

LES INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
(IPD)

 FOIRE
AUX
QUESTIONS

Direction relations du travail et protection sociale



Février 2024

Les indemnités de petits déplacements, liées au travail sur chantier, soulèvent de nombreuses questions dans le quotidien dans 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 petits déplacements : 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.

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](#).

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

Généralités

- 1. Qu'est-ce que les indemnités de petits déplacements ? 6
- 2. Les indemnités de petits déplacements se cumulent-elles ? 6
- 3. Ai-je l'obligation de verser les indemnités de petits déplacements à mes salariés ? 6
- 4. Puis-je déroger aux dispositions des Conventions Collectives Nationales des Travaux Publics sur les petits déplacements ? 6
- 5. Comment différencier les petits déplacements des grands déplacements ? 7

Bénéficiaires

- 6. Qui bénéficie des indemnités de petits déplacements ? 8
- 7. Mon salarié travaille habituellement sur chantier. Je l'affecte exceptionnellement au dépôt pour la journée, dois-je lui verser les indemnités de petits déplacements ? 8
- 8. Dois-je verser les indemnités de petits déplacements à mon représentant du personnel lorsqu'il est en heure de délégation ? 9
- 9. Dois-je verser les indemnités de petits déplacements lorsque le contrat de travail de mes salariés est suspendu (ex : activité partielle, intempérie, maladie, congés...) ? 9
- 10. Dois-je verser les indemnités de petits déplacements à mes salariés disposant d'une convention individuelle de forfait annuel en jours ? 9
- 11. Comment dois-je calculer les montants des indemnités de petits déplacements ? 10
- 12. J'ouvre un chantier dans une autre région que celle où se situe mon siège social, quel barème régional dois-je retenir ? 11
- 13. Puis-je retenir le domicile de mes salariés, et non le siège social de mon entreprise, comme point de départ des petits déplacements ? 12
- 14. Quel est le point de départ des petits déplacements pour les intérimaires ? 12
- 15. Puis-je octroyer des indemnités de petits déplacements d'un montant supérieur à celui fixé par le barème régional qui m'est applicable ? 13
- 16. Mon entreprise est située en Corse, quel barème régional dois-je retenir ? 13
- 17. Et dans les DOM-TOM, quel barème régional dois-je retenir ? 14
- 18. Existe-t-il un logiciel spécifique aux Travaux Publics pour calculer les zones circulaires concentriques ? 15
- 19. Quelle zone circulaire concentrique dois-je retenir lorsque mes salariés se rendent sur plusieurs chantiers au cours de la même journée ? 15
- 20. Mon chantier se situe sur plusieurs zones circulaires concentriques, quelle zone dois-je retenir ? 16
- 21. Comment dois-je indemniser les petits déplacements situés au-delà de la dernière zone prévue par le barème régional (50 km ou plus) ? 16
- 22. Existe-t-il des règles particulières dans certaines régions ? 17

Règles spécifiques à l'indemnité de trajet

- 18
23. Dans quels cas dois-je verser l'indemnité de trajet ? Dans quels cas en suis-je dispensé ? 18
24. Comment différencier l'indemnité de trajet et l'indemnité de transport ? 18
25. Dois-je multiplier par deux (pour l'aller et le retour) le montant de l'indemnité de trajet ? ... 18
26. Dois-je verser à mes ouvriers chauffeurs poids lourds l'indemnité de trajet ? 18
27. Qu'est-ce que le temps de travail effectif ? 19
28. Qu'est-ce que le temps de trajet ? 19
29. Qu'en est-il des trajets effectués quotidiennement par mes salariés entre leur domicile et le chantier (ou le siège social/dépôt) le matin et le chantier (ou le siège social/dépôt) et leur domicile le soir ? 19
30. Lorsque je dois rémunérer le temps de trajet en temps de travail effectif, dois-je également verser l'indemnité de trajet à mes ouvriers ? 20

Règles spécifiques à l'indemnité de transport

- 21
31. Dans quels cas dois-je verser l'indemnité de transport ? Dans quels cas en suis-je dispensé ? 21
32. Dois-je multiplier par deux (pour l'aller et le retour) le montant de l'indemnité de transport ? 21
33. Je mets à disposition de mes salariés des véhicules de service qu'ils peuvent récupérer au dépôt. Certains d'entre eux ne les utilisent pas et prennent leur véhicule pour aller sur le chantier. Dois-je leur verser l'indemnité de transport ? 21
34. Dois-je indemniser l'abonnement collectif de transport de mes salariés à hauteur de 50% s'ils bénéficient déjà de l'indemnité de transport ? 21

Règles spécifiques à l'indemnité de repas

- 23
35. Dans quels cas dois-je verser l'indemnité de repas ? Dans quels cas en suis-je dispensé ? 23
36. Mes salariés doivent-ils avoir effectué plusieurs heures de travail sur le chantier pour pouvoir bénéficier de l'indemnité de repas ? 23
37. Puis-je octroyer des titres-restaurant à la place de l'indemnité de repas ? 23
38. Dois-je verser l'indemnité de repas à mes salariés qui travaillent de nuit ? 24
39. Dois-je verser l'indemnité de repas à mes salariés qui ont travaillé quelques heures sur le chantier avant d'avoir été placés en chômage-intempéries ? 24
40. Mon salarié refuse de manger le plateau repas que je lui fournis, et apporte son propre déjeuner. Dois-je lui verser l'indemnité de repas ? 24

Paie : régime social

- 25
41. En quoi consiste l'abattement pour frais professionnels de 10% encore appelé déduction forfaitaire spécifique (DFS) ? 25
42. Puis-je appliquer la DFS à tous mes salariés ? 25
43. Comment mettre en place la DFS ? 25

44.	J'applique cet abattement. Quel est le régime social des indemnités de petits déplacements ?	26
45.	Je n'applique pas cet abattement. Quel est le régime social des indemnités de petits déplacements ?	26
46.	Comment dois-je présenter les indemnités de petits déplacements sur le bulletin de paie de mes salariés ?.....	29
47.	Puis-je fixer comme point de départ le domicile de mes salariés pour l'exonération de l'indemnité de transport ?.....	29
48.	Existe-t-il un risque de redressement par l'URSSAF lorsque mon salarié habite proche du chantier ou que le chantier est proche du siège social de l'entreprise ?.....	29
	ANNEXE	31
	Annexe 1 : Note de service rendant facultatif le passage au siège de l'entreprise	31

Généralités

➔ 1. Qu'est-ce que les indemnités de petits déplacements ?

Le régime des petits déplacements a pour objet d'indemniser forfaitairement les frais supplémentaires qu'entraîne pour mes salariés travaillant sur chantiers la fréquence des déplacements, inhérents à la mobilité de leur lieu de travail¹.

Il se compose de 3 indemnités :

- **l'indemnité de repas** qui indemnise le supplément de frais occasionné par la prise de déjeuner en dehors de la résidence habituelle² ;
- **l'indemnité de transport** qui indemnise les frais de transport engagés quotidiennement par mes salariés pour se rendre sur le chantier avant le début de leur journée de travail et pour en revenir à la fin de leur journée de travail³ ;
- **l'indemnité de trajet** qui indemnise l'obligation pour mes ouvriers de se rendre quotidiennement sur le chantier⁴.

➔ 2. Les indemnités de petits déplacements se cumulent-elles ?

OUI. Lorsque mes salariés remplissent les conditions conventionnelles pour en bénéficier, je leur verse l'indemnité de trajet, l'indemnité de transport et l'indemnité de repas. Aussi, toutes les indemnités se cumulent.

Pour en savoir plus, je me reporte aux questions [6](#) (tableau récapitulatif des bénéficiaires), [23](#) (cas de versement de l'indemnité de trajet), [31](#) (cas de versement de l'indemnité de transport), et [35](#) (cas de versement de l'indemnité de repas).

➔ 3. Ai-je l'obligation de verser les indemnités de petits déplacements à mes salariés ?

OUI. Dès lors qu'ils répondent aux conditions conventionnelles pour en bénéficier, je leur verse toutes les indemnités de petits déplacements.

Pour savoir si mes salariés sont éligibles, je me reporte aux questions [6](#) (tableau récapitulatif des bénéficiaires), [23](#) (cas de versement de l'indemnité de trajet), [31](#) (cas de versement de l'indemnité de transport), et [35](#) (cas de versement de l'indemnité de repas).

➔ 4. Puis-je déroger aux dispositions des Conventions Collectives Nationales des Travaux Publics sur les petits déplacements ?

OUI. Mais uniquement en concluant un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe⁵. Depuis l'entrée en vigueur des ordonnances dites « Macron⁶ », 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 petits déplacements se situe dans le « bloc 3 ». Aussi, je peux déroger à toutes les dispositions prévues par les Conventions Collectives Nationales des Travaux Publics sur cette thématique.



Dans le cadre d'un accord collectif négocié dans l'entreprise, je peux faire démarrer le point de départ des zones concentriques au domicile de mes salariés (et non au siège de mon entreprise) ; je peux augmenter ou diminuer le nombre de zones concentriques fixé par le barème régional que j'applique ; je peux diminuer le montant des indemnités de repas, de transport et de trajet par rapport aux montants fixés dans le barème régional que j'applique ; je peux prévoir le non-cumul de l'indemnité de trajet avec le paiement du temps de travail effectif, etc.

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.



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

Par exemple, déplacer le point de départ des zones concentriques au domicile de mes salariés va me demander de recalculer pour chaque salarié, en fonction de leur lieu d'habitation, le montant des indemnités de petits déplacements à leur verser. Alors qu'avec les règles conventionnelles actuelles, ce calcul est le même pour tous mes salariés puisqu'il dépend du lieu où se situe le siège social de l'entreprise.

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

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

C'est le critère de « découchage »⁷ qui permet de déterminer le régime applicable :

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

La limite de 50 km (ou de la dernière zone prévue par le [barème](#) régional que j'applique), n'est donc pas un critère de distinction. Au-delà, mes ouvriers non sédentaires sont soit en petit déplacement, soit en grand déplacement selon qu'il y ait ou non « découchage ».

Bénéficiaires

➔ 6. Qui bénéficie des indemnités de petits déplacements ?

Mes ouvriers et mes ETAM non sédentaires qui sont occupés sur les chantiers⁸, à l'exception, pour les ETAM non sédentaires, de l'indemnité de trajet⁹.



Mes ouvriers et mes ETAM qui travaillent dans une installation fixe permanente de l'entreprise (ex : les locaux de l'entreprise) ne peuvent pas en bénéficier car ils sont « sédentaires », par opposition à mes ouvriers et mes ETAM non sédentaires travaillant sur les chantiers.

Tableau récapitulatif :

Populations	Versement des IPD (OUI - NON)		
	Indemnité de repas	Indemnité de transport	Indemnité de trajet
Ouvriers non sédentaires	OUI	OUI	OUI
ETAM non sédentaires	OUI	OUI	NON
Cadres non sédentaires	NON	NON	NON
Salariés (ouvriers, ETAM ou cadres) sédentaires	NON	NON	NON
Ouvriers et ETAM non sédentaires travaillant dans une carrière ¹⁰	OUI	OUI	OUI*
Apprentis ¹¹ non sédentaires (pour les périodes où ils travaillent sur les chantiers)	OUI	OUI	OUI*
Apprentis ¹² non sédentaires (pour les périodes où ils sont en formation)	NON	NON	NON
Salariés non sédentaires titulaires d'un contrat de professionnalisation ¹³ (pour les périodes où ils travaillent sur les chantiers)	OUI	OUI	OUI*
Salariés non sédentaires titulaires d'un contrat de professionnalisation ¹⁴ (pour les périodes où ils sont en formation)	NON	NON	NON
Stagiaires non sédentaires réalisant leur stage sur chantier ¹⁵ (pour les périodes où ils travaillent sur les chantiers)	OUI	OUI	NON
Stagiaires non sédentaires réalisant leur stage sur chantier ¹⁶ (pour les périodes où ils sont en formation)	NON	NON	NON
Intérimaires non sédentaires ¹⁷	OUI	OUI	OUI*
Chauffeurs poids lourds ¹⁸	OUI	OUI	NON
Salariés non sédentaires en formation ¹⁹	NON	NON	NON

* Sauf pour les ETAM.

➔ 7. Mon salarié travaille habituellement sur chantier. Je l'affecte exceptionnellement au dépôt pour la journée, dois-je lui verser les indemnités de petits déplacements ?

NON. Le versement des indemnités de petits déplacements est conditionné à l'engagement de frais supplémentaires engendrés par le déplacement sur un chantier. Or, lorsque j'affecte mon salarié au dépôt, il ne se déplace pas sur un chantier et n'engage donc pas de frais supplémentaires par rapport à mes salariés sédentaires.

➔ **8. Dois-je verser les indemnités de petits déplacements à mon représentant du personnel lorsqu'il est en heure de délégation ?**

La réponse à cette question dépend de l'indemnité concernée.

L'indemnité de trajet ? **OUI**. Car elle compense une sujétion particulière liée à l'emploi et constitue donc un élément de rémunération que je dois maintenir²⁰.

L'indemnité de repas ? **NON**. Car elle constitue un remboursement de frais professionnels. Or les indemnités consistant en un remboursement de frais professionnels n'ont pas à être maintenues au titre des heures de délégation si ces frais professionnels n'ont pas été réellement exposés²¹.

L'indemnité de transport ? **NON**. Pour les mêmes raisons que l'indemnité de repas.

➔ **9. Dois-je verser les indemnités de petits déplacements lorsque le contrat de travail de mes salariés est suspendu (ex : activité partielle, intempérie, maladie, congés...) ?**

NON. Car les indemnités de petits déplacements sont dues pour les déplacements qu'ils effectuent quotidiennement pour se rendre sur les chantiers²². Or, lorsque leur contrat de travail est suspendu, cette condition n'est pas remplie (ils ne se rendent plus sur les chantiers). En conséquence, si dans le cadre de la suspension du contrat de travail je pratique un maintien de salaire, les indemnités de petits déplacements ne doivent pas être comprises dans le salaire maintenu.

➔ **10. Dois-je verser les indemnités de petits déplacements à mes salariés disposant d'une convention individuelle de forfait annuel en jours ?**

OUI. Dès lors qu'ils répondent aux conditions conventionnelles pour en bénéficier.

En effet, le mode d'aménagement du temps de travail que je leur applique est sans conséquences sur les conditions d'octroi des indemnités de petits déplacements qui sont déterminées par les Conventions Collectives Nationales des Travaux Publics.

Pour savoir si mes salariés sont éligibles au versement des indemnités de petits déplacements, je me reporte aux questions [6](#) (tableau récapitulatif des bénéficiaires), [23](#) (cas de versement de l'indemnité de trajet), [31](#) (cas de versement de l'indemnité de transport), et [35](#) (cas de versement de l'indemnité de repas).

Montants

➔ 11. Comment dois-je calculer les montants des indemnités de petits déplacements ?

1) Les indemnités de transport et de trajet.

Les montants à verser au titre de ces indemnités dépendent :

- de la distance qui sépare le chantier du siège social de mon entreprise (ou de l'agence régionale ou du bureau local si ces derniers y sont implantés depuis plus d'un an avant l'ouverture du chantier), mesurée à vol d'oiseau dans le cadre de zones circulaires concentriques ;
- et du [barème](#) négocié chaque année par la Fédération Régionale des Travaux Publics (F RTP) dont je dépends.

En pratique, je suis les étapes suivantes :

Étape 1 : je calcule la distance, à vol d'oiseau, qui sépare le chantier du siège social de mon entreprise (ou de l'agence régionale ou du bureau local si ces derniers y sont implantés depuis plus d'un an avant l'ouverture du chantier)²³.



Bien qu'il n'existe pas de logiciel spécifique aux Travaux Publics, je peux facilement en trouver sur internet, par exemple, voldoiseau.com.



Aujourd'hui, les Conventions Collectives des Travaux Publics ne me permettent pas de calculer cette distance en kilomètres réels, via un logiciel reconnu type MAPPY ou Via Michelin. Si je souhaite déroger à la règle du vol d'oiseau, je dois conclure un accord collectif d'entreprise.

La FNTF attire mon attention sur le fait que si ce changement de règle (passage du vol d'oiseau au kilomètre réel) peut sembler plus pratique car il facilite le calcul de la distance entre le siège social et le chantier, il est souvent financièrement défavorable aux entreprises. En effet, les différentes zones circulaires (1 à 5 voire plus dans certaines régions) sont plus rapidement atteintes en kilomètres réellement parcourus qu'en vol d'oiseau ; ce qui a pour conséquence d'augmenter les montants des indemnités de trajet et/ou de transport à verser quotidiennement à mes salariés (trajet réel plus long qu'un trajet virtuel par ligne droite).



Le siège de mon entreprise se situe à Thiviers (Avenue Frédéric Joliot-Curie, 24800 Thiviers) et j'ouvre un chantier d'une durée d'un mois à Razac-sur-l'Isle (5 Avenue des Platanes, 24430 Razac-sur-l'Isle). Quel montant d'indemnité de trajet et d'indemnité de transport devrais-je verser à mes salariés ? Si j'applique la règle du vol d'oiseau ? Si j'applique la règle du kilomètre réel ?

- **Si j'applique la règle du vol d'oiseau comme le prévoit la Convention Collective des Ouvriers :**
La distance, à vol d'oiseau, qui sépare le siège de mon entreprise du chantier est de 31,41 km. Je dois donc appliquer le montant des indemnités prévues pour la zone 4 (de 30 à 40 km). En [Aquitaine](#) cela représente 6,75€ pour l'indemnité de trajet et 12,67€ pour l'indemnité de transport en 2024 ; soit 407,82€ sur le mois (pour 21 jours travaillés).
- **Si j'applique la règle du kilométrage réel comme le prévoit l'accord collectif que j'ai négocié dans mon entreprise :**
La distance, en kilomètre réel, qui sépare le siège de mon entreprise du chantier est, selon MAPPY, de 47,3 km.

Mes Ouvriers et mes ETAM non sédentaires bénéficient des indemnités fixées pour la zone 5 (de 40 à 50 km). En [Aquitaine](#) cela représenterait 8,57€ pour l'indemnité de trajet et 16,49€ pour l'indemnité de transport en 2024 ; soit 526,26€ sur le mois (pour 21 jours travaillés).

Étape 2 : je détermine la zone circulaire concentrique sur laquelle est située le chantier.

Ces zones sont distantes entre elles de 10 km mesurés à vol d'oiseau. En principe, il y en a 5 par région (zone 1 à 5 couvrant un périmètre de 0 à 50 km)²⁴ mais il existe des spécificités :

- La zone 1 (de 0 à 10 km) peut être divisée en 2 sous-zones, la première sous-zone couvrant un périmètre compris entre 0 et 5 km et la seconde le périmètre restant entre 5 km et 10 km.
 - ⇒ Régions concernées : Alsace, Auvergne, Centre Val De Loire, Champagne-Ardenne, Limousin, Lorraine et Poitou-Charentes.



Pour 2024, dans la région Centre Val de Loire, la zone 1 n'a pas été sous-divisée en 2 sous-zones.

- Des régions ont pu créer des zones supplémentaires au-delà de la zone 5.
 - ⇒ Régions concernées : Alsace, Centre-Val De Loire, Franche-Comté, Ile-de-France et Limousin.



Si mon chantier est situé à 42 km à vol d'oiseau du siège social, je devrais appliquer les montants de la zone 5 (qui couvre la distance entre 40 et 50 km) et non ceux de la zone 4 (qui couvre la distance entre 30 et 40 km).

Étape 3 : je détermine ma région de rattachement.

En principe, j'applique le [barème](#) de la région où se situe le siège social de mon entreprise et qui correspond généralement au lieu du chantier. Des difficultés peuvent apparaître lorsque le chantier se situe dans une autre région que celle du siège social. Dans ce cas, je me réfère à la question [12](#).

2) L'indemnité de repas.

Le montant de l'indemnité de repas est le même quelle que soit la zone concentrique dans laquelle se situe le chantier²⁵.

Je me réfère donc simplement au [barème](#) de la région où se situe le siège social de mon entreprise pour connaître le montant à verser à mes salariés. Des difficultés peuvent apparaître lorsque le chantier se situe dans une autre région que celle du siège social. Dans ce cas, je me réfère à la question [12](#).

3) Exemple pratique.

Je consulte l'[infographie](#) de la FNTF.

➔ 12. J'ouvre un chantier dans une autre région que celle où se situe mon siège social, quel barème régional dois-je retenir ?

L'accord collectif fixant le barème des indemnités de petits déplacements a un champ d'application régional. Il s'applique donc aux seules entreprises qui ont leur siège social ou un établissement autonome dans la région comprise dans son périmètre.

En pratique, on distingue 2 situations :

1) J'ai un établissement autonome dans la région où se situe le chantier.

Pour déterminer si mon établissement est autonome, je me reporte à la jurisprudence de la Cour de cassation qui a déterminé un faisceau d'indices pour qualifier cette autonomie. Un simple chantier ne suffit pas²⁶ : il faut que mon établissement soit par exemple immatriculé au registre du commerce et des sociétés (RCS) de la ville et qu'il soit doté d'institutions représentatives du personnel qui lui sont propres²⁷, qu'il assure la gestion du personnel de manière autonome (paie, tenue du registre du personnel, pouvoir de direction et de sanction, versement des cotisations à l'URSSAF²⁸ du lieu de l'établissement...) et l'exécution du service²⁹, etc.

Si mon établissement remplit ces critères jurisprudentiels, je me réfère au [barème](#) de la région où il se situe pour calculer les montants des indemnités de petits déplacements.

2) Je n'ai pas d'établissement autonome dans la région où se situe le chantier.

Si mon établissement ne remplit pas les critères jurisprudentiels ci-dessus, je me réfère au [barème](#) de la région où se situe le siège social de mon entreprise pour calculer les montants des indemnités de petits déplacements.



Mon siège social se situe en Aquitaine mais j'ouvre un chantier en Languedoc-Roussillon, région dans laquelle je dispose d'une agence. Cette dernière est un point d'ancrage local, qui n'a ni de numéro au RCS, ni d'institutions représentatives du personnel. Son unique mission est de développer la clientèle dans cette zone. Elle n'assure pas la gestion des salariés sur place qui doivent en référer directement au siège social. Dans cette situation, les critères jurisprudentiels ne sont pas remplis et l'agence régionale n'a donc pas la qualité d'établissement autonome. En conséquence, pour le chantier en Languedoc-Roussillon, j'applique le barème régional des indemnités de petits déplacements de l'Aquitaine.

➔ 13. Puis-je retenir le domicile de mes salariés, et non le siège social de mon entreprise, comme point de départ des petits déplacements ?

NON. Les Conventions Collectives Nationales des Travaux Publics fixent comme point de départ (qui est le point central des zones concentriques) le siège social de l'entreprise ou son agence régionale ou son bureau local si ces derniers (l'agence ou le bureau) y sont implantés depuis plus d'un an avant l'ouverture des chantiers³⁰.

Pour pouvoir déroger à cette règle, je dois négocier et conclure un accord collectif d'entreprise³¹. Pour en savoir plus sur ces possibilités de dérogations, je consulte la question [4](#).



Je ne dois pas confondre ces dispositions avec la possibilité qui m'est offerte par l'Administration de retenir le domicile fiscal ou la résidence habituelle de mon salarié comme point de départ pour l'exonération de l'indemnité de transport³².

➔ 14. Quel est le point de départ des petits déplacements pour les intérimaires ?

En vertu du principe d'égalité de traitement³³, j'applique aux intérimaires les mêmes règles conventionnelles qu'à mes salariés. Le point de départ des petits déplacements reste donc le siège social de mon entreprise (entreprise utilisatrice), ou son agence régionale ou son bureau local si ces derniers (l'agence ou le bureau) y sont implantés depuis plus d'un an avant l'ouverture du chantier³⁴. Il n'est en aucun cas fixé au siège social de l'entreprise de travail temporaire (l'agence d'intérim) ou au domicile de l'intérimaire, par exemple.

En revanche, si le chantier se situe au-delà de la dernière zone fixée par le barème régional que j'applique (50 km ou plus), le point de départ des zones concentriques est fixé en un point géographique, mairie ou hôtel de ville, du chef-lieu du canton sur le territoire duquel se trouve le chantier³⁵. Ces dispositions s'appliqueront notamment lorsque les intérimaires sont recrutés « sur place », c'est-à-dire à proximité du chantier.



Pour les entreprises de travail temporaire, l'Administration indique que la distance parcourue (aller-retour), exigée par le barème fiscal d'exonération des indemnités forfaitaires de transport, est appréciée par référence au domicile fiscal ou lieu de résidence de l'intérimaire³⁶.

➔ 15. Puis-je octroyer des indemnités de petits déplacements d'un montant supérieur à celui fixé par le barème régional qui m'est applicable ?

OUI. Car les montants indiqués dans le [barème](#) régional ne constituent qu'un minimum.



Si je décide d'octroyer des indemnités de petits déplacements d'un montant supérieur à celui fixé par le barème de la FRTP dont je dépends, il convient de vérifier les conséquences en termes de dépassement des seuils d'exonération fixés par l'URSSAF, notamment concernant l'indemnité de transport dont les limites d'exonération dépendent d'un barème exprimé en kilomètres parcourus et non en distances mesurées à vol d'oiseau.

La FNTP me conseille donc de m'y référer si je ne souhaite pas réintégrer le delta dans l'assiette des cotisations.

À noter toutefois que pour l'indemnité de repas, toutes les régions ont fixé un montant supérieur au barème d'exonération (10,10€ en 2024). Aussi, l'octroi d'un montant plus favorable conduira à l'augmentation de la partie soumise à cotisations sociales.

Pour en savoir plus, je me réfère à la question [45](#) (régime social des indemnités de petits déplacements sans application de la DFS).

➔ 16. Mon entreprise est située en Corse, quel barème régional dois-je retenir ?

Aucune FRTP n'étant présente en Corse, il n'existe donc pas de barème des indemnités de petits déplacements pour cette collectivité territoriale.

Je dois néanmoins verser des indemnités de petits déplacements à mes salariés car les Conventions Collectives s'appliquent en Corse³⁷. A cet effet, je dispose de plusieurs options :

1) J'adhère à la Fédération Départementale du BTP de la Corse-du-Sud ou à la Fédération des Entrepreneurs et Artisans du BTP de la Haute-Corse.

Si la Fédération à laquelle j'adhère a négocié un accord collectif fixant un barème de petits déplacements, je n'ai pas l'obligation de l'appliquer car :

- L'adhésion à un syndicat signataire d'un accord collectif n'est pas suffisant pour rendre obligatoire son application, sauf à ce que le champ d'application de ce dernier corresponde à l'activité principale de l'entreprise³⁸. Or, les Fédérations du BTP négocient des accords collectifs dans le secteur du Bâtiment, ce qui ne correspond pas à l'activité principale des entreprises de Travaux Publics.
- De plus, les Fédérations du BTP ne sont pas représentatives dans le secteur des Travaux Publics et n'ont donc pas le pouvoir de négocier des accords collectifs dans ce secteur.

Je dois néanmoins verser des indemnités de petits déplacements à mes salariés. Pour ce faire, je dispose de plusieurs options :

- Soit, j'applique volontairement l'accord collectif.
- Soit, je négocie un accord collectif d'entreprise fixant mon propre barème.
- Soit, j'applique un usage qui détermine le montant des indemnités de petits déplacements existant dans mon entreprise.
- Soit, j'applique volontairement le barème d'une autre FRTP (par exemple le barème de la région Provence-Alpes-Côte-d'Azur).

2) Je n'adhère pas à la Fédération Départementale du BTP de la Corse-du-Sud ou à la Fédération des Entrepreneurs et Artisans du BTP de la Haute-Corse.

Je dispose de plusieurs options :

- Soit, j'applique volontairement l'accord collectif que la Fédération a éventuellement négocié.
- Soit, je négocie un accord collectif d'entreprise fixant mon propre barème.
- Soit, j'applique un usage qui détermine le montant des indemnités de petits déplacements existant dans mon entreprise.
- Soit, j'applique volontairement le barème d'une autre FRTP (par exemple le barème de la région Provence-Alpes-Côte-d'Azur).



Si par usage j'applique volontairement un barème régional et que je décide de modifier ma pratique, je dois dénoncer cet usage. De la même manière, si je ne souhaite plus appliquer le barème négocié par les Fédérations BTP locales, je dois dénoncer l'usage consistant à faire une application volontaire de leur accord collectif régional.



17. Et dans les DOM-TOM, quel barème régional dois-je retenir ?

Les Conventions Collectives Nationales des Travaux Publics ne sont pas applicables dans les DOM-TOM³⁹. La réponse à cette question dépend donc du lieu où se situe le siège social de mon entreprise.

1) Le siège social de mon entreprise est situé dans les DOM-TOM.

Dans ce cas, comme je n'ai pas l'obligation d'appliquer les Conventions Collectives Nationales des Travaux Publics applicables en France métropolitaine, je n'ai pas à appliquer le régime des petits déplacements qu'elles prévoient.



Il est néanmoins possible que des accords collectifs locaux étendus soient applicables dans mon département ou territoire.

Par ailleurs, si aucun accord collectif étendu ne m'est applicable mais que j'adhère à un syndicat BTP local (liste ci-dessous), celui-ci a peut-être conclu des accords collectifs que je suis tenu d'appliquer.

Aussi, je dois vérifier s'il existe un régime local obligatoire relatif aux petits déplacements.

Pour en savoir plus, je peux contacter les Fédérations locales :

- en Guyane Française : la Fédération Régionale du Bâtiment et des Travaux Publics de Guyane ou le Syndicat des entreprises de Travaux Publics et du Bâtiment de la Guyane ;
- en Martinique : le Syndicat des entrepreneurs en Bâtiment, Travaux Publics et annexes de Martinique ;

- à la Réunion : la Fédération Réunionnaise du Bâtiment et des Travaux Publics ;
- en Guadeloupe : le Syndicat des entrepreneurs de Travaux Publics de la Guadeloupe (SETPG).

Je peux, si je le souhaite, faire une application volontaire des Conventions Collectives Nationales applicables en France métropolitaine et verser les indemnités de petits déplacements prévues en leur sein à mes salariés, à condition qu'elles ne soient pas moins favorables qu'un accord local qui me serait applicable de droit.

2) Le siège social de mon entreprise est basé en France métropolitaine mais j'affecte temporairement des salariés sur un chantier situé dans les DOM-TOM.

Dans ce cas, mes ouvriers ne rentrent pas à leur domicile chaque soir. Je leur applique donc le régime des grands déplacements et non celui des petits déplacements⁴⁰.



Pour mes ETAM et mes cadres, il existe des dispositions spécifiques pour les déplacements dans les DOM-TOM et hors de France⁴¹.

Pour en savoir plus, je consulte le [guide](#) et l'[infographie](#) de la FNTP sur les grands déplacements.

3) Le siège social de mon entreprise est basé en France métropolitaine mais je dispose d'un établissement autonome dans les DOM-TOM.

Les Conventions Collectives Nationales des Travaux Publics ne sont pas applicables aux salariés de cet établissement.

En revanche, il est possible que des accords collectifs locaux étendus soient applicables dans mon département ou territoire.

Par ailleurs, si aucun accord collectif étendu ne m'est applicable mais que j'adhère aux syndicats BTP locaux (cf. liste mentionnée au 1) de la question 17), je dois leur appliquer les accords éventuellement conclus par ces derniers.

Aussi, je dois vérifier s'il existe un régime local relatif aux petits déplacements



Pour qu'un établissement soit considéré comme autonome, il doit, par exemple, être immatriculé au RCS de la ville et assurer la gestion du personnel (paie, tenue du registre du personnel, pouvoir direction et de sanction, versement des cotisations à l'URSSAF du lieu de l'établissement...). Pour en savoir plus, je me reporte à la question [12](#).

➔ 18. Existe-t-il un logiciel spécifique aux Travaux Publics pour calculer les zones circulaires concentriques ?

NON. La FNTP n'a pas conçu ce type de logiciel à ce jour. En revanche, je peux facilement en trouver sur internet, par exemple, voldoiseau.com.

➔ 19. Quelle zone circulaire concentrique dois-je retenir lorsque mes salariés se rendent sur plusieurs chantiers au cours de la même journée ?

Aucune règle conventionnelle n'est fixée dans cette situation. La FNTP me recommande toutefois de retenir la zone la plus favorable c'est-à-dire celle qui est la plus éloignée du siège social de mon entreprise.

➔ 20. Mon chantier se situe sur plusieurs zones circulaires concentriques, quelle zone dois-je retenir ?

Je peux rencontrer deux situations⁴² :

- Le chantier se situe sur deux ou plusieurs zones et le lieu de travail de mes salariés ne se trouve que sur une zone : je retiens la zone où se situe ce lieu de travail.



Mon chantier est à cheval sur la zone 4 et 5. Mes salariés travaillent uniquement dans la zone 4. Dans ce cas, je leur verse les indemnités de petits déplacements applicables en zone 4.

- Le chantier se situe sur deux ou plusieurs zones et le lieu de travail de mes salariés est à cheval sur deux zones : je retiens la zone qui leur est la plus favorable.



Mon chantier est à cheval sur la zone 4 et 5. Mes salariés travaillent dans les 2 zones. Dans ce cas, je verse à mes salariés les indemnités de petits déplacements applicables en zone 5.

➔ 21. Comment dois-je indemniser les petits déplacements situés au-delà de la dernière zone prévue par le barème régional (50 km ou plus) ?

En application de la Convention Collective, je modifie le point de départ des petits déplacements, c'est-à-dire le centre des zones concentriques. Ce dernier n'est plus le siège social de l'entreprise (l'agence régionale ou le bureau local) mais la mairie ou l'hôtel de ville du chef-lieu du canton sur le territoire duquel se trouve le chantier⁴³.



Mon siège social se situe Rue de la Fontaine à Corbeil-Essonnes (Yvelines). J'affecte mes salariés sur un chantier situé Allée de l'Europe à Chantilly (Oise), éloigné de 66 km à vol d'oiseau de mon siège. Situé au-delà de la sixième et dernière zone concentrique du [barème](#) applicable en Ile-de-France, je dois changer le point de départ pour le calcul des indemnités de petits déplacements. Pour se faire, je détermine le canton sur lequel se trouve mon chantier (ici Chantilly), puis le chef-lieu de ce canton (ici Chantilly), et enfin la distance à vol d'oiseau entre la mairie ou l'hôtel de ville de ce chef-lieu et mon chantier (ici 1,1 km).

Compte tenu de ces informations, mes salariés se situent en zone 1.

Aussi, en application du barème de l'[Ile-de-France](#) (région de mon siège social), je dois verser, en 2024, 2,50€ au titre de l'indemnité de trajet, 2,25€ au titre de l'indemnité de transport et 13,30€ au titre de l'indemnité de repas.

Toutefois, la stricte application des dispositions de la Convention Collective peut parfois conduire à des résultats peu adaptés à la réalité des frais engagés. Comme le montre l'exemple ci-dessus, mon salarié est moins bien indemnisé malgré l'éloignement du chantier par rapport au siège social (ou à l'agence régionale ou bureau local). C'est la raison pour laquelle la FNTP me recommande, dans ce cas, sans obligation, de verser des indemnités égales ou supérieures à celles de la dernière zone.



Dans le même exemple, si je décide volontairement de verser une zone 6, mes salariés percevront, en 2024, en application du barème de l'[Ile-de-France](#) (région de mon siège social), 9,72€ au titre de l'indemnité de trajet, 10,47€ au titre de l'indemnité de transport et 13,30€ au titre de l'indemnité de repas.



Au-delà de 50 km (ou de la dernière zone prévue par le [barème](#) régional que j'applique), mon ouvrier n'est pas obligatoirement en grand déplacement. En effet, le critère permettant de qualifier le grand déplacement est le découchage. Si mon ouvrier regagne son domicile chaque soir, il est en petit déplacement. A l'inverse, s'il ne le regagne pas et que donc, il

« découche », il est en grand déplacement. Pour savoir comment différencier le petit du grand déplacement, je me reporte à la question [5](#).

→ 22. Existe-t-il des règles particulières dans certaines régions ?

OUI.

En Normandie, la distance entre le point de départ des zones concentriques et le chantier est calculée en kilomètres réels dès lors que le salarié, pour se rendre sur le chantier, est confronté à un obstacle naturel et doit passer par un point de franchissement (par exemple, le pont de Tancarville)⁴⁴. Cette règle ne vaut que pour l'indemnité de trajet et de transport dans la mesure où l'indemnité de repas est fixe et indifférente de la zone concentrique retenue dans le cadre du petit déplacement.

En Rhône-Alpes, les barèmes sont déclinés par département (il y a donc 7 barèmes : Ain, Drome-Ardèche, Isère, Loire, Rhône, Savoie et Haute-Savoie) et des majorations sont prévues afin de tenir compte des zones montagneuses en Savoie et dans l'Ain et de la localisation du siège social de l'entreprise en métropole de Lyon.

En Franche-Comté, la zone 6 s'étend non pas de 50 à 60 kilomètres mais de 50 à 70 kilomètres. Elle est donc distante de 20 kilomètres mesurés à vol d'oiseau.

Règles spécifiques à l'indemnité de trajet

➔ **23. Dans quels cas dois-je verser l'indemnité de trajet ? Dans quels cas en suis-je dispensé ?**

Contrairement à ce que laisse penser son intitulé, cette indemnité n'indemnise pas le temps de trajet nécessaire à mes ouvriers pour aller sur le chantier (et en revenir) mais la contrainte qu'ils ont de s'y rendre quotidiennement.

En pratique, je dois donc la leur verser dès lors qu'ils travaillent sur un chantier, ce qui signifie qu'elle est toujours due dans ce cas⁴⁵. Le seul cas dans lequel je suis dispensé de la verser est lorsque je les loge gratuitement sur le chantier ou à proximité immédiate de celui-ci.



En application de la Convention Collective Nationale des ETAM des Travaux Publics, mes ETAM non sédentaires ne bénéficient pas de l'indemnité de trajet⁴⁶. Je peux néanmoins choisir d'être plus favorable et de la leur verser.

➔ **24. Comment différencier l'indemnité de trajet et l'indemnité de transport ?**

Ces deux indemnités n'ont pas le même objet. L'indemnité de trajet indemnise **la contrainte** que représente pour mes ouvriers la nécessité de se rendre tous les jours sur un chantier⁴⁷ alors que l'indemnité de transport indemnise les frais de transport qu'ils engagent quotidiennement pour s'y rendre (et en revenir), quel que soit le moyen de transport utilisé⁴⁸.

➔ **25. Dois-je multiplier par deux (pour l'aller et le retour) le montant de l'indemnité de trajet ?**

NON. Le montant de l'indemnité de trajet est forfaitaire. Je n'ai donc à la verser qu'une seule fois par jour⁴⁹.



En 2024, mon chantier est situé en zone 2. Mon entreprise relève du barème [d'Auvergne](#). Je dois verser chaque jour 3,22€ au titre de l'indemnité de trajet.

➔ **26. Dois-je verser à mes ouvriers chauffeurs poids lourds l'indemnité de trajet ?**

NON. Compte tenu de l'objet de l'indemnité de trajet (indemniser la contrainte que représente pour mes ouvriers la nécessité de se déplacer quotidiennement sur chantiers) et de la mission de mes chauffeurs poids lourds, la FNTF considère qu'elle n'est pas due à cette catégorie particulière de salariés.

En effet, mes chauffeurs poids lourds ne travaillent pas sur le chantier et n'y réalisent aucune prestation. Leur mission journalière est d'approvisionner les différents chantiers en outils ou matériaux après être allés les chercher dans différents lieux géographiques. Ils ne sont donc pas concernés par la sujétion que représente, pour mes salariés affectés aux chantiers, la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir. Leur obligation est de venir à l'entreprise, d'exécuter les différents trajets nécessaires avant de revenir à l'entreprise. Dans l'intervalle ils se rendront ou non sur les différents chantiers. Cette notion de pluralité est d'ores et déjà contraire à la définition de la contrainte du versement de l'indemnité de trajet.

Il en résulte que le premier trajet effectué par mes chauffeurs poids lourds au début de leur journée de travail et qui est, au demeurant, rémunéré comme du temps de travail effectif, est inhérent à ses fonctions et ne se distingue pas des autres trajets effectués au cours de leur journée de travail.

Ce premier trajet ne constitue donc pas une contrainte particulière pour mes chauffeurs poids lourds.

Ainsi, la situation de mes salariés conduisant **exclusivement** dès leur prise de fonction, des poids lourds, dont la fonction dans l'entreprise est en permanence de se déplacer avec ce matériel du dépôt où ils reviennent après avoir effectué les livraisons ou travaux demandés, ne saurait entrer en ce qui concerne le paiement d'une

indemnité de trajet, dans le champ de la réglementation prévue pour des salariés travaillant sur un chantier déterminé.



Je dois néanmoins leur verser les indemnités de transport et de repas s'ils remplissent les conditions pour en bénéficier. Pour savoir si tel est le cas, je consulte les questions [31](#) (transport) et [35](#) (repas).

Focus : articulation entre temps de travail effectif, temps de trajet et indemnité de trajet

➔ 27. Qu'est-ce que le temps de travail effectif ?

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à ma disposition et se conforme à mes directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles⁵⁰. Ces 3 conditions sont cumulatives. Ainsi, dès lors que mon salarié n'est pas délié de toute obligation professionnelle et qu'il ne peut pas vaquer à ses occupations personnelles (ex : se promener, prendre un café...), son temps de présence est considéré comme du temps de travail effectif qui doit être rémunéré comme tel.

➔ 28. Qu'est-ce que le temps de trajet ?

Le temps de trajet est le temps de déplacement qu'effectue chaque jour mes salariés entre leur domicile et le lieu d'exécution de leur contrat de travail⁵¹. Pour mes salariés travaillant sur chantier, cela correspond donc au trajet entre le domicile et le chantier (ou le siège social/dépôt).

Ce temps de trajet n'est pas considéré (ni légalement ni conventionnellement) comme du temps de travail effectif. Néanmoins, si mes salariés ne peuvent pas vaquer librement à leurs occupations personnelles parce qu'ils se tiennent à ma disposition, leur temps de trajet doit être qualifié de temps de travail effectif (car les critères légaux fixés à la question [27](#) sont réunis)⁵².

➔ 29. Qu'en est-il des trajets effectués quotidiennement par mes salariés entre leur domicile et le chantier (ou le siège social/dépôt) le matin et le chantier (ou le siège social/dépôt) et leur domicile le soir ?

Deux situations se distinguent :

1) J'impose à mes salariés de passer par le dépôt (ou le siège social de l'entreprise) le matin pour prendre le matériel/ le camion avant qu'ils se rendent sur chantier. Ils doivent repasser au dépôt (ou au siège social de l'entreprise) le soir avant de rentrer chez eux.

Dans cette hypothèse, la Cour de cassation considère que mes salariés répondent à la définition du temps de travail effectif car ils ne peuvent pas vaquer librement à leurs occupations personnelles puisqu'ils sont à ma disposition⁵³. Je dois donc rémunérer le temps de trajet aller-retour entre le siège social/ dépôt et le chantier en temps de travail effectif.

Je dois également leur verser l'indemnité de trajet (sauf à mes salariés ETAM), l'indemnité de repas et l'indemnité de transport s'ils en remplissent les conditions. Pour savoir si tel est le cas, je me reporte aux questions [23](#) (trajet), [31](#) (transport) et [35](#) (repas).



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

2) Je n'impose pas à mes salariés de passer par le dépôt (ou le siège social de l'entreprise) le matin pour prendre le matériel/ le camion avant qu'ils se rendent sur chantier. Ils ne doivent pas non plus repasser au dépôt (ou au siège social de l'entreprise) le soir avant de rentrer chez eux. Il s'agit d'une simple faculté.

Dans cette hypothèse, le temps de trajet aller-retour entre le siège social/ dépôt et le chantier n'est pas du temps de travail effectif car mes salariés ne sont pas à ma disposition pendant cette période⁵⁴. Je ne dois donc pas le rémunérer comme tel (en temps de travail effectif).

Cette solution concerne les salariés qui se rendent sur le chantier par leurs propres moyens ou qui se rendent au dépôt (ou au siège social de l'entreprise) pour prendre le véhicule mis à la disposition, sans en avoir l'obligation.

En revanche, je dois leur verser l'indemnité de trajet (sauf à mes salariés ETAM), l'indemnité de repas et l'indemnité de transport s'ils en remplissent les conditions. Pour savoir si tel est le cas, je me reporte aux questions [23](#) (trajet), [31](#) (transport) et [35](#) (repas).



Compte tenu de la jurisprudence de la Cour de cassation, pour écarter l'assimilation du temps de trajet à du temps de travail effectif, la FNTF me recommande de rendre facultatif, par l'affichage d'une note de service (modèle en annexe 1), le passage au dépôt (ou au siège social) en laissant le choix à mes salariés de se rendre directement sur les chantiers par leurs propres moyens ou d'utiliser, à titre facultatif pour des raisons de commodité, les véhicules de service que je leur mets à disposition au dépôt (ou au siège social).

➔ 30. Lorsque je dois rémunérer le temps de trajet en temps de travail effectif, dois-je également verser l'indemnité de trajet à mes ouvriers ?

OUI. Compte tenu de la nature de l'indemnité de trajet (indemniser la contrainte que représente pour mes ouvriers la nécessité de se rendre quotidiennement sur chantier et non une durée), la Cour de cassation la considère comme indépendante de la qualification juridique du temps de trajet en temps de travail effectif⁵⁵. Son versement se cumule donc, le cas échéant, avec le paiement du temps de trajet en temps de travail effectif.

Pour en savoir plus sur les règles de versement et de dispense de l'indemnité de trajet, je me reporte à la question [23](#).

Règles spécifiques à l'indemnité de transport

➔ **31. Dans quels cas dois-je verser l'indemnité de transport ? Dans quels cas en suis-je dispensé ?**

L'indemnité de transport a pour objet d'indemniser forfaitairement les frais de transport engagés quotidiennement par mes salariés pour se rendre sur le chantier (avant le début de la journée de travail et pour en revenir à la fin de la journée de travail), quel que soit le moyen de transport qu'ils utilisent. En conséquence, je dois la leur verser dès lors qu'ils se rendent sur le chantier par leurs propres moyens⁵⁶ (ex : lorsqu'ils utilisent leur voiture personnelle).

A contrario, cela signifie que je n'ai pas à la leur verser lorsqu'ils n'engagent pas de frais de transport, notamment lorsque j'assure gratuitement leur transport ou que je leur rembourse les titres de transport.

➔ **32. Dois-je multiplier par deux (pour l'aller et le retour) le montant de l'indemnité de transport ?**

NON. Le montant de l'indemnité de transport est forfaitaire et fixé en valeur absolue. Je n'ai donc à la verser qu'une seule fois par jour⁵⁷.



En 2024, mon chantier est situé en zone 2. Mon entreprise relève du [barème](#) d'Auvergne. Je dois verser chaque jour 5,59€ au titre de l'indemnité de transport.

➔ **33. Je mets à disposition de mes salariés des véhicules de service qu'ils peuvent récupérer au dépôt. Certains d'entre eux ne les utilisent pas et prennent leur véhicule pour aller sur le chantier. Dois-je leur verser l'indemnité de transport ?**

NON. Le fait d'assurer gratuitement le transport de mes salariés m'exonère de l'obligation de leur verser l'indemnité de transport⁵⁸.

En conséquence, si certains d'entre eux souhaitent prendre leur véhicule personnel, par convenance personnelle, alors que je mets un véhicule de l'entreprise à leur disposition, j'ai rempli mon obligation conventionnelle et n'ai pas à leur verser l'indemnité de transport. Pour en savoir plus sur les conditions de versement et de dispense de l'indemnité de transport, je me reporte à la question [31](#).

➔ **34. Dois-je indemniser l'abonnement collectif de transport de mes salariés à hauteur de 50% s'ils bénéficient déjà de l'indemnité de transport ?**

Je suis légalement tenu de prendre en charge au moins 50% du coût de l'abonnement collectif de transport de mes salariés⁵⁹. Je dispose néanmoins de marges de manœuvre en fonction du montant de l'indemnité de transport que je leur verse.

1) Si le montant de l'indemnité de transport que je verse est supérieur ou égal au montant de la prise en charge légale.

Je peux refuser cette prise en charge légale lorsque le montant des indemnités de transport que je verse à mes salariés est supérieur ou égal à cette prise en charge de 50%⁶⁰. En effet, je me conforme déjà à mes obligations compte tenu que la prise en charge obligatoire de 50% est satisfaite.

2) Si le montant de l'indemnité de transport que je verse est inférieur au montant de la prise en charge légale.

J'ai deux options⁶¹ :

- Soit, je verse une indemnité complémentaire à hauteur de 50% du montant des frais de transports engagés par mon salarié. Cette prise en charge est exclue de l'assiette sociale dans les conditions prévues par le dispositif de la prise en charge obligatoire.
- Soit, je rembourse à mon salarié 50% des frais de transports publics qu'il a engagé, en plus de lui verser l'indemnité conventionnelle de transport. Dans cette hypothèse, le total des sommes versées est exclu de l'assiette sociale dans les conditions prévues pour chaque dispositif.



Je dois être en mesure de justifier des frais réellement exposés par mon salarié.

Règles spécifiques à l'indemnité de repas

➔ **35. Dans quels cas dois-je verser l'indemnité de repas ? Dans quels cas en suis-je dispensé ?**

L'indemnité de repas a pour objet d'indemniser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle de mes salariés. Je dois donc la leur verser lorsqu'ils ne rentrent pas manger chez eux, le midi⁶².

En revanche, je n'ai pas à la leur verser lorsque :

- mes salariés prennent effectivement leur repas à leur résidence habituelle ;
- un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et que j'ai participé à hauteur du montant de l'indemnité de repas pour le repas qui est fourni à mes salariés ;
- je fournis gratuitement le repas ou que je participe à l'achat du repas à hauteur du montant de l'indemnité de repas.



Pour rappel, le montant de l'indemnité de repas est fixe : il est indépendant de la zone concentrique où se situe le chantier⁶³.

➔ **36. Mes salariés doivent-ils avoir effectué plusieurs heures de travail sur le chantier pour pouvoir bénéficier de l'indemnité de repas ?**

NON. La condition de versement de l'indemnité de repas est indépendante du temps travaillé par mes salariés sur le chantier. Je dois donc la leur verser dès qu'ils déjeunent en dehors de leur résidence habituelle, peu importe le nombre d'heures de travail effectuées.



Même si mon salarié n'a travaillé que 3 heures sur le chantier, je dois lui verser l'indemnité de repas s'il n'a pas mangé chez lui, le midi.

Pour en savoir plus sur les conditions de versement et de dispense de versement de cette indemnité, je me reporte à la question [35](#).

➔ **37. Puis-je octroyer des titres-restaurant à la place de l'indemnité de repas ?**

OUI⁶⁴. Toutefois le montant de la part patronale⁶⁴ titre-restaurant (c'est-à-dire celle que je paie) doit être au moins égal au montant de l'indemnité de repas que j'aurais dû verser si je n'avais pas octroyé un titre-restaurant. Si tel n'est pas le cas, je dois verser une indemnité complémentaire de repas afin de respecter mon obligation conventionnelle.



Dans ma région, le montant de l'indemnité de repas est de 10€ mais je décide d'octroyer des titres-restaurant à mes salariés.

Si je participe à l'achat de chaque titre-restaurant à hauteur de 10€, j'ai rempli mon obligation conventionnelle et n'ai donc pas à verser une indemnité complémentaire à mes salariés.

Si je participe à l'achat de chaque titre-restaurant à hauteur de 5€, je devrais verser à mes salariés une indemnité complémentaire de repas de 5€ (10€ - 5€) pour remplir mon obligation conventionnelle.

En pratique, dans cet exemple, je devrais verser une indemnité complémentaire de repas dès lors que ma participation sera inférieure à 10€.



Dans la situation où j'octroie des titres-restaurant à la place de l'indemnité de repas, je dois vérifier que le régime social ne désavantage pas le salarié.

➔ 38. Dois-je verser l'indemnité de repas à mes salariés qui travaillent de nuit ?

La réponse à cette question dépend de la qualification du travail de nuit.

1) En cas de travail de nuit habituel.

OUI. L'[accord collectif national du 12 juillet 2006](#) relatif au travail de nuit dans les Travaux Publics m'impose de verser une indemnité de repas à mes salariés occupés habituellement de nuit⁶⁵.

Pour rappel, en application de cet accord de branche, sont qualifiés de travailleurs habituels de nuit, les salariés qui :

- effectuent au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures ;
- ou qui accomplissent, au moins 2 fois par semaine dans leur horaire habituel, au moins 3 heures de leur temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures.

2) En cas de travail de nuit exceptionnel ou programmé.

NON. Car la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics prévoit l'indemnisation du supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner (c'est-à-dire du repas du midi) et non pas du dîner en dehors de la résidence habituelle de mon salarié⁶⁶.

Pour en savoir plus sur les différentes notions de travail de nuit dans les Travaux Publics, je consulte la [fiche](#) sur le site internet de la FNTP.

➔ 39. Dois-je verser l'indemnité de repas à mes salariés qui ont travaillé quelques heures sur le chantier avant d'avoir été placés en chômage-intempéries ?

La réponse à cette question dépend du moment où le chômage-intempéries s'est déclenché.

1) En cas de déclenchement du chômage-intempéries le matin.

NON. Car dans cette situation mes salariés sont rentrés manger chez eux le midi. La condition de versement de l'indemnité de repas n'est donc pas remplie.

2) En cas de déclenchement du chômage-intempéries en fin de journée.

OUI. Car dans cette situation mes salariés ont pris leur déjeuner en dehors de leur résidence habituelle. Ils remplissent donc la condition pour bénéficier de l'indemnité de repas.

➔ 40. Mon salarié refuse de manger le plateau repas que je lui fournis, et apporte son propre déjeuner. Dois-je lui verser l'indemnité de repas ?

NON. Car en fournissant le repas à mon salarié, je suis exonéré du versement de l'indemnité de repas⁶⁷.

Le refus de mon salarié de manger le plateau repas que je lui fournis résulte d'une convenance personnelle et ne modifie pas les règles conventionnelles.

Pour en savoir plus sur les conditions de versement et de dispense de l'indemnité de repas, je me reporte à la question [35](#).

Paie : régime social

→ 41. En quoi consiste l'abattement pour frais professionnels 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%⁶⁸ à compter du 1^{er} janvier 2024. 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%.

→ 42. Puis-je appliquer la DFS à tous mes salariés ?

NON. Sont uniquement concernés⁶⁹ :

- 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 chantiers⁷⁰.

→ 43. Comment mettre en place la DFS ?

Je peux opter pour la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels lorsqu'une convention collective (ce n'est pas le cas dans les Travaux Publics) ou un accord collectif du travail l'a explicitement prévue ou lorsque, par tout moyen, le comité d'entreprise, les délégués du personnel ou le comité social et économique ont donné leur accord.

A défaut, il appartient à chaque salarié d'accepter ou non cette option.




Avec la FFB et la CAPEB, la FNTF 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 1^{er} janvier 2023 dans une section 3 intitulée « Règles spécifiques aux secteurs de la propreté et de la construction » (paragraphe 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. J'applique cet abattement. Quel est le régime social des indemnités de petits déplacements ?

Indemnité versée	Dois-je soumettre la somme à cotisations et contributions sociales ?
Indemnité forfaitaire de repas	<p><u>Principe</u></p> <p>OUI. L'intégralité de la somme que j'ai versée est soumise à cotisations. Je dois donc l'intégrer dans le salaire brut qui sert d'assiette des cotisations⁷¹.</p> <p>Dispositions transitoires applicables du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2031 (n°2300 à n°2330 du BOSS)</p> <p>NON. Par tolérance, j'ai la possibilité de cumuler la DFS avec la prise en charge des frais professionnels cités dans l'arrêté du 20 décembre 2002 (repas, IK, IGD, etc.) quelle que soit la forme de la prise en charge : versement d'une indemnité forfaitaire ou paiement direct par l'entreprise au restaurateur ou remboursement de la note au salarié. Ce cumul est total si je paie directement le restaurateur ou que je rembourse mon salarié via une note de frais. Il est limité à 10.10 € en cas de versement d'une indemnité forfaitaire.</p>
Indemnité forfaitaire de trajet	<p>OUI. L'indemnité de trajet est un complément de rémunération et ne bénéficie donc pas du régime des frais professionnels. Aussi, je dois l'intégrer dans l'assiette des cotisations.</p>
Indemnité forfaitaire de transport	<p>OUI. L'intégralité de la somme que j'ai versée est soumise à cotisations. Je dois donc l'intégrer dans le salaire brut qui sert d'assiette des cotisations⁷².</p>

➔ 45. Je n'applique pas cet abattement. Quel est le régime social des indemnités de petits déplacements ?

Indemnité versée	Dois-je soumettre la somme à cotisations et contribution sociales ?
Indemnité forfaitaire de repas	<p>NON. Dans la limite de 10,10€ (montant au 1^{er} janvier 2024) lorsqu'il n'est pas démontré que mon salarié se trouve dans l'obligation de prendre un repas au restaurant⁷³.</p> <p>OUI. Pour la fraction qui excède 10,10€ (montant au 1^{er} janvier 2024).</p> <p> Exemple Pour une indemnité d'un montant de 12€, 10,10€ sont exonérés et 1,90€ sont à réintégrer dans l'assiette des cotisations.</p>

Indemnité versée	Dois-je soumettre la somme à cotisations et contribution sociales ?																																				
Indemnité forfaitaire de trajet	OUI. L'indemnité de trajet est un complément de rémunération et ne bénéficie donc pas du régime des frais professionnels. Aussi, je dois l'intégrer dans l'assiette des cotisations.																																				
Indemnité forfaitaire de transport	La somme que j'ai versée est exonérée dans la limite du barème d'exonération suivant ⁷⁴ :																																				
	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="768 395 1301 451">Trajet aller-retour compris entre :</th> <th data-bbox="1301 395 2029 451">Limite d'exonération par jour pour 2024 (en €)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="768 451 1301 507">5 km et 10 km</td> <td data-bbox="1301 451 2029 507">3,00</td> </tr> <tr> <td data-bbox="768 507 1301 563">10 km et 20 km</td> <td data-bbox="1301 507 2029 563">6,10</td> </tr> <tr> <td data-bbox="768 563 1301 619">20 km et 30 km</td> <td data-bbox="1301 563 2029 619">9,10</td> </tr> <tr> <td data-bbox="768 619 1301 675">30 km et 40 km</td> <td data-bbox="1301 619 2029 675">12,10</td> </tr> <tr> <td data-bbox="768 675 1301 730">40 km et 50 km</td> <td data-bbox="1301 675 2029 730">15,20</td> </tr> <tr> <td data-bbox="768 730 1301 786">50 km et 60 km</td> <td data-bbox="1301 730 2029 786">18,20</td> </tr> <tr> <td data-bbox="768 786 1301 842">60 km et 70 km</td> <td data-bbox="1301 786 2029 842">21,20</td> </tr> <tr> <td data-bbox="768 842 1301 898">70 km et 80 km</td> <td data-bbox="1301 842 2029 898">24,20</td> </tr> <tr> <td data-bbox="768 898 1301 954">80 km et 90 km</td> <td data-bbox="1301 898 2029 954">27,30</td> </tr> <tr> <td data-bbox="768 954 1301 1010">90 km et 100 km</td> <td data-bbox="1301 954 2029 1010">30,30</td> </tr> <tr> <td data-bbox="768 1010 1301 1066">100 km et 110 km</td> <td data-bbox="1301 1010 2029 1066">33,30</td> </tr> <tr> <td data-bbox="768 1066 1301 1121">110 km et 120 km</td> <td data-bbox="1301 1066 2029 1121">36,40</td> </tr> <tr> <td data-bbox="768 1121 1301 1177">120 km et 130 km</td> <td data-bbox="1301 1121 2029 1177">39,40</td> </tr> <tr> <td data-bbox="768 1177 1301 1233">130 km et 140 km</td> <td data-bbox="1301 1177 2029 1233">42,40</td> </tr> <tr> <td data-bbox="768 1233 1301 1289">140 km et 150 km</td> <td data-bbox="1301 1233 2029 1289">45,50</td> </tr> <tr> <td data-bbox="768 1289 1301 1345">150 km et 160 km</td> <td data-bbox="1301 1289 2029 1345">48,50</td> </tr> <tr> <td data-bbox="768 1345 1301 1391">160 km et 170 km</td> <td data-bbox="1301 1345 2029 1391">51,50</td> </tr> </tbody> </table>	Trajet aller-retour compris entre :	Limite d'exonération par jour pour 2024 (en €)	5 km et 10 km	3,00	10 km et 20 km	6,10	20 km et 30 km	9,10	30 km et 40 km	12,10	40 km et 50 km	15,20	50 km et 60 km	18,20	60 km et 70 km	21,20	70 km et 80 km	24,20	80 km et 90 km	27,30	90 km et 100 km	30,30	100 km et 110 km	33,30	110 km et 120 km	36,40	120 km et 130 km	39,40	130 km et 140 km	42,40	140 km et 150 km	45,50	150 km et 160 km	48,50	160 km et 170 km	51,50
	Trajet aller-retour compris entre :	Limite d'exonération par jour pour 2024 (en €)																																			
	5 km et 10 km	3,00																																			
	10 km et 20 km	6,10																																			
	20 km et 30 km	9,10																																			
	30 km et 40 km	12,10																																			
	40 km et 50 km	15,20																																			
	50 km et 60 km	18,20																																			
	60 km et 70 km	21,20																																			
	70 km et 80 km	24,20																																			
	80 km et 90 km	27,30																																			
	90 km et 100 km	30,30																																			
	100 km et 110 km	33,30																																			
	110 km et 120 km	36,40																																			
	120 km et 130 km	39,40																																			
130 km et 140 km	42,40																																				
140 km et 150 km	45,50																																				
150 km et 160 km	48,50																																				
160 km et 170 km	51,50																																				

Indemnité versée	Dois-je soumettre la somme à cotisations et contribution sociales ?	
	170 km et 180 km	54,50
	180 km et 190 km	57,60
	190 km et 200 km	60,60
<p>L'indemnité de transport tient compte des distances parcourues aller et retour, multipliées par la moitié de la valeur du barème kilométrique fiscal prévu pour un véhicule de quatre chevaux fiscaux, barème publié annuellement par l'Administration fiscale (soit pour 2024 un montant de 0,30 euros au Km). En cas d'utilisation d'un véhicule électrique, le montant de l'indemnité kilométrique est majoré de 20%⁷⁵.</p>		
<p>Je calcule mon exonération en tenant compte des kilomètres parcourus aller/retour depuis le siège de l'entreprise jusqu'au chantier. Toutefois, je peux choisir comme point de départ le domicile fiscal de mes salariés ou leur lieu de résidence. Pour plus d'informations, je me reporte à la question 47.</p>		
<p> Exemple</p> <p><i>J'ouvre un chantier en zone 4, situé entre 30 et 40 kilomètres du siège social de mon entreprise qui est en Centre-Val de Loire. Un de mes ouvriers s'y rend avec sa voiture personnelle.</i></p> <p><i>Je dois donc verser à mon salarié l'indemnité de transport correspondante, soit 15,94€, en application du barème appliqué en Centre-Val de Loire, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2024.</i></p> <p><i>Pour ce qui est de l'exonération de cette indemnité, le chantier étant situé à 34 kilomètres du siège social de l'entreprise, le trajet aller-retour parcouru par le salarié est de 68 kilomètres (34 km aller auxquels sont ajoutés 34 km retour).</i></p> <p><i>En application du barème ci-dessus, la limite d'exonération quotidienne pour un trajet aller et retour compris entre 60 et 70 kilomètres est de 21,20€. Par conséquent, la totalité de l'indemnité de transport que j'ai versée à mon salarié est exonérée de cotisations sociales.</i></p>		

➔ 46. Comment dois-je présenter les indemnités de petits déplacements sur le bulletin de paie de mes salariés ?

J'ai le choix entre :

- regrouper toutes les indemnités que j'ai versées sur une même ligne ;
- ou les faire figurer sur des lignes distinctes.



Afin d'éviter toute contestation sur les modalités d'exonération des indemnités de transport et de repas en cas de contrôle URSSAF, la FNTF me recommande de présenter les indemnités de petits déplacements sur des lignes distinctes dans le bulletin de paie, plutôt que de recourir à la pratique d'une indemnité globalisée.

➔ 47. Puis-je fixer comme point de départ le domicile de mes salariés pour l'exonération de l'indemnité de transport ?

OUI. L'Administration⁷⁶ m'autorise à choisir entre :

- le lieu de rattachement prévu au contrat de travail (siège social ou établissement dont dépend le salarié) ;
- le domicile fiscal ou le lieu de résidence. Dans ce cas, je dois être en mesure de fournir les justificatifs nécessaires quant au domicile de mes salariés.

Dans les deux cas, je dois appliquer l'option choisie pour l'ensemble des salariés de mon entreprise (et non au cas par cas).

Pour calculer la limite d'exonération, je dois prendre la distance aller/retour en kilomètres réels par la route espaçant le point de départ retenu et le chantier.



Cette option ne concerne que les limites d'exonération et ne modifie en rien le point de départ des petits déplacements qui reste le siège social de mon entreprise (ou l'agence régionale ou le bureau local si ces derniers y sont implantés depuis plus d'un an avant l'ouverture du chantier). En pratique, cette option peut donc s'avérer source de complexité en paie. En effet, je devrai calculer la limite d'exonération pour chaque salarié compte tenu du point de départ différent pour chacun.

➔ 48. Existe-t-il un risque de redressement par l'URSSAF lorsque mon salarié habite proche du chantier ou que le chantier est proche du siège social de l'entreprise ?

OUI. Car dans cette hypothèse, l'URSSAF peut considérer que mon salarié n'est pas dans une situation de déplacement.

1) Mon salarié habite proche du chantier.

Si je fais l'objet d'un redressement dans cette situation, je dois démontrer par tout moyen que les circonstances de fait empêchent mon salarié de revenir chez lui pour prendre son déjeuner.



Les horaires de travail qui prévoient une coupure de X heures pour le repas ne permettent pas à mon salarié de rentrer chez lui, prendre son repas, et de revenir travailler ; mon salarié n'est pas véhiculé, il n'a donc pas la possibilité de revenir à l'heure du déjeuner au dépôt pour reprendre son véhicule et rentrer à son domicile. La personne qui le véhicule ne peut pas, non plus, le déposer à son domicile et revenir le chercher ensuite, compte tenu du délai imparti pour la pause déjeuner et eu égard à la circulation qu'il pourrait y avoir, etc...

2) Le chantier est situé en zone 1 : il est donc proche du siège social.

Si je fais l'objet d'un redressement dans cette situation, je dois démontrer que le siège social n'est pas le lieu habituel de travail de mon salarié, et quand bien même il le serait, les circonstances de fait ne lui permettent pas d'y revenir.



Mon salarié manque de temps pour rentrer du fait de la courte durée de la pause et/ou en raison du changement de vêtements de travail, la circulation est difficile dans cette commune etc...

ANNEXE

➔ Annexe 1 : Note de service rendant facultatif le passage au siège de l'entreprise

Note de service

La Direction rappelle que les salariés peuvent, s'ils le souhaitent, être transportés jusqu'au chantier par les véhicules de l'entreprise (ou emprunter un des véhicules de l'entreprise pour se rendre au chantier). Ce transport entre le dépôt (siège) et le chantier est une faculté offerte au personnel et ne constitue en aucune façon une obligation.

- ¹ [Article 8.1](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.
- ² [Article 8.5](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.
- ³ [Article 8.6](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.
- ⁴ [Article 8.7](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.
- ⁵ [Articles L. 2253-1 à L. 2253-4](#) du Code du travail.
- ⁶ [Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017](#).
- ⁷ [Cass. soc., 22 novembre 1995, n°92-41.913](#) ; [Cass. soc., 27 janv. 2016, n°14-11.199](#).
- ⁸ [Article 8.2](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.
- ⁹ [Article 7.1.9](#) de la Convention Collective Nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006.
- ¹⁰ Pour la FNTP, une carrière ne peut pas, en principe, être considérée comme une installation fixe et permanente de l'entreprise s'il n'y a pas de propriété, ni de bureau en « dur », etc. Les salariés qui y travaillent doivent donc être considérés comme non sédentaires en application du 2^{ème} alinéa de l'[article 8.2](#) de la Convention Collective des Ouvriers ce qui leur donne droit au versement des indemnités de petits déplacements.
- ¹¹ [Article L. 6222-23](#) du Code du travail.
- ¹² [Article D. 6332-83](#) du Code du travail.
- ¹³ [Article L. 6325-6](#) du Code du travail.
- ¹⁴ [Article D. 6332-85](#) du Code du travail.
- ¹⁵ Article 5.7 de l'[accord collectif national du 5 septembre 2017 relatif aux stagiaires des entreprises de Travaux Publics](#).
- ¹⁶ Article 5.7 de l'[accord collectif national du 5 septembre 2017 relatif aux stagiaires des entreprises de Travaux Publics](#).
- ¹⁷ 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](#)).
- ¹⁸ Cf. question n°26.
- ¹⁹ Les indemnités de petits déplacements constituent des remboursements forfaitaires 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.
- ²⁰ [Cass. soc., 4 déc. 2002, n°00-45.569](#).
- ²¹ [Cass. soc., 3 févr. 2016, n°14-18.777](#) ; [Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n°15-15.202](#) ; [Cass. soc., 19 sept. 2018, n°16-24.041](#).
- ²² [Article 8.1](#), al. 1^{er} de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.
- ²³ [Article 8.4](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.
- ²⁴ [Article 8.3](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.
- ²⁵ [Article 8.8.1](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.
- ²⁶ [Cass. soc., 18 janv. 1989, n°86-41.504](#) ; [Cass. soc., 15 mars 2006, n°04-42.831](#).
- ²⁷ [Cass. soc., 5 oct. 2016, n°15-10.148](#) : le fait qu'un établissement situé à Paris depuis plusieurs années soit inscrit au RCS de cette ville et qu'il soit doté d'institutions représentatives du personnel qui lui sont propres a suffi à caractériser l'établissement autonome, alors que le siège de l'entreprise était situé en Champagne.
- ²⁸ Ce critère n'est pas suffisant à lui seul. [Cass. soc., 9 déc. 2009, n°08-41.711](#) : bien que l'adresse de l'employeur qui paie les salaires soit en Bretagne, que les cotisations sociales soient versées à l'Urssaf de Vannes et que le salarié ait été embauché dans cette même ville par le responsable de l'agence, la convention collective applicable

restait celle du siège social de l'entreprise situé dans le Nord de la France, dans la mesure où ces éléments sont insuffisants pour caractériser la présence d'un établissement autonome.

²⁹ [Cass. soc., 9 juin 2021, n°19-23.153](#) : caractérise un établissement distinct (...) l'établissement qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétences dont dispose son responsable, d'une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service.

³⁰ [Article 8.4](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

³¹ [Article L. 2253-3](#) du Code du travail.

³² [Lettre ministérielle du 6 octobre 2011](#).

³³ [Article L. 1251-43](#) du Code du travail.

³⁴ [Article 8.4](#), al. 1 de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

³⁵ [Article 8.4](#), al. 2 de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

³⁶ [Lettre circulaire ACOSS n°2012-0000003 du 31 janvier 2012](#).

³⁷ Champs d'application des Conventions Collectives (Ouvriers : [article 1.1](#) ; ETAM : [article 1.1](#)).

³⁸ [Cass., soc., 19 janvier 1984, n°83-61.056](#)

³⁹ Champs d'application des Conventions Collectives (Ouvriers : [article 1.1](#) ; ETAM : [article 1.1](#)).

⁴⁰ [Articles 8.10 à 8.18](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁴¹ Pour les ETAM : [articles 7.2.1 à 7.2.8](#) de la Convention Collective Nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006.

Pour les Cadres : [articles 6.2.1 à 6.2.8](#) de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015.

⁴² [Article 8.3](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁴³ [Article 8.4](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁴⁴ Article 2 de l'[accord collectif du 12 avril 2013 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} mai 2013 en Normandie](#).

⁴⁵ [Article 8.7](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁴⁶ [Article 7.1.9](#) de la Convention Collective Nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006.

⁴⁷ [Article 8.7](#), al. 1 de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁴⁸ [Article 8.6](#), al. 1 de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁴⁹ [Article 8.8.3](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁵⁰ [Article L. 3121-1](#) du Code du travail.

⁵¹ [Article L. 3121-4](#) du Code du travail.

⁵² [Article L. 3121-4](#) du Code du travail ; [Cass. soc., 5 juin 2013, n° 12-15.962](#) ; [Cass. soc., 14 déc. 2016, n° 15-19.723](#) ; [Cass. soc., 16 mai 2001, 99-40.789](#) ; [Cass. soc., 2 juin 2004, n°02-42.613](#) ; [Cass. soc., 26 mars 2008, n°05-41.476](#).

A noter : Dans une circulaire du 14 avril 2003, toujours applicable car non abrogée, l'ancienne DRT indique que le trajet du domicile au siège de l'entreprise n'est pas en principe qualifié de temps de travail effectif.

Une fois ce principe posé, elle a appliqué la jurisprudence du 16 mai 2001 précitée au trajet effectué entre le domicile et le lieu du chantier. Elle a considéré que ce temps de trajet n'est pas normalement décompté comme temps de travail effectif dès lors que le trajet est direct ([Circ. DRT n°2003-06 du 14 avril 2003](#) relative au temps de travail et au SMIC - Fiche technique n°9).

⁵³ [Cass. soc., 31 mars 1993, n°89-40.865](#) ; [Cass. soc., 12 juill. 1999, n°97-42.789](#) ; [Cass. soc., 13 mars 2002, n°99-42.998](#).

A noter : Dans la [circulaire DRT n°2003-06 du 14 avril 2003](#) précitée, l'ancienne DRT indique que le temps de trajet est qualifié de temps de travail effectif lorsque le salarié se tient à la disposition de l'employeur en partant de l'entreprise.

Elle précise également que ce principe n'est pas remis en cause si les temps de trajet sont effectués en dehors de l'horaire habituel de travail ; ce qui est notamment le cas lorsque le salarié conduit un véhicule nécessaire à son activité, notamment pour transporter du matériel ou du personnel (Cass. soc, 8 janv. 1985).

⁵⁴ [Circ. DRT n°2003-06 du 14 avr. 2003](#) relative au temps de travail et au SMIC (fiche technique n°9) ; [Cass. soc., 26 mars 2008, n°05-41.476](#) ; [Cass. soc., 20 avr. 2005, n°03-40.017](#).

⁵⁵ [Cass. soc., 6 mai 1998, n°94-40.496](#) ; [Cass. soc., 1 déc. 2004, n°02-45.649](#) ; [Cass. soc., 8 mars 2005, n°02-43.414](#) ; [Cass. soc., 15 juin 2017, 16-19.162](#) ; [Cass. soc., 7 mars 2018, n°17-12.586](#).

A noter : l'administration du Travail s'est positionnée dans le même sens dans la [circulaire DRT n°2003-06 du 14 avril 2003](#) relative au temps de travail et au SMIC. Elle y vise la Convention Collective du Bâtiment qui a des dispositions identiques à la Convention Collective des Travaux Publics.

⁵⁶ [Article 8.6](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992 ; [Article 7.1.9](#) de la Convention Collective Nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006.

⁵⁷ [Article 8.8.2](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁵⁸ [Article 8.6](#), al.2 de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁵⁹ BOSS, rubrique « Frais professionnels », [n°510 et suivants](#).

⁶⁰ [Article R. 3261-8](#) du Code du travail ; BOSS, rubrique « Frais professionnels », [n°790](#).

⁶¹ BOSS, rubrique « Frais professionnels », [n°800](#).

⁶² [Article 8.5](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁶³ [Article 8.8.1](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁶⁴ [Article 8.8.1](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁶⁵ Article 6 de l'[accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des ouvriers, des ETAM et des cadres des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics](#).

⁶⁶ [Article 8.5](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁶⁷ [Article 8.5](#) de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

⁶⁸ [Article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002](#) ; Lettre collective ACOSS 2004-046 du 2 mars 2004 ; [Bulletin Officiel de la Sécurité sociale](#).

⁶⁹ 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.

⁷⁰ 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](#).

⁷¹ BOSS, rubrique « Frais professionnels », [n°2240](#).

⁷² BOSS, rubrique « Frais professionnels », [n°2240](#).

⁷³ BOSS, rubrique « Frais professionnels », [n°1960](#).

⁷⁴ BOSS, rubrique « Frais professionnels », [n°1930 à n°1970](#).

⁷⁵ BOSS, rubrique « Frais professionnels », [n°1940](#).

⁷⁶ BOSS, rubrique « Frais professionnels », [n°1950](#)