



## 15ème législature

<b>Question N° :</b> <b>8420</b>	<b>De M. Didier Le Gac</b> ( La République en Marche - Finistère )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Action et comptes publics		<b>Ministère attributaire</b> > Travail
<b>Rubrique</b> >bâtiment et travaux publics	<b>Tête d'analyse</b> >Conditions de prise en charge des repas des salariés des entreprises de chantier	<b>Analyse</b> > Conditions de prise en charge des repas des salariés des entreprises de chantier.
Question publiée au JO le : <b>22/05/2018</b> Réponse publiée au JO le : <b>16/04/2019</b> page : <b>3727</b> Date de changement d'attribution : <b>29/05/2018</b> Date de renouvellement : <b>25/12/2018</b>		

### Texte de la question

M. Didier Le Gac attire l'attention de M. le ministre de l'action et des comptes publics sur les conditions de prise en charge par les entreprises des repas de leurs salariés de chantier. En application de la convention collective nationale étendue des ouvriers du bâtiment, les entreprises du secteur versent à leurs ouvriers travaillant sur chantiers une indemnité de panier ou bien prennent en charge le prix de leur repas au restaurant quel que soit l'emplacement géographique du chantier. Cette indemnité est un remboursement de frais professionnels engagés lors d'un déplacement. Elle ne donne lieu à paiement ni de cotisations patronales ni salariales. Or les URSSAF considèrent que les salariés, lorsque leur chantier est situé à proximité du siège de l'entreprise peuvent y revenir pour déjeuner, ce qui exclurait la notion de déplacement professionnel. Elles procèdent donc au redressement des entreprises qui n'ont pas intégré cette indemnité dans l'assiette des cotisations. Les inspecteurs du recouvrement s'appuient sur l'article 3-3° de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels qui indique que l'indemnité de repas est considérée comme frais professionnel « lorsque le travailleur salarié ou assimilé est en déplacement hors des locaux de l'entreprise ou sur un chantier, et lorsque les conditions de travail lui interdisent de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour le repas ». Dans le contexte économique qui n'a pas forcément été toujours porteur pour le secteur du bâtiment, les entreprises ne comprennent pas cette position qui juridiquement prête à discussion et qui, dans les faits, se révèle néfaste pour les entreprises et leurs salariés. S'agissant des ouvriers de chantier, on note que la notion de « siège de l'entreprise » est discutable puisqu'il n'est pas rare qu'ils ne s'y rendent que très rarement. Dans les faits, les salariés de chantier de bâtiment n'ont aucun « lieu habituel » de travail dans la mesure où leurs lieux de travail - les chantiers - les conduit justement à changer de « lieu de travail », tout au long de l'année. Le député rappelle, qui plus est, que 96 % des entreprises du bâtiment ont moins de 20 salariés. Dans la quasi-totalité des situations, ces derniers travaillent sur les chantiers ; le siège social se résume dans la plupart des cas à une petite structure administrative et de stockage dans laquelle rien n'est prévu pour accueillir les salariés lors de leurs repas. Dans ces conditions, les entreprises prennent en charge les frais de repas (note de restaurant ou indemnité de panier), y compris lorsque chantier et lieu de repas ne sont éloignés que de quelques kilomètres du « siège social ». Les salariés peuvent ainsi déjeuner dans un lieu plus adapté que le siège de l'entreprise. Cette solution a également l'intérêt de permettre aux salariés de profiter de davantage du temps de pause repas et les dispense de prendre la route, ce qui supprime un facteur important d'accidentologie. C'est la raison pour laquelle il souhaiterait savoir dans quelle mesure il est possible de faire admettre que la prise en charge



par les entreprises des repas de leurs salariés de chantier constitue un frais professionnel y compris lorsque l'éloignement du chantier n'est pas de nature à empêcher un retour au siège pour le déjeuner.

## Texte de la réponse

Lorsque le salarié se déplace hors des locaux de l'entreprise et ne peut regagner son domicile ou son lieu de travail habituel pour prendre son repas, l'indemnisation par son employeur au titre des frais professionnels est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales dans les limites fixées par la réglementation sociale pour une indemnisation forfaitaire (9,20 euros par repas ou 18,80 euros par repas lorsque le salarié est contraint de prendre son repas au restaurant) ou sur justificatifs lorsqu'il s'agit d'une indemnisation des dépenses réellement engagées. Ce régime social favorable permet à l'employeur de compenser la dépense supplémentaire de nourriture occasionnée par le déplacement du salarié. De même, dans cette situation, lorsque l'employeur paie le repas directement au restaurateur, l'avantage en nature résultant de cette prise en charge n'est pas réintégré dans l'assiette des cotisations et contributions sociales. La situation de déplacement ainsi que la contrainte empêchant le salarié de regagner son lieu de travail habituel ou son domicile doivent être avérées. Mais aucune condition de distance n'est exigée. La question soulevée trouve donc une solution simple et ne donne normalement pas lieu à contestation. Par ailleurs, les employeurs du secteur du bâtiment peuvent opter pour la déduction forfaitaire spécifique de 10 % pour frais professionnels applicable à certaines professions et cumuler cet avantage avec la prise en charge directe des frais de repas payés au restaurateur, sans que celle-ci soit intégrée dans l'assiette des cotisations et contributions sociales. Il s'agit donc d'un régime tout à fait avantageux. Enfin, les entreprises qui souhaitent prendre en charge financièrement les frais de repas de leurs salariés peuvent participer à l'acquisition de titres-restaurant et voir leur contribution exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu dans la limite de 5,52 euros en 2019. La réglementation sociale en vigueur concernant la prise en charge des frais de repas par les employeurs permet ainsi de répondre à la pluralité de situations des salariés concernés sans les pénaliser dans l'exercice de leur activité.