

24 MAI 2023

Bâtiment actualité

Le journal des artisans et des entrepreneurs

numéro 10



REP BÂTIMENT

UN DÉPART PLUS QUE CHAOTIQUE !



GESTION DE L'EAU

**UNE RESSOURCE
QUI FAIT DÉBAT**

ACCÈS À LA PROPRIÉTÉ

**POURQUOI LE MARCHÉ DU CRÉDIT
IMMOBILIER SE GRIPPE-T-IL
AUSSI FORTEMENT ?**





> ÉDITORIAL

REP BÂTIMENT

UN DÉPART PLUS QUE CHAOTIQUE!

Depuis que la REP bâtiment est inscrite dans la loi, la FFB n'a eu de cesse d'alerter l'Administration et les éco-organismes sur sa complexité et l'importance de bien préparer son lancement pour réussir. Chaque fois, on nous a répondu que tout serait prêt. Le résultat est différent et le démarrage de la REP génère incompréhension, agacement et colère.

En soi et à terme, le dispositif sera vertueux. Nous savions aussi depuis le début que son déploiement s'effectuerait progressivement, sur plusieurs années, et en particulier que le nombre de points de collecte irait croissant, suivant parallèlement l'augmentation des écocontributions.

Toutefois, le démarrage forcé au 1^{er} mai s'avère plus que chaotique! Le sentiment général est qu'en contrepartie de l'écocontribution, qui est désormais facturée aux entreprises, quasiment aucun service n'est mis en place. Sur les 515 points de maillage imposés aux éco-organismes, seuls quelques-uns répondent à l'obligation de la reprise gratuite des déchets triés. En parallèle, les collectivités, elles aussi très mécontentes, menacent de fermer l'accès des déchèteries publiques aux artisans.

De plus, il est inacceptable que la REP soit lancée sans consignes de tri claires et harmonisées entre les éco-organismes. Les entrepreneurs et artisans doivent bénéficier très vite de la reprise gratuite de leurs déchets sur la base des pratiques de tri actuelles, comme cela nous a toujours été annoncé. Enfin, les contrats destinés aux professionnels qui gèrent leurs propres déchets ne sont même pas encore prêts!

Nous n'avons pas à être les otages des négociations entre les éco-organismes et leurs futurs prestataires. Nous avons encore moins à payer plusieurs fois pour des raisons qui nous échappent.

S'il est normal qu'un tel dispositif nécessite plusieurs années pour atteindre son régime de croisière et s'il était prévisible que des incertitudes subsistent au démarrage, il est anormal qu'il y en ait autant et que nos demandes adressées à l'Administration restent sans réponse.

L'État doit redoubler d'efforts et poursuivre son engagement pour trouver rapidement les équilibres et les solutions de proximité pour nos entreprises. Ainsi, nous contribuerons sereinement au développement des filières de recyclage et de l'économie circulaire.

Olivier SALLERON
Président de la Fédération
Française du Bâtiment

AU SOMMAIRE

■ LOBBYING	p. 03
■ ÉCHOS	p. 04-05
■ ÉCONOMIE	
> Accès à la propriété	
Pourquoi le marché du crédit immobilier se grippe-t-il aussi fortement?	p. 06
■ FORMATION	
> Contrat d'apprentissage	
Un nouveau Cerfa utilisable dès à présent	p. 07
Aller à l'essentiel	p. 08-09
> Contrat de professionnalisation	
Ce qu'il faut retenir	p. 10-11
■ FISCALITÉ	
> Déficit foncier doublé pour rénovation énergétique	
Une bonne affaire sur les dépenses éligibles?	p. 12
■ TECHNIQUE • ENVIRONNEMENT • PRÉVENTION	
> Produits à base de diisocyanates	
Formation obligatoire à partir du 24 août	p. 13
> REP bâtiment	
La FFB vous propose une websérie explicative	p. 13
■ TECHNIQUE • ENVIRONNEMENT	
> Gestion de l'eau	
Une ressource qui fait débat	p. 14
> Sécheresse et restrictions d'eau	
Quelles solutions pour les entreprises qui nettoient les façades?	p. 15
■ GESTION	
> « La cybersécurité et vous »	
Sécurisez les messageries	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



Achévé de rédiger le 12 mai 2023, 47^e année.
Reproduction autorisée sous réserve de la mention d'origine « © Bâtiment actualité, 24 mai 2023 ».

Crédits photo : © Arthur Maia, Adobe Stock et Getty Images ; ARMMY PICCA, Allistair/peopleimages.com, Seventyfour, somchairakin.

Imprimé sur papier certifié PEFC 14-33-00002 avec des encres végétales.



> GOUVERNEMENT

LA CONSTRUCTION NUMÉRIQUE AU CŒUR DE L'ENTRETIEN AVEC JEAN-NOËL BARROT, MINISTRE DE LA TRANSITION NUMÉRIQUE

Le 21 avril, Olivier Salleron et Nicolas Chabrand, chef de file construction numérique à la FFB, ont rencontré le ministre de la Transition numérique, Jean-Noël Barrot. Ce rendez-vous fut l'occasion de dresser un panorama de l'usage du numérique dans le secteur et de présenter les actions engagées par la FFB pour accompagner les artisans et les entrepreneurs. Le président a ainsi rappelé la singularité qui caractérise le bâtiment: un grand nombre d'acteurs sont appelés à collaborer sur un même chantier (maître d'ouvrage, architecte, bureaux d'études, maîtrise d'œuvre, industriel, contrôleur technique, mairie...) et l'hétérogénéité des entreprises, qui va de l'artisan travaillant seul aux majors. Dans ce contexte, l'appropriation du numérique diffère en fonction des acteurs en présence. Certains en font un usage individuel,



alors que d'autres travaillent en collaboratif. Olivier Salleron et Nicolas Chabrand ont rappelé que la FFB s'est historiquement emparée du sujet, avec la filière. Elle est à l'initiative d'ADN Construction, association qui a pour but de faciliter l'appropriation du numérique par l'ensemble de la filière grâce à un meilleur dialogue entre les acteurs. Elle joue un rôle moteur dans le plan BIM. La FFB participe également aux réflexions du Hub France IA dans le cadre du groupe de travail construction pour accélérer l'adoption de l'intelligence artificielle (IA) au sein des entreprises.

Enfin, elle s'est fortement investie dans le développement du métier de la construction numérique, représenté notamment dans la compétition Worldskills.

Le président Salleron a souligné que les TPE et les PME avaient besoin d'un accompagnement individuel – soutenu financièrement – pour acheter du matériel, des logiciels, pour suivre des formations indispensables à une transition numérique personnalisée et efficace. Il a donc demandé au ministre de renforcer ces aides et d'en améliorer la visibilité. Le ministre, attentif, a félicité la FFB pour son action en faveur de l'appropriation du numérique par les artisans et entrepreneurs du bâtiment. En ajoutant que l'appropriation d'outils adaptés aux usages spécifiques à chacun conduira à la généralisation du BIM. ■

> TERRITOIRES

OLIVIER SALLERON EN DÉPLACEMENT À SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON

Les 24 et 25 avril, le président de la FFB était à Saint-Pierre-et-Miquelon, où le bâtiment a besoin de visibilité. Il a été accueilli par le président de la FEABTP, Roger Hélène. Le programme de ce déplacement était chargé: réunion avec Bernard Briand, président de la collectivité territoriale; conférence sur les marchés, les métiers et l'avenir du secteur; rendez-vous avec Christian Pouget, le préfet, et enfin, interview au journal de



SANS VISIBILITÉ, LE BÂTIMENT EST INQUIET POUR SON AVENIR ÉCONOMIQUE.

20 heures sur la chaîne Saint-Pierre-et-Miquelon la 1^{re}. Tous ces échanges ont porté sur les spécificités de ce territoire ultramarin et son isolement géographique, avec pour corollaire les difficultés rencontrées par le secteur: nécessité de normes adaptées, difficultés de recrutement, besoin de visibilité de la commande publique. ■

INDICES	
ICC (indice du coût de la construction)	
FFB 1 ^{er} trimestre 2023	1160,8
Insee 4 ^e trimestre 2022	2052
IRL (indice de référence des loyers)	
1 ^{er} trimestre 2023	138,61
Variation annuelle	+ 3,5 %
Index BT 01 (base 100 - 2010)	
Mars 2023	130,6
Variation annuelle	+ 5,9 %
Indice des prix à la consommation	
Avril 2023	
Ensemble des ménages y compris tabac (+ 0,6 % ; + 5,9 %)	117,50
Ensemble des ménages hors tabac (+ 0,6 % ; + 5,8 %)	116,61
Indice général des salaires BTP	
Janvier 2023	580,9
Variation annuelle	+ 2,3 %
SMIC horaire	
1 ^{er} mai 2023	11,52 €
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 %
ester mensuel (remplace l'Eonia)	
Avril 2023	2,90 %
Euribor mensuel (ex-Pibor)	
Avril 2023	2,97 %
Taux des opérations de refinancement (BCE)	
22 mars 2023	3,5 %

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

> RISQUE INONDATION

QUELLES SOLUTIONS DE PRÉVENTION POUR L'HABITAT ?

Dans le contexte du changement climatique, où les phénomènes pluvieux deviennent de plus en plus violents, les préoccupations liées aux inondations par ruissellement s'accroissent.

En France, l'inondation est le premier risque naturel par l'importance des dommages qu'il provoque, le nombre de communes concernées, l'étendue des zones inondables et la densité de la population résidant dans ces zones.

34 700 communes sur les 36 000 ont connu au moins un sinistre inondation depuis 1990. Le coût représente en moyenne 750 M€ par an depuis 2013. Un quart de la population française et un tiers des bâtiments d'activité se trouvent en zone inondable.

« Constructions en zones inondables : conception et adaptation au site », un document publié par l'AQC à l'usage des professionnels

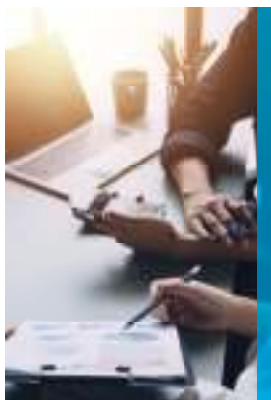
Afin de sensibiliser les professionnels de l'acte de construire, l'Agence Qualité Construction (AQC) vient de publier une plaquette rassemblant l'essentiel des informations à connaître sur le risque inondation et sur les solutions de prévention possibles à mettre en œuvre. ■



Scannez ce code QR pour télécharger la plaquette.

> CONSTRUCTYS

ÉVOLUTION DES CRITÈRES DE PRISE EN CHARGE



Afin de poursuivre son accompagnement auprès des entreprises, Constructys a revu à la hausse la prise en charge des coûts pédagogiques des actions qualifiantes et non qualifiantes ou de développement des compétences pour toutes les demandes dont la formation commence à compter du 17 avril.

Le plafond horaire de financement passe ainsi à 24 € (20 € précédemment). Pour les entreprises de moins de 11 salariés (hors GEIQ et hors contrats tertiaires), Constructys peut compléter les forfaits de prise en charge des contrats de professionnalisation sur la base de 6 € l'heure de formation, versés directement à l'entreprise (4 € précédemment). ■

> APPRENTISSAGE

QU'EN PENSENT LES APPRENTIS ET LEURS PATRONS ?

Pour la première fois, les baromètres¹ Vie Apprenti (BVA) et Vie Entreprise (BVE) publiés par le CCCA-BTP² font l'objet d'une publication commune et croisent ainsi les avis et perceptions des apprentis et des entreprises de la filière construction.

Regards croisés apprentis et entreprises du BTP

- **88,6 %** des entreprises du bâtiment qui accueillent un apprenti seraient prêtes à former un nouvel apprenti avec le même CFA.

- **88,4 %** des jeunes formés aux métiers du bâtiment disent que l'apprentissage a répondu à leurs attentes. Ils évoquent l'envie de « faire quelque chose de leurs mains » (63,2 %) et de « bouger » (58,5 %). Près d'un tiers des jeunes disent s'appuyer « avant tout sur eux-mêmes » pour trouver leur entreprise d'accueil.

- **74,1 %** des maîtres d'apprentissage du bâtiment estiment que c'est à la génération des apprentis de porter l'innovation dans le secteur.

- **50 %** des apprentis jugent, d'autre part, innovantes les pratiques de leur CFA. Un pourcentage qui monte à 65,5 % concernant l'entreprise formatrice.

- **74 %** des entreprises du bâtiment jugent « très important » le rôle que le BTP va jouer dans la préservation de l'environnement dans un horizon de cinq à dix ans.

- **51,8 %** des apprenants sont « personnellement sensibles à la protection de l'environnement ». De leur côté, la quasi-totalité des entreprises incitent leurs salariés à limiter la production de déchets et le gaspillage.

83,5 % DES APPRENTIS SE DISENT GLOBALEMENT SATISFAITS DE LEUR CFA ET 90,4 % DU TRAVAIL EN ENTREPRISE.

- **84,1 %** des dirigeants accordent autant d'importance aux qualités comportementales des salariés qu'aux qualités techniques, et en premier lieu au respect (95,8 %), à la motivation et à l'engagement (95,1 %) ainsi qu'à l'esprit d'équipe (89,6 %).

Les résultats de ces enquêtes doivent permettre d'adapter la formation aux métiers du BTP, pour renforcer la qualité pédagogique de l'apprentissage sur l'ensemble des territoires. Il s'agit aussi de répondre aux besoins en compétences des entreprises du secteur et de tenir compte des aspirations des nouvelles générations, dont les attentes ont beaucoup évolué en matière de modalités de formation et de projet de vie professionnelle et personnelle. ■

“ Ces baromètres permettent de mesurer les avancées déjà réalisées, les progrès qu'il nous reste à faire et nous rappellent l'importance de travailler la relation tripartite entre le jeune, l'entreprise et le CFA. ”

Olivier Salleron, président de la FFB

1. Enquêtes menées en ligne en 2022 et réalisées avec le concours des organisations professionnelles, dont la FFB. Au total, 113 CFA regroupant la moitié des apprentis du BTP ont participé à l'enquête BVA. Pour le sondage BVE, 139 CFA cumulant 62 % des effectifs en formation et 38 000 entreprises du secteur ont apporté leurs réponses.

2. Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics.

➤ RÉFORME DU LYCÉE PROFESSIONNEL

CE QUE L'ENTREPRISE PEUT RETENIR...



Le 4 mai, le chef de l'État a détaillé une série de mesures pour réformer les filières professionnelles et améliorer leur attrait, autour de trois axes : la lutte contre le décrochage scolaire, une meilleure insertion professionnelle et la revalorisation de « l'engagement » des enseignants de ces lycées.

La carte des formations revisitée

Dans un objectif de « 100 % d'insertion professionnelle, on doit adapter beaucoup plus la carte des formations en fonction des besoins », a souligné Emmanuel Macron. Il propose de faire évoluer les cartes des formations professionnelles « au niveau de chaque territoire », d'en fermer certaines et d'en ouvrir d'autres, selon la réalité économique territoriale. Pour les métiers en tension, par exemple, « il est intelligent de rouvrir des formations » ou d'en développer d'autres pour des secteurs en devenir tels que le numérique ou la transition énergétique. Ces cartes de formation professionnelle devraient évoluer d'ici à la fin de l'année.

Les lycéens stagiaires bientôt rémunérés

Afin d'augmenter l'attractivité de ces filières techniques, le chef de l'État a notamment annoncé une rémunération des lycéens stagiaires dès la rentrée prochaine. Cette gratification, prise en charge par l'État, sera de l'ordre de 50 € par semaine de stage en seconde et en première année de CAP, puis

de 75 € en classe de première et en deuxième année de CAP. En terminale, cette rémunération s'élèvera à 100 €.

Des liens renforcés entre lycées et entreprises

Le président de la République entend aussi mettre en place un « bureau des entreprises dans chaque lycée professionnel », pour « accompagner les jeunes dans la recherche de stages » ou encore « développer des partenariats ». Ce bureau pourra être supervisé par un enseignant ou par un « acteur du marché de l'emploi ». En parallèle, Emmanuel Macron souhaite développer le recrutement de professeurs associés, de professionnels aux côtés des enseignants dans les lycées professionnels. Enfin, « on va monter en charge dès la rentrée pour que 100 % d'élèves volontaires aient accès à un mentor [venu du monde du travail] d'ici 2025 », a ajouté le chef de l'État.

Qu'en pense la FFB ?

Avec de l'ordre de 70 000 jeunes formés dans les lycées professionnels du bâtiment, la FFB salue la volonté de réforme tout en restant vigilante quant à la mise en œuvre sur le terrain. Par exemple, qu'en sera-t-il concernant l'apprentissage dans les lycées professionnels ? Et comment se répartiront les flux de jeunes dans les différentes structures de formation, dont les CFA du BTP ? ■

➤ AIDES DE L'ÉTAT AU PAIEMENT DES FACTURES DE GAZ ET D'ÉLECTRICITÉ

GARE AUX ARNAQUEURS !

Le gouvernement a mis en place un dispositif complet pour aider toutes les entreprises (TPE, PME, ETI, grandes entreprises) à faire face à la hausse des prix de l'énergie : bouclier tarifaire, plafond de prix pour les TPE, amortisseur d'électricité, guichet d'aide au paiement des factures d'énergie. Depuis l'ouverture du formulaire de demande d'aide, plusieurs professionnels ont été victimes d'hameçonnage (*phishing* en anglais). Le procédé consiste, pour l'individu malveillant, à usurper l'identité de France Relance pour obtenir des données personnelles, notamment des données bancaires. Pour cela, un courriel est adressé au professionnel, prétextant une demande d'informations complémentaires pour finaliser le dossier.

Attention : Il n'y a pas lieu de vous demander un code SMS ou votre numéro de carte bancaire. L'Administration ne contacte jamais les usagers de cette manière, mais via les espaces sécurisés de ses sites. Tous ces agissements ont pour but de vous extorquer de l'argent.

La DGCCRF¹ appelle à la vigilance vis-à-vis de toute demande par simple courriel, SMS ou téléphone et vous invite à vous rendre sur le site cybermalveillance.gouv.fr pour vous informer et signaler de telles pratiques. ■

1. Direction générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des fraudes.

Les pouvoirs publics ont mis à la disposition des entreprises...

Un guide de prévention contre les arnaques



Une fiche pratique sur l'hameçonnage



➤ ACCESSIBILITÉ

L'ÉTAT VA CONSACRER 1,5 MILLIARD D'EUROS AUX LIEUX RECEVANT DU PUBLIC



Emmanuel Macron a annoncé, le 26 avril, que l'État allait consacrer un milliard et demi d'euros au renforcement de l'accessibilité des lieux publics pour les personnes en situation de handicap. Ces aides concerneront « particulièrement les petits établissements recevant du public (ERP) : petits commerces, restaurants, salles des fêtes, locaux de services publics ». Le chef de l'État a précisé que cet engagement donnerait lieu à une programmation définie « avant l'été ». Un fonds territorial d'accessibilité sera mis en place, piloté par les préfets. Un premier bilan sera effectué l'an prochain, avec des sanctions à la clé pour les lieux qui ne s'engageraient pas suffisamment. Il a ajouté appeler de ses vœux « un programme ambitieux, concret, de rattrapage de notre retard ». ■

ACCÈS À LA PROPRIÉTÉ

POURQUOI LE MARCHÉ DU CRÉDIT IMMOBILIER SE GRIPPE-T-IL AUSSI FORTEMENT ?

Des taux de crédit à la hausse, des durées d'emprunt qui ne progressent plus, la solvabilité des ménages à bas niveau, l'offre bancaire qui se réduit...

Au premier trimestre¹, les taux des crédits immobiliers (hors coût des assurances et des sûretés) délivrés aux particuliers ressortent en moyenne à 2,84 %. Cette tendance à la hausse, déjà observée l'année dernière, s'est accélérée ces derniers temps. La cause ? Les taux directeurs de la Banque centrale européenne ont été relevés six fois depuis juillet 2022 et le taux de l'usure est devenu mensuel le 1^{er} février dernier, ce qui entretient mécaniquement la spirale de hausse. Par ailleurs, au premier trimestre, la durée des prêts se stabilise aux environs de 20 ans et demi, ce qui ne permet plus de compenser la hausse des taux relevée précédemment. Bien que le coût relatif des opérations dans le neuf recule à 4,9 ans de revenus sur le premier trimestre (fruit d'une baisse récente des prix des logements et d'une hausse des revenus des acquéreurs), la solvabilité des ménages reste à bas niveau, la détérioration des conditions de crédit l'empor-

tant. La demande des ménages s'en trouve donc affectée, d'autant plus que la réglementation imposée par le Haut Conseil de stabilité financière (HCSF) aux établissements de crédit s'avère très stricte sur les taux d'effort (au plus 35 %) et les durées maximales de prêt (25 ans ou 27 ans en VEFA).

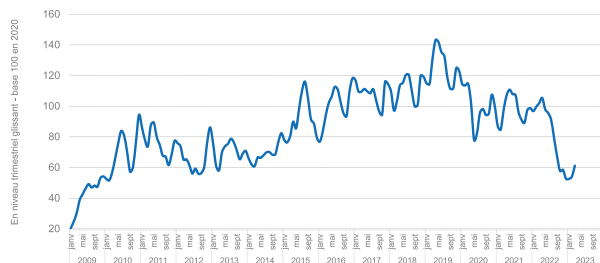
En outre, l'offre bancaire se réduit parce que la rentabilité des prêts n'est plus au rendez-vous. En conséquence, le nombre de prêts et le volume de crédit immobilier dans le neuf s'effondrent chacun d'environ 40 % entre les premiers trimestres 2022 et 2023.

... un marché qui se grippe de plus en plus

Dans les mois à venir, la hausse des taux se poursuivra. Le taux annuel effectif global moyen (TAEG, donc y compris le coût des assurances et des sûretés) pourrait ainsi atteindre 5 % d'ici à la fin de l'année, grimpant un peu plus le marché du crédit immobilier. ■

1. Selon l'Observatoire Crédit Logement/CSA du financement des marchés résidentiels.

Production de crédit immobilier dans le neuf



Source : Observatoire Crédit Logement/CSA du financement des marchés résidentiels.

Retrouvez
chaque mois les
taux pratiqués,
en scannant
ce code QR.



Qu'est-ce que le taux d'usure ?

Le taux d'usure vise à protéger les emprunteurs d'éventuels taux abusifs. Il correspond au TAEG maximal que les établissements de crédit sont autorisés à pratiquer lorsqu'ils accordent un prêt. Il prend en compte la totalité des frais occasionnés (frais de dossier, courtage, assurance...).

Il existe différents taux d'usure en fonction des catégories de prêts (crédit à la consommation, crédit de trésorerie, crédit immobilier, crédit renouvelable, découvert de compte...).

En cette période de hausse rapide des taux, après accord des services du ministère de l'Économie, la Banque de France a décidé, le 1^{er} février, pour une

durée d'au moins six mois, de calculer mensuellement, et non plus trimestriellement, les seuils de l'usure. Le but étant de ne plus évincer du marché du crédit, au moins temporairement, certains ménages aux TAEG les plus forts (comme les personnes âgées en raison d'un taux d'assurance plus haut pour faire face au risque plus élevé de mortalité).

Pour chaque catégorie de prêt, le seuil de l'usure est égal au taux moyen pratiqué les trois mois précédents augmenté de 33 %.

Astuce : pour faire diminuer son TAEG et ainsi ne pas dépasser le taux d'usure correspondant à la catégorie de prêt demandé, il faut essayer d'externaliser l'assurance emprunteur. ■

EXEMPLES DE TAUX D'USURE ET DE TAEG MOYENS pratiqués par les établissements de crédit et les sociétés de financement

Catégorie	TAEG moyen pratiqué au cours des trois mois précédant le 1 ^{er} mai 2023 ¹	Taux d'usure applicable au 1 ^{er} mai 2023
Crédits de trésorerie (≤ 75 000 €) aux ménages pour financer les dépenses d'entretien-amélioration des bâtiments		
≤ 3 000 €	15,87 %	21,16 %
> 3 000 € et ≤ 6 000 €	8,43 %	11,24 %
> 6 000 €	4,80 %	6,40 %
Crédits immobiliers et prêts pour travaux (≥ 75 000 €) aux ménages		
Taux fixe durée < 10 ans	2,93 %	3,91 %
Taux fixe 10 ans ≤ durée < 20 ans	3,25 %	4,33 %
Taux fixe durée > 20 ans	3,39 %	4,52 %
Taux variable	3,23 %	4,31 %
Prêt relais	3,39 %	4,52 %
Prêts aux personnes morales sans activité industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou professionnelle non commerciale		
Taux fixe 2 ans ≤ durée < 10 ans	4,25 %	5,67 %
Taux fixe 10 ans ≤ durée < 20 ans	4,14 %	5,52 %
Taux fixe durée ≥ 20 ans	4,25 %	5,67 %
Taux variable durée > 2 ans	4,76 %	6,35 %
Taux fixe ou variable durée ≤ 2 ans	4,20 %	5,60 %

1. À partir d'un échantillon représentatif de prêts retenu par la Banque de France. Source : Banque de France.

› CONTRAT D'APPRENTISSAGE

UN NOUVEAU CERFA UTILISABLE DÈS À PRÉSENT

Édité le 20 avril par le ministère du Travail, le formulaire Cerfa n° 10103*10 est le nouveau document à remplir par l'employeur lors de la signature d'un contrat d'apprentissage. Plusieurs modifications y ont été apportées par rapport à la version antérieure.



Pour télécharger le nouveau formulaire, scannez ce code QR.

Si vous prévoyez d'embaucher un apprenti, veillez à télécharger la nouvelle version du formulaire Cerfa (n° 10103*10) et de sa notice explicative (n° 51649#07) mise en ligne par les services de l'État le 20 avril.

Toutes les clauses du contrat d'apprentissage sont prévues par ce Cerfa. Il doit donc être obligatoirement rempli par l'employeur et signé par lui, l'apprenti et son représentant légal, si le jeune est mineur.

Quelles sont les principales nouveautés ?

Plusieurs changements ont été opérés dans les rubriques de cette nouvelle version.

Rubrique « L'employeur »

Seul le code IDCC¹ de la convention collective applicable en fonction de la catégorie socio-professionnelle de l'apprenti(e) doit être indiqué.

- Les codes IDCC du bâtiment sont :
- 1596 : convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés, du 8 octobre 1990 ;
 - 1597 : convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant plus de 10 salariés, du 8 octobre 1990 ;
 - 2609 : convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) du bâtiment, du 12 juillet 2006 ;
 - 2420 : convention collective nationale des cadres du bâtiment, du 1^{er} juin 2004.

Rubrique « L'apprenti(e) »

Identification de l'apprenti. Deux modifications sont apportées :

- la première tient au « nom d'usage ». En plus du nom de naissance, le nom d'usage doit désormais figurer sur le Cerfa. Il peut être, par exemple, le nom de la personne avec qui l'apprenti(e) est marié(e) ;
- la seconde concerne le prénom de l'apprenti(e) mentionné sur le contrat. Désormais doit être précisé sur le Cerfa le premier prénom de l'apprenti(e) selon l'état civil.

Déclaration de l'apprenti(e) avec un statut de sportif de haut niveau.

Les entreprises devront cocher une case en se référant uniquement à la liste arrêtée par le ministère des Sports².

Pour les personnes de plus de 29 ans qui souhaiteraient avoir recours à l'apprentissage dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'entreprise,

les entreprises devront désormais remplir la mention « Déclare avoir un projet de création ou de reprise d'entreprise ». Elles n'ont plus à remplir une déclaration sur l'honneur.

Si l'apprenti est un mineur, il convient désormais d'indiquer l'adresse électronique de son représentant légal, en plus de son courriel personnel.

Rubrique « Le maître d'apprentissage »

Mention NIR³ : il est désormais nécessaire d'indiquer le numéro de sécurité sociale du ou des maîtres d'apprentissage ainsi que leur courriel.

Le NIR permettra d'alimenter plus facilement le compte d'en-

gagement citoyen des maîtres d'apprentissage.

Lorsqu'une équipe tutorale est prévue, en cas d'absence du maître d'apprentissage référent, il n'est plus nécessaire de conclure un avenant au contrat d'apprentissage. Le deuxième maître d'apprentissage se substitue automatiquement au premier.

L'intitulé et le niveau du « diplôme ou titre le plus élevé obtenu » par le maître d'apprentissage doivent désormais être indiqués.

Rubrique « Le contrat »

La « date de début de la formation pratique chez l'employeur » doit désormais figurer sur le Cerfa. Elle fait référence au premier jour de formation chez l'employeur.

Rubrique « La formation »

« Date de début de formation en CFA⁴ » : les entreprises devront désormais indiquer le jour où débute effectivement la formation théorique en CFA.

Le lieu principal de réalisation de la formation théorique

est à indiquer. Il peut s'agir soit de l'adresse du CFA responsable de la formation, soit de celle de l'un de ses partenaires. Dans ce dernier cas, le CFA responsable doit fournir les informations concernant :

- la dénomination du lieu de formation principal ;
- le numéro UAI⁵ de l'établissement où a lieu la formation principale ;
- le numéro SIRET⁶ de l'établissement où a lieu la formation principale ;
- l'adresse postale du lieu de formation principale.

Données personnelles : RGPD⁷

La notice actualise les mentions relatives à la protection des données à caractère personnel pour tenir compte du traitement relatif à la collecte du NIR. ■

LE SAVEZ-VOUS ? LE COMPTE ENGAGEMENT CITOYEN (CEC) POUR LA FORMATION DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Le compte d'engagement citoyen (CEC) permet à votre maître d'apprentissage d'acquérir des droits à formation, inscrits sur son compte personnel de formation (CPF), à hauteur de 240 € maximum par année, dans la limite maximale de 720 €.

Pour en bénéficier, il doit avoir exercé une activité de maître d'apprentissage pendant une durée minimale de six mois sur une ou deux années civiles.

1. Identifiant des conventions collectives.
2. Article R. 6222-59 du Code du travail.
3. Numéro d'inscription au répertoire.
4. Centre de formation d'apprentis.
5. Unité administrative immatriculée.
6. Système d'identification du répertoire des établissements.

ALLER À L'ESSENTIEL

RÉFORME DE LA FORMATION

Les données en **gras et violet** sont celles qui ont été modifiées par rapport à la précédente publication.

Actualisation mai 2023

CONTRAT D'APPRENTISSAGE (ARTICLES L. 6211-1 ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL)																																													
Objet	<ul style="list-style-type: none"> Dispositif de formation initiale. Contrat de travail de type particulier en alternance permettant de recruter et de former un jeune pour qu'il acquière une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). 																																												
Public visé	<ul style="list-style-type: none"> Jeunes de 16 à 29 ans révolus. Dérogations : Jeunes d'au moins 15 ans ayant accompli leur scolarité jusqu'en troisième. Jeunes ayant accompli leur scolarité jusqu'en troisième atteignant l'âge de 15 ans au cours de l'année civile : inscription en CFA sous statut scolaire dans l'attente de la conclusion du contrat d'apprentissage à l'âge de 15 ans. Jeunes de plus de 29 ans et jusqu'à 35 ans au plus dans certains cas spécifiques : poursuite d'apprentissage, rupture involontaire du contrat. Sans limite d'âge pour : travailleurs handicapés, sportifs de haut niveau et au motif d'une création ou reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou du titre préparé. 																																												
Employeurs concernés	Tout employeur du secteur privé qui déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage.																																												
Nature du contrat	CDD ou CDI comportant une période d'apprentissage (nouvelle embauche en CDI ou suspension du CDI existant pour conclure un contrat d'apprentissage avec l'employeur).																																												
Durée du contrat	<ul style="list-style-type: none"> CDD ou période d'apprentissage en début de CDI : durée du cycle de formation, entre six mois et trois ans. Possibilité de préparation à l'apprentissage en amont du contrat d'apprentissage. Possibilité d'adaptation en raison du niveau initial de compétence de l'apprenti. Durée comprise entre six mois et un an, en cas de diplôme connexe, de mention complémentaire, de préparation d'un diplôme de niveau inférieur à un diplôme déjà obtenu. Possibilité de faire débiter le contrat d'apprentissage trois mois avant ou après le début du cycle de formation. 																																												
Conditions ou caractéristiques particulières	<ul style="list-style-type: none"> Ouverture du compte personnel de formation (CPF) aux apprentis. Obligations de l'employeur : inscrire l'apprenti dans un CFA, l'inscrire à l'examen qui doit se dérouler pendant la durée du contrat ou de la période d'apprentissage, veiller à sa participation aux épreuves et assurer sa formation pratique en entreprise. Obligations de l'apprenti : travailler pour son employeur et suivre la formation. Rupture : libre au cours des 45 premiers jours, consécutifs ou non, en entreprise. Au-delà : rupture d'un commun accord ou pour force majeure, décès de l'employeur maître d'apprentissage dans le cas d'une entreprise unipersonnelle, faute grave, exclusion du CFA, inaptitude de l'apprenti, ou encore à l'initiative de l'apprenti sous réserve de prévenir le médiateur, ou encore en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, sous réserve d'en informer son employeur par écrit au moins un mois avant la fin du contrat. Pas d'indemnité de fin de contrat. Non-prise en compte de l'apprenti dans l'effectif de l'entreprise (sauf pour la tarification AT/MP). Possibilité de souscrire des contrats successifs pour obtenir des qualifications différentes, pour un même apprenti dans la même entreprise, sans conditions de délai. Possibilité de prolonger le contrat ou la période d'apprentissage d'un an en cas d'échec à l'examen. Possibilité pour deux employeurs de conclure conjointement un contrat d'apprentissage pour l'exercice d'activités saisonnières ou d'accueil dans d'autres entreprises. Délivrance de la carte d'étudiant des métiers au bénéficiaire du contrat d'apprentissage. Possibilité pour les apprentis mineurs d'effectuer des heures supplémentaires dans la limite de deux heures par jour et de cinq heures par semaine, sans autorisation de l'inspection du travail, pour les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment ou de travaux publics. Ces heures supplémentaires ne peuvent être indemnisées qu'en repos. Pour les autres activités, il faudra l'autorisation de l'inspection du travail après avis conforme du médecin du travail. 																																												
Rémunération	<p>L'accord BTP du 8 février 2005 prévoit les taux de rémunération ci-dessous, fixés en pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel. La rémunération varie en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de formation. Les contrats en un an pour préparer un diplôme connexe ou une mention complémentaire font l'objet d'une majoration de 15 points. La majoration s'applique uniquement à la rémunération réglementaire. L'assiette forfaitaire est supprimée.</p> <p>Cas général</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Année d'apprentissage</th> <th colspan="2">Moins de 18 ans</th> <th colspan="2">18 à 20 ans</th> <th colspan="2">21 à 25 ans</th> <th rowspan="2">26 ans ou plus</th> </tr> <tr> <th colspan="2">Salaire % du SMIC</th> <th colspan="2">Salaire % du SMIC</th> <th colspan="2">Salaire % du SMIC ou du SMC¹</th> </tr> <tr> <th></th> <th>BTP</th> <th>Légal</th> <th>BTP</th> <th>Légal</th> <th>BTP</th> <th>Légal</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1^{re} année</td> <td>40</td> <td>27</td> <td>50</td> <td>43</td> <td>55</td> <td>53</td> <td rowspan="3">100 % du SMIC ou du SMC si plus favorable</td> </tr> <tr> <td>2^e année</td> <td>50</td> <td>39</td> <td>60</td> <td>51</td> <td>65</td> <td>61</td> </tr> <tr> <td>3^e année</td> <td>60</td> <td>55</td> <td>70</td> <td>67</td> <td>80</td> <td>78</td> </tr> </tbody> </table> <p>1. Salaire minimum conventionnel, s'il est plus favorable.</p>	Année d'apprentissage	Moins de 18 ans		18 à 20 ans		21 à 25 ans		26 ans ou plus	Salaire % du SMIC		Salaire % du SMIC		Salaire % du SMIC ou du SMC ¹			BTP	Légal	BTP	Légal	BTP	Légal		1 ^{re} année	40	27	50	43	55	53	100 % du SMIC ou du SMC si plus favorable	2 ^e année	50	39	60	51	65	61	3 ^e année	60	55	70	67	80	78
Année d'apprentissage	Moins de 18 ans		18 à 20 ans		21 à 25 ans		26 ans ou plus																																						
	Salaire % du SMIC		Salaire % du SMIC		Salaire % du SMIC ou du SMC ¹																																								
	BTP	Légal	BTP	Légal	BTP	Légal																																							
1 ^{re} année	40	27	50	43	55	53	100 % du SMIC ou du SMC si plus favorable																																						
2 ^e année	50	39	60	51	65	61																																							
3 ^e année	60	55	70	67	80	78																																							
Formation	<ul style="list-style-type: none"> Entretien d'évaluation de la formation avec le CFA dans les deux mois suivant la conclusion du contrat. Formation générale, associée à une formation technologique et pratique qui complète la formation reçue en entreprise, assurée par le CFA. Contrôle pédagogique des formations conduisant à l'obtention d'un diplôme, au regard du référentiel. Possibilité d'en effectuer une partie en formation ouverte à distance (FOAD). Possibilité d'effectuer la formation pratique dans plusieurs entreprises, en France ou à l'étranger. Expérimentations sur trois ans : formation pratique chez trois membres quand l'employeur est un GEIQ et dans les prisons depuis janvier 2020. 																																												
Maître d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> Désignation d'un maître d'apprentissage, responsable de l'encadrement du jeune en entreprise ; l'employeur veille à ce qu'il bénéficie de formations. Possibilité de constituer une équipe tutorale au sein de laquelle est désigné un maître d'apprentissage référent qui assure la coordination et la liaison avec le CFA. Le maître d'apprentissage doit : <ul style="list-style-type: none"> être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité ; présenter des compétences professionnelles ; encadrer au maximum deux apprentis ou élèves en DIMA et un apprenti redoublant ; signer la « charte du maître d'apprentissage », par laquelle il accepte de favoriser l'accueil et l'intégration du jeune dans l'entreprise, et de l'aider à confirmer son projet professionnel et à acquérir la qualification visée ; être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité de celui préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent ; et justifier d'un an d'activité professionnelle en rapport avec la qualification visée ; ou justifier de deux ans d'activité professionnelle en rapport avec la qualification visée. Maître d'apprentissage confirmé (MAC) : Depuis le 1^{er} janvier 2019, le titre de MAC n'existe plus. Cependant, l'obligation de formation des maîtres d'apprentissage demeure à l'égard des entreprises/employeurs. 																																												
Procédure	<ul style="list-style-type: none"> Prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. Garantir les équipements, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage. Remplir et signer le formulaire Cerfa FA13, disponible sur le site du ministère de l'Emploi et sur le portail de l'alternance (possibilité de le remplir en ligne – signature du Cerfa obligatoire : à défaut, le contrat est nul et ne peut recevoir exécution). Déposer le contrat auprès de l'OPCO dans les cinq jours à compter du début de l'exécution du contrat. Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti (pour la conclusion, le dépôt ou la rupture du contrat), ni à l'employeur (pour le dépôt du contrat). Organiser la visite médicale avant l'embauche si l'apprenti est mineur, ou dans les deux mois s'il est majeur. Possibilité de passer par la médecine de ville en cas d'indisponibilité du service de santé au travail. Déclarer l'apprenti auprès de l'Urssaf dans les huit jours qui précèdent l'embauche. En cas de rupture du contrat, constater la rupture par écrit et la notifier au directeur du CFA, à l'OPCO ainsi qu'à l'Urssaf. 																																												
Travaux réglementés	<p>Pour les apprentis mineurs amenés à effectuer certains travaux figurant sur la liste des travaux réglementés :</p> <ul style="list-style-type: none"> Simple déclaration de dérogation à l'inspecteur du travail, après avoir procédé à l'évaluation des risques professionnels et à la mise en œuvre des actions de prévention, sous peine de retrait de l'affectation de l'apprenti. Déclaration valable trois ans à renouveler. 																																												
Aides et exonération	<p>Aide unique</p> <ul style="list-style-type: none"> Bénéficiaires : uniquement les entreprises de moins de 250 salariés : apprenti préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 4 (baccalauréat). Montant : 6 000 € maximum ; aide versée uniquement la première année d'exécution du contrat. <p>Aide exceptionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> Contrats conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023. Bénéficiaires : <ul style="list-style-type: none"> entreprises de moins de 250 salariés : apprenti préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au moins au niveau bac +2 et au plus au niveau bac +5. entreprises de 250 salariés et plus : apprenti préparant un diplôme équivalant au plus au niveau bac +5, mais sous conditions : justifier d'un pourcentage minimal de contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, contrats des salariés embauchés à l'issue de contrats d'alternance, VIE et CIFRE) dans leurs effectifs au 31 décembre 2024. Montant : 6 000 € maximum ; aide versée uniquement la première année d'exécution du contrat. Exonération de charge salariale d'origine légale et conventionnelle sur le salaire des apprentis jusqu'à 79 % du SMIC. Réduction générale des cotisations patronales. 																																												

CE QU'IL FAUT RETENIR

RÉFORME DE LA FORMATION

Les données en **gras et violet** sont celles qui ont été modifiées par rapport à la précédente publication.

Actualisation mai 2023

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION (ARTICLES L. 6325-1 ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL)

Objet	Dispositif de formation continue Contrat de travail en alternance permettant l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes par l'acquisition d'une qualification : <ul style="list-style-type: none"> • enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP); • reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche; • ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP). 													
Public visé	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes de 16 ans à moins de 26 ans, afin de compléter leur formation initiale; • Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus; • Bénéficiaires de certaines allocations (RSA, ASS, AAH) ou de contrats uniques d'insertion (CUI). 													
Employeurs concernés	Tout employeur assujéti au financement de la formation professionnelle continue.													
Nature du contrat	CDD ou CDI comprenant une action de professionnalisation en début de contrat. Une période d'essai peut être prévue (à mentionner dans le contrat de professionnalisation) selon les règles fixées par le Code du travail.													
Durée du contrat	Durée de l'action de formation : 6 à 12 mois. Possibilité d'allonger jusqu'à 24 mois pour les salariés sans qualification ou bénéficiaires d'allocations ou les salariés préparant un diplôme, un titre enregistré au RNCP ou une qualification reconnue dans les classifications des conventions collectives du bâtiment, et jusqu'à 36 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire, les personnes inscrites depuis plus d'un an comme demandeurs d'emploi ainsi que pour les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH.													
Conditions ou caractéristiques particulières	<ul style="list-style-type: none"> • Garantie au salarié d'une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat; • Application des règles de droit commun en matière de rupture du contrat; • Interdiction d'insérer une clause de dédit-formation; • Non-prise en compte du salarié dans l'effectif de l'entreprise (sauf pour la tarification des AT/MP) pendant toute la durée du CDD et pendant la durée de l'action de professionnalisation en cas de CDI; • Pas de versement d'indemnité de précarité en cas de CDD; • Possibilité de conclure un contrat à temps partiel; • Possibilité de conclure un contrat « partagé » entre deux entreprises pour l'exercice d'activités saisonnières; • Possibilité d'organiser des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises, sous réserve de conclure une convention spécifique; • Délai de deux mois à compter du début du contrat pour vérifier l'adéquation du programme de formation et y apporter d'éventuels aménagements; • Délivrance de la carte d'étudiant des métiers au bénéficiaire du contrat de professionnalisation. 													
Rémunération	Rémunération minimale des salariés en contrat de professionnalisation augmentée de 10 % par rapport à la loi (accord du 13 juillet 2004), fixée en pourcentage du SMIC, variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initiale. <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tranches d'âge</th> <th>Cas général</th> <th>Au moins titulaire d'un bac pro, BP, diplôme ou titre à finalité professionnelle¹ de niveau IV</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Moins de 21 ans</td> <td>65 % du SMIC²</td> <td>75 % du SMIC</td> </tr> <tr> <td>21-25 ans</td> <td>80 % du SMIC</td> <td>90 % du SMIC</td> </tr> <tr> <td>26 ans et plus</td> <td colspan="2">100 % du SMIC ou 85 % du SMC³ sans pouvoir être inférieur au SMIC</td> </tr> </tbody> </table> <p>1. Tous les diplômes de l'enseignement supérieur (exemple : licence d'anglais) ouvrent droit à la majoration de 10 %. 2. Salaire minimum de croissance. 3. Salaire minimum conventionnel.</p>		Tranches d'âge	Cas général	Au moins titulaire d'un bac pro, BP, diplôme ou titre à finalité professionnelle ¹ de niveau IV	Moins de 21 ans	65 % du SMIC ²	75 % du SMIC	21-25 ans	80 % du SMIC	90 % du SMIC	26 ans et plus	100 % du SMIC ou 85 % du SMC ³ sans pouvoir être inférieur au SMIC	
Tranches d'âge	Cas général	Au moins titulaire d'un bac pro, BP, diplôme ou titre à finalité professionnelle ¹ de niveau IV												
Moins de 21 ans	65 % du SMIC ²	75 % du SMIC												
21-25 ans	80 % du SMIC	90 % du SMIC												
26 ans et plus	100 % du SMIC ou 85 % du SMC ³ sans pouvoir être inférieur au SMIC													
Formation	<ul style="list-style-type: none"> • Formation dispensée par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation; • Contrat de professionnalisation en CDI : action de formation dans les deux mois du début de contrat; • Contrat de professionnalisation en CDD : action de formation = durée du CDD; • Durée des actions de formation dans le BTP : <ul style="list-style-type: none"> – entre 15 et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI, – maximum de 50 % de la durée totale du contrat lorsque celui-ci est conclu par un groupement d'employeurs (GEIQ); • Durée de formation au minimum de 150 heures. 													
Tuteur	<ul style="list-style-type: none"> • Désignation obligatoire d'un tuteur quel que soit l'âge du bénéficiaire du contrat de professionnalisation, dans l'entreprise d'emploi et la ou les éventuelles entreprises d'accueil; • Deux ans d'expérience professionnelle minimum, en rapport avec la qualification visée; • Encadrement de trois personnes maximum en cas de tuteur salarié et de deux personnes maximum en cas de tuteur employeur; • Formations spécifiques à l'exercice de la fonction tutorale. 													
Aides et exonérations	<ul style="list-style-type: none"> • Aide forfaitaire à l'employeur et aide à l'embauche des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi pour : <ul style="list-style-type: none"> – 26 ans et plus : aide forfaitaire à l'employeur d'un montant de 2 000 €; – 45 ans et plus : aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi, d'un montant de 2 000 € cumulable avec l'aide forfaitaire. • Aide exceptionnelle de 6 000 € maximum : embauche en contrat de professionnalisation des personnes âgées de moins de 30 ans, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023. • Aide due pour la préparation : <ul style="list-style-type: none"> – d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 (master et équivalents); – d'une qualification professionnelle (CQP ou CQPI) et dans le cadre des contrats de professionnalisation expérimentaux; – aide versée uniquement au titre de la première année d'exécution du contrat. 													
Procédure	<ul style="list-style-type: none"> • Formulaire Cerfa n° 12434*03 de contrat de professionnalisation disponible sur le portail de l'alternance¹. Possibilité de le remplir en ligne; • Transmission du contrat dans les cinq jours suivant l'embauche à l'OPCO (Constructyctus pour le BTP), qui a 20 jours pour se prononcer sur la conformité et sur la prise en charge financière; • Avenant au contrat : transmission à Constructyctus pour un dépôt à la DREETS; • En cas de rupture anticipée du contrat : constatation de la rupture par écrit et notification au directeur de l'organisme de formation, à la DREETS, à l'Urssaf et à l'OPCO, dans un délai de 30 jours suivant la rupture. 													
Cas de succession	<p>Après un contrat de professionnalisation en CDD :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Avec le même employeur</th> <th>Avec un employeur différent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CDD</td> <td>Oui Règles habituelles de succession de CDD</td> <td>Oui</td> </tr> <tr> <td>Contrat d'apprentissage</td> <td>Oui</td> <td>Oui</td> </tr> <tr> <td>Contrat de professionnalisation en CDD ou en CDI</td> <td>Non Sauf cas de renouvellement une fois la signature d'un nouveau contrat de professionnalisation : <ul style="list-style-type: none"> – si le salarié n'a pas obtenu la qualification visée (échec, maladie, défaillance de l'organisme de formation, maternité, accident du travail); – si le salarié a obtenu la qualification, mais souhaite préparer une qualification complémentaire ou supérieure. </td> <td>Oui Pour préparer un niveau supérieur à celui obtenu ou une nouvelle qualification utile à l'insertion professionnelle de l'intéressé</td> </tr> </tbody> </table> <p>Après un CDD : il est possible de conclure un contrat de professionnalisation en CDD, avec carence selon la situation.</p>			Avec le même employeur	Avec un employeur différent	CDD	Oui Règles habituelles de succession de CDD	Oui	Contrat d'apprentissage	Oui	Oui	Contrat de professionnalisation en CDD ou en CDI	Non Sauf cas de renouvellement une fois la signature d'un nouveau contrat de professionnalisation : <ul style="list-style-type: none"> – si le salarié n'a pas obtenu la qualification visée (échec, maladie, défaillance de l'organisme de formation, maternité, accident du travail); – si le salarié a obtenu la qualification, mais souhaite préparer une qualification complémentaire ou supérieure. 	Oui Pour préparer un niveau supérieur à celui obtenu ou une nouvelle qualification utile à l'insertion professionnelle de l'intéressé
	Avec le même employeur	Avec un employeur différent												
CDD	Oui Règles habituelles de succession de CDD	Oui												
Contrat d'apprentissage	Oui	Oui												
Contrat de professionnalisation en CDD ou en CDI	Non Sauf cas de renouvellement une fois la signature d'un nouveau contrat de professionnalisation : <ul style="list-style-type: none"> – si le salarié n'a pas obtenu la qualification visée (échec, maladie, défaillance de l'organisme de formation, maternité, accident du travail); – si le salarié a obtenu la qualification, mais souhaite préparer une qualification complémentaire ou supérieure. 	Oui Pour préparer un niveau supérieur à celui obtenu ou une nouvelle qualification utile à l'insertion professionnelle de l'intéressé												

1. Pour plus d'informations sur ce type de contrat, rapprochez-vous de votre fédération ou consultez le portail de l'alternance : www.alternance.emploi.gouv.fr.



Contactez
votre fédération.

► DÉFICIT FONCIER DOUBLÉ POUR RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE

UNE BONNE AFFAIRE SUR LES DÉPENSES ÉLIGIBLES ?

Pour encourager les propriétaires-bailleurs à réaliser des travaux de rénovation énergétique, le gouvernement a doublé temporairement (2023, 2024, 2025) le montant du déficit foncier imputable sur le revenu global pour la détermination de l'impôt sur le revenu. Un décret, paru fin avril, précise les modalités d'application. Mais ce coup de pouce n'est pas aussi profitable qu'il y paraît. Explications.

En cas de location d'un logement non meublé, si les charges sont supérieures aux loyers perçus, il est possible d'imputer le déficit foncier (hors intérêts d'emprunt) sur le revenu global du foyer fiscal dans la limite de 10 700 € par an.

La loi de finances rectificative pour 2022 a doublé temporairement cette limite, pour la porter à 21 400 €, en cas de réalisation de travaux de rénovation énergétique réalisés entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2025 dans une passoire thermique.

Un décret publié en avril définit les dépenses ouvrant droit au doublement de l'imputation du déficit foncier (il s'agit de celles ouvrant droit à l'éco-PTZ, à l'exception des travaux de réhabilitation de systèmes d'assainissement non collectifs et des travaux de pose d'une chaudière THPE).

Les dépenses éligibles¹

- Le coût de la fourniture et de la pose des équipements, produits et ouvrages nécessaires à la réalisation des travaux d'économie d'énergie visés à l'article D. 319-16 du CCH;
- le coût de la dépose et de la mise en décharge des ouvrages, produits et équipements existants;
- les frais de maîtrise d'œuvre ou autres études techniques nécessaires à la réalisation des travaux;
- les frais de l'assurance maître d'ouvrage éventuellement souscrite par l'emprunteur;
- le coût des travaux nécessaires, indissociablement liés à la bonne exécution ou à la bonne

réalisation des travaux d'amélioration de la performance énergétique du logement ou permettant l'atteinte d'une performance énergétique globale, mentionnés à l'article D. 319-16.

Seront admises en déduction les dépenses de rénovation énergétique pour lesquelles le contribuable pourra justifier :

- de l'acceptation d'un devis à compter du 5 novembre 2022;
- du paiement effectué ou qui sera effectué entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2025.

Cumul possible avec MaPrimeRénov'

Le décret précise que pour les mêmes dépenses, cette mesure pourra être cumulée avec MaPrimeRénov'.

Pas de doublement sans DPE

Pour pouvoir bénéficier de la mesure, le contribuable devra pouvoir présenter, à la demande de l'Administration, outre les devis et factures des travaux éligibles, des diagnostics de performance énergétique (DPE).

Deux DPE sont requis, un avant travaux et l'autre après.

Ils doivent justifier que l'immeuble objet des travaux se trouve successivement :

- à un niveau de performance énergétique correspondant aux classes E, F ou G à une date comprise entre le 1^{er} janvier 2023 et au plus tard à la date de début des travaux;
- à un niveau de performance énergétique correspondant aux classes A, B, C ou D à l'issue

des travaux et au plus tard le 31 décembre 2025.

Quelle déclaration de revenus est concernée ?

Le déficit foncier pour lequel le contribuable demandera l'imputation dans cette nouvelle limite de 21 400 € sera mentionné sur la déclaration des revenus de l'année au titre de laquelle le déficit sera constaté.

Cette mesure est-elle aussi intéressante que cela paraît ?

L'année du déficit, il existe bien un avantage immédiat, celui d'imputer un déficit plus important sur le revenu global du contribuable. Mais en y regardant de plus près, cette mesure se révèle financièrement moins intéressante qu'un report de ce déficit sur les revenus fonciers des dix années suivant celle de son apparition. ■

1. Les dépenses éligibles correspondent à celles énumérées par l'article D. 319-17 du Code de la construction et de l'habitation (CCH).

EXEMPLE		
Un contribuable possède un logement vacant qu'il souhaite remettre en location nue après avoir réalisé des travaux de rénovation énergétique. Ces travaux s'élèvent à 40 000 € en 2023 et cette personne est imposée au taux marginal de 30 % à l'impôt sur le revenu.		
	RÈGLES ACTUELLES	NOUVELLE MESURE
Année N		
Déficit foncier	- 40 000 €	- 40 000 €
Part imputable sur le revenu global	- 10 700 €	- 21 400 €
Gain d'impôt	3 210 € (30%)	6 420 € (30%)
Part du déficit reportable sur les revenus fonciers	29 300 €	18 600 €
Année N+1		
Imputation du déficit sur les revenus fonciers	29 300 €	18 600 €
Gain d'impôt	8 790 € (30%)	5 580 € (30%)
Gain de prélèvements sociaux	5 040 € (17,20%)	3 199 € (17,20%)
Gains totaux	17 040 €	15 199 €
La différence de 1 841 € correspond au montant des prélèvements sociaux sur 10 700 €, soit le surplus de déficit imputable sur le revenu global.		

► **PRODUITS À BASE DE DIISOCYANATES**

FORMATION OBLIGATOIRE À PARTIR DU 24 AOÛT

À partir du 24 août, vos salariés devront avoir suivi une formation avant toute utilisation de diisocyanates en concentration supérieure ou égale à 0,1 % en poids.

Une mauvaise manipulation des produits à base de diisocyanates peut avoir des conséquences sur la santé de l'utilisateur. En effet, il s'agit d'un sensibilisant respiratoire et cutané. Face à ce risque chimique, les autorités européennes (dans le cadre de la réglementation REACH¹) ont décidé de rendre la formation obligatoire, à partir du 24 août, avant toute utilisation industrielle ou professionnelle des produits dont la concentration totale en diisocyanates est supérieure à 0,1 % en poids.

Depuis le 24 février 2022, la mise sur le marché de ce type de substance n'est possible que si la mention suivante est apposée sur l'emballage, de façon visible : « À partir du 24 août 2023, une formation adéquate est requise avant toute utilisation industrielle ou professionnelle. »

Quels métiers du bâtiment sont concernés ?

Les métiers pouvant être concernés sont les étancheurs, les applicateurs de résine, les peintres, les façadiers, les maçons, les carreleurs, les charpentiers, les plaquistes, etc.

Formation et attestation

La formation est proposée par les représentants européens des fabricants de diisocyanates :

- ISOPA (association des producteurs européens de diisocyanates aromatiques et de polyols) ;
- ALIPA (association des producteurs européens de diisocyanates aliphatiques).

Le fournisseur du produit doit veiller à ce que le destinataire ait reçu les informations relatives aux exigences de formation et doit communiquer à ses clients le matériel et les cours de formation,

dans la langue officielle de l'État membre dans lequel la substance ou le mélange est fourni. La formation tient compte de la spécificité des produits fournis, y compris de la composition, de l'emballage et de la conception de ceux-ci.

L'employeur doit veiller à ce que le salarié ait suivi avec succès une formation à l'utilisation des diisocyanates sûre avant d'utiliser un produit en contenant. Les travailleurs indépendants sont également concernés par cette formation obligatoire. Renouvelée tous les cinq ans, la formation donne lieu à une attestation de réussite délivrée par l'employeur.

Nous reviendrons dans un prochain numéro sur les modalités pratiques de cette formation qui se met en place actuellement.

Port des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés

Les entreprises utilisant ces produits doivent impérativement respecter les consignes de prévention du fabricant, notamment concernant le port d'EPI adaptés aux tâches à réaliser. ■

1. Règlement (UE) 2020/1149 de la Commission du 3 août 2020.

► **REP BÂTIMENT**

LA FFB VOUS PROPOSE UNE WEBSÉRIE EXPLICATIVE

« Réunion de chantier », c'est six vidéos réalisées par la FFB, pour vous expliquer ce qu'est la REP bâtiment et les changements qu'elle implique pour votre entreprise.

Le 2 mai, la FFB a mis en ligne, sur sa chaîne YouTube et les réseaux sociaux, le premier épisode d'une série de six vidéos consacrées à la REP bâtiment (également appelée REP PMCB¹).

D'une durée d'environ deux minutes chacune, elles aborderont les principaux points de cette nouvelle réglementation entrée en vigueur le 1^{er} mai :

- les grands principes de la REP ;
- les écocontributions ;
- les producteurs ;
- la reprise sans frais des déchets ;
- les règles de tri ;
- les éco-organismes.

En complément de cette websérie, dix capsules vidéo seront diffusées sur TikTok et Instagram dans les prochaines semaines, pour répondre en moins de 30 secondes aux questions les plus courantes. ■

1. Responsabilité élargie du producteur des produits et matériaux de construction du bâtiment.



Scannez ce code QR pour accéder à la playlist sur YouTube.

ENQUÊTE FFB

Quels sont vos besoins et attentes en matière d'information ?

Pour toujours mieux vous accompagner, la FFB lance une enquête sur vos besoins et vos attentes en matière de communication.

La FFB souhaite également comprendre comment améliorer la diffusion de l'information. Votre témoignage permettra d'identifier les pistes d'amélioration.

Cette enquête – totalement confidentielle et anonyme – est confiée à l'institut Viaivoice.

Entre mi-avril et mi-juin, vous pourrez donc être sollicité par mail ou par téléphone par l'un de ses consultants.

Votre témoignage est précieux !



› GESTION DE L'EAU

UNE RESSOURCE QUI FAIT DÉBAT

Après un été 2022 caniculaire et une sécheresse hivernale exceptionnelle, certains départements sont d'ores et déjà placés en vigilance ou en alerte renforcée en vue d'économiser l'eau. Plusieurs communes (dans le Pays de Fayence ou en Ardèche notamment) ont tout simplement annoncé un gel des permis de construire pour limiter l'arrivée de nouveaux habitants. On le voit, la gestion de l'eau est en train de s'imposer dans le débat public et aura un impact sur le secteur de la construction. La FFB agit en conséquence.

C'est un tournant dans l'adaptation au changement climatique. Au-delà des arrêtés de restriction de remplissage des piscines, d'arrosage des jardins ou de nettoyage des voitures, plusieurs communes viennent de suspendre les permis de construire pour cinq ans. Une décision inédite qui doit pousser l'État à se positionner. Il est donc fort probable que ce sujet s'accélère cette année au niveau législatif et réglementaire, d'autant que le président de la République a indiqué que, comme avec l'énergie, « chaque secteur devra mettre en place un plan de sobriété ».

Le « plan eau » du gouvernement

Le président de la République et le ministre de l'Environnement ont dévoilé le « plan eau » du gouvernement, le 30 mars, destiné à améliorer la gestion de l'eau, ressource menacée par le dérèglement climatique. Son objectif principal est de réduire de 10 % la consommation d'eau dans tous les secteurs d'ici à 2030. Pour le bâtiment, c'est plus particulièrement la récupération des eaux de pluie et des eaux usées qui sera visée, de même que les systèmes de gestion et de maîtrise des consommations d'eau.

**AVANT DE BLOQUER
LES PERMIS...
IL FAUT EN FINIR
AVEC LES FUITES
DES CANALISATIONS
URBAINES!**

Les actions de la FFB

Devant le gel des permis de construire dans le Pays de Fayence, la FBTP du Var a diffusé un communiqué de presse dénonçant cette décision unilatérale et rappelant, notamment, le manque d'entretien des réseaux de distribution publics, dont le taux de fuite est de 20 % en moyenne et de 50 % dans certaines communes.

Dans ce cadre, le plan eau prévoit une enveloppe annuelle de 180 millions d'euros destinée à aider les territoires les plus vulnérables et les 2000 communes en situation critique à moderniser leurs infrastructures.

Les professionnels devront être en mesure de proposer des solutions efficaces, innovantes et à coût maîtrisé pour répondre aux exigences de gestion et de maîtrise de la consommation de l'eau qui leur seront imposées à brève échéance.

Une étude pour recenser les différentes solutions techniques possibles

C'est dans ce contexte que le Pôle Habitat FFB et l'UMGCCP-FFB¹, dans le cadre du Programme recherche développement métiers de la FFB, mènent une étude visant à recenser les différentes solutions techniques répondant aux enjeux de maîtrise de l'eau. Les aspects suivants seront explorés (liste non exhaustive) :

- récupération et utilisation de l'eau de pluie;
- gestion des eaux usées ou « eaux grises »;

LES PROFESSIONNELS DEVRONT ÊTRE EN MESURE DE PROPOSER DES SOLUTIONS EFFICACES, INNOVANTES ET À COÛT MAÎTRISÉ.

- maîtrise de la consommation de l'eau du logement (débits, dispositifs d'économie d'eau...);
- entretien et traitement de la qualité de l'eau dans les réseaux de distribution.

Seront plus spécifiquement ciblés l'aménagement foncier, la maison individuelle et le logement collectif.

Pour chaque aspect et chaque secteur, un recensement des techniques et technologies existantes ou en cours de développement sera effectué.

Ce recensement comprendra :

- une description technique précise du procédé ou du concept;
- ses avantages et ses inconvénients;
- les configurations et types de projets pour lesquelles le procédé est le plus adapté;
- une estimation de son impact économique.

Une concertation sur un futur indicateur réglementaire

La direction de l'Habitat, de l'Urbanisme et des Paysages (DHUP) du ministère de la Transition écologique a lancé des travaux (en collaboration avec le CSTB² et le

Cerema³) sur un projet de texte réglementaire visant la sobriété en eau potable des bâtiments neufs. En effet, le Code de la construction et de l'habitation (CCH) dispose que les objectifs généraux de performance énergétique et environnementale des bâtiments doivent être concrétisés par des textes réglementaires fixant des résultats minimaux en termes de performance énergétique, d'impact au changement climatique et de performance environnementale. Ce projet de texte réglementaire viendra compléter la RE 2020 sur ce troisième objectif et s'appliquerait donc au périmètre de celle-ci. Ces travaux préalables ont mené à une première proposition de méthode de calcul des consommations en eau, qui serait par la suite associée à des indicateurs réglementaires.

L'ensemble fera l'objet d'un décret en Conseil d'État fixant des exigences de limitation des consommations d'eau potable pour les constructions nouvelles selon les catégories de bâtiments.

La FFB, Pôle Habitat FFB et l'UMGCCP participent à cette concertation et veilleront à ce que cet indicateur vienne répondre aux objectifs de sobriété en eau tout en maintenant la faisabilité technique et économique des projets. ■

1. Union des métiers du génie climatique, de la couverture et de la plomberie.

2. Centre scientifique et technique du bâtiment.

3. Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement.

► **SÉCHERESSE ET RESTRICTIONS D'EAU**

QUELLES SOLUTIONS POUR LES ENTREPRISES QUI NETTOIENT LES FAÇADES ?

L'activité des façadiers est particulièrement exposée aux restrictions d'eau édictées par certaines préfectures. Voyons ce qu'il est possible de faire.

Clause contractuelle à ajouter pour les entreprises

En prévision des épisodes de sécheresse, les entreprises peuvent inclure dans leurs devis ou leurs conditions d'intervention une nouvelle clause légitime de prolongation de plein droit du délai d'exécution des travaux, notamment en marché privé.

Exemple : « Le délai d'exécution sera prolongé de plein droit dans les cas suivants : intempéries ou sécheresse telles que définies par le Code du travail et rendant impossible toute exécution des travaux convenus, cas de force majeure, travaux supplémentaires ou imprévus, retard du fait du maître de l'ouvrage ou de la non-exécution de ses obligations par le maître de l'ouvrage ou un tiers mandaté par ce dernier. »

Recours au chômage partiel

Pour toute « situation à caractère exceptionnel », dès lors que les entreprises concernées ont la capacité de démontrer que la baisse ou la suspension d'activité était imprévisible, irrésistible et extérieure, elles peuvent recourir au chômage partiel.

Attention : la condition d'exceptionnalité risque de disparaître dès lors que ces épisodes de sécheresse deviennent récurrents.

Solutions alternatives de nettoyage et de décapage

Concernant le décapage des façades, les fabricants travaillent, depuis de nombreuses années, sur le développement de produits alternatifs non inflammables, moins nocifs et ne nécessitant plus de rinçage.

Pour que les entreprises s'y retrouvent, l'OPPBT a édité un outil répertoriant l'ensemble des décapants existant sur le marché en détaillant leurs conditions d'utilisation. Cet outil Excel, téléchargeable sur le site de l'OPPBT, précise les décapants pouvant être utilisés sans rinçage.

Concernant le nettoyage des façades, il est rendu nécessaire par deux types de pollution :

- la pollution atmosphérique (dépôts de composés soufrés, azotés et carbonés). Dans ce cas, les produits de nettoyage alternatifs sont des produits appliqués par pulvérisation et pelables. Le peeling de façade permet de retirer les dépôts atmosphériques même sur des supports très poreux ;
- la pollution biologique (algues, mousses, lichens, cryptogames, champignons...). Ici, pour le nettoyage, bon nombre de fabricants commercialisent des algicides ou fongicides biodégradables qui ne nécessitent pas de rinçage. Ces produits sont appliqués par pulvérisation et ont un temps d'action entre quelques heures et quelques jours.

Ces nettoyants et décapants alternatifs peuvent être plus onéreux à l'achat que ceux nécessitant un rinçage, mais l'économie sur le traitement des eaux de rinçage doit être également prise en compte.

Afin de garantir la bonne adéquation entre les produits utilisés, les supports et les pollutions ou revêtements à éliminer, il est conseillé aux entreprises de s'adresser aux fabricants et points de vente spécialisés.

À noter : l'UPMF-FFB¹ prépare un outil recensant les produits et techniques de nettoyage utilisant moins ou pas d'eau. ■

1. Union professionnelle des métiers de la finition.

► **« LA CYBERSÉCURITÉ ET VOUS »**

SÉCURISEZ LES MESSAGERIES

Formidable moyen d'échange, la messagerie est aussi la principale source d'intrusion dans votre entreprise et votre activité. Virus, hameçonnage, arnaque, usurpation d'identité... les risques sont nombreux, les attaques toujours plus inventives et, malheureusement, dévastatrices.



Vérifiez toujours le nom complet de l'expéditeur, son adresse e-mail et l'objet du message avant son ouverture

Une faute d'orthographe, un logo inconnu, une adresse dans un pays avec lequel vous n'avez aucun lien sont des indices qui peuvent vous mettre sur la voie d'une tentative d'escroquerie.

Méfiez-vous des pièces jointes...

Elles peuvent contenir des virus. En cas de doute, n'ouvrez pas ou ne téléchargez pas les pièces jointes.

Ne transmettez jamais d'informations confidentielles par réponse de mail

telles que des coordonnées bancaires, des codes PIN, des mots de passe, etc.

ADOPTER LES BONS RÉFLEXES DEVANT VOTRE BOÎTE AUX LETTRES.

Créez des processus de validation en interne

Ils vous éviteront les escroqueries du type « arnaque au président » : une conversation téléphonique pour confirmer la bonne réception d'un e-mail ou l'identité de son expéditeur ne prend que quelques minutes. ■

Scannez le code QR et regardez la pastille vidéo réalisée par la FFB.



Pour aller plus loin, « 5 réflexes à avoir lors de la réception d'un courriel » www.www.ssi.gouv.fr



à la FFB, je me sens chez moi!



Je partage
les mêmes valeurs
que mes confrères
et les 10 000
mandataires FFB.

Suivez la FFB sur les réseaux sociaux

