



# Grand déplacement salarié : vos droits en cas de mission loin de chez vous

Fiche pratique publié le 30/06/2025, vu 123 fois, Auteur : [Blog de Le Bouard Avocats Versailles](#)

**Salarié en déplacement ? Découvrez vos droits à l'indemnité logement et repas, et comment contester une retenue injustifiée.**

Vous êtes salarié, régulièrement envoyé en mission loin de votre domicile ? Vous devez dormir à l'hôtel ou louer un logement temporaire ? Il est alors normal que votre entreprise vous indemnise. Mais attention : toutes les entreprises n'appliquent pas correctement les règles. En 2025, la Cour de cassation est venue rappeler un principe essentiel : **c'est le salarié qui doit être protégé**, même si l'employeur avance les frais. Explications.

## Êtes-vous réellement en « grand déplacement » ?

### Ce que dit la loi

La notion de « grand déplacement » n'est pas une simple appréciation personnelle : elle est encadrée par des textes précis. Pour bénéficier d'indemnités spécifiques, deux conditions doivent être remplies :

- **Vous ne pouvez pas rentrer chez vous chaque jour**, en raison de la distance ou du temps de trajet (en général plus de 50 km ou plus de 90 minutes),
- **Vous engagez des frais supplémentaires** (logement, repas, transports...).

Ces situations doivent être temporaires, dans le cadre d'une mission ou d'un chantier, et ne pas relever d'une mobilité définitive (mutation, transfert, etc.).

### Ce à quoi vous avez droit

Si ces conditions sont remplies, vous pouvez bénéficier :

- D'une **indemnité de repas** (environ 20 € par jour selon les barèmes),
- D'une **indemnité de logement**, pouvant aller jusqu'à 48 € par nuit en 2025 pour un déplacement en métropole.

Ces montants peuvent être versés **au réel** (sur présentation de justificatifs) ou **au forfait**, sans

justificatif, mais dans la limite des plafonds définis par l'arrêté du 20 décembre 2002.

## Quand l'employeur avance les frais... mais vous les payez quand même

### L'affaire qui a changé les choses

En avril 2025, la Cour de cassation a rendu une décision très importante (Cass. 2e civ., 10 avr. 2025, n° 23-10.593). Dans cette affaire, des salariés en mission étaient logés dans des appartements loués directement par leur entreprise. Sur leur fiche de paie, une **retenue était opérée** pour rembourser le coût du logement. En parallèle, l'entreprise leur versait une indemnité de grand déplacement.

L'URSSAF a considéré que ces salariés ne supportaient aucun frais, puisque l'employeur réglait tout. Résultat : elle a redressé l'entreprise.

Mais la Cour de cassation a donné tort à l'URSSAF.

### Ce qu'il faut retenir

La Cour a affirmé clairement :

« Il importe peu que la dépense ait été avancée par l'employeur, dès lors qu'elle est effectivement supportée par le salarié. »

Autrement dit : **même si votre employeur paie l'hôtel ou l'appartement, si ce montant est ensuite retenu sur votre salaire, c'est bien vous qui en supportez le coût.**

Et cela ouvre droit à exonération pour l'employeur, mais surtout, **à indemnisation complète pour vous.**

## Vos frais ne se limitent pas au loyer

Le juge rappelle également un point essentiel : les frais ne se limitent pas au prix de la nuitée.

Lorsque vous êtes loin de chez vous, vous devez aussi :

- acheter des produits d'entretien ou du petit équipement,
- payer des frais de téléphonie ou d'internet supplémentaires,
- parfois conserver un logement principal (double loyer),
- faire face à des frais de garde, de transport ou de stationnement...

Toutes ces dépenses sont **spécifiques à votre situation professionnelle** et doivent être prises en compte dans votre indemnisation.

## Que faire si votre employeur ne vous indemnise pas correctement ?

### Vérifiez les éléments suivants

Voici une liste de points à contrôler :

- **Avez-vous un ordre de mission ou une preuve du déplacement ?**
- **Votre lieu de mission est-il à plus de 50 km ou plus de 90 minutes de votre domicile ?**
- **Recevez-vous une indemnité logement et repas ?**
- **Votre employeur retient-il une somme sur votre salaire pour un hébergement qu'il a lui-même organisé ?**
- **Cette retenue est-elle supérieure au plafond de 48 € / nuit (ou autre barème applicable) ?**

Si vous répondez oui à ces questions, vous êtes concerné par le régime du grand déplacement.

### Ce que vous pouvez réclamer

Si votre employeur ne vous verse pas l'indemnité complète, ou compense une avance de frais sans respecter les plafonds, **vous pouvez exiger** :

- Le paiement rétroactif des indemnités dues,
- Le remboursement des sommes trop retenues,
- La régularisation de votre fiche de paie.

Vous pouvez le faire à l'amiable, ou saisir le conseil de prud'hommes si nécessaire.

### Quelques conseils pratiques pour vous protéger

-

**Gardez une trace écrite** de chaque déplacement (ordre de mission, email, attestation, tickets...).

- **Demandez un justificatif des retenues sur salaire** liées à un hébergement.
- **Comparez les montants versés avec les barèmes en vigueur** (consultables sur le site de l'URSSAF ou auprès d'un avocat).
- **Ne signez jamais une renonciation à ces indemnités** sans avoir pris conseil.

## En cas de litige, faites-vous accompagner

Un différend sur les indemnités de grand déplacement peut avoir des **conséquences importantes** : perte de salaire, baisse de revenu net, impact sur vos droits sociaux. Il est donc essentiel de vous faire accompagner si votre employeur refuse d'appliquer les règles.

Vous pouvez :

- [Contacter un avocat en droit du travail](#),
- Vous adresser à l'inspection du travail,
- Mobiliser les représentants du personnel (CSE),
- Ou entamer une procédure prud'homale.

---

## En résumé : vos droits en mission

- L'indemnité de grand déplacement **vous est due** si vous travaillez loin de votre domicile sans pouvoir rentrer chaque jour.
- **Même si l'entreprise paie le logement**, elle ne peut pas vous en refacturer une partie sans compenser par une indemnité équivalente.
- Vous devez être **pleinement remboursé** de tous les frais engagés (directs ou indirects).
- En cas de doute, **vous pouvez contester** les retenues ou l'absence d'indemnité.