**L’Indemnité de Trajet**

L’indemnité de trajet dans le secteur du BTP se présente comme une compensation forfaitaire liée à l’itinérance du travail des ouvriers du bâtiment. Voici les principaux éléments mis en avant :

**Définition et objectif de l’indemnité de trajet**

* Elle vise à **dédommager la sujétion particulière** liée au fait que les ouvriers doivent se rendre sur des chantiers, souvent éloignés et variables
* Elle est **distincte du temps de travail effectif** : ce n’est pas une rémunération du temps passé à se déplacer, mais une indemnisation du caractère itinérant du poste

**Modalités d’attribution**

* Elle est **systématiquement due** dès lors que l’ouvrier se rend sur un chantier, que ce soit depuis son domicile ou après un passage par le siège de l’entreprise
* Le montant est **forfaitaire et journalier**, calculé selon des **zones concentriques** autour du siège social ou du domicile du salarié (par tranches de 10 km)

Si plusieurs chantiers sont visités dans la journée, c’est le plus éloigné qui détermine la zone applicable.

**Régime social et fiscal**

* L’indemnité de trajet a **la nature d’un salaire** : elle est donc **soumise à cotisations sociales** y compris **CSG CRDS**
* Elle peut être cumulée avec l’indemnité de transport, notamment lorsque le salarié utilise son véhicule personnel
* Elle est **imposable**

**Références conventionnelles**

* Article 8.17 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment pour les entreprises de moins de 10 salariés (IDCC 1596).
* Article 8.17 de la même convention pour les entreprises de plus de 10 salariés (IDCC

Les barèmes régionaux des indemnités de trajet dans le BTP **ont force obligatoire**, mais sous certaines conditions précises :

**Force obligatoire des barèmes régionaux**

* Les barèmes sont généralement fixés par **avenants régionaux** aux conventions collectives nationales du BTP ( ex : IDCC 1596 ou 1597).
* Une fois ces avenants **étendus par arrêté ministériel**, ils deviennent **obligatoires pour toutes les entreprises du secteur** concerné, même si elles ne sont pas adhérentes à une organisation patronale signataire.
* Cela signifie que **l’employeur est tenu de les appliquer** dès lors que l’entreprise est située dans la région concernée et que l’avenant est étendu.

**Application géographique**

* Les montants varient selon les **zones kilométriques** autour du siège ou du domicile du salarié.
* Par exemple, en Île-de-France (hors Seine-et-Marne), les barèmes sont définis par l’avenant salaire n°6 du 28 novembre 2022, avec des montants allant de **2,26 € à 8,23 € par jour** selon la distance. Le calcul se fait **par chantier et par jour** : si plusieurs chantiers sont visités, c’est le plus éloigné qui détermine la zone applicable.
* Cf. Extrait ci-dessous.

**Cas particuliers**

* Si l’entreprise est située dans un département **sans avenant étendu**, elle doit se référer aux **barèmes locaux annexés à la convention collective**, mais ceux-ci **n’ont pas toujours force obligatoire** tant qu’ils ne sont pas étendus.
* En cas de doute, il est recommandé de consulter les **textes officiels publiés au Journal Officiel** ou les **directions régionales du travail (DREETS)**.

Les **zones 1, 2, 3, etc.** correspondent à des **tranches de distance** entre le siège de l’entreprise (ou le domicile du salarié) et le chantier. Ces zones déterminent le montant forfaitaire journalier versé au salarié pour compenser la sujétion liée au déplacement.

En France, dans le secteur du **BTP (bâtiment et travaux publics)**, l’**indemnité de trajet** est prévue par les conventions collectives nationales. Elle s’applique à la plupart des ouvriers se déplaçant sur les chantiers. Voici l’essentiel à retenir :

**Qui a droit à l’indemnité de trajet ?**

Elle concerne **les ouvriers du BTP** (bâtiment ou travaux publics) **qui se rendent sur un chantier situé hors de l’établissement habituel de l’entreprise**.

Cela inclut :

* Les **ouvriers qualifiés ou non** ;
* Les **apprentis** ou **intérimaires** affectés sur chantier ;
* Dans certains cas, les **ETAM** (employés, techniciens et agents de maîtrise), si leur contrat les oblige à se déplacer sur chantier.

Les **cadres** ne sont généralement pas concernés, sauf dispositions spécifiques prévues par accord d’entreprise.

Pour les **ETAM du BTP**, le droit à l’indemnité de trajet dépend de deux éléments principaux :  
1️⃣ **Ce que prévoit la convention collective (Bâtiment ou Travaux publics)**  
2️⃣ **Les fonctions réellement exercées ou mentionnées dans le contrat**

**✅ 1. Les ETAM ne sont pas automatiquement exclus**

Contrairement à ce que certains employeurs pensent, **les indemnités de déplacement (trajet, transport, repas)** ne concernent pas uniquement les ouvriers.  
Elles peuvent aussi concerner les ETAM **lorsqu’ils se déplacent sur chantier dans le cadre de leurs fonctions**.

Exemples typiques d’ETAM concernés :

* Conducteur de travaux
* Chef de chantier ou aide-conducteur
* Métreur, technicien SAV, coordinateur sécurité
* Géomètre, dessinateur qui intervient sur site

➡️ Dès lors que **leur mission implique des déplacements réguliers ou occasionnels sur chantier**, ils peuvent bénéficier d’indemnités de trajet.

**✅ 2. Que dit la convention collective ?**

**✔ Travaux Publics (CCN 3005)**

Elle prévoit que :

* **Les ETAM en déplacement sur chantier peuvent bénéficier des mêmes indemnités que les ouvriers**, sauf si un accord collectif ou un contrat prévoit une modalité différente.
* Le critère est : **le lieu d’exécution du travail**, pas le statut.

**✔ Bâtiment (Ouvriers + de 10 / - de 10 salariés – CCN 1596/1597)**

Ces conventions encadrent surtout les ouvriers, mais n’excluent **pas explicitement** les ETAM lorsqu’ils travaillent dans les mêmes conditions.

Dans la pratique :

* Certains accords d’entreprise **étendent les indemnités aux ETAM**.
* À défaut, le **principe d’égalité de traitement** peut être invoqué pour un ETAM qui se déplace sur chantier **dans les mêmes conditions qu’un ouvrier**.

**3. Quand un ETAM n’y a pas droit**

L’indemnité est moins probable si :  
❌ Le salarié travaille principalement au bureau (secteur tertiaire ou encadrement administratif).  
❌ Le contrat précise qu’il travaille sur **site fixe (agence, siège, atelier)**.  
❌ Les déplacements exceptionnels sont déjà compensés (primes, forfait mobilités, remboursement réel).

**4. Ce qu’il faut vérifier en pratique**

Pour savoir si un ETAM doit toucher l’indemnité de trajet, on regarde :

🔹 **Son contrat de travail**

* Mentionne-t-il le déplacement sur chantier comme partie intégrante de la mission ?
* Son lieu de travail est-il “tous chantiers de l’entreprise” ?

🔹 **La réalité de son activité**

* Il part du dépôt ou de chez lui pour aller directement sur un chantier ?
* Ses trajets quotidiens sont semblables à ceux des ouvriers ?

🔹 **Les usages ou accords en vigueur**

* Certains accords internes prévoient expressément l’extension aux ETAM.

**✅ 5. Exemple concret**

👉 Un technicien itinérant qui se rend chaque jour sur différents chantiers :  
➡️ Il a droit aux indemnités de trajet, même s’il est ETAM, car le déplacement est imposé par ses fonctions.

👉 Un métreur sédentaire qui se rend rarement sur un chantier pour relever des cotes :  
➡️ Il peut prétendre à l’indemnité uniquement les jours où il se déplace effectivement.

**Quelles conditions pour y avoir droit ?**

L’indemnité est due lorsque **le salarié se rend sur un chantier** qui n’est pas situé :

* Ni dans les locaux principaux de l’entreprise,
* Ni à proximité immédiate de son lieu de travail habituel.

⚠️ **Elle est due même si le salarié utilise son propre véhicule ou celui de l’entreprise**, et même si le temps de trajet n’est **pas reconnu comme du temps de travail effectif**.

**✅ Ce que couvre (et ne couvre pas) l’indemnité :**

**✔ Elle compense :**

* La **pénibilité du déplacement**,
* La **contrainte liée à l’éloignement du chantier**.

**❌ Elle ne rembourse pas :**

* Les **frais de transport** eux-mêmes (ce sont les indemnités de transport),
* Ni les **frais de repas** (indemnités de repas).

**✅ Comment est-elle calculée ?**

Le **montant est fixé par la convention collective applicable** (Bâtiment – ouvriers de + ou – 10 salariés, ou Travaux publics) et dépend généralement de :

* La **zone de déplacement** (distances en km ou temps),
* Le **trajet entre le siège/atelier et le chantier**,
* Le mode de transport utilisé n’a pas d’impact sur le droit.

Elle est versée **quotidiennement** ou figurée sur la **fiche de paie**.

**✅ Cas où l’indemnité peut ne pas être due**

Elle peut être supprimée ou réduite :

* Si le salarié part du **siège ou dépôt situé directement sur le chantier**,
* Si un **logement de chantier** est fourni juste à côté,
* Si un **accord collectif ou d’entreprise** prévoit une compensation équivalente.