l'avance sur frais et même lorsqu'ils acceptent, rien ne dit que l'avance suffise à couvrir tous les frais d'un déplacement.

Par Isadore

C'est pourtant le principe dans la majorité des cas, le salarié avance les frais puis il est remboursé ensuite soit par un forfait, soit sur note de frais.

Bien peu d'employeurs acceptent l'avance sur frais et même lorsqu'ils acceptent, rien ne dit que l'avance suffise à couvrir tous les frais d'un déplacement.

Tous les salariés n'ont pas les moyens d'avancer leurs frais professionnels, et ne sont pas tenus de le faire.

Dans le cas d'un déplacement planifié en transports en commun, l'employeur n'a aucune raison d'attendre de son salarié qu'il avance les frais. Il sait que son salarié a besoin d'un abonnement, il l'achète et le remet audit salarié.

Dans mon entreprise comme chez la majorité de nos clients, pour les déplacements l'employeur s'occupe de payer directement le transport (location de voiture, billets...) et l'hébergement. Sauf exception, les notes de frais sont réservées aux "menues dépenses" du type péages d'autoroute ou repas. Quand un abonnement est nécessaire, c'est l'entreprise qui l'achète.

Dans le cas de Tibo, il n'y aucune raison de lui demander d'acheter avec ses fonds propres un abonnement à vocation purement professionnelle, et encore moins de ne lui en rembourser que la moitié.

Et puis financièrement, tout le monde ne dispose pas de 70 euros (minimum) à avancer à son employeur tous les mois. Pour certains, c'est une somme non négligeable dont ils ne peuvent se passer.

Par Henriri

Hello !

Les frais induits par l'exécution du travail sont bien sûr à la charge de l'employeur, mais ça ne présume pas du mode de prise en charge financière (anticipation ou remboursement).

Pour les frais spécifiques d'une mission particulière la pratique courante est effectivement que l'employeur en assume la prise en charge directe pour les plus conséquents (réservation d'hôtel, de train, de location de voiture...).

En pratique un abonnement personnel aux transports en commun pour les déplacements professionnels est facile à souscrire par le salarié lui-même (plutôt que par son employeur à sa place...), mais doit donc lui être remboursé en totalité évidemment.

Si l'employeur de Tibo "freine" c'est probablement que d'autres salariés de l'entreprise prennent un abonnement aux transports en commun pour leurs trajets-travail remboursés à 50% par l'employeur à ce titre (cf lien ci-dessous).

[url=https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/la-prise-en-charge-des-frais-de-transport-par-l-employeur]https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/la-prise-en-charge-des-frais-de-transport-par-l-employeur[/url]

L'employeur est alors content de s'en profiter pour leurs déplacements professionnels (tout le monde y trouve son compte si j'ose dire). Mais s'il paye 100% de l'abonnement de Tibo il doit craindre de devoir généraliser ce 100% à tous les salariés concernés...

La solution pour les prochains déplacements de Tiba est l'achat de billet(s) au coup par coup à se faire rembourser ensuite (à moins que l'employeur en achète lui-même d'avance pour Tibo). Si l'employeur ne rembourse pas, Tibo l'avertira qu'il ira à pied désormais...

A suivre...

Par Tibo

Merci pour vos réponses qui me paraissent cohérentes.

Si l'employeur de Tibo "freine" c'est probablement que d'autres salariés de l'entreprise prennent un abonnement aux transports en commun pour leurs trajets-travail remboursés à 50% par l'employeur à ce titre

Effectivement c'est le cas.

Par janus2

Dans mon entreprise comme chez la majorité de nos clients, pour les déplacements l'employeur s'occupe de payer directement le transport (location de voiture, billets...) et l'hébergement. Sauf exception, les notes de frais sont réservées aux "menues dépenses" du type péages d'autoroute ou repas.

Tant mieux pour vous si l'employeur paie tout, mais j'ai du mal à comprendre comment c'est possible. Ayant toujours effectué des déplacements, mon employeur ne sait même pas à quel endroit je me rends puisque je fixe moi-même mon planning, je ne vois pas comment il pourrait prendre en charge à l'avance mes hôtels quand moi-même, je ne sais pas le matin où je vais coucher le soir...

Par Henriri

Hello !

Janus on ne peut pas généraliser un cas personnel particulier et exclure d'autres pratiques plus courantes. Il y a plein de contextes où il est tout à fait possible et d'ailleurs pratiqués que les déplacements soient prévus et organisés par l'environnement des salariés (par exemple une assistante s'occupe des réservations nécessaires aux déplacements, à moins que ce soit le salarié lui-même avec les moyens de l'entreprise). Il n'y a pas si longtemps pour ma part j'avais même une carte de crédit personnelle fournie par l'entreprise pour préparer et régler mes frais professionnels, ce qui en simplifiait la gestion, mais on est loin de la problématique posée par Tibo (un employeur exigeant du salarié d'avoir un pass navigo pour les déplacements professionnels mais ne voulant le rembourser qu'à 50% comme s'il couvrait les trajets-travail).

A+

Par Isadore

Tant mieux pour vous si l'employeur paie tout, mais j'ai du mal à comprendre comment c'est possible. Ayant toujours effectué des déplacements, mon employeur ne sait même pas à quel endroit je me rends puisque je fixe moi-même mon planning, je ne vois pas comment il pourrait prendre en charge à l'avance mes hôtels quand moi-même, je ne sais pas le matin où je vais coucher le soir... Chez nous un déplacement doit être validé par la hiérarchie, les salariés ne sont pas libres d'engager de tels dépenses de leur propre chef. De toute façon majorité des déplacements sont facturés aux clients, il faut donc pouvoir leur annoncer le coût prévu avant d'envoyer le salarié.

Il y a aussi un problème de gestion des repos. Nous travaillons en fonction des commandes, l'employeur a besoin de savoir que Machin part une semaine et donc aura droit à X demi-journées de repos à prendre dans le mois.

Cela permet aussi, en cas d'arrêt-maladie de savoir qui sera disponible pour remplacer l'absent ou de déterminer quel déplacement sera reportable.

Les salariés qui se déplacent ont plusieurs centaines voire plusieurs milliers d'euros à régler chaque mois au titre des frais professionnels, l'employeur ne peut pas exiger qu'ils aient une telle trésorerie.

C'est plutôt le mode de fonctionnement de chez vous qui me semble étrange.

Enfin bon, dans le cas de Tibo, l'employeur sait ce dont son salarié a besoin. Il n'y a donc aucune raison de ne pas le lui fournir, et encore moins d'essayer de le rouler en ne lui payant que la moitié de l'abonnement. Si jamais il ne veut pas acheter un abonnement, il est libre de choisir une autre solution, c'est son droit d'employeur que de déterminer comment se déplacent ses salariés dans un cadre professionnel.