



# Les grands déplacements dans les Travaux Publics

DAS – 2022

Fédération Nationale des Travaux Publics - Guide de la DAS - Février 2022  
Reproduction autorisée sous réserve de la mention d'origine

## Table des matières

<b>CHAPITRE 1 : QUELLES SONT LES OBLIGATIONS CONVENTIONNELLES EN MATIERE DE GRANDS DEPLACEMENTS ?</b>	<b>3</b>
<b>I - Quelles sont les obligations conventionnelles pour les ouvriers ?</b>	<b>3</b>
A. Définition du grand déplacement ( <i>art. 8.10 de la CCN des ouvriers des TP</i> )	3
B. Définition et montant de l'indemnité journalière de déplacement ( <i>art. 8.11 de la CCN des ouvriers des TP</i> )	5
C. Jours pour lesquels le remboursement total ou partiel des dépenses supportées est obligatoire ( <i>art. 8.12 de la CCN des ouvriers des TP</i> )	7
D. Indemnisation des frais et temps de voyage de l'ouvrier envoyé travailler en grand déplacement par son entreprise ( <i>art. 8.13 de la CCN des ouvriers des TP</i> )	8
E. Voyages périodiques : périodicité, remboursement des frais de transport et indemnisation du temps de trajet ( <i>art. 8.14 et 8.15 de la CCN des ouvriers des TP</i> )	8
F. Cas du vendredi dans le cadre des grands déplacements	9
G. Précisions	9
<b>II - Quelles sont les obligations conventionnelles pour les ETAM ?</b>	<b>10</b>
A. Déplacements occasionnels ( <i>art. 7.1.1 de la CCN des ETAM des TP</i> )	10
B. Déplacement continu ( <i>art. 7.1.2 de la CCN des ETAM des TP</i> )	10
C. Voyages de détente hebdomadaire ( <i>art. 7.1.3 de la CCN des ETAM des TP</i> )	10
D. Paiement des frais de déplacements ( <i>art. 7.1.4 de la CCN des ETAM des TP</i> )	11
E. Maladie, accident ou décès pendant le déplacement ( <i>art. 7.1.5 de la CCN des ETAM des TP</i> )	11
F. Moyens de transport, assurance ( <i>art. 7.1.6 de la CCN des ETAM des TP</i> )	11
<b>III - Quelles sont les obligations conventionnelles pour les cadres ?</b>	<b>12</b>
A. Déplacements occasionnels ( <i>art. 6.1.1 de la CCN des cadres des TP</i> )	12
B. Déplacement continu ( <i>art. 6.1.2 de la CCN des cadres des TP</i> )	12
C. Voyages de détente hebdomadaire ( <i>art. 6.1.3 de la CCN des cadres des TP</i> )	12
D. Paiement des frais de déplacements ( <i>art. 6.1.4 de la CCN des cadres des TP</i> )	12
E. Maladie, accident ou décès pendant le déplacement ( <i>art. 6.1.5 de la CCN des cadres des TP</i> )	13
F. Moyens de transport, assurance ( <i>art. 6.1.6 de la CCN des cadres des TP</i> )	13
<b>CHAPITRE 2 : QUEL EST LE REGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITES DE GRANDS DEPLACEMENTS ?</b>	<b>14</b>
A. Option de la déduction forfaitaire (abattement de 10%)	14
B. Le régime applicable en cas de grand déplacement en France Métropolitaine	18
C. Le régime applicable en cas de grand déplacement hors du territoire métropolitain	23

## CHAPITRE 1 : Quelles sont les obligations conventionnelles en matière de grands déplacements ?

Les obligations conventionnelles en matière de grands déplacements sont exposées au chapitre 2 du Titre VIII de la Convention Collective Nationale (CCN) des ouvriers des Travaux Publics (TP) du 15 décembre 1992, au chapitre 1 du Titre VIII de la Convention Collective Nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006 et au chapitre 1 du Titre VI de la Convention Collective Nationale des cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015.

### I - Quelles sont les obligations conventionnelles pour les ouvriers ?

La CCN des ouvriers des TP du 15 décembre 1992 prévoit aux articles 8.10 et suivants les règles d'indemnisation des ouvriers envoyés en grands déplacements<sup>1</sup>.

#### A. Définition du grand déplacement (art. 8.10 de la CCN des ouvriers des TP)

Le salarié est **considéré par les URSSAF** en grand déplacement lorsqu'il accomplit une mission professionnelle et qu'il est empêché de regagner sa résidence en raison des deux conditions suivantes :

- la **distance** séparant le lieu de résidence du lieu de déplacement est **au moins égale à 50 km** (trajet aller) **et** ;
- les **transports en commun** ne permettent pas de parcourir cette distance dans un **temps inférieur à 1 h 30** (trajet aller).

**Elles constituent une présomption simple de grand déplacement** car si ces deux conditions ne sont pas remplies mais que le salarié est empêché de regagner son domicile en fin de journée pour des circonstances de fait, il est considéré comme étant en grand déplacement<sup>2</sup>. Mais il incombera alors à l'employeur de faire la preuve que les salariés empêchés de revenir à leur domicile, sont bien restés sur place.

C'est ce dernier critère qui est retenu dans la branche des Travaux Publics pour déterminer si le salarié est en grand déplacement. En effet, la CCN des ouvriers des TP du 15 décembre 1992 définit à l'article 8.10 le grand déplacement ainsi :

*« Est réputé en grand déplacement l'ouvrier qui travaille dans un chantier métropolitain dont l'éloignement lui **interdit** – compte tenu des moyens de transport en commun utilisables - **de regagner chaque soir le lieu de résidence**, situé dans la métropole, qu'il a déclaré lors de son embauchage et qui figure sur son bulletin d'embauche.*

*Ne sont pas visés par le présent chapitre :*

- *les ouvriers engagés pour être occupés en déplacement continu dans les chantiers mobiles, tels que chantiers routiers, chantiers de pose de lignes de transport de courant électrique, chantiers de voies ferrées, dont le cas fait l'objet d'un avenant de spécialité. Toutefois, à défaut d'avenant de spécialité, les dispositions du présent chapitre leur sont applicables.*
- *les ouvriers déplacés avec leur famille par l'employeur et aux frais de ce dernier. »*

---

<sup>1</sup> Des avenants de spécialités prévoient des dispositions particulières en matière de grands déplacements. Nous vous invitons à vous rapprocher du syndicat concerné pour toute question sur l'avenant.

<sup>2</sup> [Circ. DSS/SDFSS/5B no 2003-07, 7 janv. 2003, III, § 3-3-3 modifié](#) par [Circ. DSS/SDFSS/5B no 2005/376, 4 août 2005](#) ; [Circ. DSS/SDFSS/5B no 2005/389, 19 août 2005 : Questions-Réponses no 40](#)

**C'est donc le critère de « découchage » qui détermine le régime applicable :**

- si le salarié regagne son domicile le soir : il est en **petit déplacement**.
- si le salarié ne regagne pas son domicile le soir : il est en **grand déplacement**.

**C'est le domicile du salarié qui est le point de départ du grand déplacement contrairement au point de départ définit dans le régime des petits déplacements (article 8.4 de la CCN des ouvriers des TP).**

➤ Lieu de résidence à prendre en considération

L'article 8.10 de la CCN des Ouvriers du 15 décembre 1992 dispose qu'« est réputé en grand déplacement l'ouvrier qui travaille dans un chantier métropolitain dont l'éloignement lui interdit - compte tenu des moyens de transport en commun utilisables - de regagner chaque soir le lieu de résidence, situé dans la métropole, qu'il a déclaré lors de son embauchage et qui figure sur son bulletin d'embauche ».

Dans un arrêt en date du 7 juillet 1998, la chambre sociale de la Cour de cassation a considéré que l'appréciation du grand déplacement dépend de la convention collective applicable en cas de modification du domicile du salarié.

En l'espèce, un maçon est engagé en 1975 alors qu'il réside en région parisienne. En 1989, il fixe son nouveau domicile au Havre. Son employeur refuse alors de lui verser l'indemnité de grand déplacement au motif qu'il travaille toujours en région parisienne, lieu de son domicile d'embauche. Le salarié conteste cette décision, estimant que son employeur aurait dû prendre en compte son nouveau domicile.

Les juges du fond lui donnent raison. Ils constatent en effet que le changement de domicile du salarié a bien été porté à la connaissance de son employeur et que le salarié a bien été affecté sur plusieurs chantiers de la région parisienne, tous trop éloignés de son nouveau domicile pour lui permettre de le regagner chaque soir. Toutes les conditions posées par la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment, étendue par arrêté du 8 février 1991 étant remplies, celle-ci devait donc s'appliquer.

Mais la Cour suprême casse cet arrêt. Elle rappelle en effet que l'arrêté d'extension du 8 février 1991 à la convention collective nationale (*bâtiment*) exclut la situation de grand déplacement. Le salarié ne pouvant pas revendiquer l'application d'un article non étendu, seul l'avenant n°12 de la convention de la région parisienne était applicable. **Or, cet avenant ne prend en compte, pour apprécier la situation de grand déplacement, que le domicile que le salarié a déclaré lors de son embauchage et qui figure sur sa lettre d'engagement. Comme le salarié résidait en région parisienne à cette période, les indemnités de grand déplacement ne lui sont pas dues. Le changement de son lieu de domicile ne devait pas être pris en considération car non prévu par l'avenant n°12.**

Dans les Travaux Publics, les dispositions conventionnelles des ouvriers TP sont rédigées de façon analogue. En conséquence, sauf décision de l'entreprise plus favorable ou accord d'entreprise<sup>3</sup>, il convient d'appliquer cette solution.

<sup>3</sup> Cette possibilité est ouverte depuis les ordonnances « Macron » du 22 septembre 2017. Pour en savoir plus, consultez les [bulletins d'informations de la FNTP](#)

## **B. Définition et montant de l'indemnité journalière de déplacement (art. 8.11 de la CCN des ouvriers des TP)**

### ➤ Définition de l'indemnité journalière de déplacement

L'indemnité de grand déplacement correspond aux **dépenses journalières normales** qu'engage le **déplacé en sus des dépenses habituelles qu'il engagerait s'il n'était pas déplacé.**

Le montant de ces dépenses journalières, qui comprennent :

- le coût d'un second logement pour l'intéressé,
- les dépenses supplémentaires de nourriture, qu'il vive à l'hôtel, chez des particuliers ou en cantonnement,
- les autres dépenses supplémentaires qu'entraîne pour lui l'éloignement de son foyer,

est remboursé par une **allocation forfaitaire égale aux coûts normaux du logement et de la nourriture (petit déjeuner, déjeuner, dîner) qu'il supporte.**

Dans le cas où le déplacé, prévenu préalablement qu'il vivra dans un cantonnement, déciderait de se loger ou de se nourrir (ou de se loger et de se nourrir) en dehors dudit cantonnement, une indemnité égale à celle versée aux ouvriers qui y vivent lui sera attribuée.

### ➤ Montant de l'indemnité journalière de déplacement

**Aucun montant d'indemnités de grand déplacement n'est fixé par la Convention Collective Nationale des ouvriers des TP ou des accords régionaux.**

L'employeur détermine librement ce montant dans le respect des obligations conventionnelles précitées. **Il existe des limites d'exonération ACOSS des cotisations de sécurité sociale revalorisées chaque année, mais ces dernières ne constituent pas une référence obligatoire et n'ont qu'une valeur indicative (cf. page 19).**



En cas de contestation sur le montant de ces indemnités, il convient de vérifier que l'employeur satisfait aux obligations conventionnelles précitées. L'appréciation de ces obligations doit être faite au regard des coûts normaux du logement et de la nourriture (petit déjeuner, déjeuner, dîner). **C'est ce caractère de normalité qui doit dans les faits être établi.**

### ➤ Nécessité ou non de produire des justificatifs pour allouer l'indemnité

L'article 8.11 de la CCN des ouvriers des TP est à rapprocher de l'article 8.12 qui prévoit quels sont les jours pour lesquels le remboursement total ou partiel des dépenses supportées est obligatoire (cf. chapitre 1- I - C).

**Or, ces deux articles ne font nullement référence à l'obligation pour le salarié de fournir des justificatifs afin de se voir allouer l'indemnité forfaitaire de grand déplacement.**

La seule exception prévue est pendant la durée des congés payés, celle des voyages périodiques et en cas d'hospitalisation au voisinage du chantier de l'ouvrier blessé ou malade. En effet, seuls les frais de logement dans la localité continuent à être remboursés, sous réserve de justification d'une dépense effective.

Un arrêt rendu le 30 juin 2008 par la Cour d'appel de Grenoble va en ce sens en indiquant que « *contrairement à ce que soutient la Société X, les termes de la Convention collective n'exigent en aucune*

*manière la production de justificatifs et, en toute hypothèse, la société X n'a jamais réclamé quelque justificatif que ce soit à ses salariés pouvant prétendre au paiement des indemnités de grand déplacement » (CA Grenoble RG n°07/01440, rendu après renvoi Cass . soc., 24 janv. 2007).*

Cette position a récemment été réaffirmée par la Chambre sociale le 13 novembre 2014 de la Cour de cassation (Cass. soc. 13 nov. 2014, pourvoi n°13-12118). Les juges précisent :

- qu'en application de l'article 45 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 la valeur hiérarchique accordée par leurs signataires aux conventions et accords conclus avant l'entrée en vigueur de cette loi **demeure opposable aux accords de niveaux inférieurs** ;
- donc un accord collectif d'entreprise, même conclu postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004, ne peut déroger par des clauses moins favorables, à la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics même si celle-ci ne comporte pas de clause contraire ;
- aussi si un accord d'entreprise, postérieur à la loi du 4 mai 2004, permet au salarié d'obtenir des indemnités spécifiques lorsqu'il rejoint son domicile mais exige pour la perception de l'indemnité de grand déplacement, la justification d'un second logement, celui-ci déroge à la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics de niveau supérieur conclue antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004 dans un sens moins favorable. **Cette clause n'est donc pas opposable au salarié si les conditions prévues dans le cadre de la définition prévue à 8.10 sont remplies.** De plus, cette définition ne prévoit nullement la production de justificatif (cf. paragraphe Chapitre 1 – I – A).

**Aussi, en la matière, la nécessité de produire des justificatifs s'impose donc uniquement, au regard de la sécurité sociale, en fonction du mode d'indemnisation choisi par l'entreprise (cf. Chapitre 2).**

➤ Cas de représentants du personnel en heures de délégation

Désormais, la Chambre sociale ne se fonde plus sur ce qu'aurait dû être la situation du salarié s'il n'avait pas exercé son mandat mais bien sur la nature des indemnités versées qui sont des remboursements de frais et non de la rémunération. Elle en tire comme conséquence un non-maintien des indemnités forfaitaires de remboursement de frais professionnels lorsque le représentant du personnel exerce son mandat :

**Cass. Soc, 1er juin 2016, n°15-15202 :**

*« Mais attendu que si un délégué syndical ou un représentant du personnel ne peut être privé, du fait de l'exercice de ses mandats, du paiement d'une indemnité compensant une sujétion particulière de son emploi qui constitue un complément de salaire, il ne peut, en revanche, réclamer le paiement de sommes correspondant au remboursement de frais professionnels qu'il n'a pas exposés ;*

*Et attendu qu'ayant relevé, d'une part, que les allocations litigieuses, prévues par les articles 111 à 124 de la directive RH 0131 avaient pour objet de compenser forfaitairement les frais supplémentaires engagés par les agents de conduite à l'occasion de leur service en cas de déplacements liés à la conduite d'un train ou lorsqu'ils restent en réserve à disposition dans un local dédié, prêts à partir pour remplacer immédiatement un conducteur prévu mais absent, d'autre part, que ces allocations n'étaient pas versées aux agents de conduite en service facultatif, non inclus dans un roulement et qui se trouvent disponibles à leur domicile, de sorte que les intéressés, non inclus dans le roulement, lors de l'utilisation de leurs heures de délégation ne pouvaient comparer leur situation à celles des agents restant en réserve à disposition, ce dont il résultait que, **nonobstant leur caractère forfaitaire, ces indemnités constituaient un remboursement de frais et non un complément de salaire**, la cour d'appel, qui n'avait pas à procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérante, en a exactement déduit qu'elles n'avaient pas être intégrées dans la rémunération due aux intéressés au titre de leurs heures de délégations ;*

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ; »

**Cass. Soc. 3 février 2016, n°14-18777**

« Attendu, ensuite, que l'utilisation des heures de délégation ne doit entraîner aucune perte de salaire pour le représentant du personnel ou le représentant syndical ; qu'en conséquence, celui-ci ne peut être privé du fait de l'exercice de son mandat du paiement d'une indemnité compensant une sujétion particulière de son emploi qui constitue un complément de salaire ; que, toutefois, le salarié ne peut pas réclamer le paiement de sommes correspondant au remboursement de frais professionnels qu'il n'a pas exposés ;

Et attendu qu'ayant relevé, d'une part, que les indemnités litigieuses prévues par le règlement du personnel navigant commercial de la compagnie Air France avaient pour objet de compenser les frais supplémentaires entraînés par les repas et l'hébergement hors de la base d'affectation en raison de la participation effective du personnel navigant à une activité de vol, d'autre part, qu'il n'était pas établi que ces indemnités étaient également versées au personnel navigant lors des journées de travail n'impliquant pas de vol, ce dont il résultait que, **nonobstant leur caractère forfaitaire, ces indemnités constituaient un remboursement de frais et non un complément de salaire**, la cour d'appel en a exactement déduit qu'elles n'avaient pas à être intégrées dans la rémunération due aux représentants du personnel au titre des heures de délégation ; »

**Les entreprises ne sont donc pas dans l'obligation d'octroyer l'indemnité de grand déplacement à un représentant du personnel en heure de délégation - celle-ci constituant un remboursement de frais et non un complément de salaire.**

**C. Jours pour lesquels le remboursement total ou partiel des dépenses supportées est obligatoire (art. 8.12 de la CCN des ouvriers des TP)**

Le remboursement des dépenses est obligatoire pour tous les **jours de la semaine, ouvrables ou non, pendant lesquels l'ouvrier reste à la disposition de son employeur sur les lieux de travail.**

Il est également dû à l'ouvrier victime d'un **accident ou malade qui continue d'engager sur place des dépenses de repas et de logement, jusqu'à son rapatriement à sa résidence**, autorisé par son médecin traitant, de concert, s'il y a lieu, avec le médecin désigné par l'employeur. Dans ce cas, l'employeur en est informé par l'intéressé dans les 24 heures suivant cette autorisation.


Pendant la durée des congés payés et celle des voyages périodiques (= *retours les week-ends compris pendant la période de grand déplacement*) seuls les frais de logement dans la localité continuent à être remboursés, sous réserve de justification d'une dépense effective.

Il en est de même en cas d'hospitalisation au voisinage du chantier de l'ouvrier blessé ou malade jusqu'à autorisation de son rapatriement dans les conditions mentionnées au paragraphe 2. Dans ce cas, et pendant toute la durée de l'hospitalisation, une indemnité journalière égale à deux fois le minimum garanti (MG) en vigueur au lieu de travail est versée par l'employeur à l'intéressé en vue de le rembourser de ses menus frais supplémentaires.

#### D. Indemnisation des frais et temps de voyage de l'ouvrier envoyé travailler en grand déplacement par son entreprise (art. 8.13 de la CCN des ouvriers des TP)

L'ouvrier envoyé en grand déplacement par son entreprise, soit du siège social dans un chantier, ou inversement, soit d'un chantier dans un autre, reçoit, indépendamment du remboursement de ses frais de transport, et notamment de son transport par chemin de fer **en 2<sup>ème</sup> classe** :

- pour les heures comprises dans son horaire de travail non accomplies en raison de l'heure de départ ou de l'heure d'arrivée, une **indemnité égale au salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé**,
- pour chaque heure de trajet non comprise dans son horaire de travail, une **indemnité égale à 50% de son salaire horaire, sans majoration ni prime**, compensatrice des frais complémentaires que peut impliquer le voyage de déplacement, sauf si ces frais sont directement remboursés par l'entreprise.

 Dans les deux cas, ces temps de voyage ne sont pas assimilés par les dispositions conventionnelles à du temps de travail effectif.

L'ouvrier indemnisé dans les conditions précitées qui n'est pas encore en situation de grand déplacement bénéficie de l'indemnité journalière de grand déplacement à compter de son arrivée au lieu du déplacement jusqu'à son départ du même lieu.

**Cette indemnisation est relative au 1<sup>er</sup> et dernier trajet qui encadre le grand déplacement.** Ce n'est pas cette indemnisation qui s'applique lors des voyages périodiques (= retours les week-ends compris pendant la période de grand déplacement) mais celle prévue à l'article 8.15 (cf. point E).

#### E. Voyages périodiques : périodicité, remboursement des frais de transport et indemnisation du temps de trajet (art. 8.14 et 8.15 de la CCN des ouvriers des TP)

##### ➤ Périodicité et remboursement des frais de transport (art. 8.14 de la CCN des ouvriers des TP)

Les frais de transport en commun engagés périodiquement par le déplacé pour se rendre dans la localité, située en métropole, où il a déclaré résider au moment de son embauchage, à condition qu'il y ait conservé une résidence, et pour revenir au lieu de son travail sont remboursés au prix d'un voyage en 2<sup>ème</sup> classe selon les conditions suivantes :

<b>Eloignement du chantier par rapport au domicile du salarié</b>	<b>Nombre de voyage aller/retour indemnisé</b>
Jusqu'à une distance de 250 km	Un voyage aller-retour toutes les semaines
251 à 500 km	Un voyage aller-retour toutes les 2 semaines
501 à 750 km	Un voyage aller-retour toutes les 3 semaines
Au-dessus de 750 km	Un voyage aller- retour toutes les 4 semaines
Pour un voyage en Corse, et inversement, un accord entre intéressés interviendra quant à la périodicité des voyages de détente	





Il est question de frais « engagés », ce qui signifie que le salarié doit produire un justificatif afin d'obtenir le remboursement des frais de transport et ceci, d'autant plus, qu'en l'absence de justificatifs, les URSSAF redressent.

Les frais de transport de l'ouvrier lui sont dus, soit qu'il se rende dans la localité située en métropole, où il a déclaré résider au moment de son embauchage, soit qu'un membre de sa famille se rende auprès de lui. Dans ce dernier cas, l'ouvrier est remboursé des frais de transport, jusqu'à concurrence de la somme qui lui aurait été allouée s'il s'était rendu lui-même dans ladite localité.

- Temps passé en voyages périodiques (art. 8.15 de la CCN des ouvriers des TP)

Le temps nécessaire au trajet est indemnisé au taux normal du salaire **dans la mesure où il excède 9 heures, soit à l'aller, soit au retour.**



Ces temps de voyage ne sont pas assimilés par les dispositions conventionnelles à du temps de travail effectif.

A l'occasion de ces voyages périodiques, l'ouvrier doit pouvoir passer **48 heures dans son lieu de résidence**. Si pour passer 48 heures de repos à son lieu de résidence, compte tenu du temps de transport dûment justifié, le salarié doit, en accord avec l'employeur, quitter le chantier plus tôt ou y rentrer plus tard, les heures perdues de ce fait sont indemnisées de telle sorte qu'elles compensent la perte de salaire en résultant.

#### F. Cas du vendredi dans le cadre des grands déplacements

**Compte tenu de la définition des grands déplacements (cf. point A), un salarié qui rentre à son domicile le vendredi, dans le cadre des voyages périodiques, n'est pas considéré comme étant en grand déplacement pour le repas et l'hébergement du vendredi soir.**

#### G. Précisions

- Absences légales et conventionnelles et voyages périodiques

En cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe, l'ouvrier a **droit à une absence** correspondant à celles prévues à l'article 5.2. de CCN des ouvriers des TP<sup>4</sup>.

Cette durée est **portée à 4 jours lorsque le travailleur est déplacé à plus de 400 kilomètres**. L'absence donne lieu aux avantages prévus aux articles 8.12 (alinéa 4)<sup>5</sup> et 8.14 (cf. point E).

L'ouvrier qui, en vertu d'une disposition légale ou conventionnelle, bénéficie d'un congé ou d'une autorisation d'absence, peut, sur sa demande, après accord avec son employeur, **faire coïncider un voyage périodique avec ce congé ou cette absence**, de telle sorte que son temps d'absence soit

<sup>4</sup> Pour en savoir plus sur les autorisations d'absence pour événements familiaux dans les TP, consultez [l'article de la FNTP](#).

<sup>5</sup> Pendant la durée des congés payés et celle des voyages périodiques (= retours les week-ends compris pendant la période de grand déplacement) seuls les frais de logement dans la localité continuent à être remboursés, sous réserve de justification d'une dépense effective.

prolongé d'une durée égale à celle de ce congé ou de cette absence, les dispositions de l'article 8.14 demeurant applicables (cf. point E).

➤ Décès d'un ouvrier en grand déplacement

En cas de décès d'un ouvrier en grand déplacement, les **frais de retour du corps** au lieu de résidence déclaré par l'intéressé lors de son embauchage ou les frais de transport à une distance équivalente, **sont à la charge de l'employeur.**

➤ Elections

En cas d'élections aux conseils d'administration des organismes du régime général de sécurité sociale, d'élections prud'homales, municipales, cantonales, régionales, législatives, présidentielles, européennes ou en cas de consultations par voie de référendum, et lorsque le vote par correspondance ou par procuration n'est pas admis, **l'ouvrier peut, sur justification de sa qualité d'électeur, et après avoir averti son employeur, regagner son lieu d'inscription électorale et ce voyage se substitue au voyage périodique le plus proche.**

## II - Quelles sont les obligations conventionnelles pour les ETAM ?

La Convention Collective Nationale (CCN) des ETAM des Travaux Publics (TP) du 12 juillet 2006 prévoit aux articles 7.1.1 et suivants les règles d'indemnisation des ETAM en déplacement en France à l'exclusion des DOM-TOM.

### A. Déplacements occasionnels (art. 7.1.1 de la CCN des ETAM des TP)

L'ETAM qui effectue **à la demande et pour le compte de l'entreprise** des déplacements occasionnels est **remboursé sur justification de ses frais de voyage, de séjour et de représentation.**

L'importance des frais dépendant du lieu où s'effectuent les déplacements, **ils ne sauraient être fixés d'une façon uniforme.**

Ils sont remboursés de manière à assurer à l'ETAM des repas et une chambre répondant au standard normal de confort, **selon les règles en vigueur dans l'entreprise.**

Le remboursement des frais de séjour **peut, toutefois, être un forfait.** Dans ce cas, il doit faire l'objet d'un accord préalable entre l'entreprise et l'ETAM, en tenant compte des voyages prévus dans le cadre de déplacement continu.

### B. Déplacement continu (art. 7.1.2 de la CCN des ETAM des TP)

L'ETAM dont le contrat de travail mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu, a droit à une **indemnité forfaitaire définie préalablement** pendant la durée de ce déplacement.

### C. Voyages de détente hebdomadaire (art. 7.1.3 de la CCN des ETAM des TP)

Lors des déplacements supérieurs à une semaine, l'ETAM éloigné de sa proche famille bénéficie du **remboursement des frais d'un voyage de détente hebdomadaire** vers son lieu de résidence déclaré.



Les voyages de détente sont dus toutes les semaines. Leur nombre ne dépend pas de l'éloignement du chantier comme pour les ouvriers.

*N.B. : lorsqu'un ETAM, amené à prendre son congé annuel au cours d'une période où il se trouve en déplacement, désire regagner sa résidence déclarée avant son départ en congé, ce voyage compte comme voyage de détente. La nouvelle période ouvrant droit à un voyage de détente part du jour du retour de congé.*

#### **D. Paiement des frais de déplacements (art. 7.1.4 de la CCN des ETAM des TP)**

Les frais de déplacement ne constituant pas une rémunération, mais un remboursement de dépenses, **ne sont pas payés pendant les congés :**

- les jours de RTT (sauf si les jours de RTT sont pris sur place à la demande de l'entreprise),
- les voyages de détente,
- les absences pour élections,
- les absences pour convenances personnelles,
- les maladies ayant donné lieu à rapatriement ou hospitalisation.

Seuls sont remboursés, sur justification d'une dépense effective, les frais de logement.

#### **E. Maladie, accident ou décès pendant le déplacement (art. 7.1.5 de la CCN des ETAM des TP)**

En cas de maladie, d'accident grave donnant lieu à hospitalisation ou de décès d'un ETAM en déplacement, l'entreprise **donne toutes facilités à un proche de l'intéressé pour voir ce dernier**, notamment par le remboursement des frais de transport.

En cas de décès d'un ETAM en déplacement, les **frais de transport du corps** au lieu de résidence déclarée ou au lieu d'inhumation situé en France métropolitaine sont **à la charge de l'entreprise**.

#### **F. Moyens de transport, assurance (art. 7.1.6 de la CCN des ETAM des TP)**

En cas de déplacement, le **moyen de transport utilisé et les conditions d'assurance y afférant sont préalablement fixés en accord avec l'entreprise** dans un souci de bonne gestion et dans des conditions de confort normales.

Lorsque, après accord avec son entreprise, l'ETAM utilise pour l'exercice de ses fonctions un **véhicule automobile lui appartenant, les frais occasionnés lui sont remboursés sur la base du barème en vigueur dans l'entreprise, qui ne peut être inférieur au barème fiscal**. Dans ce cas, une assurance spécifique devra être souscrite et sera prise en charge par l'entreprise.

### III - Quelles sont les obligations conventionnelles pour les cadres ?

La Convention Collective Nationale (CCN) des cadres des Travaux Publics (TP) du 20 novembre 2015 prévoit aux articles 6.1.1 et suivants les règles d'indemnisation des Cadres en déplacement en France à l'exclusion des DOM-TOM.

#### A. Déplacements occasionnels (art. 6.1.1 de la CCN des cadres des TP)

Les cadres qui effectuent **à la demande et pour le compte de l'entreprise** des déplacements occasionnels sont **remboursés sur justification de ses frais de voyage, de séjour et de représentation**.

L'importance des frais dépendant du lieu où s'effectuent les déplacements, **ils ne sauraient être fixés d'une façon uniforme**.

Ils sont remboursés de manière à assurer au cadre des repas et une chambre répondant au standard normal de confort, **selon les règles en vigueur dans l'entreprise**.

Le remboursement des frais de séjour **peut, toutefois, être un forfait** et fait l'objet d'un accord préalable entre l'entreprise et le cadre, en tenant compte des voyages prévus dans le cadre de déplacement continu.

#### B. Déplacement continu (art. 6.1.2 de la CCN des cadres des TP)

Le cadre dont le contrat de travail mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu, a droit à une **indemnité forfaitaire définie préalablement** pendant la durée de ce déplacement.

#### C. Voyages de détente hebdomadaire (art. 6.1.3 de la CCN des cadres des TP)

Lors des déplacements supérieurs à une semaine, les cadres éloignés de leur proche famille bénéficient du **remboursement des frais d'un voyage de détente hebdomadaire** vers son lieu de résidence déclaré.

 Les voyages de détente sont dus toutes les semaines. Leur nombre ne dépend pas de l'éloignement du chantier comme pour les ouvriers.

*N.B. : lorsqu'un cadre, amené à prendre son congé annuel au cours d'une période où il se trouve en déplacement, désire regagner sa résidence déclarée avant son départ en congé, ce voyage compte comme voyage de détente. La nouvelle période ouvrant droit à un voyage de détente part du jour du retour de congé.*

#### D. Paiement des frais de déplacements (art. 6.1.4 de la CCN des cadres des TP)

Les frais de déplacement ne constituant pas une rémunération, mais un remboursement de dépenses, **ne sont pas payés pendant les congés :**

- les jours de RTT (sauf si les jours de RTT sont pris sur place à la demande de l'entreprise),
- les voyages de détente,
- les absences pour élections,

- les absences pour convenances personnelles,
- les maladies ayant donné lieu à rapatriement ou hospitalisation ;

Seuls sont remboursés, sur justification d'une dépense effective, les frais de logement.

**E. Maladie, accident ou décès pendant le déplacement (art. 6.1.5 de la CCN des cadres des TP)**

En cas de maladie, d'accident grave donnant lieu à hospitalisation ou de décès d'un cadre en déplacement, l'entreprise **donne toutes facilités à un proche de l'intéressé pour voir ce dernier**, notamment par le remboursement des frais de transport.

En cas de décès d'un cadre en déplacement, les **frais de transport du corps** au lieu de résidence déclarée ou au lieu d'inhumation situé en France métropolitaine sont **à la charge de l'entreprise**.

**F. Moyens de transport, assurance (art. 6.1.6 de la CCN des cadres des TP)**

En cas de déplacement, le **moyen de transport utilisé et les conditions d'assurance y afférant sont préalablement fixés en accord avec l'entreprise** dans un souci de bonne gestion et dans des conditions de confort normales.

Lorsque, après accord avec son entreprise, un cadre utilise pour l'exercice de ses fonctions un **véhicule automobile lui appartenant, les frais occasionnés lui sont remboursés sur la base du barème en vigueur dans l'entreprise, qui ne peut être inférieur au barème fiscal**. Dans ce cas, une assurance spécifique devra être souscrite et sera prise en charge par l'entreprise.

## CHAPITRE 2 : Quel est le régime social et fiscal des indemnités de grands déplacements ?



Le [Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale](#) (BOSS) a apporté des changements significatifs dans la doctrine administrative portant sur la déduction forfaitaire spécifique (DFS) de 10%.

Vous pouvez retrouver les modifications [ici](#)

**Ce chapitre sera donc prochainement actualisé.**

L'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale reprend le principe déjà retenu par l'arrêté du 26 mai 1975 (*abrogé*) : lorsque le salarié est empêché de regagner sa résidence **du fait de ses conditions de travail**, l'employeur peut prendre en charge les dépenses supplémentaires de nourriture et de logement exposées :

- soit en le remboursant intégralement,
- soit en lui attribuant une allocation forfaitaire destinée à compenser ses dépenses supplémentaires de logement et de nourriture.

Les indemnités forfaitaires de grand déplacement et/ou les remboursements de frais de grands déplacements sont exonérées de cotisations sociales, dans les conditions qui suivent, **y compris en cas de pratique de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels que le grand déplacement ait lieu en France métropolitaine ou hors du territoire métropolitain.**

### A. Option de la déduction forfaitaire (abattement de 10%)

Les professions, prévues à l'article 5 de l'annexe IV du Code général des impôts dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000, qui comportent des frais dont le montant est notoirement supérieur aux limites prévues par l'arrêté du 20 décembre 2002, peuvent bénéficier d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels.

Ces professions sont donc celles qui bénéficiaient d'une déduction forfaitaire supplémentaire en matière fiscale avant le 1<sup>er</sup> janvier 2001, date à laquelle les déductions fiscales ont été supprimées.

Ces professions sont celles visées à l'article 5 de l'annexe IV du Code général des impôts dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000 et les interprétations que l'administration fiscale en avait faites.

#### ➤ Les salariés visés.

- les **ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics non sédentaires**, c'est-à-dire travaillant sur chantier ;
- les agents de maîtrise ou cadres travaillant de façon **constante** sur chantier (notamment chefs de chantiers, conducteurs de travaux - *Lettre Acoss n°2004-131 du 18 juin 2004*).

Le bénéfice de la déduction forfaitaire spécifique est **lié à l'activité professionnelle du salarié** et non à l'activité générale de l'entreprise.

**Lorsqu'un salarié exerce plusieurs professions** dont certaines ouvrent droit à la déduction forfaitaire spécifique, il y a lieu de considérer séparément les revenus tirés de chacune des activités et de leur appliquer le régime d'impositions qui lui est propre<sup>6</sup>.

**S'agissant des mandataires sociaux**, la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels peut leur être attribuée dès lors que l'activité exercée par le dirigeant se trouve dans une profession ouvrant droit à déduction sous réserve que :

- l'activité puisse être regardée comme constituant l'exercice **d'une profession effective** et distincte de la fonction de dirigeant, qui justifie éventuellement l'attribution d'une rémunération séparée ;
- la déduction forfaitaire spécifique ne s'applique **qu'à la part de rémunération afférente à l'activité** ouvrant droit à la déduction.

En conséquence le mandataire social doit être titulaire d'un contrat de travail distinct de son mandat social pour son activité professionnelle spécifique et bénéficier de deux rémunérations distinctes.

➤ Les cotisations visées.

La déduction forfaitaire spécifique - abattement de 10% - ne s'applique que pour les cotisations de sécurité sociale et les prélèvements dont l'assiette est alignée sur celles des cotisations de sécurité sociale :

- assurance vieillesse,
- assurance maladie et maternité,
- accidents du travail,
- allocations familiales,
- contribution solidarité autonomie,
- versement transport,
- FNAL,
- assédic,
- assurance des créances des salariés,
- prévoyance,
- cotisations de retraite complémentaire Agirc et Arrco,
- AGFF,
- taxe d'apprentissage et ses contributions additionnelle et supplémentaire,
- participation formation continue et construction,
- taxe sur les salaires...

En conséquence, **l'abattement de 10% ne peut pas être utilisé pour calculer le net imposable, la CSG/CRDS et les cotisations de congés payés.**



Cette déduction est plafonnée par salarié **dans la limite de 7 600 €** par année civile. Ce montant n'est pas valorisable<sup>7</sup>.

L'application de l'abattement de 10% ne peut avoir pour résultat de ramener la base de cotisations **en deçà de l'assiette minimum de cotisations c'est-à-dire du SMIC** correspondant à l'horaire travaillé, augmenté des majorations et autres éléments de salaire légalement obligatoires.

<sup>6</sup> [Circ. DSS/SDFSS/5B no 2003-07, 7 janv. 2003](#)

<sup>7</sup> [Circ. DSS/SDFSS/5B no 2003-07, 7 janv. 2003](#)

- Nécessité d'une consultation et d'un accord des salariés pour la mise en place.

**L'option pour l'abattement de 10% est subordonnée à la consultation et à l'accord du ou des salariés ou leurs représentants.**

**Consultation et accord collectif :**

L'employeur peut opter pour la déduction forfaitaire spécifique lorsqu'une convention ou un accord collectif du travail l'a explicitement prévu ou lorsque le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ont donné leur accord.

Lors de la consultation, l'employeur devra fournir un minimum d'éléments d'information portant notamment sur l'incidence des cotisations retraite et chômage et le salaire net. **Un procès-verbal** devra être établi afin d'anticiper tout contrôle URSSAF. La consultation n'a pas à être renouvelée chaque année.



Il n'existe pas de disposition conventionnelle relative à l'abattement de 10% dans les Travaux Publics.

Lorsqu'une convention collective, un accord collectif ou un accord du comité d'entreprise ou des délégués du personnel a été favorable à ce droit d'option, le salarié ne peut pas le contester.

**La décision s'impose à tous les salariés présents et futurs embauchés.**

**Les parties peuvent remettre en cause la décision** mais seulement **pour l'année à venir**. Celle-ci s'appliquera pour l'ensemble du personnel. Ces décisions doivent intervenir **avant le 31 décembre de l'année en cours**.

**Ou consultation et accord individuel :**

A défaut, il appartient à chaque salarié d'accepter ou non cette option. Celle-ci peut alors figurer soit :

- dans le contrat de travail ou un avenant au contrat de travail (*cette solution est très rigide car si l'employeur décide de changer d'option il devra modifier le contrat de travail*),
- soit faire l'objet d'une procédure mise en œuvre par l'employeur consistant à informer chaque salarié individuellement **par lettre recommandée avec accusé de réception** de ce dispositif et de ses conséquences sur la validation de ses droits, accompagné d'un coupon réponse d'accord ou de refus à retourner par le salarié. Lorsque le travailleur salarié ou assimilé ne répond pas à cette consultation, **son silence vaut accord définitif**.



Le refus doit donc être exprès.

**Le salarié peut revenir sur sa décision** mais seulement **pour l'année à venir** ; il doit adresser un courrier à l'employeur **avant le 31 décembre de l'année en cours**. Le refus exprès prend effet au 1<sup>er</sup> janvier suivant sa notification à l'employeur. En revanche cette décision est individuelle et ne s'impose pas aux autres salariés de l'entreprise.



## Modèle de consultation du salarié sur la pratique de l'abattement de 10%

Entreprise

xxxx, le .....

Nom

Prénom

Monsieur (Madame)

Actuellement vos cotisations sociales sont calculées sur l'ensemble des sommes brutes indiquées (salaires, primes, indemnités, etc...) après application d'un abattement pour frais professionnels de 10%.

Cela se traduit principalement pour vous aujourd'hui :

- Par des cotisations retraite et chômage moindres,
- Par un salaire net reçu plus élevé.

Nous vous proposons de continuer à calculer vos cotisations de la sorte.

Cependant, il vous est possible de renoncer à ce mode de calcul. Si tel était votre choix, nous calculerions alors vos cotisations sans « abattement pour frais professionnels ». Dans ce cas, elles pourraient être amenées à augmenter et votre salaire net à diminuer.

C'est pourquoi nous vous remercions de bien vouloir nous retourner ou nous remettre, dans un délai de 15 jours, le coupon réponse ci-joint après l'avoir daté et signé.

Nous vous prions de croire, Monsieur (Madame), en l'assurance de notre considération distinguée.

La Direction

## Modèle de coupon réponse<sup>8</sup>

*Merci de bien vouloir nous retourner ce coupon daté et signé*

Nom

Entreprise

Prénom

Je suis d'accord pour que l'assiette de mes cotisations sociales continue, comme auparavant, à être –ou soit (pour les nouveaux embauchés), calculée avec la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (abattement de 10%).

Je demande à partir de cette année, que l'assiette de mes cotisations sociales ne soit plus calculée selon la méthode de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (abattement de 10%).

Date

Signature

### Révision :

La déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels est un avantage particulier qui n'est pas acquis de plein droit et dont il appartient à l'employeur, sauf refus exprès du salarié ou des représentants de l'entreprise en fin d'année. **C'est donc en pratique lors de l'établissement de la DADS que l'option est définitivement prise.**

Si l'employeur change d'option en fin d'année, il devra faire une régularisation du calcul des cotisations sur toute l'année puisque **le choix s'effectue pour une année entière.**

## B. Le régime applicable en cas de grand déplacement en France Métropolitaine

### 1. Remboursement des dépenses réelles ou prise en charge directe par l'employeur

L'employeur peut décider de rembourser le salarié en grand déplacement de ses frais sur justificatifs ou de payer directement les frais au fournisseur des prestations. Dans ce cas, ces frais sont **exclus de l'assiette des cotisations** si l'employeur est en mesure<sup>9</sup> :

- de **prouver le caractère « professionnel » des frais c'est-à-dire que le salarié a été ou est contraint d'engager ces frais supplémentaires dans l'exercice de ses fonctions.**

Pour retenir la qualification de frais professionnels, il appartient à l'employeur d'établir que le salarié s'est trouvé pour exercer sa fonction dans des conditions particulières de travail qui l'ont conduit à exposer des dépenses supplémentaires.

<sup>8</sup> Il est important que le coupon réponse soit daté et signé. L'employeur doit conserver la preuve de la consultation et les coupons réponses pendant au moins 3 ans en vue d'un éventuel contrôle URSSAF. Cette consultation n'a pas à être renouvelée tous les ans.

<sup>9</sup> [Arr. 20 déc. 2002, art. 2 : JO, 27 déc.](#) mod. par [Arr. 25 juill. 2005, NOR : SANS0522777A : JO, 6 août](#) ; [Circ. DSS/SDFSS/5 B no 2003-07, 7 janv. 2003, III, § 3.2.1 mod. par Circ. DSS/SDFSS/5B no 2005/376, 4 août 2005](#)

N.B. : le fait que des allocations soient instituées par un accord collectif ou un texte réglementaire ne dispense pas l'employeur d'apporter la preuve que les bénéficiaires remplissent effectivement les conditions de fait nécessaires à leur attribution.

Les éléments de preuves fournis par l'employeur sont soumis à l'appréciation souveraine des juges du fond.

- et de **produire les justificatifs de ces frais.**

Il n'y a donc pas de limite d'exonération puisqu'il s'agit de remboursement au réel.

## **2. Versement d'allocation forfaitaire**

Si l'employeur décide de verser une indemnité forfaitaire, celle-ci sera exclue - sous certaines réserves - de l'assiette des cotisations dans des limites forfaitaires prévues par l'[article 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002](#) (ces limites sont revalorisées chaque année par l'ACOSS).

L'arrêté du 20 décembre 2002 différencie les dépenses supplémentaires de repas et celles de logement et du petit déjeuner. Ce fractionnement facilite la prise en compte des salariés qui, en situation de grand déplacement, sont logés gratuitement sur le chantier ou en unités mobiles (et n'exposent aucune dépense de logement) ou ceux qui, en grand déplacement à la semaine, reviennent à leur domicile le vendredi soir.

Pour 2022, les montants à retenir à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour les limites d'exonération relatives aux déplacements en métropole<sup>10</sup> sont les suivantes :

	REPAS	LOGEMENT ET PETIT DÉJEUNER	
		Paris et départements des Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93) et Val-de-Marne (94)	Autres départements
Pour les 3 premiers mois	19,40 €	69,50 €	51,60 €
Au-delà du 3 <sup>e</sup> mois et jusqu'au 24 <sup>e</sup> mois	16,50 €	59,10 €	43,90 €
Au-delà du 24 <sup>e</sup> mois et jusqu'au 72 <sup>e</sup> mois	13,60 €	48,70 €	36,10 €

- Si le montant des indemnités forfaitaires versées au salarié est inférieur ou égal aux limites d'exonération forfaitaires fixées par l'arrêté du 20 décembre 2002

Si le montant des indemnités forfaitaires versées au salarié est inférieur ou égal aux limites d'exonération forfaitaires fixées par l'arrêté du 20 décembre 2002, ces allocations sont **réputées avoir été utilisées conformément à leur objet** (c'est-à-dire utilisées par le salarié pour le remboursement des dépenses qu'il a exposées).

Par le jeu de cette présomption, l'employeur **n'a pas à produire les justificatifs du montant des dépenses réellement engagées par le salarié ; par contre il doit justifier que les circonstances de fait - le grand déplacement - qui ont conduit le salarié à exposer des frais supplémentaires sont établies.** Aussi, dès lors que la situation de grand déplacement est établie, l'indemnité forfaitaire est réputée utilisée conformément à son objet, sans que soit autorisée la preuve contraire (Cass. soc.,

<sup>10</sup> Des limites particulières d'exonération sans justification sont applicables aux indemnités allouées aux salariés en déplacement professionnel à l'étranger, dans les DOM-TOM (cf. page 23).

21 mars 1991, no 88-20.418, n°1036 P, GIE Centrale nucléaire de Nogent-sur-Seine c/ URSSAF de l'Aube).

**La totalité du montant de l'indemnité est alors exclue de l'assiette des cotisations.**

**N.B.** : la comparaison des indemnités forfaitaires de grands déplacements allouées au salarié avec ces limites d'exonération doit se faire **pour chaque journée prise séparément et non globalement sur la durée du déplacement.**

En pratique, pour une journée complète (2 repas + 1 nuitée en 2022) en région parisienne, l'indemnité versée sera exonérée si elle ne dépasse pas : 19,40 € + 19,40 € + 69,50 € = 108,30 € (90,40 € en dehors de la région parisienne).

En revanche, dans le cas où le salarié quitte le chantier le vendredi après-midi pour être de retour chez lui pour le repas du soir, la limite d'exonération pour l'indemnité qui lui est versée au titre de ce vendredi est de 19,40€ (valeur 2022) seulement (repas du midi), le surplus éventuel devant être réintégré.

➤ Sur la nécessité ou non de produire un justificatif

La lettre circulaire n°2005-126 du 25 août 2005 prévoit au point 2 que :

L'article 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002 définit le grand déplacement professionnel comme la situation dans laquelle le salarié est empêché de regagner chaque jour sa résidence habituelle.

L'arrêté du 25 juillet 2005 complète cet article et précise les critères permettant de qualifier la situation de grand déplacement professionnel. Il reprend à cet égard la présomption, antérieurement posée par la circulaire du 7 janvier 2003, qui permettait de considérer le salarié en grand déplacement lorsque certains critères de distance et de durée de transport étaient réunis.

L'article 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002 modifié dispose désormais que le salarié est présumé empêché de regagner sa résidence lorsque la distance séparant le lieu de résidence du lieu de déplacement est au moins égale à 50 km (trajet aller) et que le temps de transport en commun pour parcourir cette distance est au moins égal à 1h30.

Il précise également que lorsque le salarié est empêché pour des circonstances de fait de regagner son domicile, il est également considéré en grand déplacement.

Ces deux critères cumulatifs de distance et de durée de transport ne constituent ainsi qu'une simple présomption. Il en résulte donc que :

⇒ lorsque ces critères ne sont pas remplis, les allocations forfaitaires ne sont pas réputées utilisées conformément à leur objet et leur montant doit être réintégré dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Il appartient à l'employeur de démontrer qu'en fonction des circonstances de fait (horaires de travail, modes de transport...), le salarié était effectivement empêché de regagner son domicile chaque jour.

⇒ lorsque ces critères sont remplis, les allocations forfaitaires versées sont réputées utilisées conformément à leur objet et exclues, dans les limites de l'arrêté, de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

L'URSSAF conserve toutefois la faculté, en fonction des circonstances de fait, de remettre en cause l'exclusion de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale des indemnités forfaitaires si elle est en mesure d'établir que le salarié a effectivement regagné son domicile et n'a pas engagé de frais supplémentaires à l'occasion du déplacement.

En d'autres termes, dans la mesure où le critère conventionnel du grand déplacement est uniquement le « découchage », l'employeur doit **simplement justifier que le salarié ne peut regagner chaque jour sa résidence (horaires de travail, modes de transports, etc.) et que ces frais sont des charges à caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi du salarié que celui-ci supporte au titre de l'accomplissement de ses missions soit le caractère professionnel des dépenses.**

Ce sera à l'URSSAF d'établir la preuve contraire.

Ces règles s'appliquent que l'entreprise applique ou non l'abattement forfaitaire pour frais professionnels.

- Si le montant des indemnités forfaitaires versées au salarié est supérieur aux limites d'exonération forfaitaires fixées par l'arrêté du 20 décembre 2002

Si le montant des indemnités forfaitaires versées au salarié est supérieur aux limites forfaitaires d'exonération précitées, **l'employeur peut les déduire de l'assiette des cotisations sociales sous réserve qu'elles soient conformes à leur objet.**

Plusieurs situations sont possibles :

- si l'employeur **n'établit pas les circonstances de fait** qui ont conduit le salarié à exposer des frais supplémentaires dans l'exercice de ces fonctions, les allocations versées constituent des compléments de rémunération et doivent à ce titre être **réintégrées pour la totalité** de leur montant dans l'assiette des cotisations ;
- si les **circonstances de fait sont établies**, et si l'employeur prouve par ailleurs que les indemnités ont été **utilisées conformément à leur objet** en produisant des justificatifs des dépenses, ces indemnités sont **exclues** de l'assiette des cotisations pour leur intégralité ;
- si les **circonstances de fait ayant conduit le salarié à exposer des frais supplémentaires sont établies, mais que l'employeur n'est pas en mesure de prouver qu'elles ont été utilisées conformément à leur objet**, les indemnités forfaitaires allouées au salarié sont **réintégrées** dans l'assiette des **cotisations pour la fraction excédant les montants fixés par l'arrêté du 20 décembre 2002.**

L'employeur peut panacher les modalités de prise en charge des frais professionnels en remboursant, par exemple, les frais à la fois sur la base du réel (pour le logement/petit déjeuner, par exemple) et sur la base du forfait (pour les frais de repas par exemple)<sup>11</sup>. Il peut également, par exemple, payer directement l'hôtel à l'hôtelier et verser des indemnités forfaitaires pour les repas.

Evidemment il n'est pas possible de cumuler prise en charge ou remboursement sur facture et indemnités forfaitaires ayant le même objet.

### **3. Grands déplacements d'une durée supérieure à 3 mois**

La durée du déplacement de 3 mois continue ou discontinue - s'apprécie de date à date - dans un même lieu.

<sup>11</sup> [Circ. DSS/SDFSS/5B no 2005/389, 19 août 2005 : Questions-Réponses n°80](#)

La durée de déplacement sur un même chantier ou site **s'entend de la durée d'affectation**, laquelle doit comprendre le cas échéant les périodes de suspension du contrat de travail avec ou sans versement de la rémunération<sup>12</sup>.

Lorsque les conditions de travail conduisent le salarié à une prolongation de la durée de son affectation **au-delà de 3 mois et jusqu'à 2 ans** sur un même lieu de travail, les limites d'exonération des indemnités forfaitaires subissent **un abattement de 15% à compter du 1<sup>er</sup> jour du quatrième mois**.

Lorsque le grand déplacement à **une durée supérieure à 24 mois et inférieure à 6 ans**, la limite d'exonération est minorée de **30% à compter du 1<sup>er</sup> jour du 25<sup>ème</sup> mois**.

Lorsque le grand déplacement a **une durée supérieure à 6 ans**, l'exonération n'est possible que sur justificatifs **des frais réellement exposés** et suppose que le salarié demeure effectivement en grand déplacement.

En tout état de cause, les remboursements au réel ou les prises en charge directes (paiement direct de l'entreprise au fournisseur) sont toujours exonérés, sans minoration.

#### **4. Voyages de détente - frais de voyage de début et de fin de chantier**

Il est admis que les frais de voyage de début et de fin de chantier constituent des dépenses incombant normalement à l'entreprise. Elles **sont susceptibles à ce titre d'être exonérées de cotisations, au même titre que les indemnités de grands déplacements elles-mêmes, même en cas de pratique de la déduction forfaitaire pour frais professionnels**<sup>13</sup>, si ces dépenses et leurs remboursements répondent aux règles en vigueur de droit commun relatives aux frais de transport. En effet, si l'employeur décide de verser des indemnités kilométriques aux salariés qui utilisent leur véhicule personnel comme moyen de transport à des fins professionnelles, celles-ci échappent aux cotisations, si elles n'excèdent pas les frais réellement engagés (*nécessité de produire des justificatifs*) ou respectent le barème kilométrique publié annuellement par l'administration fiscale. En revanche, si l'employeur décide de rembourser ces frais sur la base d'un prix de voyage en train 2<sup>ème</sup> classe, la production de justificatif sera également nécessaire, c'est-à-dire le titre de transport en 2<sup>ème</sup> classe du salarié.

Peuvent également être exclus de l'assiette des cotisations les remboursements de frais de transport exposés périodiquement par les salariés en grand déplacement lors de voyages de détente. La prise en charge de ce type de dépenses directement liées à la situation de grand déplacement peut donc être exclue de l'assiette de cotisations que l'entreprise pratique ou non la déduction forfaitaire pour frais professionnels. Cette mesure vaut dans la mesure toutefois où les voyages de détente sont accordés selon les modalités et dans les conditions prévues par les accords conventionnels. En revanche, toute autre indemnité versée à ce titre, telle l'indemnité d'amplitude, doit être soumise à cotisations. En cas de contrôle URSSAF, les titres de transport en 2<sup>ème</sup> classe doivent donc être fournis.



Dans les deux cas, il s'agit d'une simple tolérance de l'URSSAF.

#### **5. Grand déplacement et week-end**

Si les salariés restent sur le lieu du grand déplacement pendant le week-end, la présomption de l'empêchement de regagner sa résidence ne joue pas dans cette hypothèse.

<sup>12</sup> [Circ. DSS/SDFSS/5B no 2003-07, 7 janv. 2003, III, § 3-3-3](#)

<sup>13</sup> [Circ. DSS/SDFSS/5B no 2005/389, 19 août 2005 : Questions-Réponses n°50](#)

En conséquence, l'employeur, quel que soit le mode d'indemnisation choisi (au réel, prise en directe ou au forfait), **doit être en mesure de démontrer que les salariés sont bien restés sur les lieux du grand déplacement.**

Ces preuves peuvent être apportées par tout moyen (exemple : note d'hôtel, facture de café, facture de restaurant ou tout autre document justifiant la présence du salarié sur les lieux le week-end).

A défaut de prouver la présence effective du salarié sur le lieu du grand déplacement le week-end, l'indemnité forfaitaire de grand déplacement devra être réintégrée dans l'assiette des cotisations sociales.

## 6. Net imposable

Il est fait application des mêmes limites d'exonération que celles exposées pour les cotisations sociales.

### C. Le régime applicable en cas de grand déplacement hors du territoire métropolitain

#### 1. Déplacement professionnel dans la France d'Outre-mer.

Lorsque le salarié est en déplacement professionnel dans les DOM, les collectivités de Mayotte et Saint-Pierre-et-Miquelon ainsi que dans les autres territoires français situés outre-mer, l'employeur est autorisé à déduire les indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires de repas et de logement dans les limites suivantes :

Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Pierre-et-Miquelon :

ASSIETTE FORFAITAIRE	
<b>Hébergement</b>	70,00 €*
<b>Repas</b>	17,50 €

\* 120 € pour un salarié reconnu travailleur handicapé et en situation de mobilité réduite.

Nouvelle-Calédonie, Wallis et Futuna, Polynésie française :

ASSIETTE FORFAITAIRE	
<b>Hébergement</b>	90,00 €*
<b>Repas</b>	21,00 €

\* 120 € pour un salarié reconnu travailleur handicapé et en situation de mobilité réduite.

ABATTEMENT APPLICABLE À L'ENSEMBLE DES ASSIETTES FORFAITAIRES	
<b>Déplacement de plus de 3 mois</b>	15 %
<b>Déplacement de plus de 24 mois</b>	30 %

**NB.** : Les indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires de repas et de logement sont exonérées sans justificatifs si ces indemnités sont inférieures ou égales aux limites exposées ci-dessus.

En cas de déplacement dans les terres australes et antarctiques françaises, seules les dépenses réellement engagées par le salarié sont exonérées, sous réserve que ces dépenses soient justifiées.

## 2. Déplacement professionnel à l'étranger

Les limites d'exonérations des indemnités de grand déplacement hors métropole sont **fixées par référence aux indemnités journalières de mission allouées aux personnels civils et personnels effectuant une mission à l'étranger.**

Ces montants sont consultables sur le [site du ministère de l'Economie](#).

### ➤ Réduction du montant

L'indemnité de mission versée au salarié en déplacement à l'étranger doit être réduite<sup>14</sup> de :

- 65 % lorsque le salarié est logé gratuitement, c'est-à-dire lorsque l'employeur fournit le logement ou prend en charge directement les frais d'hébergement en réglant l'hôtelier ;
- 17,5 % lorsque le salarié est nourri à l'un des repas ;
- 35 % lorsque le salarié est nourri aux deux repas.

Lorsque les conditions de travail conduisent le salarié ou assimilé en grand déplacement à une prolongation de la durée de son affectation au-delà de trois mois sur un même lieu de travail de façon continue ou discontinue, les limites d'exclusion d'assiette des allocations forfaitaires telles que définies ci-dessus sont réduites de 15 %.

Au-delà de 24 mois et dans la limite de 4 ans, les limites sont réduites de 30 %.

### ➤ Panachage des modes de remboursement

A titre de tolérance, il est admis que, pour les déplacements à l'étranger, l'employeur combine deux modes d'indemnisation en remboursant :

- le montant réel des frais d'hébergement justifié par le salarié,
- les frais de repas sous forme d'allocations forfaitaires.

Dans ce cas, les dépenses supplémentaires pour les repas sont réputées utilisées conformément à leur objet pour la fraction qui n'excède pas 40 % du montant de l'indemnité de mission à l'étranger fixé pour la destination.

Toute utilisation, totale ou partielle de cette publication, à des fins autres qu'un usage privé,  
est interdite sans l'autorisation expresse et préalable de la FNTP.  
Toute utilisation autorisée de cette publication devra mentionner sa source

---

<sup>14</sup> Ces règles s'appliquent également lorsque le déplacement professionnel a lieu dans les DOM-TOM. Ces réductions ont été directement intégrées dans le tableau de la page 23.