

## Fiche pratique

# LES DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Vos salariés sont amenés à effectuer des déplacements professionnels dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions ? Vous vous posez la question du traitement de ce temps de déplacement et de la prise en charge des frais qui en découlent ?  
Alors cette fiche pratique est faite pour vous !



## Le temps de déplacement professionnel

➡ Le principe : non assimilé à du temps de travail effectif

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur son lieu habituel de travail n'est pas reconnu comme du temps de travail effectif.

Par conséquent, ce temps ne donne lieu à aucune rémunération, ni contrepartie. En revanche, la part du temps de déplacement professionnel qui coïncide avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire.

➡ Les cas particuliers

### 1/ Le temps de déplacement professionnel sur un lieu inhabituel de travail.

Si ce temps de déplacement professionnel dépasse le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il devra faire l'objet d'une contrepartie.

Cette contrepartie sera soit financière soit sous forme de repos et devra être déterminée par convention ou accord collectif ou à défaut par décision unilatérale de l'employeur après consultation du Comité Social et Economique. Elle doit également être raisonnable (minimum 20% du temps de trajet pour la contrepartie en repos).

Cette règle est applicable pour tous les déplacements (en France, à l'étranger...) qu'ils soient exceptionnels ou fréquents.



*Par exemple : Jacques est employé en tant que Chargé de Ressources Humaines. Il débute sa journée à 09h00. Son domicile est situé à BILLERE (64) et son lieu habituel de travail qui est le siège social de l'entreprise est situé à PAU (64). Son trajet dure habituellement 10 minutes.*

*Le 1<sup>er</sup> octobre, il doit aller rencontrer les équipes basées sur l'établissement de BORDEAUX (33). Il doit être présent dans les locaux à 09h00, c'est pourquoi il part de son domicile à 07h00, le trajet étant de 2 heures.*

*Comme ce déplacement professionnel dépasse son trajet habituel de 10 minutes, Jacques aura droit à une contrepartie qui sera déterminée conformément aux pratiques internes de l'entreprise.*

## 2/ Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu de travail qui coïncide avec l'horaire de travail.

Lorsque le salarié effectue un déplacement professionnel durant ses horaires de travail, il ne doit subir aucune perte de salaire. Par conséquent, la part de trajet incluse dans l'horaire devra être rémunérée comme du temps de travail.



*Par exemple : Jacques occupe toujours le poste de Chargé en Ressources Humaines. Il commence habituellement sa journée à 09h00 au siège social situé à PAU (64). Il doit être présent pour une réunion à BAYONNE (64) à 10h30. Il part à 09h00 de BILLERE (64) pour arriver sur place avant la réunion.*

*Comme ce déplacement professionnel a lieu durant les horaires de travail de Jacques, il doit être payé comme du temps de travail.*

## 3/ Le temps de déplacement professionnel entre deux lieux de travail.

Les déplacements entre deux lieux de travail durant la période comprise dans l'horaire individuel ou collectif de travail constituent un temps de travail effectif.

## 4/ Le temps de déplacement professionnel du salarié passant par l'entreprise avant de se rendre sur son lieu de travail

Cette situation concerne essentiellement les salariés travaillant sur des chantiers.

Dans la situation où le salarié passe par l'entreprise avant de se rendre sur son lieu d'exécution du contrat de travail à la demande de son employeur, le temps de trajet réalisé entre l'entreprise et le lieu d'exécution du contrat est considéré comme du temps de travail effectif.

# La prise en charge des frais professionnels

Les déplacements professionnels effectués par les salariés vont nécessairement engendrer des frais (repas, hôtel...). L'employeur doit prendre en charge ces différents frais.

## ➡ Indemnité de petit déplacement

Il s'agit de la prise en charge par l'employeur du repas du salarié qui se trouve en déplacement professionnel et qui n'est pas en mesure de regagner sa résidence ou son lieu de travail.

Pour ne pas être soumise à exonération, l'indemnité ne doit pas dépasser 20.20€ en 2023 si le salarié est contraint de prendre son repas au restaurant et 9.90€ dans les autres cas.

## ➡ Indemnité de grand déplacement

Il s'agit de la prise en charge par l'employeur des déplacements supplémentaires de nourriture et de logement du salarié en déplacement professionnel.

### Qu'est-ce qu'un grand déplacement ?

Il se caractérise par l'impossibilité pour le salarié de regagner chaque jour sa résidence du fait de ses conditions de travail. Elle est présumée lorsque deux conditions cumulatives sont réunies :

- La distance entre le lieu de résidence et le lieu de travail est supérieure à 50 km (trajet aller)
- Les transports en commun ne permettent pas de recourir cette distance dans un temps inférieur à 1h30 (trajet aller)



Attention, si le salarié regagne effectivement son domicile le soir, les remboursements ne seront pas dus et ce même si ces deux conditions sont remplies. C'est le cas également si l'employeur met à la disposition du salarié un logement à titre gratuit.

## Pour les déplacements en Métropole

Le remboursement est admis sur la base d'allocations forfaitaires.

Dans ce cas, l'employeur doit comparer le montant versé aux limites d'exonération qui différencient les dépenses supplémentaires de repas et celles de logement et de petit déjeuner.

Le fractionnement permettrait de faciliter la prise en compte des salariés qui sont logés gratuitement. Il est également possible pour l'employeur de panacher les modalités de prise en charge.

Par exemple, opter pour une prise en charge réelle pour le logement et le petit déjeuner et sur la base du forfait pour les frais de repas.

### Allocations forfaitaires pour les déplacements en Métropole :

	Repas	Logement et petit-déjeuner	
		Paris et départements des Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne	Autres départements
<b>Pour les 3 premiers mois</b>	<b>20.20 €</b>	<b>72.50 €</b>	<b>53.80 €</b>
<b>Après le 3<sup>e</sup> mois et jusqu'au 24<sup>e</sup> mois</b>	<b>17.20 €</b>	<b>61.60 €</b>	<b>45.70 €</b>
<b>Après le 24<sup>e</sup> mois et jusqu'au 48<sup>e</sup> mois</b>	<b>14.10 €</b>	<b>50.80 €</b>	<b>37.70 €</b>

Montants au 1<sup>er</sup> janvier 2023 sur le site de l'URSSAF

### Pour les déplacements dans les DOM/TOM et à l'étranger

Le remboursement est admis sur la base d'allocations forfaitaires. Ces allocations sont réputées avoir été utilisées conformément à leur objet dans la limite du montant des indemnités de mission allouées aux personnels civils et militaires de l'Etat envoyés en mission temporaire à l'étranger et en Outre-mer.

Contrairement aux déplacements en métropole, les remboursements de frais de repas et d'hébergement engagés par le salarié sont exclus de l'assiette des cotisations. Il n'y a pas de limite de montant si ce n'est celui des dépenses justifiées par la production de factures.

### Allocations forfaitaires pour les déplacements dans les DOM/TOM :

	Martinique, Guadeloupe, Guyane, la Réunion, Saint-Pierre-et-Miquelon	Nouvelle-Calédonie, Wallis et Futuna, Polynésie française
<b>Hébergement</b>	<b>70 € *</b>	<b>90 € *</b>
<b>Repas</b>	<b>17.50 €</b>	<b>21 €</b>

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

Montants au 1<sup>er</sup> janvier 2023 sur le site de l'URSSAF

Pour les déplacements à l'étranger, les montants pour les allocations forfaitaires sont disponibles [ici](#).

Un abattement est appliqué à l'ensemble des assiettes forfaitaires en fonction de la durée de déplacement de la manière suivante :

Abattement	
<b>Pour les 3 premiers mois</b>	<b>Aucun abattement</b>
<b>Après le 3<sup>e</sup> mois et jusqu'au 24<sup>e</sup> mois</b>	<b>15%</b>
<b>Après le 24<sup>e</sup> mois et jusqu'au 48<sup>e</sup> mois</b>	<b>30%</b>

Montants au 1<sup>er</sup> janvier 2023 sur le site de l'URSSAF