

# Grille de classification et minima 2026

Ouvriers du bâtiment en Île-de-France  
Entreprises jusqu'à 10 salariés · Convention IDCC 1596

À jour au 9 septembre 2026

Salaires minimaux : accord régional du 5 novembre 2025, étendu par arrêté du 27 janvier 2026, publié au Journal officiel le 5 février 2026.

Indemnités de petits déplacements : accord régional du 5 novembre 2025 (BOCC 2025-51).

SMIC au 1er juin 2026 : 12,31 € brut de l'heure, soit 1 867,02 € par mois pour 35 heures.

Départements couverts : 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95.

## Avant de lire : trois vérifications

Ce mémo ne vaut que si les trois conditions ci-dessous sont réunies. Elles prennent deux minutes à vérifier et évitent d'appliquer la mauvaise grille.

### 1. Votre convention est bien l'IDCC 1596

Le numéro figure sur vos bulletins de paie. L'IDCC 1596 vise les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés. Au-delà de 10 salariés, c'est l'IDCC 1597 qui s'applique à vos ouvriers.

### 2. Le salarié concerné est un ouvrier

C'est le point le plus souvent manqué. La convention 1596 ne couvre que les ouvriers. Vos autres salariés relèvent de conventions différentes, avec leurs propres grilles :

| Catégorie                                        | Convention applicable        |
|--------------------------------------------------|------------------------------|
| Ouvriers (entreprise jusqu'à 10 salariés)        | IDCC 1596 · objet de ce mémo |
| Employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) | IDCC 2609                    |
| Cadres                                           | IDCC 2420                    |

Une secrétaire, un assistant administratif ou un conducteur de travaux ne se classe donc pas dans la grille des pages suivantes.

### 3. Votre entreprise est en Île-de-France

Les minima de salaires et les indemnités de petits déplacements sont négociés région par région. Une grille d'une autre région n'est pas transposable. Depuis les accords du 5 novembre 2025, la Seine-et-Marne est intégrée au périmètre francilien et suit désormais le même barème que les sept autres départements.

#### Ce que contient ce mémo

- Les sept minima conventionnels applicables en Île-de-France, avec le montant réellement dû après la revalorisation du SMIC de juin 2026
- Une méthode en quatre questions pour classer un salarié au bon niveau
- Le barème complet des indemnités de petits déplacements, zones 1 à 6
- Les cinq erreurs qui produisent le plus de rappels de salaire
- Un exemple chiffré complet, du salaire de base au coût mensuel

## Les minima conventionnels au 5 février 2026

Montants bruts mensuels pour 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois.

| Niveau et position                                        | Coef. | Minimum conventionnel | Taux horaire | Réellement dû |
|-----------------------------------------------------------|-------|-----------------------|--------------|---------------|
| Niveau I · position 1<br>Ouvrier d'exécution              | 150   | 1 843,00 €            | 12,15 €      | 1 867,02 €    |
| Niveau I · position 2<br>Ouvrier d'exécution              | 170   | 1 855,00 €            | 12,23 €      | 1 867,02 €    |
| Niveau II<br>Ouvrier professionnel                        | 185   | 1 899,00 €            | 12,52 €      | 1 899,00 €    |
| Niveau III · position 1<br>Compagnon professionnel        | 210   | 2 038,00 €            | 13,44 €      | 2 038,00 €    |
| Niveau III · position 2<br>Compagnon professionnel        | 230   | 2 164,00 €            | 14,27 €      | 2 164,00 €    |
| Niveau IV · position 1<br>Maître-ouvrier ou chef d'équipe | 250   | 2 292,00 €            | 15,11 €      | 2 292,00 €    |
| Niveau IV · position 2<br>Maître-ouvrier ou chef d'équipe | 270   | 2 510,00 €            | 16,55 €      | 2 510,00 €    |

Taux horaires calculés sur 151,67 heures et arrondis au centime. La colonne de droite retient toujours le montant le plus favorable entre le minimum conventionnel et le SMIC. Ces montants valent pour 35 heures hebdomadaires : pour un horaire supérieur, 39 heures par exemple, ils doivent être adaptés à la durée de travail effectif, les heures supplémentaires étant en outre majorées.

### Le piège des coefficients 150 et 170

Depuis le 1er juin 2026, le SMIC mensuel est de 1 867,02 €. Les deux premiers coefficients de la grille francilienne sont passés en dessous. Un employeur qui continue de payer 1 843 € à un manœuvre au coefficient 150 est en infraction, même s'il applique scrupuleusement sa convention collective.

L'écart est de 24,02 € par mois au coefficient 150 et de 12,02 € au coefficient 170. Le rappel de salaire se prescrit par trois ans, soit jusqu'à 864,72 € par salarié au coefficient 150, hors incidence sur les congés payés et les heures supplémentaires.

## Classer un salarié au bon niveau

Le coefficient ne se choisit pas, il se déduit des fonctions réellement exercées. En cas de litige, le juge regarde le travail effectivement confié, pas la mention portée sur le contrat.

### La méthode en quatre questions

| Question                                                                                   | Ce qu'elle détermine                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| 1. Quel diplôme, ou quelle expérience équivalente ?                                        | Le passage du niveau I au niveau II   |
| 2. Le salarié travaille-t-il sous surveillance, sur directives précises, ou en autonomie ? | Le passage du niveau II au niveau III |
| 3. Les travaux confiés sont-ils courants ou d'une technicité particulière ?                | La position dans le niveau III        |
| 4. Le salarié guide-t-il ou encadre-t-il d'autres ouvriers ?                               | Le passage au niveau IV               |

### À quoi correspondent les niveaux

| Niveau                                                          | Description en langage courant                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>I</b> · coef. 150 et 170<br>Ouvrier d'exécution              | Exécute des tâches simples et répétitives sous la surveillance d'un ouvrier plus qualifié. Ne suppose ni diplôme ni expérience du métier à la position 1.                           |
| <b>II</b> · coef. 185<br>Ouvrier professionnel                  | Exécute les travaux courants de sa spécialité d'après des directives précises. Correspond typiquement à un CAP ou BEP du métier, ou à une expérience équivalente reconnue.          |
| <b>III</b> · coef. 210 et 230<br>Compagnon professionnel        | Réalise en autonomie les travaux de sa spécialité, y compris délicats. À la position 2, intervient sur des travaux de haute technicité et peut guider des ouvriers moins qualifiés. |
| <b>IV</b> · coef. 250 et 270<br>Maître-ouvrier ou chef d'équipe | Maîtrise complète du métier. Organise le travail d'une équipe, en répond, et dispose d'une large autonomie d'exécution.                                                             |

Présentation résumée, à fins de repérage. Le texte de référence est l'annexe classification de la convention collective, qui détaille les critères par niveau et par position.

#### Deux règles souvent ignorées

- Le coefficient porté sur le bulletin de paie engage l'employeur. S'il est supérieur aux fonctions réelles, c'est le montant le plus favorable au salarié qui s'applique.
- Confier durablement à un salarié des tâches d'un niveau supérieur revient à le faire changer de classification, même sans avenant. C'est la source la plus fréquente de demande de rappel de salaire.

## Les indemnités de petits déplacements

Elles concernent l'ouvrier qui travaille sur un chantier et rentre chez lui chaque soir. Trois indemnités distinctes, qui ne se remplacent pas les unes les autres.

| Indemnité | Ce qu'elle compense                                                                  |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| Repas     | Le surcoût du repas pris sur le chantier                                             |
| Trajet    | La sujétion, c'est-à-dire le temps passé à se rendre sur le chantier et à en revenir |
| Transport | Les frais de déplacement engagés pour rejoindre le chantier                          |

### Barème applicable en Île-de-France

Indemnité de repas : **11,85 € par jour**, quelle que soit la zone. Barème identique dans les huit départements.

| Zone   | Distance depuis le point de départ | Trajet | Transport | Total jour |
|--------|------------------------------------|--------|-----------|------------|
| Zone 1 | jusqu'à 10 km                      | 2,54 € | 2,69 €    | 5,23 €     |
| Zone 2 | 10 à 20 km                         | 3,44 € | 3,39 €    | 6,83 €     |
| Zone 3 | 20 à 30 km                         | 5,07 € | 5,07 €    | 10,14 €    |
| Zone 4 | 30 à 40 km                         | 5,78 € | 6,33 €    | 12,11 €    |
| Zone 5 | 40 à 50 km                         | 7,29 € | 8,07 €    | 15,36 €    |
| Zone 6 | au-delà de 50 km                   | 8,23 € | 9,55 €    | 17,78 €    |

Colonne de droite calculée pour information, hors indemnité de repas. La zone 6 s'applique tant que les conditions du grand déplacement ne sont pas réunies.

### Comment déterminer la zone

Les zones sont des cercles concentriques tracés autour du point de départ des petits déplacements, tel que défini par la convention collective : le siège, l'agence ou l'établissement dont dépend effectivement l'ouvrier. Ce n'est pas le domicile du salarié. La zone 1 couvre les dix premiers kilomètres, puis chaque zone ajoute dix kilomètres.

Conservez la trace de votre méthode de mesure, chantier par chantier. En cas de contrôle ou de contentieux, c'est à l'employeur de justifier la zone appliquée.

## **Les cinq erreurs les plus coûteuses**

### **1. Payer au coefficient sans comparer au SMIC**

Le minimum conventionnel et le SMIC coexistent, et c'est toujours le plus élevé qui s'applique. La comparaison doit être refaite à chaque revalorisation du SMIC, pas seulement à la signature d'un nouvel accord de branche.

### **2. Supprimer l'indemnité de trajet quand l'entreprise fournit le véhicule**

Mettre un véhicule à disposition peut justifier de ne pas verser l'indemnité de transport, qui rembourse des frais. L'indemnité de trajet, elle, compense une sujétion et reste due. C'est l'un des motifs de rappel les plus fréquents devant le conseil de prud'hommes.

### **3. Traiter le panier à 11,85 € comme intégralement exonéré**

La limite d'exonération de cotisations pour un repas pris sur chantier est de 10,40 € par jour en 2026. La fraction qui dépasse, soit 1,45 € par jour, doit être réintégrée dans l'assiette des cotisations. Sur vingt jours et trois ouvriers, cela représente 87 € par mois de base non déclarée.

### **4. Appliquer la grille ouvriers à un salarié qui n'en relève pas**

Une secrétaire, un assistant ou un conducteur de travaux relèvent de la convention des ETAM, avec une autre grille et d'autres minima. Le classement se fait par catégorie professionnelle, pas par entreprise.

### **5. Verser les indemnités de déplacement pendant les absences**

Les trois indemnités sont liées à la présence effective sur le chantier. Elles ne sont dues ni pendant les congés payés, ni pendant un arrêt de travail, ni pendant un jour férié non travaillé.

#### **Un point à valider avec votre gestionnaire de paie**

Le traitement social des trois indemnités n'est pas identique : le repas et le transport relèvent des frais professionnels, l'indemnité de trajet est généralement traitée comme un complément de salaire soumis à cotisations. Si votre entreprise applique en outre la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, les règles de réintégration changent. Faites confirmer votre paramétrage.

## Un exemple chiffré complet

Un maçon classé niveau III position 1, coefficient 210, à temps plein. Vingt jours travaillés dans le mois sur un chantier situé à 24 kilomètres du siège de l'entreprise, donc en zone 3.

|                                                         |                   |
|---------------------------------------------------------|-------------------|
| Salaire de base, 151,67 heures au minimum conventionnel | 2 038,00 €        |
| Indemnité de repas, 11,85 € x 20 jours                  | 237,00 €          |
| Indemnité de trajet zone 3, 5,07 € x 20 jours           | 101,40 €          |
| Indemnité de transport zone 3, 5,07 € x 20 jours        | 101,40 €          |
| <b>Total versé au salarié</b>                           | <b>2 477,80 €</b> |

### Ce que le bulletin doit refléter

- Le coefficient 210 et le niveau III position 1 doivent apparaître sur le bulletin.
- Les trois indemnités se distinguent du salaire et figurent sur des lignes séparées.
- La fraction du panier dépassant 10,40 € par jour, soit 29,00 € sur le mois, est réintégrée dans l'assiette des cotisations.
- Si le chantier avait été à 31 kilomètres, la zone 4 aurait ajouté 34,60 € sur le mois. Une erreur de zone se voit vite sur douze mois.

### L'ordre de grandeur à retenir

Sur un seul ouvrier au coefficient 210, les indemnités de petits déplacements représentent environ 440 € par mois, soit près de 5 300 € par an. C'est le poste où une erreur de paramétrage coûte le plus cher, dans un sens comme dans l'autre.

## Trois vérifications à faire ce mois-ci

- **Reprenez le dernier bulletin de chaque ouvrier.** Le coefficient y figure-t-il ? Le salaire de base est-il au moins égal au montant de la colonne « Réellement dû » du tableau des minima ?
- **Vérifiez vos coefficients 150 et 170.** Depuis juin 2026, ils sont sous le SMIC. Le complément différentiel est-il appliqué ?
- **Reprenez la zone de vos chantiers en cours.** Est-elle mesurée depuis le siège ou l'établissement dont dépend l'ouvrier, et non depuis son domicile ?

### Qui a rédigé ce mémo

Mehdi Boumrar, juriste de formation, titulaire d'un master en droit du travail et pratiques des relations de travail. J'ai travaillé aux côtés d'avocats, de services RH, de représentants du personnel et d'organisations syndicales, et j'ai vu de près ce que coûte à un employeur de bonne foi un document inadapté.

#### Aller plus loin : le Kit RH TPE Bâtiment IDCC 1596

Contrats, avenants, procédures disciplinaires, registres obligatoires et classeur de suivi du personnel, tous paramétrés sur la convention IDCC 1596, avec douze mois de mises à jour.

[studiomomentum-agency.systeme.io/idcc1596](https://studiomomentum-agency.systeme.io/idcc1596)

Une question avant d'acheter : [contact@lekithr.fr](mailto:contact@lekithr.fr)

**Avertissement.** Ce document est un outil d'information et de repérage. Il ne constitue pas une consultation juridique et ne se substitue pas à l'examen de votre situation individuelle. Les montants indiqués sont ceux en vigueur à la date de mise à jour portée en couverture ; les accords régionaux et le SMIC évoluent, vérifiez la version applicable avant tout calcul. Les textes de référence sont consultables sur Légifrance et au Bulletin officiel des conventions collectives.

**Sources.** Accord régional du 5 novembre 2025 relatif aux salaires minimaux des ouvriers du bâtiment d'Île-de-France (IDCC 1596), étendu par arrêté du 27 janvier 2026, publié au Journal officiel le 5 février 2026. Accord régional du 5 novembre 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements, BOCC 2025-51. Convention collective nationale du 8 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962, brochure JO 3193. SMIC au 1er juin 2026. Limites d'exonération des frais professionnels 2026 publiées par l'URSSAF.

**Données personnelles.** Si vous avez reçu ce document après avoir communiqué votre adresse email, celle-ci est utilisée pour vous adresser ce mémo, ses mises à jour et des informations sur les outils RH édités par Momentum. Vous pouvez vous désinscrire à tout moment par le lien présent dans chaque email ou en écrivant à [contact@lekithr.fr](mailto:contact@lekithr.fr).