

LES INDEMNITÉS DE GRANDS DÉPLACEMENTS
(IGD)

→ FOIRE
AUX
QUESTIONS

JANVIER 2024

Les indemnités de grand déplacement, liées au travail sur chantier, soulèvent de nombreuses questions dans le quotidien des entreprises de Travaux Publics. La FNTF a souhaité vous accompagner dans la compréhension et la mise en pratique de ces dispositions conventionnelles en créant une Foire aux Questions dédiée.

Ce document regroupe les réponses aux principales questions que vous vous posez sur les indemnités de grand déplacement : à qui les verser ? Quand ? Comment ? Pour quel montant ? ...

Alliant explications théoriques et exemples pratiques, vous retrouverez au fil des questions les positions patronales de la FNTF et des recommandations quant à l'application du dispositif.



Cette FAQ ne traite que de la situation des ouvriers. En effet, pour les ETAM et les Cadres c'est un autre régime qui s'applique. Il fera l'objet d'une FAQ dédiée.

En complément de cette FAQ, vous pouvez également consulter l'[infographie](#) réalisée par la FNTF et le PowerPoint sur les déplacements disponible sur le [kit social](#).

Pour vous connecter au kit social

A la première connexion, renseignez votre **N°TP** (présent sur votre [carte professionnelle](#)) ainsi que le **N°SIREN** de votre entreprise.

Vous n'avez pas trouvé la réponse à votre question ? Contactez-nous à : social@fntp.fr !

SOMMAIRE

Généralités	7
1. Qu'est-ce que le régime des grands déplacements ?	7
2. Ai-je l'obligation de verser une indemnité de grand déplacement à mon ouvrier ?	7
1) Les dépenses engagées par mon ouvrier ont la nature de frais professionnels.	7
2) Les dépenses engagées par mon ouvrier n'ont pas la nature de frais professionnels.	7
3. Mon ouvrier peut-il refuser que je l'envoie en grand déplacement ?	8
4. Comment différencier les grands déplacements des petits déplacements ?	8
5. Mon ouvrier est-il automatiquement en grand déplacement au-delà de 50 km ?	8
6. Quel critère la Cour de cassation retient-elle pour qualifier le grand déplacement ?	9
7. Puis-je déroger aux dispositions de la Convention Collective des Ouvriers sur les grands déplacements ?	10
Bénéficiaires	12
8. Qui peut bénéficier d'une indemnité de grand déplacement ?	12
9. Puis-je envoyer mon apprenti mineur en grand déplacement ?	12
10. Dois-je verser une indemnité de grand déplacement à mon représentant du personnel lorsqu'il est en heure de délégation ?	13
Conditions de versement	14
11. Quelles sont les conditions de versement de l'indemnité de grand déplacement ?	14
1) Critère n°1 : travailler sur un chantier situé en métropole.	14
2) Critère n°2 : être empêché de regagner chaque soir son lieu de résidence ...	14
3) Critère n°3 : ... compte tenu des moyens de transport en commun utilisables.	15
12. Mon ouvrier déménage en cours d'exécution de son contrat de travail. Quel est le lieu de résidence que je dois prendre en compte pour déterminer s'il est en grand déplacement ?	16
13. En cas de déménagement, comment prendre en charge les frais engagés par mon ouvrier ?	16
14. Dois-je demander à mon ouvrier de me fournir des justificatifs pour prouver qu'il engage des frais professionnels afin de le faire bénéficier de l'indemnité forfaitaire de grand déplacement ?	17
Montant	18
15. Sous quelle(s) forme(s) dois-je verser l'indemnité de grand déplacement à mon ouvrier ?	18
16. Quel montant dois-je verser à mon ouvrier ?	18
Jours de versement	20

17. Pour quels jours de la semaine dois-je verser une indemnité de grand déplacement à mon ouvrier ? 20
18. Dois-je verser l'indemnité de grand déplacement à mon ouvrier resté sur place le week-end ?
21
19. Dois-je verser une indemnité de grand déplacement lorsque le contrat de travail de mon ouvrier est suspendu (par exemple : arrêt de travail, congés payés, RTT) ? 21

Frais et temps de voyage

- 23
20. Dois-je indemniser les frais de voyage de mon ouvrier lorsqu'il se rend en grand déplacement (1^{er} trajet) ? Et lorsqu'il en revient (dernier trajet) ? 23
21. Dois-je indemniser le temps de voyage de mon ouvrier lorsqu'il se rend en grand déplacement (1^{er} trajet) ? Et lorsqu'il en revient (dernier trajet) ? 23
- 1) Pour les heures de trajet comprises dans son horaire de travail 23
- 2) Pour les heures de trajet non comprises dans son horaire de travail 24
22. Ces temps de voyage constituent-ils du temps de travail effectif ? 24
23. En pratique, comment faire en paie ? 24
24. Pendant ces trajets (1^{er} et dernier trajet), mon ouvrier bénéficie-t-il de l'indemnité de grand déplacement ? 25
25. Comment traiter le temps de trajet de mon ouvrier entre deux chantiers en grand déplacement ? Quelles sont les situations que je peux rencontrer ? 25
- 1) Mon ouvrier travaille sur un chantier A. Au cours de sa journée de travail sur ce chantier, il se rend sur un chantier B. 25
- 2) Mon salarié travaille sur un chantier A. Le lendemain matin, il part de son hôtel avant le début de sa journée de travail pour se rendre sur un chantier B. 26
26. Comment traiter le temps de trajet de mon ouvrier entre son logement en grand déplacement (son hôtel ou son gîte par exemple) et le lieu du chantier ? 26
- 1) Mon ouvrier se rend directement sur le lieu du chantier le matin et regagne directement son logement le soir. 26
- 2) J'impose à mon ouvrier de passer le matin en un lieu déterminé pour récupérer du matériel, par exemple, avant qu'il se rende sur chantier. Le soir, il doit également repasser par ce point de passage avant de regagner son logement. 26

Voyages périodiques ou voyages de détente

- 27
27. Qu'est-ce qu'un voyage périodique ou un voyage de détente ? 27
28. Que dois-je indemniser dans le cadre d'un voyage périodique ? 27
29. Sur quelle base dois-je effectuer ce remboursement ? 27
30. Quelle est la périodicité des voyages périodiques ? 28
31. Puis-je prévoir une périodicité différente ? 28

32. Comment s'apprécient les kilomètres permettant de fixer la périodicité des voyages périodiques ?.....	28
33. Mon ouvrier est-il obligé de rentrer chez lui dans le cadre d'un voyage de détente selon la périodicité fixée par la Convention Collective ?.....	28
34. Mon ouvrier doit-il me fournir un justificatif ?.....	29
35. Comment prendre en charge les frais de transport si mon ouvrier utilise son véhicule personnel ? 29	
36. Dois-je maintenir le versement de l'indemnité de grand déplacement lorsque mon ouvrier est en voyage périodique ?.....	30
37. Dois-je indemniser le temps de trajet effectué par mon ouvrier pour regagner sa résidence dans le cadre des voyages de détente ?.....	30
38. Quel est le temps de repos dont bénéficie mon ouvrier en voyage périodique ?.....	30
39. En pratique, quelles sont les situations que je peux rencontrer ? Comment les traiter ?	31

Gestion des évènements

40. Mon ouvrier bénéficie-t-il de jours supplémentaires d'autorisation d'absence lorsqu'il est en grand déplacement ?.....	32
41. Mon ouvrier décède pendant un grand déplacement. Que prévoit la Convention Collective des Ouvriers dans une telle hypothèse ?.....	32
42. Des élections ont lieu pendant que mon ouvrier est en grand déplacement. Comment peut-il voter ?	32

Régime social

43. En quoi consiste l'abattement pour frais professionnel encore appelé déduction forfaitaire spécifique (DFS) ?.....	34
44. Puis-je appliquer la DFS à tous mes salariés ?	34
45. J'applique cet abattement. Quel est le régime social de l'indemnité forfaitaire de grand déplacement ?.....	34
46. Je n'applique pas cet abattement. Quel est le régime social de l'allocation forfaitaire de grand déplacement ?.....	35
1) Mon chantier dure 3 mois au plus.	35
2) Mon chantier dure plus de 3 mois.	36
47. Dois-je fournir un justificatif pour bénéficier de l'exonération de l'allocation forfaitaire de grand déplacement ?.....	36
1) Je verse des allocations forfaitaires d'un montant inférieur ou égal aux limites d'exonération.	37
2) Je verse des allocations forfaitaires d'un montant supérieur aux limites d'exonération.	37
48. Quels sont les risques si je verse une indemnité de grand déplacement alors que mon ouvrier regagne chaque soir son domicile ?.....	37

49. Les frais de transport pris en charge dans le cadre des voyages périodiques sont-ils exonérés ?
37

Annexes

Annexes	39
Annexe 1 : Modèle de lettre de mission – Grand déplacement d’un ouvrier en France métropolitaine 39	
Annexe 2 : Modèle de demande d’autorisation parentale	42

Généralités

➔ 1. Qu'est-ce que le régime des grands déplacements ?

C'est un régime d'indemnisation dont l'objet est de compenser, par le versement d'allocations forfaitaires journalières, dites « indemnités de grand déplacement », le supplément de frais engagés par mon ouvrier (logement, nourriture, etc.) qui, en raison de l'éloignement du chantier, ne peut pas regagner chaque soir son lieu de résidence¹.

➔ 2. Ai-je l'obligation de verser une indemnité de grand déplacement à mon ouvrier ?

OUI, dès lors qu'il répond aux conditions conventionnelles pour en bénéficier. Pour savoir si mon ouvrier y est éligible, je me reporte aux questions [8](#) (tableau récapitulatif des bénéficiaires) et [11](#) (conditions de versement de l'indemnité de grand déplacement).

NON, s'il n'y répond pas. Dans cette situation, cela ne signifie pas pour autant que je ne dois pas prendre en charge les dépenses qu'il engage (par exemple : les frais de transport, de nourriture, d'hébergement, etc.). En effet, dès lors que celles-ci constituent des frais professionnels, je dois les lui rembourser. Sont qualifiées comme telles, les dépenses :

- inhérentes à la fonction ou à l'emploi de mon salarié ;
- et qu'il supporte au titre de l'accomplissement de ses missions pour mon entreprise.

Je peux donc rencontrer deux situations :

1) **Les dépenses engagées par mon ouvrier ont la nature de frais professionnels.**

Je dois les prendre en charge. Je dispose de plusieurs options² :

- Soit je les prends en charge directement (par exemple : je paye moi-même le restaurateur ou l'hôtelier) ;
- Soit je les rembourse au réel, sur présentation des justificatifs (par exemple : une note d'addition de restaurant ou une facture d'hôtel) ;
- Soit je les prends en charge par le versement d'une allocation forfaitaire, à condition, dans ce cas, que le montant que je verse ne soit pas manifestement disproportionné par rapport aux frais réels³.

2) **Les dépenses engagées par mon ouvrier n'ont pas la nature de frais professionnels.**

Je n'ai pas l'obligation de les prendre en charge. Néanmoins, si je verse à ce titre une somme à mon ouvrier, je ne pourrai pas l'exonérer. Le cas échéant, je m'expose à un risque de redressement URSSAF.

➔ 3. Mon ouvrier peut-il refuser que je l'envoie en grand déplacement ?

NON. La mobilité est inhérente aux fonctions qu'il exerce. En effet, en tant qu'ouvrier **non sédentaire**, il est amené à travailler sur de multiples chantiers, par nature temporaires et mobiles, ce qui le conduit à effectuer des déplacements en France métropolitaine. Son affectation en « grand déplacement » sur un chantier relève donc de **mon pouvoir décisionnaire**⁴. Tout refus de sa part pourra être considéré comme fautif, y compris pour des déplacements temporaires ou occasionnels⁵.

Cette règle s'applique **même en l'absence de toute mention dans son contrat de travail**. Il m'est toutefois possible d'insérer une clause indiquant qu'au regard de la nature des fonctions exercées, il peut être amené à effectuer des déplacements en métropole. Pour m'aider à la rédiger, je consulte le modèle de contrat de travail réalisé par la FNTF *via* la rubrique « [Kit social](#) » de son site internet.

Par ailleurs, pour sécuriser juridiquement le déplacement, **la FNTF me recommande de rédiger une lettre de mission** à remettre à mon ouvrier dans un temps raisonnable avant son départ. Je peux notamment y renseigner le lieu du déplacement, la durée d'affectation et le montant de l'indemnité versée.

Un modèle de lettre de mission est disponible à l'annexe 1.

➔ 4. Comment différencier les grands déplacements des petits déplacements ?

C'est le **critère de « découchage »**⁶ qui permet de déterminer le régime applicable :

- Si mon ouvrier regagne son domicile le soir : il est en petit déplacement.
- Si mon ouvrier ne regagne pas son domicile le soir : il est en grand déplacement.

En effet, dans le cadre du grand déplacement, l'indemnisation est subordonnée, entre autres, à **l'existence d'un coût de second logement**⁷ consécutive à la réalité du découchage. Aussi, si mon ouvrier regagne sa résidence chaque jour, il n'engage pas les dépenses visées et ne peut donc pas prétendre à une indemnisation au titre des grand déplacement⁸.

Pour en savoir plus sur les petits déplacements, je peux consulter [cette infographie](#) et la foire aux questions dédiée, disponible sur le « [Kit social](#) ».

➔ 5. Mon ouvrier est-il automatiquement en grand déplacement au-delà de 50 km ?

NON. Dans les Travaux Publics, c'est le **critère du découchage** qui est conventionnellement retenu pour déterminer si mon ouvrier est en grand déplacement ; **sans référence à une distance kilométrique**. La limite de 50 kilomètres (ou de la dernière zone prévue par le [barème](#) régional que j'applique), n'est donc pas un critère de distinction. Au-delà de cette limite, mon ouvrier non sédentaire est soit en petit déplacement, soit en grand déplacement selon qu'il y ait ou non « découchage »⁹.

Néanmoins, en pratique, la FNTF constate que cette limite kilométrique est utilisée par certains inspecteurs du travail notamment, pour justifier le versement automatique de l'indemnité de grand déplacement. Ces derniers fondent leur raisonnement sur les critères retenus par l'URSSAF pour présumer de la situation de grand déplacement, à savoir :

- la distance séparant le lieu de résidence du lieu de déplacement est au moins égale à 50 kilomètres (trajet aller ou retour) ;
- et les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1h30 (trajet aller ou retour)¹⁰.

A tort, car ces critères ne sont que des présomptions utilisées pour accorder l'exonération de l'indemnité de grand déplacement.

Il convient donc d'être particulièrement prudent sur la distinction entre les critères conventionnels d'une part, qui fixent les obligations de l'entreprise en matière de droit du travail et les critères relevant du droit de la sécurité sociale d'autre part, qui déterminent le régime social applicable à l'indemnité versée dans le cadre du grand déplacement.

En conclusion, quel que soit l'éloignement du domicile de mon salarié et le temps de transport nécessaire pour s'y rendre, **les indemnités de grand déplacement ne sont pas dues si celui-ci regagne, dans les faits, le lieu de sa résidence chaque soir**. Si je verse tout de même les indemnités de grand déplacement, je ne pourrai pas les exonérer. A défaut, je m'expose à un redressement. En effet, un contrôleur URSSAF pourrait remettre en cause l'exonération des frais de logement au motif que mon salarié a effectivement regagné sa résidence, sans engager de frais.

Pour en savoir plus sur les critères conventionnels du grand déplacement, je me reporte à la question [11](#). Pour connaître les critères URSSAF déterminant le régime social de l'indemnité de grand déplacement, je me reporte à la question [45](#) (dans le cas où j'applique la DFS) et [46](#) (dans le cas où je n'applique pas la DFS).

➔ 6. Quel critère la Cour de cassation retient-elle pour qualifier le grand déplacement ?

La Cour de cassation¹¹ (et certains tribunaux judiciaires¹²) utilise, elle aussi, le critère conventionnel du découchage pour déterminer si le salarié est effectivement en grand déplacement.

Dans un récent arrêt rendu le 15 septembre 2021, elle a néanmoins considéré qu'un salarié se trouvait en situation de grand déplacement « *nonobstant son choix de regagner son domicile le soir* »¹³.

La FNTF maintient néanmoins sa position, conférant au critère du découchage, un caractère

déterminant, car :

- cet arrêt est « inédit ». Il a donc une portée moindre que les arrêts publiés au *Bulletin de la Cour de cassation* ;
- verser une indemnité de grand déplacement en l'absence de découpage effectif fait peser un risque URSSAF sur l'entreprise en cas d'exonération ;
- cette décision est critiquable à plusieurs titres (en cas de besoin, la FNTF tient un argumentaire à ma disposition).

➔ 7. Puis-je déroger aux dispositions de la Convention Collective des Ouvriers sur les grands déplacements ?

OUI. Mais uniquement en concluant un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe¹⁴. Depuis l'entrée en vigueur des ordonnances dites « Macron¹⁵ », l'articulation entre les accords collectifs de branche et les accords collectifs d'entreprise est désormais régie par 3 « blocs » thématiques. Ainsi, en fonction du thème abordé dans l'accord, la primauté sera accordée soit à l'accord de branche, soit à l'accord d'entreprise.

« Bloc » 1	L'accord collectif de branche prime impérativement sur l'accord collectif d'entreprise dans 13 domaines.
« Bloc » 2	L'accord collectif de branche peut primer sur l'accord collectif d'entreprise, dans 4 domaines, si les partenaires sociaux l'ont expressément prévu dans l'accord.
« Bloc » 3	L'accord collectif d'entreprise prime quoi qu'il en soit sur l'accord collectif de branche dans les autres domaines, non listés dans les « blocs » 1 et 2.

Le sujet des indemnités de grand déplacement se situe dans le « bloc 3 ». Aussi, je peux déroger à toutes les dispositions prévues par la Convention Collective des Ouvriers sur cette thématique.



Dans le cadre d'un accord collectif négocié dans l'entreprise, je peux, par exemple, modifier la périodicité des voyages périodiques, fixer un montant de l'indemnité de grand déplacement ou encore modifier la définition du grand déplacement.

Pour connaître la procédure, étape par étape, de négociation et de signature d'un accord collectif d'entreprise, je consulte le guide réalisé par la FNTF via la rubrique « [Kit social](#) » de son site internet.



La FNTF tient à m'alerter sur les conséquences pratiques que peuvent engendrer certaines de ces modifications.

Par exemple, en déconnectant le versement de l'indemnité de grand déplacement de la situation de découchage, je ne pourrai pas bénéficier du régime social de faveur des frais professionnels dans la mesure où cette indemnité devient un complément de rémunération. En effet, l'indemnité versée n'aura pas pour objet de couvrir les dépenses inhérentes à la fonction ou à l'emploi de mon ouvrier et qu'il supporte au titre de l'accomplissement de ses missions pour mon entreprise¹⁶.

La FNTF me recommande donc d'être vigilant dans la modification des règles conventionnelles.

Bénéficiaires

➔ 8. Qui peut bénéficier d'une indemnité de grand déplacement ?

Populations	Versement d'une IGD (OUI - NON)
Ouvriers non sédentaires	OUI
Ouvriers engagés pour être occupés en déplacement continu dans les chantiers mobiles, dont le cas fait l'objet d'un avenant de spécialité ¹⁷	NON
Ouvriers que je déplace avec leur famille, à mes frais ¹⁸	NON
ETAM non sédentaires	NON
Cadres non sédentaires	NON
Salariés (ouvriers, ETAM ou cadres) sédentaires	NON
Apprentis ¹⁹ (pour les périodes où ils travaillent sur les chantiers)	OUI
Apprentis ²⁰ (pour les périodes où ils sont en formation)	NON
Salariés non sédentaires titulaires d'un contrat de professionnalisation ²¹ (pour les périodes où ils travaillent sur les chantiers)	OUI
Salariés non sédentaires titulaires d'un contrat de professionnalisation ²² (pour les périodes où ils sont en formation)	NON
Stagiaires non sédentaires réalisant leur stage sur chantier ²³ (tant pour les périodes où ils travaillent sur les chantiers que les périodes où ils sont en formation)	NON
Intérimaires non sédentaires ²⁴	OUI
Salariés non sédentaires en formation ²⁵	NON

➔ 9. Puis-je envoyer mon apprenti mineur en grand déplacement ?

OUI. Si le grand déplacement a lieu dans l'Union Européenne (U.E) : aucun texte ne s'y oppose. En revanche, la DGEFP²⁶ (Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle) m'interdit de les envoyer en grand déplacement à l'étranger, hors U.E.

Pour envoyer mon apprenti mineur en grand déplacement, je dois préalablement **avoir une autorisation parentale**. Un modèle de demande d'autorisation parentale est disponible à l'annexe 2.

- **Dans une première partie**, je dois expliquer le contexte et la nécessité de partir en grand déplacement :
 - les activités requises ;
 - ces activités sont-elles prévues dans le référentiel du diplôme ? ;
 - l'apprenti mineur ne peut-il pas les faire par un autre moyen que dans le cadre d'un grand déplacement ? ;

- assurer que l'apprenti va travailler le temps « normal » ;
 - conclure que sa formation est délocalisée.
- **Dans une deuxième partie**, je dois préciser :
 - le logement ;
 - sa prise en charge ;
 - que mon apprenti mineur ne participera pas aux activités « nocturnes » ;
 - qui « assurera sa surveillance » après le travail.

La présence de son maître d'apprentissage, ou à défaut d'un membre de l'équipe tutorale disposant d'une délégation du référent, lors du grand déplacement est exigée. Cette équipe doit être portée à la connaissance de l'apprenti mineur, de ses parents, des membres de l'équipe, du CFA, etc. A cet effet, les missions de chacun sont définies et un cahier des charges est établi.



Mon apprenti mineur est soumis aux dispositions légales et réglementaires applicables aux « jeunes travailleurs » en matière de durée du travail. Pour en savoir plus, je consulte le [bulletin d'informations](#) sur le site de la FNTP.

Dans tous les cas, le déplacement ne doit pas empêcher mon apprenti mineur de suivre ses périodes de formation théorique en CFA.

➔ 10. Dois-je verser une indemnité de grand déplacement à mon représentant du personnel lorsqu'il est en heure de délégation ?

NON. La jurisprudence²⁷ considère qu'au regard de leur objet, les indemnités de grand déplacement constituent un **remboursement de frais professionnels** et non un complément de salaire : **elles n'ont donc pas à être maintenues au titre des heures de délégation**. Ainsi, je n'ai pas à les verser durant les heures de délégation de mes élus.

Conditions de versement

➔ 11. Quelles sont les conditions de versement de l'indemnité de grand déplacement ?

Je dois verser une indemnité de grand déplacement à mon ouvrier dès lors qu'il travaille sur un chantier situé en métropole (critère n°1) dont l'éloignement lui interdit de regagner chaque soir son lieu de résidence (critère n°2) compte tenu des moyens de transport en commun utilisables (critère n°3).



Ces critères sont cumulatifs. Ainsi, si l'un d'eux n'est pas rempli, les règles conventionnelles du grand déplacement ne s'appliquent pas.

1) Critère n°1 : travailler sur un chantier situé en métropole.

Mon ouvrier doit travailler sur un chantier situé en métropole (Corse incluse).

Ainsi, si j'ouvre un chantier situé dans un territoire ultra-marin (anciennement appelé « DOM-TOM ») ou dans un pays étranger, je n'aurai pas à verser l'indemnité de grand déplacement à mon ouvrier que j'ai envoyé travailler sur place. **Le cas échéant, s'il engage des frais professionnels, je devrai néanmoins les lui rembourser.** Pour en savoir plus sur cette notion, je consulte la question [2](#).



La prise en charge des frais professionnels des salariés en déplacement hors du territoire métropolitain, via le versement d'une allocation forfaitaire, bénéficie d'un régime social spécifique. Pour en savoir plus, je consulte le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale ([BOSS](#))²⁸.

2) Critère n°2 : être empêché de regagner chaque soir son lieu de résidence ...

Je dois verser à mon ouvrier une indemnité de grand déplacement dès qu'il découche, y compris s'il a effectué un déplacement de moins de 50 kilomètres et/ou à moins d'1h30 de son domicile²⁹. En revanche, s'il décide de lui-même de rentrer chez lui, je n'ai pas à la lui verser.

Quel lieu de résidence dois-je prendre en compte ?

C'est celui que mon ouvrier a déclaré lors de son embauchage et qui figure sur son bulletin d'embauche (exemples : contrat de travail, lettre d'engagement, etc.). Il doit être situé sur le territoire métropolitain (Corse comprise) et mon ouvrier doit y résider réellement³⁰.

Ainsi, si je recrute un salarié qui réside dans un territoire ultra-marin (anciennement appelé « DOM-TOM ») ou dans un pays étranger, je n'aurai pas à lui verser l'indemnité de grand déplacement. Le cas échéant, s'il engage des frais professionnels, je devrai néanmoins les lui rembourser. Pour en savoir plus sur cette notion, je consulte la question [2](#).

Pour connaître les recommandations de la FNTF si mon ouvrier déménage et m'informe de son changement de résidence, je me reporte aux questions [12](#) et [13](#).

3) Critère n°3 : ... compte tenu des moyens de transport en commun utilisables.

La FNTF considère que l'absence de moyens de transport en commun utilisables induit uniquement une présomption simple de grand déplacement³¹. En effet, le critère déterminant reste le critère du découchage. Ainsi, si mon ouvrier peut regagner son domicile le soir que ce soit par les liaisons routières³² et/ou les transports en commun, il a vocation à bénéficier de l'indemnité de petits déplacements. Dans ce cas, la FNTF me recommande de ne pas verser les indemnités de grand déplacement, à défaut de quoi je pourrai m'exposer à un redressement URSSAF. Pour en savoir plus sur ce risque, je me reporte à la question [48](#).

FOCUS

Qu'est-ce qu'un moyen de transport en commun utilisable ?

Outre les transports en commun classiques (train, bus, etc.), la jurisprudence a étendu la notion de « transport en commun utilisable » à d'autres modes de transport comme le véhicule utilisé par mon ouvrier, qu'il s'agisse de son véhicule personnel³³ ou celui mis à disposition par mon entreprise³⁴.

En revanche, elle ne considère pas le covoiturage³⁵ comme un mode de transport en commun utilisable au sens de la Convention Collective des Ouvriers. Néanmoins la qualification du grand déplacement requiert le découchage effectif de mon ouvrier. Aussi, s'il regagne chaque soir son domicile en covoiturage, la FNTF me recommande de ne pas verser les indemnités de grand déplacement, à défaut de quoi je pourrais m'exposer à un redressement URSSAF.



Des entreprises ont alerté la FNTF sur le fait que certaines URSSAF leur demandent de prouver que leurs salariés n'avaient pas covoituré, notamment pour regagner chaque soir leur domicile, à défaut de quoi elles redressent. Il convient d'être particulièrement prudent sur ce point et de **m'assurer que mon ouvrier est effectivement en situation de grand déplacement.**



Certains inspecteurs du travail soutiennent la thèse selon laquelle faute de transports en commun, le salarié devrait obligatoirement être considéré en grand déplacement, quand bien même il regagnerait chaque soir son domicile par un autre moyen de transport. Elle ne doit pas être retenue.

➔ **12. Mon ouvrier déménage en cours d'exécution de son contrat de travail. Quel est le lieu de résidence que je dois prendre en compte pour déterminer s'il est en grand déplacement ?**

Le lieu de résidence retenu par la Convention Collective des Ouvriers pour qualifier le grand déplacement est celui situé dans la métropole que mon ouvrier a déclaré lors de son embauchage et qui figure sur son bulletin d'embauche³⁶, peu important qu'il en change *a posteriori*³⁷. Ainsi, sauf disposition d'entreprise contraire, **s'il déménage, je ne prends pas en compte son nouveau lieu d'habitation.**



*Mon entreprise se situe à Issy-les-Moulineaux (92). Mon ouvrier qui, lors de son embauche, a déclaré habiter à Saclay (91), déménage à Bordeaux (33) pour convenances personnelles. **Quel domicile prendre en compte ?** Je continue à prendre en compte celui qu'il a déclaré lors de son embauchage et qui figure sur son bulletin d'embauche, c'est-à-dire celui situé à Saclay (91).*

➔ **13. En cas de déménagement, comment prendre en charge les frais engagés par mon ouvrier ?**

Dans le prolongement de l'exemple donné à la question [12](#) :



*Mon entreprise se situe à Issy-les-Moulineaux (92). Mon ouvrier qui, lors de son embauche a déclaré habiter à Saclay (91), déménage à Bordeaux (33) pour convenances personnelles. Il continue néanmoins d'être affecté sur des chantiers situés en Ile-de-France. A ce titre, il engage des frais de déplacement et de logement. **Comment les prendre en charge dans cet exemple ?***

Au titre des grand déplacement ? NON. Car bien qu'il découche dans les faits (il ne peut pas regagner chaque soir son nouveau domicile situé à Bordeaux), je continue à prendre en compte le lieu de résidence qu'il a déclaré lors de son embauche et qui figure sur son bulletin d'embauche, c'est-à-dire celui situé à Saclay (91)³⁸.

Au titre des frais professionnels ? NON. Car ses frais de déplacement et de logement ne sont pas engagés pour les besoins de mon entreprise et dans mon intérêt³⁹.

Au titre des indemnités de petits déplacements ? OUI, en sa qualité d'ouvrier non sédentaire⁴⁰.

Pour en savoir plus sur les indemnités de petits déplacements, je consulte la FAQ sur les indemnités de petits déplacements de la FNTF *via* la rubrique « [Kit social](#) » de son site internet.



Cette solution est spécifique au cas d'espèce servant d'exemple et serait différente, notamment si le lieu du chantier était éloigné du siège de l'entreprise. Il convient donc d'adapter les règles précitées à la situation précise de mon salarié.

➔ **14. Dois-je demander à mon ouvrier de me fournir des justificatifs pour prouver qu'il engage des frais professionnels afin de le faire bénéficier de l'indemnité forfaitaire de grand déplacement ?**

NON. Les dispositions conventionnelles ne conditionnent pas le versement de l'indemnité forfaitaire de grand déplacement à la fourniture de justificatifs⁴¹.

Par exception, je dois néanmoins conditionner la prise en charge des frais de logement à la présentation de justificatifs dans certaines situations :

- pendant la durée des congés payés de mon ouvrier ;
- pendant la durée de ses voyages périodiques ;
- en cas d'hospitalisation au voisinage du chantier jusqu'à son rapatriement.



Malgré l'absence d'obligation conventionnelle en ce sens, l'URSSAF exige des employeurs la présentation des justificatifs lorsque les allocations forfaitaires perçues dépassent les limites d'exonération. Je me reporte à la question [45](#) (dans le cas où j'applique la DFS) et [46](#) (dans le cas où je n'applique pas la DFS) et [47](#) pour en savoir plus sur le régime social de l'indemnité⁴².

Montant

➔ **15. Sous quelle(s) forme(s) dois-je verser l'indemnité de grand déplacement à mon ouvrier ?**

Selon la Convention Collective des Ouvriers⁴³, je dois verser l'indemnité de grand déplacement sous la forme d'une **allocation forfaitaire**.

Toutefois, je peux opter pour d'autres modalités de remboursement⁴⁴ :

- La **prise en charge directe** des frais (par exemple : je paie moi-même le restaurateur ou l'hôtelier) ;
- Le **remboursement au réel**, sur présentation des justificatifs (par exemple : une note d'addition de restaurant ou une facture d'hôtel) ;
- Le **panachage** de ces modes de remboursement (par exemple : je rembourse les frais de repas au réel, sur justificatifs, et je rembourse les frais de logement en versant une allocation forfaitaire).

Pour connaître le régime social du remboursement au réel et de la prise en charge en direct, je me reporte au BOSS, rubrique « [frais professionnels](#) ». Pour consulter celui du remboursement sous la forme d'une allocation forfaitaire, je me reporte à la question [45](#) (dans le cas où j'applique la DFS) et [46](#) (dans le cas où je n'applique pas la DFS).

➔ **16. Quel montant dois-je verser à mon ouvrier ?**

Aucun montant, minimal ou maximal, n'est fixé par la Convention Collective des Ouvriers ou les accords régionaux.

Je le détermine donc librement :

- En fonction des **conditions concrètes d'hébergement et de nourriture propres à chaque chantier**.



Le « coût de la vie » (prix d'un repas et d'une nuitée) en région parisienne étant plus élevé qu'en Dordogne, le montant de l'allocation forfaitaire de grand déplacement sera plus important dans le premier cas que dans le second.

- En **m'assurant que le montant que je verse à mon ouvrier couvre ses dépenses journalières supplémentaires⁴⁵** (coût d'un second logement, dépenses supplémentaires de nourriture et autres dépenses supplémentaires liées à l'éloignement du foyer) **au regard des coûts normaux du logement et de la nourriture** (petit déjeuner, déjeuner, dîner).

Selon les juges⁴⁶, la détermination des coûts normaux de logement et de nourriture peut être effectuée en considération :

- du coût d'un hôtel à très bas prix avec petit déjeuner ;
- de l'indemnité de repas versée dans le cadre des petits déplacements et dont les montants sont déterminés chaque année dans le cadre des négociations régionales. Les [montants pour 2024](#) sont disponibles sur le site de la FNTP.

Si mon ouvrier conteste en justice le montant de l'indemnité que je lui verse, il doit démontrer qu'elle ne satisfait pas à mes obligations conventionnelles précitées et qu'elle ne couvre pas les coûts qu'il supporte en raison de son éloignement.



Il existe des limites d'exonération de cotisations sociales auxquelles je peux me référer, sous réserve de couvrir les frais précités, sans que celles-ci ne constituent une référence obligatoire. En effet, elles indiquent simplement le montant d'indemnité en deçà duquel je n'ai pas à justifier de la réalité des dépenses engagées⁴⁷.

Jours de versement

➔ **17. Pour quels jours de la semaine dois-je verser une indemnité de grand déplacement à mon ouvrier ?**

Je dois lui verser l'indemnité de grand déplacement pour **tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, pendant lesquels il reste à ma disposition sur les lieux de travail**⁴⁸.

La situation du vendredi, lorsque mon ouvrier retourne à son domicile (en raison de la fin du chantier ou dans le cadre des voyages périodiques), est néanmoins particulière. En effet, **dans ce cas, il n'engage pas de dépenses supplémentaires pour le repas du vendredi soir et le découcher. Il ne peut donc pas prétendre au versement de l'indemnité de grand déplacement.** En revanche, il peut prétendre au remboursement des frais de repas du vendredi midi et, le cas échéant, au remboursement des frais de voyage de détente.



Mon ouvrier réside à Paris. Je l'envoie en grand déplacement du lundi 8 au vendredi 12 janvier 2024, sur un chantier situé à 550 km de son lieu de résidence. Pour prendre en charge ses frais, je décide de lui verser une allocation forfaitaire déterminée en fonction des coûts normaux de logement et de nourriture du lieu d'affectation du chantier, soit en l'espèce 98,00 €/jour. Je devrai la lui verser, complètement, du lundi au jeudi inclus. En revanche, pour le vendredi, mon ouvrier regagnant sa résidence le soir, je ne lui verserai que la fraction de l'allocation correspondante au repas du midi.

Récemment, la Cour de cassation⁴⁹ a pourtant pris une décision contraire en retenant que le salarié qui avait travaillé les vendredis sur un chantier en grand déplacement, était resté à la disposition de son employeur et devait donc bénéficier de **l'indemnité complète** de grand déplacement quand bien même celui-ci avait regagné son domicile et n'engageait donc aucun frais de logement et de repas pour le soir.

La FNTF maintient néanmoins sa position et recommande de verser une indemnité complète de grand déplacement du lundi au jeudi uniquement car :

- **cet arrêt est « inédit ». Il a donc une portée moindre que les arrêts publiés au *Bulletin de la Cour de cassation* ;**
- **verser une indemnité de grand déplacement en l'absence d'une dépense effective de logement et de nourriture fait peser un risque URSSAF sur l'entreprise en cas d'exonération ;**
- **cette décision est critiquable à plusieurs titres (en cas de besoin, la FNTF tient un argumentaire à ma disposition).**

➔ **18. Dois-je verser l'indemnité de grand déplacement à mon ouvrier resté sur place le week-end ?**

La réponse à cette question dépend de la situation de mon salarié :

Situation du salarié en fin de semaine	Versement de l'indemnité de grand déplacement ?
Mon ouvrier reste sur le lieu du grand déplacement et il n'est pas dans le cadre d'un voyage de détente. Je ne lui donne pas de directive pour regagner son domicile.	OUI. En totalité pour le vendredi, le samedi et le dimanche.
Mon ouvrier regagne sa résidence et m'en informe. Il n'est pas dans le cadre d'un voyage de détente. Je ne lui donne pas de directive pour regagner son domicile.	NON. Je dois néanmoins prendre en charge le repas du vendredi midi.
Mon ouvrier regagne sa résidence sans m'en informer. Il n'est pas dans le cadre d'un voyage de détente. Je ne lui donne pas de directive pour regagner son domicile.	NON. Néanmoins, n'étant pas informé de son retour, il est possible qu'il en bénéficie. Dans cette situation, je risque un redressement URSSAF. Pour en savoir plus sur le risque de redressement, je me reporte à la question 48 .
Mon ouvrier est en voyage de détente mais conserve un logement sur le lieu du grand déplacement.	OUI. Mais uniquement les frais de logement sur justificatifs. Pour en savoir plus, je me reporte à la question 36 .
Mon ouvrier regagne sa résidence, conformément à mes directives. Il n'est pas dans le cadre d'un voyage de détente.	NON. Je dois néanmoins prendre en charge le repas du vendredi midi. L'indemnité de grand déplacement ne doit pas être versée pour le samedi et le dimanche car il n'expose pas de frais.
Mon ouvrier ne regagne pas sa résidence par convenance personnelle malgré mes directives de s'y rendre. Il n'est pas dans le cadre d'un voyage de détente.	NON. Je dois néanmoins prendre en charge le repas du vendredi midi. L'indemnité de grand déplacement ne doit pas être versée pour le samedi et le dimanche car il n'expose pas de frais.

➔ **19. Dois-je verser une indemnité de grand déplacement lorsque le contrat de travail de mon ouvrier est suspendu (par exemple : arrêt de travail, congés payés, RTT) ?**

OUI. Lorsque le contrat de travail de mon salarié est suspendu mais qu'il **continue d'engager des frais sur le lieu du chantier**, je dois les prendre en charge⁵⁰.

La Convention Collective des Ouvriers apporte quelques précisions selon la cause de suspension du contrat de travail :

- **en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non**, je dois lui rembourser ses **frais de repas et de logement**, jusqu'à ce qu'il soit rapatrié à son domicile, après autorisation de son médecin traitant⁵¹ ;
- **en cas de congés payés**, je lui rembourse uniquement ses **frais de logement**, à condition qu'il me fournisse un justificatif de dépense effective (par exemple : une facture d'hôtel, une facture de gîte, etc.)⁵² ;
- **en cas d'hospitalisation au voisinage du chantier**, je lui rembourse uniquement ses frais de logement, sous réserve qu'il justifie d'une dépense effectuée, jusqu'à autorisation de son rapatriement. A noter que dans ce cas, je dois également lui verser une indemnité journalière égale à deux fois le montant du minimum garanti (MG) en vigueur au lieu de travail en vue de le rembourser de ses menus frais supplémentaires⁵³.



La notion de congés payés doit être entendue largement et englober les jours de réduction du temps de travail (JRTT), notamment.

Frais et temps de voyage

➔ **20. Dois-je indemniser les frais de voyage de mon ouvrier lorsqu'il se rend en grand déplacement (1^{er} trajet) ? Et lorsqu'il en revient (dernier trajet) ?**

OUI. Je dois prendre en charge l'intégralité des **frais de transport** que mon ouvrier engage pour se rendre sur le chantier en grand déplacement et en revenir, **quel que soit le mode de transport qu'il utilise** (par exemple : les transports en commun, sa voiture, une moto, etc.)⁵⁴.

Cette obligation m'incombe également dans le cadre d'un grand déplacement entre deux chantiers, par exemple si l'affectation de mon ouvrier sur le premier chantier est terminée et qu'il est affecté sur un second chantier.



Dans le cadre d'un voyage en train, la Convention Collective des Ouvriers limite la prise en charge à un voyage en deuxième classe.



Exemples de prise en charge :

- *Mon salarié utilise son véhicule personnel : dans ce cas, je peux lui verser des indemnités kilométriques.*
- *Je fournis à mon salarié un véhicule de l'entreprise : dans ce cas, je n'ai pas à lui rembourser des frais de transport dans la mesure où il n'en n'engage pas. Il en est de même s'il refuse d'utiliser le véhicule que je mets à sa disposition.*
- *Mon salarié voyage en train : dans ce cas, je lui rembourse son billet de train en deuxième classe.*

➔ **21. Dois-je indemniser le temps de voyage de mon ouvrier lorsqu'il se rend en grand déplacement (1^{er} trajet) ? Et lorsqu'il en revient (dernier trajet) ?**

OUI. Je dois lui verser une indemnité compensant le temps qu'il a passé sur la route ou dans les transports pour se rendre en grand déplacement (1^{er} trajet) et pour en revenir (dernier trajet)⁵⁵.

L'indemnité diffère selon que mon salarié effectue son trajet pendant ses heures de travail ou non.

1) Pour les heures de trajet comprises dans son horaire de travail.

Je lui verse une **indemnité égale au salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé** (cela revient donc à maintenir son salaire).

2) Pour les heures de trajet non comprises dans son horaire de travail.

Je lui verse une **indemnité égale à 50 % de son salaire horaire**, sans majoration ni prime, **compensatrice des frais complémentaires** que peut impliquer le voyage de déplacement.

Le versement de cette indemnité est **automatique**⁵⁶, sauf si je prends déjà en charge ces frais en fournissant à mon ouvrier un moyen de paiement, par exemple. Si tel est le cas, je n'ai pas à la lui verser.



Plusieurs situations :

1. *Mon salarié utilise son véhicule personnel et emprunte l'autoroute. Il dispose d'un badge de « télépéage » de l'entreprise. Dans cette hypothèse, je n'ai pas à lui verser cette indemnité dans la mesure où je prends en charge directement les frais complémentaires.*
2. *Mon salarié utilise son véhicule personnel et emprunte l'autoroute. Il ne dispose pas d'un badge de « télépéage » de l'entreprise ce qui le contraint à engager des frais pour payer le péage. Dans cette hypothèse, je dois lui verser cette indemnité puisque je ne prends pas en charge directement ces frais.*
3. *Mon salarié utilise son véhicule personnel et emprunte la route nationale. Aucun autre frais de péage ne sera engagé. Dans cette hypothèse, je dois néanmoins lui verser cette indemnité puisque son versement n'est pas conditionné à l'existence effective de frais complémentaires.*



Par frais complémentaires, il faut entendre les frais de péage ou les frais de repas engendrés par le trajet. À ne pas confondre avec les frais de transport (essence, assurance, frais d'entretien, etc.) que je rembourse déjà à mon ouvrier (cf. question [20](#)).

➡ 22. Ces temps de voyage constituent-ils du temps de travail effectif ?

NON. Qu'ils aient lieu pendant les horaires de travail ou non, **ces temps de voyage ne sont pas assimilés par les dispositions conventionnelles à du temps de travail effectif.**

En revanche, si j'impose l'itinéraire à mon ouvrier, si j'exige qu'il parte le dimanche ou qu'il conduise ses collègues sur le lieu du chantier, son temps de trajet est assimilé à du temps de travail effectif (car il répond à la définition légale de celui-ci⁵⁷) et indemnisé comme tel. La même règle s'applique dans le cadre d'un déplacement d'un chantier vers un autre.

➡ 23. En pratique, comment faire en paie ?

En dehors des cas où le temps de trajet doit-être rémunéré en temps de travail effectif, je dois faire apparaître le versement des indemnités visées aux 1) et 2) de la question [21](#) sur une **ligne distincte** du bulletin de paie.

Ces indemnités ne bénéficient pas d'un régime d'exonération puisqu'elles ne constituent pas un remboursement de frais professionnels : elles sont donc soumises à cotisations et contributions sociales en totalité.

Je dois être particulièrement vigilant quant à leur intitulé et éviter de les nommer « heure de route », terminologie pourtant fréquemment utilisée par les entreprises, pour éviter toute confusion avec des heures de temps de travail effectif.

➔ **24. Pendant ces trajets (1^{er} et dernier trajet), mon ouvrier bénéficie-t-il de l'indemnité de grand déplacement ?**

NON. Dans cette situation, mon salarié n'est pas encore (lors de son 1^{er} trajet) ou n'est plus (lors de son dernier trajet) en situation de grand déplacement.

En effet, **je ne dois lui verser l'indemnité de grand déplacement qu'à compter du moment où il arrive sur le lieu de déplacement et jusqu'à son départ du même lieu**⁵⁸.

Aussi, s'il souhaite réaliser une pause pendant le trajet, afin de l'effectuer sur deux jours et qu'il engage des frais de logement, je n'ai pas l'obligation de les prendre en charge.

➔ **25. Comment traiter le temps de trajet de mon ouvrier entre deux chantiers en grand déplacement ? Quelles sont les situations que je peux rencontrer ?**

En principe, le Code du travail prévoit que le temps de trajet pour se rendre au travail n'est pas du temps de travail effectif et n'a donc pas à être payé comme tel, sauf s'il excède le temps habituel pour s'y rendre⁵⁹.

Ce principe doit cependant s'articuler avec les dispositions de la Convention Collective des Ouvriers qui prévoient l'indemnisation des temps de voyages⁶⁰ (cf. question [21](#)).

En pratique, je peux rencontrer deux situations :

- 1) **Mon ouvrier travaille sur un chantier A. Au cours de sa journée de travail sur ce chantier, il se rend sur un chantier B.**

Dans ce cas, le temps de trajet entre le chantier A et le chantier B est du temps de travail effectif. Je dois donc le rémunérer comme tel.

En revanche, je n'ai pas à lui verser l'indemnité égale au salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé (indemnité versée pour les heures de trajet comprises dans l'horaire travail). En effet, celle-ci ne se cumule pas avec la rémunération du temps de trajet en temps de travail effectif.

- 2) **Mon salarié travaille sur un chantier A. Le lendemain matin, il part de son hôtel avant le début de sa journée de travail pour se rendre sur un chantier B.**

Dans ce cas, le temps de trajet entre l'hôtel et le chantier B n'est pas du temps de travail effectif.

Par ailleurs, je ne suis pas obligé de lui verser l'indemnité égale à 50% de son salaire horaire (indemnité versée pour les heures de trajet non comprises dans l'horaire de travail) car cette hypothèse n'est pas prévue par la Convention Collective (versement de l'indemnité en cas de départ de l'hôtel pour se rendre vers un second chantier)⁶¹.

La FNTP me recommande toutefois de la verser. En effet, il convient d'avoir une interprétation large de la notion de « chantier ».

 **26. Comment traiter le temps de trajet de mon ouvrier entre son logement en grand déplacement (son hôtel ou son gîte par exemple) et le lieu du chantier ?**

Je peux rencontrer deux situations :

- 1) **Mon ouvrier se rend directement sur le lieu du chantier le matin et regagne directement son logement le soir.**

Les dispositions légales et conventionnelles n'assimilent pas le temps de trajet nécessaire pour se rendre sur le lieu de travail (le chantier) à du temps de travail effectif. Je n'ai donc pas à le rémunérer comme tel.

- 2) **J'impose à mon ouvrier de passer le matin en un lieu déterminé pour récupérer du matériel, par exemple, avant qu'il se rende sur chantier. Le soir, il doit également repasser par ce point de passage avant de regagner son logement.**

Dans cette hypothèse la Cour de cassation considère que mon ouvrier répond à la définition du temps de travail effectif car il ne peut pas vaquer librement à ses occupations personnelles puisqu'il est à ma disposition. Je dois donc rémunérer le temps de trajet aller-retour entre le point de passage et le chantier (le matin) et le chantier et la point de passage (le soir) en temps de travail effectif.



Cette règle s'applique aussi bien à mon salarié qui conduit le véhicule qu'à mes salariés qui ont l'obligation d'être transportés.

Voyages périodiques ou voyages de détente

➔ 27. Qu'est-ce qu'un voyage périodique ou un voyage de détente ?

Pendant la durée de son grand déplacement, mon ouvrier a le droit de regagner son domicile certains week-ends, à mes frais. Ce voyage est communément appelé « voyage de détente » ou « voyage périodique »⁶².

➔ 28. Que dois-je indemniser dans le cadre d'un voyage périodique ?

Je dois rembourser à mon ouvrier les **frais de transport en commun** qu'il a engagés :

- pour se rendre dans la localité située dans la métropole où il a déclaré résider au moment de son embauchage, à condition qu'il y ait conservé une résidence (= trajet chantier-domicile). S'il a déménagé, il ne pourra donc pas en bénéficier, sauf disposition d'entreprise contraire visant à prendre en compte son nouveau lieu d'habitation ;
- et en revenir (= trajet domicile-chantier)⁶³.

Dans l'hypothèse où un membre de sa famille le rejoint sur le lieu du chantier par les transports en commun, je dois également lui rembourser les frais qu'il a engagés dans la limite de ce qui lui aurait été versé s'il les avait lui-même engagés pour se rendre à son domicile⁶⁴.

➔ 29. Sur quelle base dois-je effectuer ce remboursement ?

Sur la base du **prix d'un voyage en deuxième classe**⁶⁵.

La Convention Collective des Ouvriers ne précise pas quel mode de transport doit être retenu pour calculer le tarif d'un voyage en deuxième classe. Pour autant, la FNTF considère que la base de remboursement est celle d'un voyage SNCF, c'est-à-dire par le train. Aussi, si mon ouvrier prend un autre mode de transport en commun (par exemple, l'avion), le remboursement s'effectuera sur la base d'un billet de train et non sur celui d'un avion.

Ce barème, appelé « Tarifs voyageurs », est disponible sur le [site de la SNCF](#) (onglet « mentions légales et CGU » puis « tarifs voyageurs »).

➔ **30. Quelle est la périodicité des voyages périodiques ?**

La **périodicité** des voyages périodiques **varie en fonction de l'éloignement du chantier par rapport au domicile** de mon ouvrier⁶⁶ :

Eloignement du chantier par rapport au domicile du salarié	Nombre de voyage aller/retour indemnisé
Jusqu'à une distance de 250 km	Un voyage aller-retour toutes les semaines
De 251 à 500 km	Un voyage aller-retour toutes les 2 semaines
De 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, la périodicité fera l'objet d'un accord entre mon ouvrier et moi-même.	



En dehors de cette périodicité, mon ouvrier peut regagner son domicile. Je n'aurai seulement pas l'obligation de prendre en charge ses frais de transport en commun.

➔ **31. Puis-je prévoir une périodicité différente ?**

OUI. Mais uniquement en concluant un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe⁶⁷.

Pour connaître la procédure, étape par étape, de négociation et de signature d'un accord collectif d'entreprise, je consulte le guide réalisé par la FNTP via la rubrique « [Kit social](#) » de son site internet.

➔ **32. Comment s'apprécient les kilomètres permettant de fixer la périodicité des voyages périodiques ?**

Sauf disposition contraire applicable dans mon entreprise, je dois apprécier la distance par la voie routière. Pour se faire, je peux me référer à un site en ligne, par exemple, Mappy.

➔ **33. Mon ouvrier est-il obligé de rentrer chez lui dans le cadre d'un voyage de détente selon la périodicité fixée par la Convention Collective ?**

NON. Les week-ends⁶⁸, mon ouvrier peut rentrer chez lui quand il le souhaite, sous réserve que je ne lui impose pas de rester sur place pour faire face à des contraintes organisationnelles, par exemple.

De la même manière, il peut également décider, pour convenances personnelles, de ne pas rentrer à son domicile le week-end, alors qu'en application de la Convention Collective, il bénéficie d'un remboursement de ses frais. En effet, celle-ci ne lui impose pas une périodicité de retour à son domicile. Elle lui permet simplement d'être remboursé de ses frais de transport s'il regagne sa résidence.

Pour connaître les règles de prise en charge des frais de transport en commun dans le cadre des voyages périodiques, je me reporte aux questions [28](#) et [29](#).

➔ 34. Mon ouvrier doit-il me fournir un justificatif ?

OUI. Afin que je lui rembourse ses frais de transport, il doit me fournir des **justificatifs prouvant qu'il a engagé des dépenses de transport en commun**⁶⁹.



Je dois les conserver afin de justifier l'exonération des frais pris en charge. A défaut, je risque un redressement par l'URSSAF. Pour connaître le régime social des frais de voyages périodiques, je me reporte à la question [49](#).

➔ 35. Comment prendre en charge les frais de transport si mon ouvrier utilise son véhicule personnel ?

La Convention Collective des Ouvriers prévoit seulement le remboursement des frais de transport en commun⁷⁰ selon des modalités spécifiques (cf. question [28](#) et [29](#)).

Aussi, si mon ouvrier rentre chez lui en utilisant sa voiture personnelle, la Convention Collective des Ouvriers ne prévoit pas les modalités de prise en charge.

Néanmoins, dans la mesure où les frais de transport constituent des frais professionnels⁷¹ se rapportant directement à la situation de grand déplacement dans laquelle se trouve mon ouvrier, je suis obligée de les prendre en charge. Pour cela, j'ai plusieurs options :

- soit je les prends en charge par le versement d'une allocation forfaitaire (indemnité kilométrique : le barème est publié par l'Administration fiscale sur le [site internet de l'URSSAF](#)) ;
- soit je les prends en charge directement (par exemple : je fournis une carte bancaire de l'entreprise) ;
- soit je les rembourse au réel, sur présentation des justificatifs (par exemple : ticket de péage, de carburant etc.).



Si je décide de procéder ainsi, je crée un usage que je devrai appliquer à tous mes ouvriers placés dans une situation identique.

➡ **36. Dois-je maintenir le versement de l'indemnité de grand déplacement lorsque mon ouvrier est en voyage périodique ?**

NON. Je dois néanmoins lui rembourser les **frais de logement engagés** dans la localité du grand déplacement, à condition qu'il me fournisse un justificatif⁷² (par exemple : une note d'hôtel).

➡ **37. Dois-je indemniser le temps de trajet effectué par mon ouvrier pour regagner sa résidence dans le cadre des voyages de détente ?**

NON. Si le temps nécessaire au trajet, soit à l'aller, soit au retour, **n'excède pas 9 heures**.

OUI. Si le temps nécessaire au trajet, soit à l'aller, soit au retour, **excède 9 heures**⁷³. Dans ce cas, je dois indemniser mon ouvrier au taux normal du salaire, pour chaque heure de trajet depuis son départ.



Dans ce dernier cas, la FNTF considère que je dois indemniser l'intégralité du trajet de mon ouvrier et non pas uniquement le temps excédant 9 heures.



Si le trajet de mon ouvrier dure 9 heures et 10 minutes, je dois lui indemniser 9h10 à taux normal.

En revanche, si son trajet dure 5 heures, je ne lui verse pas d'indemnité.

Par ailleurs, s'il effectue toute ou partie de son trajet pendant ses heures de travail, je dois lui maintenir sa rémunération (cf. question [21](#)).



La FNTF tient à m'alerter sur le fait que ce temps de trajet, qu'il ait lieu pendant le temps de travail ou non, n'est pas assimilé par les dispositions conventionnelles à du temps de travail effectif⁷⁴. Il convient donc d'être prudent quant à l'intitulé de l'indemnité versée, indemnité qui doit d'ailleurs apparaître sur une **ligne distincte** du bulletin de paie. En effet, la dénomination « heure de route », pourtant fréquemment utilisée par les entreprises, pourrait être confondue avec des heures de temps de travail effectif.

➡ **38. Quel est le temps de repos dont bénéficie mon ouvrier en voyage périodique ?**

Mon ouvrier doit avoir un **repos minimum de 48 heures à son lieu de résidence**⁷⁵, peu important le temps de transport nécessaire pour le regagner.

Aussi, selon la situation, je dois lui donner l'autorisation de quitter le chantier plus tôt ou d'y revenir plus tard, afin qu'il bénéficie des 48 heures de repos auxquelles il a droit⁷⁶.

J'indemnise les heures de travail perdues de ce fait afin que mon ouvrier ne subisse aucune perte de salaire.



Cette indemnisation n'est pas assimilée à du temps de travail effectif par la Convention Collective des Ouvriers ou par le Code du travail.



39. En pratique, quelles sont les situations que je peux rencontrer ? Comment les traiter ?

Je peux rencontrer 4 situations différentes :

Situation 1 : mon salarié met moins de 9 heures (soit à l'aller, soit au retour) pour regagner son domicile et il effectue son trajet en dehors de son horaire habituel de travail. Dans ce cas, je ne lui dois aucune indemnité, en dehors du remboursement de ses frais de transport, dans les conditions visées aux questions [28](#), [29](#) et [35](#).

Situation 2 : mon salarié met moins de 9 heures (soit à l'aller, soit au retour) pour regagner son domicile mais son heure de départ ou de retour coïncide avec son horaire de travail. Cela implique donc une réduction de sa durée journalière de travail. Dans ce cas, je dois :

- lui verser une indemnité qui compense sa perte de salaire (en raison de l'heure de départ ou de retour)⁷⁷ ;
- et lui rembourser ses frais de transport, dans les conditions visées aux questions [28](#), [29](#) et [35](#).

Situation 3 : mon salarié met plus de 9 heures (soit à l'aller, soit au retour) pour regagner son domicile, et il effectue son trajet en dehors de son horaire habituel de travail. Dans ce cas, je dois :

- indemniser l'intégralité de son temps de trajet (depuis la première heure) au taux normal de salaire ;
- et lui rembourser ses frais de transport, dans les conditions visées aux questions [28](#), [29](#) et [35](#).

Situation 4 : mon salarié met plus de 9 heures (soit à l'aller, soit au retour) pour regagner son domicile et son heure de départ ou de retour impose qu'il effectue son trajet en dehors de son horaire habituel de travail. Dans ce cas, je dois :

- lui verser une indemnité qui compense sa perte de salaire (en raison de l'heure de départ ou de retour) ;
- indemniser l'intégralité de son temps de trajet (depuis la première heure) au taux normal de salaire ;
- et lui rembourser ses frais de transport, dans les conditions visées aux questions [28](#), [29](#) et [35](#).

Gestion des évènements

➔ **40. Mon ouvrier bénéficie-t-il de jours supplémentaires d'autorisation d'absence lorsqu'il est en grand déplacement ?**

OUI. En tant que salarié, il bénéficie des autorisations d'absence légales et conventionnelles pour évènement familiaux tel qu'un mariage, la naissance d'un enfant, etc... Pour connaître le nombre de jour(s) dont il peut bénéficier, je consulte le tableau publié sur le [site de la FNTP](#).

Lorsque mon ouvrier est en grand déplacement à plus de 400 kilomètres de chez lui, les autorisations d'absence en cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe (père, mère, grands-parents, petits-enfants, etc.) sont portés à 4 jours⁷⁸.



Ne sont pas concernés les évènements pour lesquels l'ouvrier peut bénéficier d'un nombre de jours plus important (par exemple : le décès d'un enfant).

Pendant ces périodes d'absence, je dois continuer à prendre en charge les frais de logement engagés sur le lieu du chantier, à condition que mon ouvrier me fournisse un justificatif⁷⁹.

Par ailleurs, à la demande de mon ouvrier, je peux l'autoriser à faire coïncider ses jours d'autorisation d'absence avec un voyage périodique⁸⁰. Dans ce cas, il bénéficie des règles applicables au voyage périodique à savoir :

- la prise en charge des frais de transport en commun engagés (cf. questions [28](#) et [29](#)) ;
- le paiement éventuel du temps de trajet lorsqu'il excède 9 heures (soit à l'aller, soit au retour) (cf. question [37](#)) ;
- le cas échéant, l'indemnisation des heures de travail perdues afin de pouvoir passer 48 heures de repos à son lieu de résidence (cf. question [38](#)) ;
- la prise en charge des frais de logement, sous réserve de justificatif (cf. question [36](#)).

➔ **41. Mon ouvrier décède pendant un grand déplacement. Que prévoit la Convention Collective des Ouvriers dans une telle hypothèse ?**

Je dois prendre en charge les frais de retour du corps du défunt au lieu de résidence qu'il a déclaré lors de son embauche. Si ce lieu est différent, le montant de la prise en charge est égal à celle due pour une distance équivalente⁸¹.

➔ **42. Des élections ont lieu pendant que mon ouvrier est en grand déplacement. Comment peut-il voter ?**

En cas d'élections pour lesquelles le vote par correspondance ou par procuration n'est pas possible, mon ouvrier peut regagner le lieu où il vote, après m'avoir averti préalablement et justifié de sa qualité d'électeur⁸².

Il a la possibilité de rentrer chez lui pour voter aux :

- Elections présidentielles ;
- Elections législatives ;
- Elections européennes ;
- Elections municipales ;
- Elections régionales ;
- Elections cantonales ;
- Référendums ;
- Elections prud'homales ;
- Elections aux conseils d'administration des organismes du régime général de Sécurité sociale.

Ce voyage se substitue au prochain voyage périodique dont il pouvait bénéficier. Il est indemnisé dans les mêmes conditions.

Pour connaître la périodicité et les modalités d'indemnisation des voyages périodiques, je me reporte aux questions [30](#) (périodicité) et [28](#) (modalités d'indemnisation).



Les élections cantonales ont été supprimées et remplacées par les élections départementales. Aussi, la FNTP considère que les obligations conventionnelles précitées s'appliquent également à ces élections.

Régime social

➔ **43. En quoi consiste l'abattement pour frais professionnel encore appelé déduction forfaitaire spécifique (DFS) ?**

La DFS me permet de réintégrer l'ensemble des sommes versées à mes salariés au titre du remboursement des frais professionnels dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale puis d'abattre cette assiette de 9 % à compter du 1^{er} janvier 2024⁸³. Je paie donc moins de cotisations patronales et mes salariés bénéficient d'un salaire net plus élevé. Toutefois, la réduction de l'assiette des cotisations amoindrira ses droits au chômage, à la retraite et aux indemnités journalières de sécurité sociale.

En conséquence, si j'applique la DFS, la base de calcul des cotisations et contributions sociales est constituée de la manière suivante : (rémunération + primes + indemnités + gratifications + sommes versées au titre de remboursement de frais professionnels + avantages en nature) – 9 %.



Avec la FFB et la CAPEB, la FNTP a conclu un compromis avec le Gouvernement sécurisant l'application de la DFS pour les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics en contrepartie d'une **suppression progressive du dispositif** sur une période transitoire débutant le 1^{er} janvier 2024 et prenant fin au 31 décembre 2031. Les modalités de ce compromis ont été confirmées officiellement au Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS) mis à jour le 3 novembre 2022 dans une section 3 intitulée « Règles spécifiques aux secteurs de la propreté et de la construction » ([paragraphes 2300 à 2330](#)). Pour en savoir plus, vous pouvez consulter le support de présentation du Webinaire du 19 décembre 2023 sur votre espace « kit social ».

➔ **44. Puis-je appliquer la DFS à tous mes salariés ?**

NON. Sont uniquement concernés⁸⁴ :

- mes ouvriers non sédentaires, c'est-à-dire ceux travaillant sur chantier ;
- et mes agents de maîtrise et mes cadres (en particulier mes chefs de chantiers et mes conducteurs de travaux) ayant une présence effective et permanente sur les chantiers⁸⁵.

➔ **45. J'applique cet abattement. Quel est le régime social de l'indemnité forfaitaire de grand déplacement ?**

En principe, lorsque j'applique l'abattement, les frais professionnels sont intégrés dans l'assiette des cotisations qui est ensuite abattue de 9% (à compter du 1^{er} janvier 2024)⁸⁶. Il n'est pas possible de cumuler ce régime avec celui des barèmes d'exonération des frais professionnels applicables à défaut de DFS. Il existe néanmoins une exception à cette règle de non-cumul pour l'allocation forfaitaire versée dans le cadre des grand déplacement⁸⁷.

Ainsi, je dois appliquer le même régime pour cette indemnité que si je n'appliquais pas la DFS : l'allocation est exonérée dans les limites du barème d'exonération. Si toutefois, une fraction de cette indemnité n'est pas exonérée, elle devra être réintégrée dans l'assiette des cotisations avant abattement.

Pour en savoir plus, je me reporte à la question [46](#).

➔ **46. Je n'applique pas cet abattement. Quel est le régime social de l'allocation forfaitaire de grand déplacement ?**

Elle est exonérée de charges sociales dans des limites revalorisées au 1^{er} janvier de chaque année qui dépendent :

- de la nature des dépenses supplémentaires (repas d'une part et logement et petit-déjeuner d'autre part) ;
- du lieu du chantier (les limites d'exonération du logement et du petit-déjeuner sont plus importantes pour les chantiers situés à Paris et sa petite couronne que dans les autres départements) ;
- de la durée du déplacement, **selon qu'il dure 3 mois continus ou discontinus ou plus**. Cette durée s'entend de la durée d'affectation sur chantier. Elle s'apprécie de date à date dans un même lieu, laquelle doit comprendre le cas échéant les périodes de suspension du contrat de travail avec ou sans versement de la rémunération⁸⁸. Au-delà de 3 mois, les montants d'exonération subissent un abattement.

1) Mon chantier dure 3 mois au plus.

Pour 2024, l'allocation forfaitaire que je verse à mon ouvrier est exonérée dans les limites figurant dans le tableau ci-dessous⁸⁹ :

Repas	Logement et petit-déjeuner	
	Paris et départements des Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93) et Val-de-Marne (94)	Autres départements de la France métropolitaine
20,70€	74,30€	55,10€

2) Mon chantier dure plus de 3 mois.

Pour 2023, l'allocation forfaitaire que je verse à mon ouvrier est exonérée dans les limites figurant dans le tableau ci-dessous⁹⁰ :

Durée d'affectation sur un même chantier	Repas	Logement et petit-déjeuner	
		Paris et départements des Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93) et Val-de-Marne (94)	Autres départements de la France métropolitaine
A compter du 1 ^{er} jour du 4 ^{ème} mois et jusqu'à 2 ans	17,60€	63,20€	46,80€
A compter du 1 ^{er} jour de la 2 ^{ème} année et jusqu'à 6 ans	14,50€	52€	38,60€
Au-delà de 6 ans	Je peux déduire les remboursements de frais de grand déplacement sous la forme des dépenses réellement engagées et je dois, dans ce cas, produire des justificatifs afférents (note d'hôtel, note de restaurant, ...) ⁹¹ .		

➡ 47. Dois-je fournir un justificatif pour bénéficier de l'exonération de l'allocation forfaitaire de grand déplacement ?

Tout dépend de la situation dans laquelle je me trouve.

Mais dans tous les cas, une condition minimale doit être remplie pour bénéficier de l'exonération : celle de l'éloignement. En effet, pour que l'allocation soit exonérée, mon salarié doit être dans l'impossibilité de regagner chaque soir sa résidence. Pour rappel, il est présumé empêcher de la regagner lorsque⁹² :

- le chantier se situe à minimum 50 kilomètres de celle-ci (trajet aller ou retour) ;
- et que les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1h30 (trajet aller ou retour).



Le BOSS précise également que, quand bien même la présomption d'éloignement s'applique, **l'employeur est invité à justifier** que le salarié ne peut regagner chaque jour sa résidence et que, de ce fait, il engage des frais de double résidence⁹³.

1) Je verse des allocations forfaitaires d'un montant inférieur ou égal aux limites d'exonération.

Sous réserve que la condition d'éloignement soit remplie (cf. *supra*), elles sont présumées utilisées conformément à leur objet et sont donc exonérées de cotisations et contributions sociales sans que je n'aie à produire un quelconque **justificatif**.

Une récente décision de la Cour de cassation⁹⁴ a laissé penser qu'il était nécessaire que je prouve l'engagement effectif de frais supplémentaires par mes salariés liés à leur mission *via* la production d'une facture d'hôtel ou de restaurant par exemple. Sa portée doit néanmoins être nuancée dans la mesure où il s'agit d'une solution d'espèce⁹⁵.

2) Je verse des allocations forfaitaires d'un montant supérieur aux limites d'exonération.

Sous réserve que la condition d'éloignement soit remplie (cf. *supra*), je ne peux les exonérer qu'à condition que je **justifie de la réalité des dépenses engagées** par mon salarié⁹⁶. Pour cela, je peux lui demander de me **produire un justificatif** (par exemple : certificat de domicile ou tout document en tenant lieu ; quittance de loyer, d'électricité, de la compagnie des eaux ; pièce d'identité de quelque nature que ce soit).



Dans le cadre d'un contrôle URSSAF, je dois être en mesure d'apporter des justificatifs prouvant la réalité des dépenses engagées. A défaut, je risque d'être redressé sur la somme excédant le barème d'exonération.

➔ 48. Quels sont les risques si je verse une indemnité de grand déplacement alors que mon ouvrier regagne chaque soir son domicile ?

Les conditions d'exonération d'une indemnité de grand déplacement sont liées au fait que mon ouvrier soit en déplacement, c'est-à-dire dans l'impossibilité de regagner son domicile, ce qui lui impose d'engager des dépenses qualifiées de frais professionnels.

Si je verse l'indemnité alors même que mon ouvrier regagne son domicile, il n'est plus en déplacement et n'engage donc pas de frais professionnels. Dans cette situation et en cas de contrôle, l'URSSAF considèrera qu'il ne s'agit pas d'un remboursement de frais professionnels mais d'un avantage en espèce, s'apparentant à un complément de rémunération. Aussi, elle réintègrera ces sommes dans l'assiette des cotisations sociales.

Pour connaître les conditions d'exonération de l'indemnité de grand déplacement, je me reporte à la question [45](#) (dans le cas où j'applique la DFS) et [46](#) (dans le cas où je n'applique pas la DFS).

➔ 49. Les frais de transport pris en charge dans le cadre des voyages périodiques sont-ils exonérés ?

OUI. Ces frais de transport sont exonérés de cotisations et contributions sociales, que j'applique ou non la déduction forfaitaire spécifique. En effet, si j'applique la DFS il existe une

règle de cumul me permettant de ne pas intégrer dans l'assiette des cotisations le montant de la prise en charge, au même titre que l'indemnité de grand déplacement⁹⁷.

Par ailleurs, pour bénéficier de l'exonération, les frais de transport doivent être remboursés selon les conditions fixées par la Convention Collective des Ouvriers. Je dois donc respecter la périodicité et le montant de prise en charge. Pour en savoir plus, je me reporte aux questions [30](#) (périodicité) et [28](#) (modalités d'indemnisation).



En cas de contrôle URSSAF, je dois être en mesure de fournir les titres de transport en commun de mon ouvrier.

Annexe 1 : Modèle de lettre de mission – Grand déplacement d’un ouvrier en France métropolitaine

AVERTISSEMENT

Nous vous invitons à vous référer à la FAQ afin de choisir les options adéquates.

Le présent modèle reste un simple exemple, basé sur l’application des dispositions de la Convention Collective des Ouvriers. Celui-ci doit être complété et adapté en fonction des particularités de l’entreprise, de la situation du salarié et des modes de prise en charge des frais professionnels utilisés.

<COORDONNÉES DU SALARIÉ>

Fait à <LIEU>, le <DATE>

Objet : Lettre de mission sur le chantier de <À COMPLÉTER>

<MADAME/MONSIEUR>,

Nous vous informons par la présente, de votre affectation temporaire, en grand déplacement, sur le chantier <À COMPLÉTER>, selon les conditions et les modalités d’exécution suivantes.

Article 1. Qualification du grand déplacement

Compte tenu de la distance séparant le chantier du domicile que vous avez déclaré lors de votre embauche, il vous sera impossible de le regagner quotidiennement compte tenu des moyens de transports en commun utilisables.

A ce titre, vous êtes en situation de « grand déplacement » au sens de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

Article 2. Lieu du grand déplacement

Pendant la durée de la mission, vous serez temporairement affecté(e) sur le chantier situé à <ADRESSE DU CHANTIER>, en France Métropolitaine.

En fonction des nécessités de service, l'entreprise pourra à tout moment modifier votre affectation et vous demander de poursuivre votre activité dans une autre localité de la France métropolitaine, ou interrompre votre affectation.

Article 3. Durée du grand déplacement

La durée prévisible de l'affectation est estimée à **<NOMBRE> <PÉRIODICITÉ>**, soit du **<DATE>** au **<DATE>**. Votre affectation pourra, le cas échéant, être prolongée eu égard aux nécessités du chantier ou diminuée en fonction de son avancée.

Article 4. Versement d'une indemnité de grand déplacement

Vos frais de déplacement seront indemnisés par le versement d'une allocation forfaitaire de grand déplacement. Celle-ci comprend notamment la prise en charge des frais de logement et de repas. Les modalités de calcul et de versement sont définies ci-après.

- Frais de logement

La prise en charge des frais de logement et de petit déjeuner s'effectuera par le versement d'une allocation forfaitaire de **<MONTANT>** Euros. Celle-ci sera versée pour tous les jours où vous ne regagnez pas votre domicile.

- Frais de repas

La prise en charge des frais de repas s'effectuera par le versement d'une allocation forfaitaire de **<MONTANT>** Euros. Celle-ci sera versée pour tous les déjeuners et tous les dîners, sous réserve de découchage.

- Autres frais

Toutes dépenses supplémentaires entraînées par l'éloignement du domicile seront prises en charge dans le cadre de cette indemnité.

Article 5. Prise en charge des frais de transport du premier et dernier voyage

<OPTION 1 : L'ENTREPRISE FOURNIT UN VÉHICULE>

Afin de vous rendre sur le lieu du grand déplacement et en revenir, un véhicule de l'entreprise vous sera fourni. L'entreprise prendra donc en charge l'ensemble des frais nécessaires à ce trajet (carburant, péage etc.).

A ce titre, aucune indemnité de frais de transport ne vous sera versée.

<OPTION 2 : L'ENTREPRISE NE FOURNIT PAS DE VÉHICULE>

Dans le cadre de cette mission, vous serez amené(e) à vous rendre par vos propres moyens sur le lieu du grand déplacement et en revenir.

A ce titre, l'entreprise prendra en charge les frais de transport engagés, **<À COMPLÉTER>**.

Article 6. Voyages de détente

Dans le cadre de votre mission, l'entreprise prendra en charge les frais de transport en commun engagés pour un voyage aller et retour vous permettant de regagner votre domicile durant votre affectation.

La périodicité de ces voyages varie en fonction de l'éloignement du chantier par rapport à votre domicile. Compte tenu de cet éloignement, pour cette mission, vous bénéficiez d'un voyage aller et retour **<À COMPLÉTER>**.

Sous réserve de produire un justificatif, les frais de transports en commun engagés seront remboursés sur la base du prix d'un voyage SNCF en 2^{ème} classe.

Durant ce voyage de détente, les frais de logement sur le lieu du grand déplacement continueront à être remboursés sur présentation d'un justificatif.

Les autres clauses et dispositions de votre contrat de travail et de ses éventuels avenants demeurent inchangées pendant la durée de la présente mission.

Veillez agréer, **<MADAME/MONSIEUR>**, l'assurance de nos salutations distinguées.

<NOM ET PRÉNOM>

Signature

Annexe 2 : Modèle de demande d'autorisation parentale

Lettre avec avis de réception

<COORDONNÉES DE L'APPRENTI>

Fait à <LIEU>, le <DATE>

<MADAME/MONSIEUR> ,

Par la présente, je vous informe que du <DATE> au <DATE>, nous aurons à effectuer un chantier à <À COMPLÉTER> pour le compte de <À COMPLÉTER>.

Une part des travaux à réaliser pour ce chantier relevant du champ des activités prévues par le référentiel du diplôme préparé par <MADAME/MONSIEUR> <À COMPLÉTER>, lié par contrat d'apprentissage avec notre entreprise, nous souhaitons que ce dernier puisse participer à l'exécution de ce chantier. En effet, au cours de la réalisation de ce dernier, il faudra accomplir les travaux suivants : <À COMPLÉTER>. Or, le diplôme préparé par <MADAME/MONSIEUR> <À COMPLÉTER> prévoit l'exercice des activités suivantes : <À COMPLÉTER>.

Toutefois, ceci impliquant que <MADAME/MONSIEUR> <À COMPLÉTER> puisse, comme les autres membres de l'équipe mobilisée pour ce chantier, déjeuner les midis de <HEURE> à <HEURE>, et séjourner à <À COMPLÉTER EN INDIQUANT LA STRUCTURE D'HÉBERGEMENT, SA NATURE, SON NOM, SON ADRESSE, SON TÉLÉPHONE ET LE NOMBRE DE NUITÉES >, c'est pourquoi je sollicite votre autorisation expresse pour la participation de <MADAME/MONSIEUR> <À COMPLÉTER> à ce chantier.

Pendant la réalisation de ce chantier soit de <HEURE> à <HEURE>, <MADAME/MONSIEUR> <À COMPLÉTER>, maître d'apprentissage, veillera à la bonne exécution des activités de <MADAME/MONSIEUR> <À COMPLÉTER> au titre de son contrat d'apprentissage ; pour le temps passé au-delà, je m'engage personnellement à veiller sur lui.

Les frais liés à ce chantier seront pris en charge par notre entreprise ; pour couvrir tout accident survenant en dehors du temps de travail, je viens de souscrire une assurance en responsabilité civile (*voir pièce jointe*).

En cas d'accord de votre part, nous vous invitons à souscrire à votre tour une assurance responsabilité civile/individuelle accidents.

Nous vous prions de bien vouloir nous donner votre autorisation expresse par écrit au plus tard le <DATE>.

En cas de désaccord de votre part, nous nous engageons avec le CFA-BTP <À COMPLÉTER> dans lequel <MADAME/MONSIEUR> <À COMPLÉTER> est inscrit et formé, à mettre en place

une nouvelle alternance afin que **<MADAME/MONSIEUR> <À COMPLÉTER>** soit accueilli et formé dans le CFA-BTP pendant toute la durée d'exécution du chantier.

Restant à votre disposition pour tout renseignement complémentaire, **<COMPLÉTER PAR UNE FORMULE DE POLITESSE>**.

¹ Articles [8.10](#) et [8.11](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

² [BOSS, rubrique « Frais professionnels », n°40.](#)

³ [Cass. soc., 20 juin 2013, n° 11-23.071](#) ; [Cass. soc., 8 juil. 2020, n° 18-24.546.](#)

⁴ L'article [8.13](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992 fait référence à : « l'ouvrier envoyé en grand déplacement **par son entreprise** ».

⁵ [Cass. soc., 22 janv. 2003, n°00-453.826](#) ; [Cass. soc., 29 nov. 2007, n°06-44.792](#) ; [Cass. soc., 11 juill. 2012, n° 10-32.219](#) ; [Cass. soc., 2 avril 2014, n°12-19.573](#) ; [Cass. soc., 22 mars 2018, n°16-19.156.](#)

⁶ [Article 8.10, al. 1^{er}](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992 ; [Cass. soc., 22 nov. 1995, n°92-41.913](#) ; [Cass. soc., 27 janv. 2016, n°14-11.199.](#)

⁷ [Article 8.11](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992 : « 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 :

a) Le coût d'un second logement pour l'intéressé ;

b) Les dépenses supplémentaires de nourriture, qu'il vive à l'hôtel, chez des particuliers ou en cantonnement ;

c) 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 ».

Cet article qualifie de « déplacé » le salarié bénéficiaire de l'indemnité de grand déplacement et fait référence aux dépenses qu'il supporte. Il ne s'agit pas d'une qualification théorique liée au seul constat de la situation présumée de grand déplacement telle qu'elle résulte de l'article 8.10 de ladite Convention Collective mais bien d'une situation dont la réalité doit être vérifiée.

⁹ D'ailleurs, lorsqu'un chantier est situé en dehors du système de zones concentriques, [l'article 8.4](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992 prévoit que : « le point de départ [des petits déplacements] sera fixé en un point géographique, mairie ou hôtel de ville, du chef-lieu du canton sur le territoire duquel se trouve le chantier ».

¹⁰ [BOSS, rubrique « Frais professionnels », n°1240.](#)

¹¹ [Cass. soc., 22 nov. 1995, n°92-41.913](#) ; [Cass. soc., 19 avr. 2000, n°98-40.712.](#)

¹² Jugements du TGI de Lyon du 29 nov. 2016 R.G n° 16/07040 et n° 16/07101 ; Cour d'appel de Riom, 11 avr. 2017, n°15/00120 ; Cour d'appel de Limoges, 18 nov. 2019, n°18/01203.

¹³ [Cass. soc., 15 sept. 2021, n°20-10.907.](#)

¹⁴ [Articles L. 2253-1 à L. 2253-4](#) du Code du travail.

¹⁵ [Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017.](#)

¹⁶ [BOSS, rubrique « Frais professionnels », n°10.](#)

¹⁷ [Article 8.10 alinéa 3](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992. Exemples : les chantiers routiers, les chantiers de pose de ligne de transport de courant électrique, les chantiers de voies ferrées, etc.

¹⁸ [Article 8.10 alinéa 4](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

¹⁹ [Article L. 6222-23](#) du Code du travail.

²⁰ [Article D. 6332-83](#) du Code du travail.

²¹ [Article L. 6325-6](#) du Code du travail.

²² [Article D. 6332-85](#) du Code du travail.

²³ [Accord collectif national du 5 septembre 2017 relatif aux stagiaires des entreprises de Travaux Publics](#) : l'accord ne prévoit pas le versement de l'IGD aux stagiaires non sédentaires réalisant leur stage sur chantier. Je n'ai donc pas l'obligation de la leur verser. Toutefois, un stagiaire qui part en grand déplacement va forcément engager des frais de transport, de nourriture ou d'hébergement, par exemple. Si je ne prends pas directement en charge ces frais professionnels, le stagiaire doit donc en être remboursé, soit au réel sur justificatifs, soit sous forme d'allocations forfaitaires, dans les conditions mentionnées à la question 2. Pour en savoir plus, je consulte le [bulletin d'information](#) de la FNTF.

²⁴ Application des principes d'égalité de traitement et de rémunération entre les salariés intérimaires et les salariés permanents pour un poste similaire (voir not. en ce sens : [Article L. 1251-43](#) du Code du travail ; [Circ. DRT n° 90/18, 30 oct. 1990](#)).

²⁵ Les indemnités de grand déplacement constituent des remboursements de frais professionnels alloués aux salariés pour les frais supplémentaires qu'ils engagent en raison de leurs déplacements inhérents à la mobilité de leur lieu de travail. Or, dans le cadre de la formation professionnelle, les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement sont pris en charge au titre de la formation professionnelle et comptabilisés de la manière suivante ([circulaire du Premier Ministre du 4 septembre 1972](#)) :

- les frais de transport des stagiaires et formateurs internes sont comptabilisés, sur justificatifs, selon leur coût réel ou selon les barèmes fiscaux applicables ;
- les coûts de restauration et d'hébergement sont comptabilisés pour leur coût réel dans la limite d'un plafond par jour et par personne égal à 5 fois le minimum garanti.

Nous vous invitons à vous rapprocher de [Constructys](#) pour connaître les modalités pratiques de remboursement.

²⁶ Mail de la DGEFP adressé à la FNTP le 21 juin 2022.

²⁷ [Cass. soc., 3 févr. 2016, n°14-18.777](#) ; [Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n°15-15.202](#) ; [Cass. soc., 20 juin 2018, n°16-22.453](#) ; [Cass. soc., 19 sept. 2018, n°16-24.041](#).

²⁸ [BOSS, rubrique « Frais professionnels », n°1340 à n°1440](#).

²⁹ [Cass. soc., 22 nov. 1995, n°92-41.913](#).

³⁰ [Cass. soc., 21 janv. 1970, n°69-40.118](#) ; [Cass. soc., 7 avr. 1976, n°75-40.298](#) : lors de leur embauche, les ouvriers avaient déclaré être résidents dans la localité du chantier puisqu'ils étaient logés sur place par l'employeur, alors que leur résidence principale était située dans un lieu éloigné du chantier.

³¹ [Article 8.10](#), alinéa 1 de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992 : « **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 »

³² [Cass. soc., 19 avr. 2000, n°98-40.712](#) : il y a bien lieu de tenir compte des liaisons routières.

³³ TGI Limoges, 18 décembre 2018.

³⁴ [Cass. soc., 19 avr. 2000, n°98-40.712](#).

³⁵ [Cass., soc., 15 septembre 2021, 20-14.326](#).

³⁶ [Article 8.10](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

³⁷ [Cass. soc., 7 juill. 1998, n°95-44.349](#)

³⁸ [Article 8.10](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

³⁹ [Cass. soc., 2 févr. 1995, n°92-10.203](#).

⁴⁰ [Article 8.10](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁴¹ [Articles 8.11 et 8.12](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992 ; [Cour d'appel de Grenoble, 30 juin 2008, 07/01440](#).

⁴² [BOSS, rubrique « Frais professionnels », n°1280](#).

⁴³ [Article 8.11](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁴⁴ [BOSS, rubrique « Frais professionnels », n°40](#).

⁴⁵ [Article 8.11](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁴⁶ [Cour d'appel de Grenoble, 30 juin 2008, 07/01440](#).

⁴⁷ [BOSS, rubrique « Frais professionnels », n°1270 et n°1280](#).

⁴⁸ [Article 8.12 alinéa 1](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁴⁹ [Cass. soc., 15 sept. 2021, n°20-10.907](#).

⁵⁰ [Article 8.12 alinéa 1](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁵¹ [Article 8.12 alinéa 2](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁵² [Article 8.12 alinéa 4](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁵³ [Article 8.12 alinéas 5 et 6](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁵⁴ [Article 8.13 alinéa 1](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁵⁵ [Article 8.13 alinéas 2 et 3](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁵⁶ En effet, [l'article 8.13, alinéa 3](#) prévoit que l'indemnité compense « des frais complémentaires que peut impliquer le voyage ». Aussi, il importe peu que le salarié ait effectivement engagé des frais complémentaires.

⁵⁷ Le temps de travail effectif est défini comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles » ([C. trav., art. L. 3121-1](#)). Il s'oppose notamment au temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail dans la mesure où celui-ci n'est pas considéré comme du temps de travail effectif ([C. trav., art. L. 3121-4, al. 1er](#)).

Toutefois le temps de trajet peut être requalifié par les juges comme du temps de travail effectif lorsqu'il répond à [l'article 3121-4](#) définissant le travail effectif : être à la disposition de l'employeur ; se conformer à ses directives

ne pas pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ([C. trav., art. L. 3121-1](#) ; [Cass. soc., 16 déc. 1997, n° 95-41.816](#)).

⁵⁸ [Article 8.13 alinéa 4](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁵⁹ [Article L. 3121-4](#) du Code du travail.

⁶⁰ [Article 8.13](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁶¹ En effet, l'indemnité n'est due que lorsque l'ouvrier est : « envoyé en grand déplacement par son entreprise, soit du siège social dans un chantier, soit d'un chantier dans un autre ». [Article 8.13 alinéa 1](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992..

⁶² [Article 8.14](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁶³ [Article 8.14 alinéa 1](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁶⁴ [Article 8.14 alinéa 8](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁶⁵ [Article 8.14 alinéa 1](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁶⁶ [Article 8.14 alinéas 2 à 7](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁶⁷ [Articles L. 2253-1 à L. 2253-4](#) du Code du travail.

⁶⁸ Pour les salariés qui disposent d'une organisation particulière de travail, les voyages de détente ne coïncideront pas obligatoirement avec un week-end.

⁶⁹ [L'alinéa 1 de l'article 8.14](#) de la Convention Collective des Ouvriers fait effectivement référence aux « frais de transport en commun **engagés** périodiquement ».

⁷⁰ [Article 8.14 alinéa 1](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁷¹ **BOSS, rubrique « Frais professionnels », n°2260** : Par ailleurs, **les frais de transport exposés à l'occasion des voyages de début et fin de chantier ainsi que les voyages de détente prévus par les conventions collectives du bâtiment et des travaux publics constituent des frais professionnels** se rapportant directement à la situation de grand déplacement dans laquelle se trouvent les ouvriers. A titre dérogatoire, même s'il est fait application d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, la prise en charge de ces frais par l'employeur n'a pas à être comprise dans la base de calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés auxquels la déduction est appliquée.

⁷² [Article 8.12](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁷³ [Article 8.15](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁷⁴ [Article 8.15 alinéa 1](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992 : « en cas de voyage périodique, le temps nécessaire au trajet est **indemnisé** au taux normal de salaire dans la mesure où il excède 9 heures, soit à l'aller, soit au retour ».

⁷⁵ [Article 8.15 alinéa 2](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁷⁶ [Article 8.15 alinéa 3](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁷⁷ [Article 8.15 alinéa 3](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁷⁸ [Article 8.16 alinéa 1](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁷⁹ [Article 8.16 alinéa 1](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁸⁰ [Article 8.16 alinéa 2](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁸¹ [Article 8.17](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁸² [Article 8.18](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁸³ [Article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002](#) ; Lettre collective ACOSS 2004-046 du 2 mars 2004 ; [Bulletin Officiel de la Sécurité sociale](#).

⁸⁴ **BOSS, rubrique « Frais professionnels », n°2130** : Pour bénéficier de la DFS, le salarié doit faire partie de la liste des professions prévues à l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000.

⁸⁵ Lettre collective ACOSS 2004-046 du 2 mars 2004 (fiche n°12) ; [Cass. soc., 14 févr. 2013, n°12-13.656](#) ; [CE, 9/7 SSR, 22 janv. 1992, 77419](#).

⁸⁶ **BOSS, rubrique « Frais professionnels », n°2240**.

⁸⁷ **BOSS, rubrique « Frais professionnels », n°2250**.

⁸⁸ **BOSS, rubrique « Frais professionnels », n°1300**.

⁸⁹ **BOSS, rubrique « Frais professionnels », n°1290**.

⁹⁰ **BOSS, rubrique « Frais professionnels », n°1300**.

⁹¹ **BOSS, rubrique « Frais professionnels », n°1300**.

Page 46 sur 47

⁹² [BOSS, rubrique « Frais professionnels », n°1240.](#)

⁹³ [BOSS, rubrique « Frais professionnels », n°1270.](#)

⁹⁴ [Cass., civ., 13 octobre 2022, n°21-14.031 et, dans le même sens, Cass., civ., 19 septembre 2019, n°18-20.047.](#)

⁹⁵ La FNTF a mené des actions afin de s'assurer que les impacts de [l'arrêt du 13 octobre 2022 \(n°21-14.031\)](#) étaient limités. Lors d'une réunion commune avec la FFB, il a été décidé d'interroger l'Urssaf Caisse nationale sur la portée de l'arrêt lors du Conseil d'administration de l'Acoss du 16 décembre 2022. Celle-ci a confirmé qu'il s'agissait d'un arrêt d'espèce, mal rédigé, qui ne remettait en cause ni les règles URSSAF applicables ni la doctrine intégrée au Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale. Aussi, ce dernier ne devrait pas être modifié. La FNTF tient à disposition l'extrait du procès-verbal de l'ACOSS. La position de l'ACOSS est également partagée par l'UIMM qui considère que cet arrêt ne remet pas en cause le principe de présomption des sommes utilisées conformément à leur objet, dès lors qu'elles sont versées dans la limite d'un plafond d'exonération.

⁹⁶ [BOSS, rubrique « Frais professionnels », n°1280.](#)

⁹⁷ [BOSS, rubrique « Frais professionnels », n°2260.](#)