



CDD remboursement frais transport

Par xx3295525

Bonjour,
Je suis en CDD dans une entreprise depuis août 2024.
L'entreprise rembourse tous les mois 50% de frais de transport en commun pour les CDD, mais rembourse 85% de frais de transport en commun pour les CDI.
En plus, en fin d'année, l'entreprise rembourse le reste 15% de frais de transport pour les CDI, mais rien pour les CDD.
Est-il légal ?
Merci d'avance,
Cordialement,

Par kang74

Bonjour
Quelle convention collective ?

Par xx3295525

Convention collective nationale du travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale

Par kang74

Ok CCN très particulière puisque la sécurité sociale a une mission de service public et a donc des particularités au niveau des différents statuts, comme il peut y avoir aussi des prestations sociales qui s'ajoute à des modalités particulières dus au statut, à la date d'embauche mais aussi au fait que ce soit après une mutation .

Par de là, il est moins curieux qu'il y a une différence de traitement à ce niveau là .

Par curiosité vous pouvez poser la question aux représentants syndicaux mais il n'est pas rare que les personnes que vous remplacez n'ait pas le même statut ou des avantages acquis qui ne sont plus d'actualités pour les nouveaux .

Par xx3295525

Mais mon entreprise réserve certains avantages que pour les CDI. Ils m'ont dit que cet avantage de remboursement 100% frais de transport est uniquement pour les CDI, je ne peux pas bénéficier parce que je suis en CDD.
J'ai vu la loi est : Le salarié en CDD bénéficie des mêmes avantages salariaux de l'entreprise que le salarié en CDI.
La convention collective doit respecter la loi non ?
Est-il normal que cette différence de traitement ?
Merci d'avance,

Par kang74

Ce n'est pas à proprement un avantage salarial.
C'est un remboursement de frais .
La loi oblige à rembourser 50% de ces frais sur justificatif : donc le rajout annuel est déjà hors cadre , la CCN actuelle ne prévoit rien de plus .

Enfin certains avantages sont liés au statut, et aux avantages acquis avant un changement de statut .

Exemple dans la SNCF il y a des avantages acquis car les salariés avaient un autre statut avant. Ces avantages n'existent plus pour les nouveaux arrivants, qui n'ont plus le même statut et les anciens ont négocié de les garder : ce qui est tout à fait légal .

Comme déjà dit seules les instances syndicales vous donneront l'explication basée justement sur le cadre légal qui justifie de cette prise en charge de 85% : je doute que ce soit le simple fait d'être en CDI .
Aucune loi n'interdit une différence de traitement sur des éléments objectifs justifiés
Elle interdirait la différence de traitement, cadre et employés auraient le même salaire, fonctionnaires et salariés les mêmes droits, le boulanger et la caissière les mêmes horaires : ce n'est pas le cas .

Par xx3295525

Pouvez-vous me dire pourquoi ce n'est pas à proprement un avantage salarial ?
Est-ce que ça veut dire que quand ce n'est pas un avantage obligé par la loi, l'entreprise peut traiter les CDD et les CDI différemment ?
D'ailleurs sur mon contrat de travail, c'est marqué que pour les avantages sociaux, je bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des avantages accordés par l'entreprise.
Mais en réalité, pour les chèques de Noël, les CDI ont 190€, les CDD ont 50€. Et les CDD n'ont pas de chèques vacances, uniquement pour les CDI. L'entreprise m'a dit que je ne peux pas bénéficier ces avantages comme les CDI, parce que je suis en CDD.
Merci d'avance pour votre éclairage,

Par Prana67

Bonjour,

Dans le privé c'est clairement illégal. Tous les salariés CDD ou CDI sont soumis aux mêmes règles et ont les mêmes droits. C'est valable pour les déplacements, les chèques Noël, chèques vacances, etc...
En plus c'est écrit dans votre contrat que vous avez les mêmes droits, du coup je ne comprends pas ce qui se passe. En avez-vous parlé à vos représentants du personnel ?

Par xx3295525

En effet, j'avais parlé avec le personnel du syndical qui a insisté que la différence de traitement CDD CDI est normale. Je leur ai montré la loi, mais ils m'ont dit qu'ils ne vont pas me donner la même chose que les CDI. Tout s'est mal passé, j'ai eu plusieurs discriminations CDD.
Je ne sais plus comment je peux me défendre.

Par kang74

Il ne faut pas confondre les avantages salariaux (accessoires au salaire) le remboursement des frais et les actions sociales du CSE .

On ne peut pas faire de différence entre CDD et CDI mais il peut y avoir des modalités dans le cadre des remboursements de frais ET des avantages salariaux qui découlent d'un cadre légal abrogé qui perdure pour les anciens ou qui prend en compte un statut différent .
Il est légal d'avoir aussi des avantages liés à l'ancienneté .

Par contre le CSE ne peut pas faire de différence si ce n'est que pour l'ancienneté jusqu'au 31/12/25 .

Je rappelle qu'on parle de la CCN des travailleurs des organismes de la sécurité sociale, qui s'y maintiennent maintenant employé principalement des contrats de droits privés employaient avant surtout des agents du service public qui ont négocié de garder certains avantages : il s'agit d'un secteur spécifique, même en droit privé puisque soumis aussi au cadre du code de la SS .

Par là, si vous voulez faire étudier cela il faut nécessairement avoir toutes les informations de statut, de fonction des CDI dont vous parlez ...

La CCN et son cadre actuel ne prévoit que la prise en charge de 50% des frais de transport .

Par xx3295525

Si j'ai bien compris, c'est-à-dire, il peut avoir des différences de traitement liés au statut, à l'anciennement, à la date d'embauche etc. Mais on ne peut pas faire de différence entre CDD et CDI.

C'est bien ça ?

Par kang74

Effectivement, il peut y avoir des différences mais pas UNIQUEMENT lié au fait d'être en CDD ou CDI .

Enfin il faut différencier ce qui est donné par l'employeur et ce qui est octroyé par le CSE car ce n'est pas le même cadre légal et les mêmes obligations.

Par xx3295525

Si la différence est UNIQUEMENT lié au fait d'être en CDD ou CDI, cela est interdit par la loi, non ?

Par kang74

Les avantages/remboursement de frais (= employeur) sont définis par un cadre légal (accords, conventions) et, ce cadre ne doit pas discriminer les gens par rapport à leur type de contrat .

La chose à faire aurait été de demander le cadre de ces avantages, car sans ce cadre, vous ne pouvez faire valoir qu'ils ne le respectent pas ou qu'il est discriminatoire.

Néanmoins, il existe quelques exceptions pour certains contrats particuliers pour certains avantages/remboursement qui découle d'un autre cadre ou dont ils sont exclus (je pense à la prime ségure qui n'est pas prévu à tous les alternants , mais je pense aussi aux CUI)

En ce qui concerne le CSE, il ne devrait pas y avoir de différences.