

18 JANVIER 2023

Bâtiment actualité

Le journal des artisans et des entrepreneurs

numéro 01



PERSPECTIVES 2023

TENIR ET CONVAINCRE



REP BÂTIMENT

DÉCALAGE DES ÉCOCONTRIBUTIONS AU 1^{er} MAI ET DÉPLOIEMENT PROGRESSIF

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

L'ACTION DE LA FFB A PORTÉ SES FRUITS



► ÉDITORIAL

PERSPECTIVES 2023

TENIR ET CONVAINCRE

Cette nouvelle année apporte avec elle de nouveaux défis à relever pour le bâtiment. Le premier d'entre eux consiste à obtenir un vrai partage des effets de la crise des matériaux et de l'énergie. Si, côté clients, l'indexation des prix des marchés n'est pas générale, elle a toutefois gagné beaucoup de terrain. C'est désormais sur l'amont de la filière que nos efforts doivent être portés. La FFB continue à creuser ce sillon, encouragée par l'annonce de Bruno Le Maire, lors de nos 24 heures du bâtiment, de la mise en place d'un observatoire du prix des matériaux dès janvier 2023... Nous y sommes.

En matière de transition écologique, de grands enjeux se dessinent aussi pour nos entreprises, au travers notamment de la future stratégie française pour l'énergie et le climat (SFEC). Cette feuille de route vise, pour la France, à atteindre la neutralité carbone en 2050 et assure l'adaptation de notre société aux impacts du changement climatique.

Nos métiers et nos marchés sont au cœur du sujet. De la RT2005 à la RE2020, du CITE aux 700 000 aides MaPrimeRénov' accordées, nous avons démontré que nous représentons une part essentielle de la solution. C'est pour cette raison que la FFB a obtenu, dans la loi de finances pour 2023, le retour du crédit d'impôt pour la rénovation énergétique des locaux des TPE-PME.

Enfin, l'effondrement annoncé de la construction neuve est une véritable bombe à retardement. Représentant près de 30 % de la production, le logement neuf doit devenir un sujet de préoccupation pour tous, aussi bien sur le plan socio-économique (traitement du mal-logement, réponse aux besoins, lien emploi-logement...) que pour l'emploi dans notre secteur.

La FFB a réussi à convaincre à plusieurs reprises en 2022. Soyez assurés qu'elle portera avec ténacité la voix du bâtiment en 2023!

Olivier SALLERON
Président de la Fédération
Française du Bâtiment

AU SOMMAIRE

■ LOBBYING	p. 03
■ ÉCHOS	p. 04-05
► REP bâtiment Décalage des écocontributions au 1 ^{er} mai et déploiement progressif	p. 05
■ ÉCONOMIE	
► Bilan 2022 et prévisions 2023 dans le bâtiment 2022 : une bonne année pour l'activité	p. 06
2023 : une croissance très modeste en perspective	p. 06
■ SOCIAL	
► Covid-19 et arrêts de travail Indemnité complémentaire de l'employeur : le dispositif est prolongé en 2023	p. 07
► SMIC +1,81 %, soit 11,27 € l'heure	p. 07
► Mise à jour du 1^{er} janvier 2023 Taux des cotisations sur salaire	p. 08-09
► Prime de partage de la valeur L'action de la FFB a porté ses fruits	p. 10
► Frais professionnels et avantages en nature Un barème boosté par l'inflation	p. 11
► Activité partielle Un recours possible en cas de délestage électrique	p. 11
► Loi Marché du travail Que faut-il retenir ?	p. 12
■ DÉVELOPPEMENT PERSONNEL • MANAGEMENT	
► Période d'incertitude Osons rire !	p. 13
■ MARCHÉS PUBLICS	
► Réception des travaux Réception tacite en cas de carence du maître d'œuvre et du maître d'ouvrage	p. 14
■ INDEX	
► Octobre 2022	p. 15



Directeur de la publication : Olivier Salleron
Directeur de la rédaction : Séverin Abbatucci
Comité de rédaction : Fédération Française
du Bâtiment, fédérations départementales et régionales,
unions et syndicats de métiers.

33 avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16
Tél. : 01 40 69 51 82 / Fax : 01 40 69 57 88
ISSN 0395-0913

www.ffbatiment.fr/ @FFBatiment



Achevé de rédiger le 9 janvier 2023, 47^e année.
Reproduction autorisée sous réserve de la mention
d'origine « © Bâtiment actualité, 18 janvier 2023 ».

Crédits photo : © Arthur MAIA - D.R.
Adobe Stock : Nola Viglietti/peopleimages.com, pressmaster,
Halfpoint, Astier, Krakenimages.com, mavoimages, satura_

Imprimé sur papier certifié PEFC avec des encres végétales.



➤ ZONES À FAIBLES ÉMISSIONS MOBILITÉ

IL FAUT ADAPTER LE CALENDRIER, ASSOULPIR LES EXIGENCES ET RENFORCER LES AIDES

ZFE, ces trois lettres vous parlent ? Les zones à faibles émissions entrent petit à petit dans notre quotidien.

Les zones à faibles émissions mobilité (ZFE-m) sont un dispositif soutenu par l'État, destiné à faire baisser les émissions de polluants notamment dans les grandes agglomérations, pour améliorer la qualité de l'air.

Il existe plus de 230 ZFE-m en Europe, où l'on trouve également l'appellation *low emission zones*. En France, après Paris, le Grand Paris, Lyon et Grenoble, c'est au tour d'Aix-Marseille, Montpellier, Nice, Rouen, Strasbourg, Toulon et Toulouse de franchir le pas.

Le principe est de limiter la circulation des véhicules les plus polluants dans un périmètre défini et selon des plages horaires déterminées, par décision des collectivités concernées.

Pour circuler, chaque véhicule doit avoir une vignette Crit'Air apposée sur le pare-brise permettant de le distinguer en fonction de son niveau d'émissions de polluants atmosphériques.

Les véhicules parmi les plus polluants (Crit'Air 5, 4, voire 3) y sont désormais soumis à des restrictions de circulation.

ZFE-m et entreprises de bâtiment

La mise en place progressive des ZFE-m aura de lourdes conséquences sur la composition du parc de véhicules des artisans et entreprises de bâtiment pour les prochaines années.

D'ici à 2025, pour les seules structures implantées dans ces zones (sans même tenir compte de celles qui, venant de l'extérieur, y réalisent des travaux), l'effort de remplacement concernera environ une voiture particulière sur 75, près d'un véhicule utilitaire léger sur 6 et surtout un peu plus de 3 poids lourds sur 5. Au moins 3 300 voitures particulières,

SI LES ENTREPRENEURS ET ARTISANS DU BÂTIMENT SONT ENCLINS À MODIFIER LEURS MOYENS DE TRANSPORT POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX, TROIS PRINCIPAUX FREINS BLOQUENT LEUR DÉMARCHE AUJOURD'HUI : LE COÛT, LE TEMPS ET L'OFFRE INSUFFISANTE POUR SATISFAIRE LEURS BESOINS.

27 000 véhicules utilitaires légers et 3 200 poids lourds devront donc être remplacés.

D'autant que l'échéance fixée est très courte (31 décembre 2024), et est encore raccourcie par certaines collectivités qui souhaitent aller plus loin que les prescriptions législatives.

De la même manière, la fin des véhicules thermiques à l'horizon 2035 rend inéluctable leur remplacement à moyen terme.

Or, pour le secteur du bâtiment, l'insuffisance des bornes de recharge électrique, l'absence (ou l'indisponibilité) sur le marché de véhicules (particuliers ou utilitaires) électriques ainsi que leur coût rendent impossible pour les entreprises de se plier aux exigences rigoureuses.

La FFB défend vos intérêts

Pour faire face à ce défi, des mesures d'aide aux entreprises s'avèrent nécessaires.

Les revendications de la FFB auprès des décideurs consistent donc à :

- obtenir des délais supplémentaires permettant aux entreprises de s'organiser, avec la création d'un moratoire pour l'instauration des ZFE-m jusqu'au 31 décembre 2026 (au lieu de 2024) dans toutes les agglomérations de plus de 150 000 habitants situées sur le territoire métropolitain ;
- voir appliquer la déductibilité de la TVA à l'achat pour les véhicules immatriculés dans la catégorie VP et dérivés (véhicules de tourisme) utilisant une énergie propre ;
- supprimer la limitation de l'amortissement déductible, pour ces mêmes véhicules dont les émissions ne dépassent pas 50 g de CO₂ par kilomètre ;
- prévoir des dérogations lorsque les entreprises ne peuvent acheter des véhicules neufs sans mettre en péril leur activité.

Au niveau local, les demandes concernent :

- des dérogations spécifiques « bâtiment » pour les véhicules (autres qu'engins de chantier exonérés) tels que les camions-bennes ou les bétonnières ; pour les interventions en urgence (fuite d'eau, panne électrique), les opérations de maintenance (accès des artisans chez les particuliers...), les livraisons de chantier... et en fonction du calendrier (jours et horaires) ;
- des aides locales complémentaires pour changer ses véhicules, ou seulement le moteur (thermique – essence ou diesel – par un moteur électrique à batteries ou à hydrogène : retrofit) ;
- des délais supplémentaires, en raison de l'insuffisance des bornes de recharge électrique et de l'inexistence sur le marché de véhicules utilitaires et poids lourds électriques. ■

INDICES	
ICC (indice du coût de la construction)	
FFB 3 ^e trimestre 2022	1142,8
Insee 3 ^e trimestre 2022	2 037
IRL (indice de référence des loyers)	
3 ^e trimestre 2022	136,27
Variation annuelle	+ 3,5 %
Index BT 01 (base 100 - 2010)	
Octobre 2022	127,2
Variation annuelle	+ 6,8 %
Indice des prix à la consommation	
Novembre 2022	
Ensemble des ménages y compris tabac (+ 0,3 % ; + 6,2 %)	114,26
Ensemble des ménages hors tabac (+ 0,3 % ; + 6,3 %)	113,53
Indice général des salaires BTP	
Septembre 2022	576,0
Variation annuelle	+ 2,0 %
SMIC horaire	
1 ^{er} janvier 2023	11,27 €
Plafond mensuel sécurité sociale	
1 ^{er} janvier 2023	3 666 €
Taux d'intérêt légal (1^{er} semestre 2023)	
Créances des professionnels	2,06 %
Créances des particuliers	4,47 %
€ster mensuel (remplace l'Eonia)	
Décembre 2022	1,57 %
Euribor mensuel (ex-Pibor)	
Décembre 2022	1,72 %
Taux des opérations de refinancement (BCE)	
21 décembre 2022	2,5 %

BESOIN D'ACTUALISER OU DE RÉVISER VOS PRIX ? TOUS LES INDICES ET INDEX SONT EN LIGNE

SUR LE SITE INTERNET DE VOTRE FÉDÉRATION DANS VOTRE ESPACE PERSONNEL

Pour commander votre vignette Crit'Air, scannez ce code QR.



> FAFCEA • CONSTRUCTYCS

QUELLE PRISE EN CHARGE CETTE ANNÉE ?

FAFCEA

Artisans, conjoints collaborateurs, vous souhaitez faire évoluer vos compétences? Le FAFCEA¹ vous aide à financer vos formations.

Le 29 novembre, les critères de prise en charge ont été adoptés pour les formations débutant à compter du 1^{er} janvier 2023.

Ces critères restent les mêmes que ceux réévalués en 2022. Ainsi, le coût horaire des formations techniques est de 30 €/h pour une durée maximale de 100 heures.

Pour les formations transversales, le taux est de 25 €/h, dans les mêmes limites.

Les coûts pédagogiques des formations FEEBAT RENOVE sont pris en charge à 100 % dans la limite des plafonds journaliers inscrits sur la demande de remboursement et dans la limite de 30 €/h.

Le permis B96, le permis BE et la FIMO sont pris en charge à hauteur de 600 € maximum, dans la limite d'un permis par an et par entreprise. Vous pouvez aussi faire une demande de remboursement des frais annexes à hauteur de 200 € par an et par stagiaire.

Pour bénéficier d'un financement du FAFCEA, vous devez :

- être inscrit à la chambre des métiers et fournir le formulaire D1 ;
- être à jour de vos cotisations Urssaf et fournir l'attestation de versement de l'année en cours (ou N-1).

ConstructyCS

Vous souhaitez déposer une demande de prise en charge auprès de ConstructyCS concernant un plan de développement des compétences, un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation pour 2023? Le conseil d'administration de ConstructyCS a établi les modalités de participation financière dans la continuité de celles appliquées en 2022.

Ainsi, le financement du coût pédagogique des actions est plafonné à 20 €/h pour toutes les entreprises.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la participation aux rémunérations est de 13 €/h stagiaire

Pour les entreprises de 11 à moins de 300 salariés, la participation aux rémunérations passe à 13 €/h par stagiaire pour les actions qualifiantes et les actions non qualifiantes visant la transition écologique ou numérique, les actions de création, de gestion, de reprise et de transmission d'entreprise ainsi que les actions de formation en situation de travail (AFEST). ■

1. Fonds d'assurance formation des chefs d'entreprise artisanale.

> FORMATIONS FEEBAT

MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE ET PROCÉDURE 2023

Vous êtes artisan, chef d'entreprise, compagnon, professionnel du bâtiment et vous cotisez au FAFCEA ou à ConstructyCS?

Dans ce cas, vous bénéficiez d'une prise en charge (totale ou partielle) des coûts pédagogiques de votre formation FEEBAT.

Modalités de prise en charge

Les prises en charge des formations FEEBAT pour l'année 2023 restent les mêmes qu'en 2022 :

- un financement à hauteur de 40 % d'EDF, via les certificats d'économies d'énergie (CEE) ;
- un cofinancement de 60 % par le FAFCEA et ConstructyCS.

Procédure jusqu'au 30 juin

Les déclarations préalables de financement (DP) doivent être complétées par l'organisme de



formation et envoyées par mail ou courrier (ne pas faire de double) directement à ConstructyCS ou au FAFCEA au moins 15 jours avant le début de la formation.

La demande de remboursement (DDR) doit être envoyée à ConstructyCS ou au FAFCEA au plus tard 60 jours après la fin de la formation.

L'extrait D1 et l'attestation de l'Urssaf en cours ou N-1 sont à joindre à la DDR (pour les entreprises adhérentes au FAFCEA).

À noter : toute modification des documents entraînera un refus de prise en charge et un retrait d'habilitation de l'organisme de formation. ■

> MAPRIMERÉNOV'

L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE EST-ELLE BIEN AU RENDEZ-VOUS ?

Le dispositif MaPrimeRénov' fait partie des grands succès du plan de relance : 100 milliards d'euros accordés par l'exécutif en septembre 2021 et près d'un million de dossiers validés à ce jour.

Mais tout cela est-il vraiment opérant? Le comité d'évaluation de France Relance, rédigé par France Stratégie¹, n'incite pas à répondre par l'affirmative.

Pour être efficace d'un point de vue financier comme écologique, une rénovation énergétique doit reposer sur plusieurs leviers : changement du système de chauffage et amélioration de l'isolation des fenêtres ou du grenier, par exemple. Aussi performant soit-il, un système de

isolation adéquate pour fonctionner de manière optimale.

Or les particuliers n'ont pas toujours conscience de cette complexité et tendent à solliciter MaPrimeRénov' en vue d'opérations simples : installation de poêle à granulés, de pompe à chaleur air-eau ou de chaudière gaz à très haute performance énergétique (THPE).

Ils retardent ainsi d'autant une véritable rénovation de leur habitation qui permettrait de diminuer leur consommation énergétique.

Pour sa part, la FFB soutient la demande d'un accompagnement renforcé de la rénovation globale, tout en maintenant la rénovation « par geste », bien sûr. ■

1. France Stratégie est une institution rattachée au Premier ministre.

Pour en savoir plus sur tous les critères de prise en charge, scannez ces codes QR.



FAFCEA



ConstructyCS



► ASSURANCE

LA SOCIÉTÉ AMIG NE PEUT PLUS SOUSCRIRE NI RENOUVELER DE CONTRAT

Depuis le 13 juillet dernier, l'Assurance mutuelle d'Illkirch-Graffenstaden (AMIG) fait l'objet d'une mesure d'interdiction de souscription ou de renouvellement de tout contrat d'assurance. En juillet, l'autorité de contrôle française (ACPR) indiquait avoir pris cette mesure, de manière temporaire, « afin de protéger les intérêts des assurés et des bénéficiaires ». En effet, AMIG ne respectait plus les exigences réglementaires applicables en matière de solvabilité, ce qui remettait fortement en cause sa capacité à faire face à ses engagements financiers comme payer les sinistres.

Dans un communiqué de presse du 14 décembre, l'ACPR a annoncé maintenir ces sanctions. Elles ne pourront être levées que si l'assureur justifie avoir redressé sa situation financière.

Selon les informations détenues par la FFB, ce sont principalement des contrats dommages-ouvrage qui ont été souscrits. Il n'est cependant pas exclu que des assurances décennales l'aient été aussi.

En l'état, tout établissement ou renouvellement de contrat est interdit.

Pour tout contrat arrivé à échéance, l'assureur ne peut donc le renouveler tacitement, émettre de nouvelles primes ou

attestations. Des attestations peuvent être établies postérieurement à la résiliation du contrat, mais uniquement pour une période de couverture antérieure (exemple : pour un contrat résilié en janvier 2023, l'assureur ne peut émettre une attestation 2023, mais il peut attester une couverture pour 2022). Les garanties accordées ne sont, pour l'heure, pas remises en cause.

À noter : Alors que, le 2 janvier, le site Internet de la compagnie annonçait un transfert de portefeuille vers la Caisse meurissienne d'assurance mutuelle, à l'heure où nous écrivons ces lignes, cette mention a disparu du site. Rappelons qu'une compagnie ou un courtier d'assurances ne peuvent procéder à un transfert d'office de contrat. Tout changement d'assureur, même à échéance, suppose l'accord de l'assuré ou une décision de l'autorité de contrôle. ■

LA VIGILANCE S'IMPOSE SUR LA SITUATION DE CET ASSUREUR.

Faites remonter toute difficulté à votre fédération.

► REP BÂTIMENT

DÉCALAGE DES ÉCOCONTRIBUTIONS AU 1^{ER} MAI ET DÉPLOIEMENT PROGRESSIF

En réponse aux actions engagées par la FFB et compte tenu du retard pris dans la construction de la filière¹, les quatre éco-organismes de la REP bâtiment et l'État ont annoncé le calendrier de déploiement suivant :

- dès le 1^{er} janvier, engager la REP, en appelant les entreprises considérées comme « producteurs » au sens de la REP à adhérer à un éco-organisme avant cette date pour se conformer à la loi ;
- à compter du 1^{er} mai et sans effet rétroactif, appliquer les écocontributions sur les produits et matériaux neufs commercialisés. Ce décalage laisse un temps supplémentaire aux entreprises et artisans du bâtiment pour intégrer ces surcoûts dans leurs devis et marchés exécutés à partir du 1^{er} mai prochain.

Pour tenter d'estimer ces surcoûts, les entreprises peuvent soit se rapprocher de leurs fournisseurs, soit consulter les barèmes des quatre éco-organismes agréés pour la filière : Écominéro, Écomaison, Valdélia et Valobat. La FFB tient à la disposition des entreprises des clauses types pour les devis et marchés à venir. Pour rappel, la FFB continue de porter cette demande : tout barème qui serait amené

à évoluer doit être connu des acteurs neuf mois avant sa date d'application.

Au-delà de cette nouvelle pour les entreprises et artisans, ce délai supplémentaire est également indispensable pour préciser plusieurs points nécessaires au bon fonctionnement de la filière : définition des règles de tri pour bénéficier de la gratuité de reprise, publication des points de collecte partenaires de la REP en 2023, création de l'organisme coordonnateur de la filière, etc.

Ces nouveaux éléments ont été confirmés par l'État, le 23 décembre dernier, avec l'ambition de mettre en place 500 points de reprise gratuite des déchets triés d'ici à fin mars, en s'appuyant sur la distribution et les déchèteries professionnelles.

D'ici à la fin de l'année, l'objectif est d'atteindre le déploiement de 2 000 points d'apport volontaire auprès de la distribution.

Ce dispositif devrait apporter des solutions de proximité et adaptées aux besoins des entreprises et artisans de la construction pour permettre une bonne prise en charge des déchets du bâtiment. ■

1. Publication tardive des barèmes des écocontributions, absence de règles de tri pour bénéficier de la gratuité, peu ou pas de services de reprise gratuite des déchets au 1^{er} janvier.

► ACTUALITÉ ENTREPRISE

RETROUVEZ TOUTE L'INFORMATION DONT VOUS AVEZ BESOIN

Rendez-vous sur le site Internet de votre fédération, dans votre espace personnel.



› BILAN 2022 ET PRÉVISIONS 2023 DANS LE BÂTIMENT

2022 : UNE BONNE ANNÉE POUR L'ACTIVITÉ

ACTIVITÉ GLOBALE

Malgré le déclenchement de la guerre en Ukraine, 2022 ressort comme une bonne année pour l'activité du bâtiment, avec une croissance de 3,7 % en volume. Toutefois, ce score ne permet toujours pas au secteur de renouer avec son niveau d'avant-crise sanitaire (-1,5 % par rapport à l'activité de 2019, hors effet prix).

+3,7%

EMPLOI

15 000 postes salariés et intérimaires en équivalent temps plein (ETP) ont été créés dans le bâtiment en 2022. En dépit des difficultés de recrutement subies tout au long de l'année, que signalent environ quatre entreprises sur cinq employant plus de dix salariés et deux artisans sur trois.

+1,1%

SANTÉ FINANCIÈRE DES ENTREPRISES

La situation financière des entreprises de construction s'est de nouveau fragilisée en 2022. De fait, les marges opérationnelles, corrigées de la rémunération du travail des chefs d'entreprise non salariés, abandonnent environ 2 points de pourcentage (ppct) pour s'afficher à 21 %. Mais, surtout, la perte par rapport à 2019 ressort proche de 6 ppct.

La crise des matériaux explique en grande partie ce repli. D'une part, la violente hausse des coûts des travaux qui s'en est suivie s'avérerait difficile à reporter sur les clients finaux du bâtiment, d'autant que l'indexation des marchés restait peu développée. D'autre part, le surplomb de l'emploi sur l'activité, largement lié à la désorganisation des chantiers du fait des difficultés d'approvisionnement, a pesé lourd en poids relatif de la masse salariale.



LOGEMENT NEUF

Le logement neuf s'est montré plutôt dynamique en 2022, avec une hausse de production de 5,1 % hors effet prix. Ainsi, la perte d'activité liée à la crise sanitaire est quasiment effacée (-0,8 %). Cela s'explique par le délai de transformation des permis en mises en chantier, donc par le fait que l'activité repose assez largement sur des permis délivrés un ou deux ans plus tôt, mais aussi, pour le complément d'activité, par le recul limité à 1,9 % des mises en chantier, permettant ainsi à 394 000 logements de sortir de terre.

+5,1%

NON-RÉSIDENTIEL NEUF

Après deux années difficiles, le non-résidentiel neuf constitue la bonne surprise de 2022, avec une hausse d'activité un peu plus forte qu'attendu, à +6,6 % à prix constants. Elle reste toutefois 5,3 % en-deçà de 2019. Les bâtiments industriels et assimilés ainsi que les commerces ressortent comme les principaux contributeurs.

+6,6%

ENTRETIEN-AMÉLIORATION

L'activité en entretien-amélioration progresse de 2,1 % en volume, permettant à ce segment de retrouver quasiment son niveau de 2019 (-0,4 %). La rénovation énergétique ressort aussi dynamique que l'ensemble et s'avère principalement portée par le non-résidentiel (+2,8 %), grâce aux effets très positifs du plan de relance de la fin 2020 et de son volet rénovation énergétique des bâtiments publics.

+2,1%



2023 : UNE CROISSANCE TRÈS MODESTE EN PERSPECTIVE

ACTIVITÉ GLOBALE

En 2023, l'activité bâtiment s'afficherait encore en croissance, bien que très modeste, à +0,7 %, notamment grâce à des carnets de commandes à bon niveau fin 2022.

+0,7%

EMPLOI

L'emploi se maintiendrait à son niveau de 2022, avec des créations nettes au cours du premier semestre, puis l'amorce d'un décrochage sur la deuxième partie de 2023.



LOGEMENT NEUF

Le logement neuf entrerait en crise, avec un repli encore contenu de l'activité, à -2,6 %, mais qui s'amplifierait largement en 2024, compte tenu d'une forte baisse, de près de 10 %, des mises en chantier dès 2023. Celles-ci tomberaient à 360 000 unités, à la suite de l'effondrement des permis (-21,3 %) et des ventes (de l'ordre de -20 %) en 2022.

-2,6%

NON-RÉSIDENTIEL NEUF

Le non-résidentiel neuf décélérerait de 1,7 %, eu égard à la détérioration du contexte économique et financier. Hormis les locaux agricoles en repli (-12,8 %) et les bureaux en quasi-stabilisation (-0,3 %), les autres segments progresseraient néanmoins, les commerces en tête (+6,3 %).

+1,7%

ENTRETIEN-AMÉLIORATION

L'activité en entretien-amélioration resterait bien orientée, à +2,0 %, tirée par une accélération contenue de la rénovation énergétique (+2,6 %), la crise de l'énergie ainsi que les dispositifs publics d'aide octroyés constituant des facteurs incitatifs. En revanche, le volume de travaux non énergétiques se tasserait, à +1,7 %.

+2,0%

> COVID-19 ET ARRÊTS DE TRAVAIL

INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE DE L'EMPLOYEUR : LE DISPOSITIF EST PROLONGÉ EN 2023

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2023 maintient les règles dérogatoires aux arrêts délivrés en raison de l'épidémie de Covid-19.

Les salariés présentant un test positif à l'infection du SARS-CoV-2 (test PCR ou antigénique) peuvent bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire¹ s'ils sont dans l'impossibilité de travailler, y compris à distance.

Soulignons que les arrêts de travail sont indemnisés même si les conditions habituelles ne sont pas réunies.

L'indemnisation complémentaire légale doit être versée par l'employeur :

- sans délai de carence ;
- sans condition d'ancienneté minimale ;
- sans que le salarié ait besoin de justifier de son incapacité dans les 48 heures ;
- sans que les soins soient réalisés sur le territoire français ;
- sans que les durées des indemnités effectuées au cours des 12 mois avant le début de l'arrêt de travail soient prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de 12 mois ;
- et sans que les durées des indemnités versées au cours de cet arrêt de travail soient prises en compte pour le calcul de la durée

totale d'indemnisation au cours de 12 mois.

Les salariés intérimaires bénéficient aussi de l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur à ces conditions.

Les dispositions dérogatoires concernant les indemnités complémentaires versées par l'employeur sont applicables jusqu'au 31 décembre 2023 au plus tard.

Les entreprises sont invitées à indemniser, sans délai de carence, les salariés concernés à hauteur de ce que prévoit la convention collective applicable si elle est plus favorable².

Pour les entreprises assurées à la garantie arrêts de travail mensualisation (GAT), Pro BTP et la SMA prennent en charge ces arrêts sans délai de carence. ■

1. Règles d'indemnisation spécifiques, en comparaison des règles habituelles en cas d'arrêt de travail classique.

2. Cette comparaison est opérée globalement avantage par avantage, non pour chaque salarié pris individuellement, mais pour la globalité des salariés se trouvant dans une même situation. Les dispositions légales et conventionnelles n'ont pas à être combinées.



> SMIC

+1,81 %, SOIT 11,27 € L'HEURE

Le taux horaire du SMIC brut est, depuis le 1^{er} janvier, de 11,27 €/heure (au lieu de 11,07 € depuis le 1^{er} août 2022).

Il s'agit d'un relèvement automatique de 1,81 % (inflation constatée entre juin et novembre 2022), en application de la formule de revalorisation légale annuelle¹. Donc, sans coup de pouce du gouvernement.

À titre indicatif, le montant mensuel :

- sur la base de 35 heures/semaine est de 1 709,28 € pour les entreprises établissant la paye sur la base de 35 heures × 52/12 ; de 1 709,32 € pour les entreprises établissant la paye sur la base de 151,67 heures ;
- sur la base de 39 heures/semaine, avec majoration de 25 % pour heures supplémentaires, est 1 953,47 € pour les entreprises établissant la paye sur la base de 35 heures × 52/12 ; de 1 953,46 € pour les entreprises établissant la paye sur la base de 151,67 heures.

Rappels : en 2022, le SMIC a augmenté, en application de la revalorisation légale annuelle, de 0,9 % au 1^{er} janvier (10,57 €/heure). Puis, en application des revalorisations automatiques dues au niveau élevé de l'inflation, il a progressé de 2,65 % au 1^{er} mai (10,85 €/heure) et de 2,01 % au 1^{er} août (11,07 €/heure).

Calcul de l'allègement mensuel Fillon

Le montant du SMIC à utiliser dans la formule de calcul de l'allègement mensuel Fillon est celui qui correspond à la période d'emploi. Ainsi, pour les paies de décembre, on utilisera la valeur du SMIC d'août 2022 (11,07 €), et ce, même si ces paies sont versées avec décalage en janvier 2023. ■

1. Article L. 3231-4 du Code du travail. Décret n° 2022-1608 du 22 décembre 2022. JO du 23.



Semaine de la prévention

27 > 31 mars 2023

Un programme de plusieurs webinaires

#SDLP2023



> MISE À JOUR DU 1^{er} JANVIER 2023

TAUX DES COTISATIONS SUR SALAIRE



Charges	Taux employeur (%)	Taux salarié (%)	Assiette et plafond mensuel	Organisme de recouvrement	Employeurs assujettis	Date de versement
SÉCURITÉ SOCIALE						
Assurance maladie, maternité, invalidité, décès (a)			Totalité du salaire	Urssaf	Tous	<p>A</p> <p>Entreprises de moins de 11 salariés</p> <p>> Dans les 15 premiers jours du trimestre qui suit la période d'emploi (en cas d'option pour l'exigibilité trimestrielle).</p> <p>> Le 15 du mois suivant la période d'emploi (m+1).</p> <p>Entreprises de moins de 50 salariés</p> <p>> Le 15 du mois m+1.</p> <p>Entreprises de 50 salariés et plus</p> <p>Rémunération versée le mois m</p> <p>> Le 5 du mois m+1.</p> <p>Rémunération versée le mois m+1</p> <p>> Le 15 du mois m+1.</p>
Salaire supérieur à 2,5 SMIC	13					
Salaire inférieur ou égal à 2,5 SMIC	7 (b)					
Assurance vieillesse	8,55	6,90	T1 = 3666 €			
	1,90	0,40	Totalité du salaire			
Allocations familiales			Totalité du salaire			
Salaire supérieur à 3,5 SMIC	5,25					
Salaire inférieur ou égal à 3,5 SMIC	3,45					
Contribution FNAL :			Salaire + 11,5 % sans dépasser			
- entreprises de moins de 50 salariés (c)	0,10		T1 + 11,5 % (4087 €)			
- entreprises de 50 salariés et plus (c)	0,50		Totalité du salaire (d)			
Accidents du travail (a)			Totalité du salaire			
- mini	0,70					
- maxi	9,71					
CSG déductible	-	6,80				
CSG non déductible	-	2,40	Totalité du salaire (e)			
CRDS	-	0,50				
Forfait social			(f)			
- toute entreprise	20,00		(g)			
- entreprises de 11 salariés et plus	8,00					
CSG + CRDS sur indemnités chômage intempéries et indemnités chômage partiel	-	6,70	98,25 % des indemnités			
Contribution de solidarité	0,30		Totalité du salaire			
ASSURANCE CHÔMAGE						
			(h)			
Assedic - assurance chômage	4,05	-	Salaire jusqu'à 4 plafonds de la Sécurité sociale = 14664 €	Urssaf	Tous	Cf. A
AGS (fonds de garantie des salaires)	0,15	-				
APEC	0,036	0,024		Pro BTP	-	-
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE						
			(h)			
Ouvriers	4,72	3,15	T1	Pro BTP	Tous	<p>B</p> <p>Entreprises réglant leurs cotisations mensuellement</p> <p>> Le 25 du mois m+1.</p>
	12,95	8,64	T2			
ETAM (i)	4,47	3,40	T1			
	12,70	8,89	T2			
Cadres	4,72	3,15	T1			
	12,95	8,64 (j)	T2			

Les chiffres indiqués en gras et bleu sont ceux qui ont été modifiés par rapport à l'année 2022

- **Plafond de la Sécurité sociale (S.S.) :**
 - mensuel : 3666 € ;
 - annuel : 43992 €.
- **T1 (tranche 1) :** salaire jusqu'au plafond de la Sécurité sociale.
- **T2 (tranche 2) :** salaire compris entre 1 et 8 fois le plafond de la Sécurité sociale.

* Depuis 2016, les entreprises doivent obligatoirement mettre en œuvre un régime de complémentaire santé et prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation à ce titre.

(a) Dispositions spécifiques en Alsace et en Moselle.

(b) Baisse de 6 % pour les salaires jusqu'à 2,5 SMIC depuis le 1^{er} janvier 2019.

(c) Depuis le 1^{er} janvier 2020.

(d) Salaire majoré de 11,5 % au titre des congés payés et de la prime de vacances.

(e) L'assiette correspond à 98,25 % du salaire brut (dans la limite de 4 PMSS et 100 % au-delà) et à 100 % des cotisations employeur de prévoyance et de retraite supplémentaire, sans abattement pour frais professionnels. Consultez Pro BTP.

(f) S'applique :
• à l'intéressement (pour les entreprises

CET (contribution d'équilibre technique) de 0,35 %	0,21	0,14	Du 1 ^{er} euro jusqu'à T2 pour les salaires > 1 plafond S.S.			
CEG (contribution d'équilibre général)	1,29 1,62	0,86 1,08	T1 = 3666 € T2 (de 3666 à 29 328 €)			
RÉGIME DE PRÉVOYANCE *			(h)			
Ouvriers	1,72	0,87	Totalité du salaire	Pro BTP	Tous	Cf. (B)
ETAM (i) (minimum obligatoire employeur)	1,25	0,60	Totalité du salaire			
Cadres (minimum obligatoire employeur sur T1) Répartition indicative entre 1 et 4 plafonds S.S.	1,50 1,20	– 1,20	T1 = 3666 € Entre 1 et 4 plafonds S.S.			
PARTICIPATION DES EMPLOYEURS À LA CONSTRUCTION	0,45	–	Totalité du salaire de l'année civile 2022 (d)	Action Logement	50 salariés et plus (c)	Le 30 avril 2023.
APPRENTISSAGE						
Contribution supplémentaire à l'apprentissage (k)	0,05 à 0,6 %	–	Totalité du salaire 2022 (d)	Constructys via l'Urssaf	250 salariés et plus (k)	Avant le 1 ^{er} mars 2023, sur masse salariale 2022.
FORMATION						
Entreprises de moins de 11 salariés						
– contribution unique (a) (l)	0,55 + 0,68 (q) 0,35	–	Totalité du salaire 2023 (m)	– Constructys via l'Urssaf – Constructys via Pro BTP	Moins de 11 salariés	Solde des cotisations 2022 à verser le 31 janvier 2023. Appels provisionnels fractionnés en 2023. État récapitulatif le 31 janvier 2023.
– contribution conventionnelle						
– contribution CCCA-BTP	0,30	–	(d)	CCCA-BTP via Pro BTP		
Entreprises de 11 salariés et plus (n)						
– contribution unique (a) (l)	1,00 + 0,68 (q) 0,20 (r)	–	Totalité du salaire 2022 et projection de la masse salariale 2023	– Constructys via l'Urssaf – Constructys via Pro BTP	11 salariés et plus	
– contribution conventionnelle						
– contribution CCCA-BTP	0,30 (s)	–	(m)	CCCA-BTP via l'Urssaf		Appels provisionnels fractionnés en 2023 et solde le 31 janvier 2024.
Toutes entreprises employant des CDD (l)						
Contribution CPF-CDD	1,00	–	Totalité du salaire 2023 des CDD (d)	France Compétences via l'Urssaf	Tous	Collecte mensuelle
PRÉVENTION						
Cas général	0,11	–	Totalité du salaire (o)	OPPBTP via caisse de congés payés	Tous	Fixée par chaque caisse de congés payés.
Contribution spécifique intérimaire	0,11	–	Salaires forfaitaire : 13,77 €/h			
CHÔMAGE INTEMPÉRIES						
Entreprises gros œuvre - travaux publics	0,68 (p)	–	T1 Abattement de 84564 €	Caisse de congés payés	–	Fixée par chaque caisse de congés payés.
Autres entreprises	0,13 (p)	–				
CONTRIBUTION SOCIALE DE SOLIDARITÉ	0,16	–	Chiffre d'affaires HT du dernier exercice si ≥ 19 millions €	Urssaf	SA, SARL, société en commandite	Le 15 mai 2023.
CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DU PARITARISME	0,016	–	Totalité du salaire	Urssaf	Tous	Cf. (A)

Entreprises réglant leurs cotisations trimestriellement
 › Le 25 du mois suivant la période d'emploi (25 avril, 25 juillet...)

de 250 salariés et plus) ;
 • à l'abondement aux plans d'épargne salariale et à la participation (pour les entreprises de 50 salariés et plus) ;
 • aux indemnités versées à l'occasion de la rupture conventionnelle homologuée dans certaines conditions. Consultez votre fédération.

(g) S'applique aux cotisations patronales finançant les régimes de prévoyance.

(h) Même assiette que pour les cotisations de sécurité sociale.

(i) Hors ETAM assimilés cadres (art. 4 bis et 36).

(j) Sauf dispositions particulières applicables antérieurement en TC (entre 4 et 8 PASS) dans l'entreprise.

(k) Pour les entreprises de 250 salariés et plus ne justifiant pas du seuil de 5 % de salariés en alternance (apprentissage ou professionnalisation), de jeunes en VIE ou bénéficiant d'un CIFRE.

(l) Taxe d'apprentissage + contribution légale formation.

(m) Masse salariale brute.

(n) Y compris la cotisation versée au bénéfice du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

(o) Salaire majoré de 13,14 % au titre des congés payés et de la prime de vacances.

(p) Taux applicables du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023.

(q) TA : 0,68 %, dont 87 % versés à l'OPCO et 13 % en affectation libre à verser directement par l'entreprise (art. L. 6241-5 CT), 0,44 % pour l'Alsace-Moselle, entièrement versé à Pro BTP.

(r) Entreprises de 11 à 299 salariés.

(s) Imputé sur la contribution unique.

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

L'ACTION DE LA FFB A PORTÉ SES FRUITS

La prime de partage de la valeur, instaurée par la loi pouvoir d'achat, permet aux entreprises qui le souhaitent de verser par salarié et par année civile jusqu'à 3 000 €, voire 6 000 €, exonérés de cotisations sous certaines conditions. Ses modalités d'application ont été mises à jour, le 21 décembre, par la direction de la Sécurité sociale, après l'intervention appuyée de la FFB.



La prime peut être modulée selon le critère d'ancienneté

La prime peut être modulée selon l'ancienneté des salariés dans l'entreprise, sans que ce critère ait à être apprécié sur les 12 mois précédant le versement de la prime. Cette modulation peut prendre en compte l'ancienneté sur plusieurs années.

La prime doit être versée aux salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs

Les groupements d'employeurs sont assimilés aux entreprises de travail temporaire. La prime doit être attribuée aux salariés mis à disposition par ces groupements. L'entreprise devra donc informer le groupement d'employeurs, qui versera la prime exonérée à ses salariés.

Pas de versement de plusieurs primes de partage de la valeur par année civile

La loi ne permet l'attribution que d'une seule prime de partage de la valeur par année civile (éventuellement versée en plusieurs fois pendant l'année, dans la limite d'un versement par trimestre). Le montant de la prime est déterminé par l'acte de mise en place (décision unilatérale ou accord d'entreprise). Modifier cet acte par avenant pour augmenter ledit montant conduirait à contourner la condition d'une prime annuelle en vue de prévoir le versement d'une seconde prime, ce qui serait contraire au texte de la loi.

Une prime plus élevée peut être versée à certains salariés

L'entreprise peut adopter l'une des deux logiques :

- octroyer un montant plus important aux salariés ayant les rémunérations les moins élevées ;
- ou octroyer un montant plus important aux salariés ayant les rémunérations les plus élevées.

Le montant de la prime modulé selon la durée de travail s'applique uniquement aux salariés à temps partiel

La modulation en fonction de la durée de travail ne concerne que les salariés à temps partiel. Ainsi, aucune modulation en fonction de la durée de travail ne peut intervenir pour la fixation du montant des primes versées aux salariés employés à temps plein. La prime ne peut pas, par exemple, être modulée entre les salariés à 35 heures et ceux à 39 heures.

Entreprises pratiquant un décalage de paie : une seule prime exonérée en 2023

Seules les entreprises de travail temporaire (et les groupements d'employeurs dans les mêmes conditions) peuvent bénéficier de règles particulières en cas de décalage de paie.

Les entreprises pratiquant le décalage de paie qui versent, en janvier, une prime de partage de la valeur au titre de la paie du mois de décembre bénéficieront

des exonérations de la prime, mais au titre de l'année civile 2023 (et non 2022).

Ces entreprises ne pourront donc pas reverser une autre prime de partage de la valeur exonérée sur l'année civile 2023.

Moduler la prime selon la durée de présence effective dans l'entreprise : deux possibilités

Dans le cas où l'entreprise module le montant de la prime selon la durée de présence effective, les modalités de calcul peuvent être :

- les mêmes que celles utilisées pour la réduction générale de cotisations patronales (réduction Fillon) ;
- ou être déterminées selon d'autres modalités (par exemple, par paliers).

La modulation de la prime ne doit exclure aucun salarié

Certains critères de modulation peuvent conduire à une prime égale à zéro, mais ce résultat doit découler d'une utilisation cohérente et équilibrée des critères de modulation. Ceux-ci ne doivent pas être utilisés pour exclure des salariés du bénéfice de la prime.

Des critères de modulation utilisés de manière abusive et aboutissant à une situation proche de l'exclusion de certains salariés ne permettraient pas aux entreprises de bénéficier des exonérations attachées à la prime.

En octobre, l'instruction relative à la prime laissait encore de nombreuses questions en suspens. Pour répondre à ses adhérents, la FFB a interrogé à plusieurs reprises la direction de la Sécurité sociale (DSS) pour obtenir des réponses précises. C'est chose faite !

Un accord d'intéressement doit être conclu pour bénéficier d'une exonération jusqu'à 6 000 €

Pour bénéficier de l'exonération de cotisations dans la limite de 6 000 €, l'accord d'intéressement ou de participation volontaire doit produire ses effets au titre du même exercice que celui du versement de la prime, donc avoir été conclu avant le versement de la prime.

L'accord doit avoir été conclu au titre du même exercice que celui du versement de la prime. Ainsi, dans le cas où un accord d'intéressement serait conclu en septembre 2022 avec une prise d'effet au 1^{er} janvier 2023 (premier jour du premier exercice servant de référence au calcul de la prime d'intéressement), la prime de partage de la valeur versée en octobre 2022 ne peut pas bénéficier des exonérations. ■

> **FRAIS PROFESSIONNELS ET AVANTAGES EN NATURE**

UN BARÈME BOOSTÉ PAR L'INFLATION

Les limites d'exonération des indemnités forfaitaires de certains frais professionnels sont revalorisées le 1^{er} janvier de chaque année, en fonction du taux prévisionnel d'évolution de l'indice des prix (hors tabac) pour l'année à venir. En raison de l'inflation, ce taux est estimé à 4,3 %.

Frais professionnels

Au 1^{er} janvier, la revalorisation est fixée à 4,3 %. Mais elle ne sera pas applicable à l'ensemble des frais professionnels.

Repas

Une revalorisation de 4 % a porté la limite d'exonération de l'indemnité de repas « panier ¹ » à 9,90 € le 1^{er} septembre 2022. Aucune revalorisation n'est donc appliquée en ce début d'année.

Celle du repas pris au restaurant lors d'un déplacement professionnel est aussi maintenue à 19,40 €.

Titres-restaurant

La participation employeur à l'achat de titres-restaurant est exonérée lorsqu'elle est comprise entre 50 et 60 % de la valeur du titre et si elle ne dépasse pas 6,50 € à compter du 1^{er} janvier (5,92 € depuis le 1^{er} septembre 2022).

Grand déplacement (en métropole)

Pour un grand déplacement d'une durée de moins de trois mois, les limites d'exonération des indemnités forfaitaires de repas ayant été revalorisée le 1^{er} septembre 2022, elles restent fixées à 20,20 € par repas.

La revalorisation porte uniquement sur les indemnités de logement et de petit déjeuner, à 53,80 € (51,60 € en 2022) ou à 72,50 € (69,50 € en 2022) pour Paris et la petite couronne (départements 92, 93, 94).

À partir du quatrième mois, ces indemnités sont réduites de 15 %, soit 17,20 € (depuis le 1^{er} septembre 2022) pour les repas, 45,70 € (43,90 € en 2022) pour le logement et le petit déjeuner et 61,60 € (59,10 € en 2022) pour Paris et la petite couronne.

9,90 €

le panier repas.

19,40 €

le repas pris au restaurant lors d'un déplacement (y compris pour un grand déplacement).

6,50 €

Exonération maximale de la participation employeur pour un titre-restaurant.

80,50 €

journaliers pour les dépenses d'hébergement liées à la mobilité professionnelle.

1 613,70 €

pour l'installation dans un nouveau logement liée à la mobilité professionnelle.

Au-delà de deux ans et jusqu'à la fin de la cinquième année, ces indemnités sont réduites de 30 %, soit 14,10 € (depuis le 1^{er} septembre 2022) pour les repas, 37,70 € (36,10 € en 2022) pour le logement et le petit déjeuner et 50,80 € (48,70 € en 2022) pour Paris et la petite couronne.

Indemnités liées à la mobilité professionnelle

Dépenses d'hébergement provisoire et frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif (maximum neuf mois): 80,50 € par jour (au lieu de 77,20 € en 2022).

Dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement: 1 613,70 € (1 547,20 € en 2022), majoration de 134,50 € par enfant à charge (129 € en 2022), dans la limite de trois enfants, avec un maximum de 2 017,10 € (1 933,90 € en 2022).

Transport

Les indemnités forfaitaires de transport et le barème fiscal d'indemnités kilométriques vous seront communiqués dès leur publication.

Avantages en nature

Repas

La valeur forfaitaire est revalorisée chaque année le 1^{er} janvier en fonction du taux prévisionnel d'évolution de l'indice des prix pour l'année considérée, et les montants sont arrondis à la dizaine de centimes d'euro la plus proche, soit 5,20 € par repas en 2023 (5 € en 2022).

Logement

L'évaluation forfaitaire de l'avantage logement dépend de la rémunération brute du salarié appréciée au regard du plafond mensuel de la Sécurité sociale (3 666 € en 2023) et également du nombre de pièces dans le logement. ■

1. Rappel : le montant conventionnel du panier est la valeur qu'un employeur a l'obligation de verser à son ouvrier en déplacement sur un chantier (notion de droit du travail). La limite d'exonération des frais professionnels est le montant qui peut ne pas être soumis aux cotisations sociales (notion de droit de la sécurité sociale).

> **ACTIVITÉ PARTIELLE**

UN RECOURS POSSIBLE EN CAS DE DÉLESTAGE ÉLECTRIQUE

Le gouvernement et RTE¹ ont alerté sur les risques potentiels de délestage en cas de forte consommation énergétique durant l'hiver. Interrogé par la FFB, le ministère du Travail a confirmé que le dispositif d'activité partielle pourrait être mobilisé dans cette situation, qui ne devrait toutefois intervenir qu'en cas de tension maximale (signal Écowatt rouge).

Les entreprises qui seraient directement affectées par les coupures électriques pourront placer leurs salariés en activité partielle « en dernier recours », soit lorsqu'elles n'ont pas la possibilité d'aménager le temps de travail de leurs salariés. L'activité partielle pourra être mise en place pendant la durée du délestage (en principe, deux heures maximum), plus la durée nécessaire à la remise en marche des unités de production. Les entreprises auront 30 jours suivant le placement des salariés en activité partielle pour faire leur demande, en utilisant le motif « circonstances exceptionnelles ».

Les salariés percevront l'indemnité d'activité partielle de droit commun, soit 60 % de la rémunération brute, dans la limite de 4,5 SMIC (30,43 €²). L'allocation d'activité partielle versée à l'employeur sera de 36 % de la rémunération antérieure brute, dans la limite de 4,5 SMIC (18,26 €²), avec un plancher de 8,03 €². ■

1. Gestionnaire du réseau de transport d'électricité.
2. Depuis le 1^{er} janvier.



> LOI MARCHÉ DU TRAVAIL

QUE FAUT-IL RETENIR ?

Afin de lever certains freins à l'emploi et de répondre aux difficultés de recrutement, plusieurs mesures opérationnelles viennent d'être adoptées¹. Certaines impactent très directement les relations de travail au sein des entreprises. Tour d'horizon.



Élections professionnelles : les règles relatives à l'électorat et à l'éligibilité des salariés assimilés ou représentant l'employeur sont clarifiées

La loi Marché du travail reconnaît la qualité d'électeurs aux salariés assimilés à l'employeur (également appelés cadres dirigeants). Mais ils restent inéligibles et ne peuvent donc pas être candidats aux élections du CSE².

Ainsi, les salariés représentant l'employeur (ceux ayant une délégation particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le CSE) peuvent voter lors des élections professionnelles, mais ne peuvent pas présenter leur candidature (ils ne peuvent donc toujours pas être élus au CSE).

La loi prévoit une application rétroactive au 31 octobre 2022.

Rappel : les conditions d'électorat s'apprécient à la date du premier tour des élections professionnelles.

Abandon de poste vaut présomption de démission

Avant l'adoption de la loi Marché du travail, un salarié ne se présentant plus à son poste de travail était sanctionnable. Mais l'employeur ne pouvait en aucun cas présumer une démission de sa part.

Lorsque le salarié sommé de justifier son absence ne le faisait pas ou ne reprenait pas le travail, l'employeur était généralement amené à devoir le licencier pour faute. Or, ce type de rupture de contrat de travail était considéré comme une rupture involontaire d'emploi, permettant, le cas échéant, une prise en charge par l'assurance chômage (contrairement à la démission).

Pour limiter cette pratique qui désorganise fortement les entreprises, la loi Marché du travail instaure une présomption simple de démission en cas d'abandon de poste.

Désormais, lorsqu'il y a abandon de poste « volontaire », sans reprise du travail après mise en demeure de l'employeur, le salarié est, à l'expiration d'un certain

délai, présumé avoir démissionné. Il ne sera pas, en principe, indemnisé par l'assurance chômage³. Les modalités de mise en œuvre seront fixées ultérieurement par décret.

Attention : cette présomption ne jouera pas si « l'abandon de poste » résulte d'un motif considéré par les juges comme légitime, car d'ordre médical, ou résultant de l'exercice du droit de grève, du droit de retrait, du refus d'exécuter une instruction contraire à la réglementation ou encore d'une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail.

Le salarié qui entend contester la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption devra saisir le conseil de prud'hommes, qui aura un mois pour se prononcer sur la nature de la rupture et les conséquences associées.

Compte tenu de l'aléa inhérent à ce type de contentieux, il reste pour le moment préférable de continuer à recourir à un licenciement pour faute.

Les salariés en CDD et les intérimaires sont incités à accepter les postes en CDI qu'on leur propose

Les entreprises sont plus que jamais confrontées à des difficultés de recrutement majeures, notamment sur les postes qualifiés, les contraignant parfois à recourir à des CDD ou à des intérimaires, faute de candidats, alors que les postes concernés pourraient faire l'objet d'un CDI. Afin d'inciter les salariés en CDD et les intérimaires à accepter les postes en CDI qui leur sont proposés, les conditions leur permettant d'être pris en charge par l'assurance chômage viennent d'être durcies. Ainsi, si un salarié en CDD ou en intérim a refusé à deux reprises, au cours des 12 mois précédents, une proposition d'embauche en CDI, il ne bénéficiera plus des allocations chômage, sauf s'il a été employé dans le cadre d'un CDI au cours de la même période.

Cette nouvelle mesure s'accompagne d'une procédure de gestion davantage formalisée des fins de CDD et des fins de mission d'intérim. Ainsi, il est prévu que lorsque l'employeur souhaite pérenniser la relation de travail avec un salarié au terme de son CDD, il formalise la proposition d'embauche en CDI par écrit au salarié en précisant un certain nombre d'éléments⁴. Une procédure similaire existe pour les travailleurs temporaires⁵.

Dans les deux cas, l'employeur (pour les CDD) ou l'entreprise utilisatrice (pour les missions d'intérim) devra informer Pôle emploi du refus du salarié en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé.

Les modalités d'application de ce dispositif seront fixées par décret. ■

1. Loi n° 2022-1598, publiée au JO du 22 décembre 2022.
2. Modification des articles L. 2413-18 et 19 du Code du travail.
3. Nouvel article L. 1237-1-1 du Code du travail.
4. Article L. 1243-11-1 du Code du travail.
5. Article L. 1251-33-1 du Code du travail.

> PÉRIODE D'INCERTITUDE

OSONS RIRE !

Crises sanitaire, économique, énergétique, dérèglement climatique... l'actualité anxiogène plombe notre moral. Alors, par ces temps moroses, si l'on riait pour évacuer les énergies négatives ? Le rire cultive l'optimisme !

Par ces temps de crise, de morosité et d'anxiété, nous n'avons pas beaucoup d'occasions de rire. Pourtant, si nous voulons nous porter mieux, physiquement et mentalement, le rire est le meilleur des médicaments.

Le rire, bon pour le moral et le physique

Ces ricanements, ces gloussements, ces fous rires incontrôlés peuvent sembler des futilités. Mais le rire est tout sauf futile. Il active de nombreuses zones du cerveau : des zones qui contrôlent les traitements moteurs, émotionnels, cognitifs et sociaux. Le rire sous toutes ses formes (sourire, petit rire, gros rire, éclat de rire, fou rire, rire contagieux) est séducteur, fédérateur, libérateur, antalgique, apaisant, réparateur. En activant les circuits des émotions comme la joie et la gaieté, il peut améliorer notre humeur et rendre moins intense notre réponse physique et émotionnelle au stress.

Qui n'a jamais pensé après avoir bien ri : « Que ça fait du bien ! » ? Les scientifiques nous conseillent de rire au moins 15 minutes par jour.

Spasmes respiratoires, massage de l'abdomen, contractions du diaphragme, mouvements d'une quinzaine de muscles du visage... le rire provoque tout le long du corps une cascade de réactions mécaniques favorisant l'oxygénation du sang, la réduction du taux de cortisol (stress), la sécrétion d'endorphines (hormones du « bonheur ») et le renforcement du système immunitaire.

C'est aussi le moyen le plus rapide de mobiliser le maximum de neurones simultanément.

Lorsque nous rions, notre corps sécrète des hormones qui réduisent la production de l'adrénaline générée par le stress. Le rire augmente la confiance en soi, la résilience et le bien-être tout en diminuant les pensées négatives, l'anxiété ou la dépression. De nombreux psychologues s'accordent à dire que le rire est le meilleur des remèdes.

LE RIRE PERMET DE RELATIVISER. C'EST UNE FORMIDABLE POMPE À ENDORPHINES POUR TEMPS DE CRISE.

Le rire change notre vision des choses en nous en offrant une perspective un peu moins sérieuse, il stimule notre bonne humeur et donne l'énergie nécessaire pour continuer à se battre. Selon les psychologues, les échanges humoristiques entre individus, dans un

contexte où ils peuvent se sentir impuissants, permettraient de parler d'expériences effrayantes, sensibles, embarrassantes ou encore taboues tout en réduisant leur impact psychologique potentiel.

Le rire au travail, c'est du sérieux !

Une entreprise où règnent la joie de vivre et la bonne humeur possède un réel avantage. L'humour est un formidable outil de cohésion et de socialisation. Le rire transcende les frontières culturelles et linguistiques, il permet de créer des liens et se présente comme un moyen universel d'exprimer ses intentions de coopération. Manager l'entreprise avec le sourire, l'humour, le rire... c'est sérieux. Cela aide à gérer les situations difficiles, apaiser les relations interpersonnelles, renforcer la satisfaction au travail, la communication, la créativité, etc.

L'humour est un mécanisme fondamental d'adaptation, d'équilibre, de résilience et de socialisation.

L'humour permet de dédramatiser les changements, d'instaurer un climat de confiance, des échanges sereins et d'envisager, ensemble, les solutions pour rebondir et sortir par le sourire d'une situation qui nous aurait plutôt donné envie de pleurer.

Plusieurs fonctions peuvent être attribuées à l'humour, à condition de savoir le manier :

- offrir une forme d'autodérision et de critique de l'autre capable de faire passer des messages potentiellement agressifs ou gênants sous une forme plus acceptable (car c'est pour rire et l'on accepte aussi de rire de soi-même) ;
- créer une connivence entre les interlocuteurs : échanger des anecdotes, des blagues avec ses collègues est une forme de lien social qui renforce la solidarité, le goût du travail collectif. C'est l'un des points forts de l'humour en entreprise. Il agit comme un moyen d'unifier et de souder les équipes ;
- permettre des ballons d'essai, des idées novatrices (on peut toujours se rétracter et dire que l'on n'était pas sérieux), stimuler l'imagination et le plaisir au travail.

Mais attention au mauvais dosage ! Quand ça rend mal à l'aise, quand ça blesse, quand ça rabaisse, il y a un problème. Il faut s'exercer à rire avec les autres et non rire des autres. Rire avec les autres, c'est trouver ces fameux moments de complicité qui sont des expériences d'autant plus fédératrices qu'elles sont décalées et sortent de l'ordinaire.

L'humour peut être un outil précieux sur le lieu de travail, mais seulement s'il est utilisé à bon escient. Lorsqu'il est de bon goût et non discriminatoire. Sinon, il peut déclencher le rire... comme le malaise. Alors, restons sur l'humour positif, celui qui exclut moquerie, méchanceté et autres dérives blessantes.

Les entreprises ont tout intérêt à considérer l'humour comme un outil de gestion, surtout dans le contexte actuel. ■



Identifiez vos bonnes pratiques sur rse.ffbatiment.fr

➤ RÉCEPTION DES TRAVAUX

RÉCEPTION TACITE EN CAS DE CARENCE DU MAÎTRE D'ŒUVRE ET DU MAÎTRE D'OUVRAGE

En marchés publics, à la fin des travaux, le maître d'ouvrage réceptionne les travaux, c'est-à-dire qu'il déclare accepter l'ouvrage avec ou sans réserves. Voyons comment se déroulent la procédure de réception et les conditions d'une réception « réputée acquise » lorsque ni le maître d'œuvre ni le maître d'ouvrage ne prennent position.

À quoi sert la réception des travaux ?

La réception des travaux est un acte important qui :

- marque la fin du contrat et arrête le cours du délai d'exécution et des pénalités de retard, le cas échéant ;
- entraîne le transfert de la garde du chantier au maître d'ouvrage et les risques qui y sont liés ;
- couvre les vices et défauts de conformité apparents non réservés à la réception ;
- constitue le point de départ des garanties de parfait achèvement, de bon fonctionnement et de la décennale ;
- rend exigible le solde des travaux par la présentation du projet de décompte final ;
- constitue le point de départ du délai de restitution de la retenue de garantie ou de la libération de la caution bancaire ou de la garantie à première demande qui la remplace.

Dans les marchés publics, le CCAG-Travaux de 2021¹ organise la réception en deux phases, les opérations préalables à la réception (OPR) faites par le maître d'œuvre, puis la décision du maître d'ouvrage.

Mais, en cas de carence du maître d'œuvre et/ou du maître d'ouvrage, à l'expiration des délais qui leur sont impartis, la réception est « réputée acquise » : l'entreprise bénéficie alors d'une réception tacite ! ■

1. Arrêté du 30 mars 2021. CCAG-Travaux 2021.



Scannez ce code QR et retrouvez les formulaires EXE (non obligatoires) et leurs notices explicatives :
EXE 4 - PV des OPR ;
EXE 5 - Propositions du MCE ;
EXE 6 - Décision de réception ;
EXE 7 - Décision de non-réception.

PROCÉDURE DE RÉCEPTION

DEMANDE DE RÉCEPTION

(Art. 41.1 du CCAG)

L'entreprise demande la réception au maître d'œuvre (MCE) et au maître d'ouvrage (MO) par écrit quand il estime que les travaux sont ou seront achevés.

20 JOURS

RÉUNION OPR

(art. 41.1 et 41.2 du CCAG)

Formulaire EXE 4

Dans un délai de 20 jours, le MCE convoque l'entreprise et procède aux opérations préalables à la réception (OPR). Le MO peut y participer. Un PV d'OPR est dressé sur-le-champ et un exemplaire est remis à l'entreprise.

PAS DE RÉUNION OPR

(art. 41.1.2 du CCAG)

Si le MCE n'a pas procédé aux OPR dans les 20 jours, l'entreprise en informe le MO par LRAR.

5 JOURS

AUCUNE PROPOSITION DE RÉCEPTION

(art. 41.2 du CCAG)

Si le MCE ne respecte pas ce délai de 5 jours, l'entreprise peut transmettre un exemplaire du PV d'OPR au MO afin de lui permettre de prononcer la réception.

PROPOSITION DE RÉCEPTION

(art. 41.2 du CCAG)

Formulaire EXE 5

Dans les 5 jours qui suivent, le MCE indique à l'entreprise s'il a ou non proposé au MO de prononcer la réception, avec ou sans réserves, et la date d'achèvement des travaux retenue.

30 JOURS

NOTIFICATION DE LA RÉCEPTION

(art. 41.3 du CCAG)

Formulaire EXE 6 ou EXE 7

Au vu de la proposition du MCE, le MO notifie sa décision de réception à l'entreprise dans les 30 jours.

Le MO fixe la date d'OPR dans les 30 jours qui suivent. Si la carence ou le refus du MCE persiste, le MO procède seul ou assisté à ces opérations.

À défaut, la réception des travaux est réputée tacitement acquise (sans réserves) à l'expiration du délai de 30 jours précité.

(art. 41.1.3 du CCAG)

À défaut, la proposition du MCE vaut PV de réception (avec ou sans réserves) à la date d'achèvement des travaux proposée par le MCE.

(art. 41.3 du CCAG)

L'entreprise a alors tout intérêt à adresser au MO un courrier démontrant cette réception tacite.

CCAG : cahier des clauses administratives générales des marchés publics de travaux
 OPR : opérations préalables à la réception
 PV : procès-verbal

OCTOBRE 2022

Variation mensuelle BT 01 de septembre à octobre 2022 : + 0,1% ↗
Variation annuelle BT 01 d'octobre 2021 à octobre 2022 : + 6,8% ↗

1. L'Insee a revu, le mois dernier, la composition du poste matériaux de l'index BT 08 (plâtre et préfabriqués), sans révision des valeurs précédemment diffusées, afin de mieux tenir compte de la structure des coûts à la production des entreprises concernées par ce type de marchés.
2. Lors de la diffusion des index BT du mois de juillet, l'Insee a appliqué un certain nombre de modifications sur les index BT relatifs aux travaux du bois (BT 16b, BT 18a, BT 19 et BT 54) :
- a) les pondérations (KLEMST) et les compositions des postes matériaux ont été revus pour mieux tenir compte de la structure des coûts à la production des entreprises concernées par ce type de marchés ;
- b) les intitulés des index BT 18a et BT 19b ont été précisés. Ainsi, l'index BT 18a devient « Menuiserie intérieure en bois » et l'index BT 19b devient « Menuiserie extérieure en bois ».

Depuis les valeurs d'octobre 2014, tous les index sont en base 100-2010.									COEFFICIENTS DE RACCORDEMENT	
CODE	DÉFINITION	AVRIL	MAI	JUIN	JUIL.	AOÛT	SEPT.	OCT.	Nouvel index	Coefficient
BT 01	Tous corps d'état	124,9	126,4	127,2	127,7	127,9	127,1	127,2	BT 01	8,3802
BT 02	Terrassements	127,4	128,4	131,5	132,1	130,9	129,0	131,5	BT 02	7,7586
BT 03	Maçonnerie et canalisations en béton (sauf ossature, béton armé, carrelage, revêtement et plâtrerie)	128,0	130,2	130,6	130,4	130,3	129,1	129,1	BT 03	8,0652
BT 06	Ossature, ouvrages en béton armé	123,7	124,7	125,7	126,7	126,8	126,1	126,1	BT 06	7,7124
BT 07	Ossature et charpentes métalliques	171,0	177,7	175,7	172,8	191,7	181,6	166,9	BT 07	6,5889
BT 08	Plâtre et préfabriqués	122,4	123,1	124,0	124,6	124,6	124,3	123,7	BT 08	8,5755
BT 09	Carrelage et revêtement céramique	118,7	120,9	121,2	120,3	122,8	121,4	122,1	BT 09	7,5621
REVÊTEMENTS										
BT 10	en plastique	123,3	123,7	125,2	127,0	128,1	127,9	128,0	BT 10	10,4139
BT 11	en textiles synthétiques	129,0	129,4	130,5	131,3	131,2	131,6	132,8	BT 11	8,7408
BT 12	en textiles naturels	129,5	129,4	130,4	131,0	130,5	130,8	132,4	BT 12	7,2817
BT 14	en plaque de pierre naturelle sciée et produits assimilés	123,8	124,7	125,7	126,3	126,4	126,7	125,9	BT 14	7,9219
CHARPENTES BOIS										
BT 16a	en résineux								BT 16b	1,1515
BT 17a	en chêne								BT 16b	1,1117
BT 16b	Charpente bois	129,2	131,7	133,6	134,1	134,6	134,5	133,8		
BT 18a	Menuiserie intérieure en bois	124,2	126,1	127,5	128,6	130,1	130,0	130,4	BT 18a	1,1058
MENUISERIE BOIS ET SA QUINCAILLERIE EXTÉRIEURE ET ESCALIERS										
BT 19a	en bois tropicaux								BT 19b	1,1003
BT 20a	en chêne								BT 19b	1,0946
BT 19b	Menuiserie extérieure en bois	125,4	126,9	129,0	130,7	132,1	132,3	133,2		
FERMETURES DE BAIES										
BT 26	en plastique (y compris fenêtre PVC)	123,7	127,0	127,2	128,4	130,7	130,0	130,0	BT 26	5,9962
BT 27	en aluminium	148,3	149,0	149,4	151,2	148,9	147,3	145,8	BT 27	6,6966
BT 28	en métal ferreux	148,7	151,0	151,2	150,7	144,1	145,4	142,2	BT 28	7,7083
COUVERTURE										
BT 30	en ardoises de schiste	131,8	134,1	134,3	134,6	135,2	135,7	135,5	BT 30	9,4745
BT 32	en tuiles en terre cuite	130,5	131,8	132,0	133,1	134,3	134,3	133,5	BT 32	6,6994
BT 33	en tuiles en béton	123,5	124,6	126,1	126,2	126,6	125,5	125,2	BT 33	7,6942
BT 34	en zinc et métal (sauf cuivre)	144,5	145,1	142,7	140,2	140,7	141,3	140,3	BT 34	6,6627
BT 35	en bardeaux bitumés	141,8	145,9	145,5	145,8	146,4	148,0	148,4	BT 35	6,5921
BT 38	Plomberie sanitaire (y compris appareils)	126,1	127,6	127,8	129,4	129,7	129,2	129,2	BT 38	11,5460
BT 40	Chauffage central (à l'exclusion du chauffage électrique)	118,9	119,3	120,2	121,5	122,7	122,2	122,6	BT 40	9,8458
BT 41	Ventilation et conditionnement d'air	121,2	122,1	123,0	124,1	125,4	125,4	125,5	BT 41	6,7221
MENUISERIE										
BT 42	en acier et serrurerie	138,4	140,4	141,7	142,6	144,7	142,1	141,1	BT 42	6,8058
BT 43	en alliage d'aluminium	135,6	135,9	136,2	137,9	138,2	136,7	136,1	BT 43	7,0900
BT 45	Vitrierie - Miroiterie	132,5	134,3	136,1	138,4	139,1	141,1	143,9	BT 45	9,0560
BT 46	Peinture, tenture, revêtements muraux	122,0	123,1	123,9	124,8	125,8	125,9	125,9	BT 46	8,3362
BT 47	Électricité	119,1	119,8	120,8	121,6	121,8	121,4	121,9	BT 47	11,0707
BT 48	Ascenseurs	134,0	135,0	134,8	135,0	133,0	133,5	132,4	BT 48	9,5705
BT 49	Couverture et bardage en tôles d'acier nervurées avec revêtement d'étanchéité	134,7	135,9	137,8	138,6	145,6	138,0	140,1	BT 49	1,6573
BT 50	Rénovation-entretien TCE	124,2	125,3	126,2	126,9	127,3	127,1	127,4	BT 50	1,7293
BT 51	Menuiserie PVC	120,6	121,2	122,6	123,5	124,5	124,6	125,2	BT 51	1,5495
BT 52	Imperméabilité de façades	144,7	148,2	149,0	149,1	147,6	146,5	145,8	BT 52	1,5387
BT 53	Étanchéité	130,7	133,8	136,3	136,9	135,7	136,3	135,9	BT 53	1,5294
BT 54	Ossature bois	126,9	129,0	131,3	131,7	132,2	132,0	131,4		
Indice général des salaires BTP (base 100, octobre 1979)		570,7	572,4	573,5	574,7	574,7	576,0	n.c		

la FFB est toujours à mes côtés!



Elle m'apporte
au quotidien
des solutions
personnalisées
et organise
des échanges
de bonnes
pratiques avec
mes confrères.



Suivez la FFB sur les réseaux sociaux

