

NOTE D'INFORMATION

Conventions collectives des ouvriers du bâtiment : dispositions relatives aux petits déplacements

Dans le courant de l'année 2019, par décision de la cour d'appel de Paris, les conventions collectives des ouvriers du bâtiment, applicables depuis le 1^{er} juillet 2018, avaient cessé de produire effet.

Il convient donc de se référer aux anciennes conventions du 08 octobre 1990, que ce soit par exemple, concernant les petits déplacements ou le contingent d'heures supplémentaires (dans l'attente d'une renégociation ou d'un pourvoi éventuel en cassation de la FFB).

En complément, dans son communiqué du 05 mars 2019, la CAPEB indique que « pour éviter ce retour en arrière et conserver la possibilité de continuer à appliquer les dispositions plus favorables contenues dans les conventions collectives du 07 mars 2018 (temps de trajet, contingent d'heures supplémentaires, travail de nuit exceptionnel...), les entreprises devront conclure un accord d'entreprise avec les salariés ou les délégués du personnel.

>> INDEMNITÉ DE TRAJET

Les indemnités de trajet indemnisent la contrainte que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir. Cette indemnité est attribuée dès lors que le salarié effectue un trajet, que ce soit de son lieu de travail habituel (siège de l'entreprise) à son lieu de travail inhabituel (chantier), ou de son domicile au lieu de travail inhabituel (chantier) lorsque le trajet n'est pas déjà rémunéré en temps de travail.

Cette indemnité dite « de petit déplacement » varie en fonction de la distance des chantiers jusqu'au siège social ou l'établissement de l'entreprise, sur la base d'un aller-retour. Elle est forfaitaire et journalière. L'indemnité de trajet n'est pas due lorsque l'ouvrier est logé gratuitement par l'entreprise sur le chantier ou à proximité immédiate du chantier.

Dans les entreprises du BTP, il est courant que les salariés passent par le siège de l'entreprise avant de se rendre sur les chantiers. Il faut alors distinguer deux situations distinctes :

► Le passage par le siège est obligatoire :

Si le salarié est contraint de passer par l'entreprise avant de se rendre sur le lieu du chantier (ou au retour du chantier), alors son temps de travail commence à se décompter dès son arrivée au siège de l'entreprise. Le temps passé pour se rendre sur le chantier sera considéré comme du temps de travail effectif et devra être rémunéré comme tel (les temps de trajet rentreront donc en compte pour le décompte des heures supplémentaires). Cela ne vous dispensera pas du paiement de l'indemnité de trajet prévue à votre convention collective.

► Salariés se rendant directement sur le chantier :

Lorsque le salarié se rend directement sur le chantier, sans faire de détour par l'entreprise, il peut pendant ce temps de trajet, vaquer librement à des occupations personnelles. Il n'est pas à la disposition de l'employeur. Ce temps n'est donc pas du travail effectif, il n'ouvre pas droit au paiement du salaire, ni au déclenchement des heures supplémentaires, mais uniquement au versement de l'indemnité de trajet.

⚠ **Précision :** Lorsque le salarié est amené à travailler sur plusieurs chantiers dans la même journée, il convient de retenir la zone la plus éloignée pour déterminer le montant des indemnités de petits déplacements dû. Les indemnités de trajet sont soumises à cotisations sociales et sont imposables.

>> INDEMNITÉ DE FRAIS DE TRANSPORT

Le salarié peut également percevoir une indemnité de transport, qui a pour objet d'indemniser forfaitairement les frais de transport engagés par le salarié (utilisation de son véhicule personnel) pour se rendre sur le chantier et en revenir. L'indemnité n'est pas due si l'ouvrier n'engage pas de frais de transport, si l'employeur assure gratuitement le transport ou s'il rembourse les titres de transport.

Les indemnités de frais de transport peuvent être exonérées de cotisations sociales et être non imposables selon les limites du barème Urssaf.

>> CONTINGENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à :

- ▶ 180 heures pour les entreprises qui ne pratiquent pas une annualisation du temps de travail ;
- ▶ 145 heures en cas de mise en place d'un système d'annualisation du temps de travail.

>> INDEMNITÉ DE REPAS

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.

Cette indemnité est due si l'ouvrier ne peut pas déjeuner chez lui ou dans les locaux de l'entreprise du fait de l'éloignement du chantier où il est employé.

Elle n'a pas à être versée dans les cas suivants :

- ▶ Lorsque la localisation de son lieu de travail permet à l'ouvrier de rentrer déjeuner chez lui ;
- ▶ Lorsqu'un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et que le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;
- ▶ Le repas est fourni gratuitement ou avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas.

Les indemnités de paniers peuvent être exonérées de cotisations sociales et être non imposables dans la limite de 9,40 Euros pour l'année 2021.

Il convient d'appliquer le barème prévu dans votre convention collective.

>> Attention au calcul de l'indemnité de panier en cas de remise de titres-restaurants

Pour faire face à son obligation conventionnelle de financement minimum du repas sur chantier, l'employeur peut remplacer une partie du versement de l'indemnité de panier par l'attribution au salarié d'un titre-restaurant.

Le salarié se voit alors remettre par l'employeur pour chaque jour sur chantier en petit déplacement un titre-restaurant et une indemnité complémentaire. L'indemnité complémentaire correspond à la différence entre la part prise en charge par l'employeur pour l'acquisition des titres-restaurants et l'indemnité minimale de panier que doit prendre en charge l'employeur.

Exemple : Un ouvrier embauché dans une entreprise du Bâtiment située à Paris est en petit déplacement. Son entreprise est soumise à une obligation conventionnelle de versement d'une indemnité de panier égale à 10,30 euros pour 2021.

L'entreprise met en place un système de titres-restaurants, dont elle prend en charge 5,29 euros.

L'entreprise doit alors obligatoirement verser au salarié une indemnité complémentaire de repas égale à $(10,30 - 5,29) = 5,01$ euros.



Contactez votre gestionnaire de paie
au 02 38 66 36 81

Sandrine RAFIN
Responsable Service Paie