

Indemnisation

Qui paie quoi dans les frais professionnels ?

L'employeur est tenu de mettre à disposition les locaux, l'équipement et les outils de travail nécessaires au collaborateur (art. 327 CO). Le cas du travail à domicile constitue une exception. Le salarié utilise ses propres locaux et, bien souvent, son propre matériel. L'employeur est effectivement autorisé à lui imposer la fourniture du matériel et des instruments de travail, les frais encourus pouvant être comptés dans le salaire de base. La question de l'indemnisation est réglée par la loi fédérale sur le travail à domicile (LTD) de 1981.

Pour les employés au sein de l'entreprise, un accord particulier, convenu entre les deux parties ou en usage dans la branche, peut prévoir la prise en charge des frais par le salarié, mais il incombe alors à l'employeur de lui verser une indemnité correspondante.

Les frais professionnels doivent être indemnisés dans leur intégralité. Ils recouvrent l'ensemble des dépenses du salarié liées à l'exécution de l'ouvrage : déplacement, hébergement et repas en cas de représentation à l'extérieur, habits de travail, téléphone, affranchissement postal, etc. Ces frais doivent être nécessaires à l'accomplissement des tâches professionnelles, mais ils ne sont pas dépendants des résultats du travail. Les frais d'hébergement et de repas sont dus uniquement lorsque le collaborateur est occupé en dehors du lieu habituel de travail. Les frais personnels, tels que les repas de midi, les soins, les lunettes, les vêtements, les trajets entre le domicile et le lieu de travail, ne donnent pas lieu à un remboursement.

La fourniture et l'entretien des vêtements sont supportés par l'employeur si une tenue particulière est imposée par l'activité professionnelle (hôpitaux, cuisines, chantiers, etc.). L'employeur a le choix entre fournir les vêtements et les entretenir ou déléguer cette responsabilité au travailleur contre paiement d'une indemnité suffisante, convenue par écrit ou par convention collective de travail.

Pour éviter tout malentendu, on recommandera à l'employeur de préciser d'emblée et par écrit les frais qui sont admis, et dans quelles circonstances : par exemple, billet 1^{ère} ou 2^{ème} classe, taxi ou transports en commun, etc. De son côté, le travailleur a l'obligation de prouver le montant des dépenses assumées.

Quant aux frais de formation, ils sont à la charge du collaborateur lorsqu'il s'agit de la formation de base. En revanche, des solutions de financement mixtes peuvent être envisagées pour les formations complémentaires. "Ainsi, une maîtrise fédérale est autant dans l'intérêt du travailleur que de l'employeur, s'il a l'assurance de garder le travailleur un certain temps. Dans un tel cas, une convention écrite devrait être mise en place avant le début des cours et des absences – payées ou non – afin de fixer le partage des charges et les autres conditions", affirme Michel Vuilleumier, juriste au Centre patronal vaudois (CPV) et auteur d'un dossier sur la question dans le périodique "*Questions de droit*" du CPV.

Une distinction doit être faite entre frais variables et frais fixes. Les premiers sont engagés directement par l'exécution de travail (essence, appels téléphoniques, etc.). Ils cessent d'être soumis à indemnisation durant les vacances ou en cas d'incapacité de travail. Les frais fixes sont ceux qui courent indépendamment de l'exercice de l'activité professionnelle (assurance du véhicule ou amortissement du matériel). Par conséquent, ces frais doivent également être versés en cas de maladie du travailleur, par exemple.

Si le remboursement est effectué sous forme d'indemnité forfaitaire, une quote-part correspondant aux frais fixes peut être due. Ce mode de défraiement n'est valable que si le montant convenu par les parties couvre effectivement les frais auxquels il est censé correspondre. S'il y a dépassement, l'une et l'autre partie peuvent demander l'adaptation du forfait. Sauf convention contraire, l'indemnité est suspendue pendant les vacances et l'incapacité de travail.