

28 JUIN 2023

Bâtiment actualité

Le journal des artisans et des entrepreneurs

numéro 12



ORGANISATION PROFESSIONNELLE

PLUS QUE JAMAIS MOBILISÉS



CONGRÈS FFB • NANCY • 15 ET 16 JUIN

RÉÉLU EN MARS, OLIVIER SALLERON
PRÉSENTE SA NOUVELLE ÉQUIPE
AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

CHANTIERS ET EMPLOI DES JEUNES

LES RÈGLES À RESPECTER





» ÉDITORIAL

ORGANISATION PROFESSIONNELLE

PLUS QUE JAMAIS MOBILISÉS

Nous sommes dans un monde en pleine transformation. Au milieu des risques, nombreux, existent des opportunités non moins nombreuses pour les entreprises du bâtiment.

La FFB a une responsabilité dans ce domaine : agir pour faire advenir un futur souhaitable et accompagner les entreprises dans la nécessaire adaptation. C'est le sens des objectifs que nous nous sommes fixés pour les trois ans qui viennent : développer les marchés, améliorer la performance des entreprises, élargir notre influence et renforcer le réseau.

Pour cela, il faut libérer l'entreprise. Trop de charges, de complexités et de réglementations pèsent sur les entreprises et les entravent. Ce combat, nous le mènerons avec le Medef et la CPME, mais aussi au niveau européen, où se créent bien souvent les textes.

Il est par ailleurs impératif de dynamiser la demande d'activité sur les marchés du neuf et de la rénovation. Cela veut dire plus de crédits pour les particuliers, plus d'aides pour les ménages, un ZAN mieux calibré, plus de rénovation énergétique et des dispositifs de soutien simplifiés. L'enjeu est colossal pour éviter une grave crise. Il nous faudra nous appuyer sur une filière bâtiment rassemblée et mobilisée.

Nous devons également repenser l'entreprise du bâtiment en pilotant mieux les compétences, en développant l'innovation, en imaginant de nouveaux modèles économiques.

Sur tous ces sujets, la FFB devra s'adapter et se renforcer pour être le premier interlocuteur des entreprises. Elle devra surtout s'appuyer sur la formidable force collective que représentent ses adhérents, ses mandataires, ses réseaux territoriaux et métiers.

Pour réussir, nous avons besoin d'une FFB de combat, d'une FFB ambitieuse, d'une FFB de proximité.

Je m'y engage.

Olivier SALLERON
Président de la Fédération
Française du Bâtiment

AU SOMMAIRE

■ LOBBYING	p. 03-04
■ ÉCHOS	p. 05-06
» Congrès FFB • Nancy • 15 et 16 juin	
Réélu en mars, Olivier Salleron	
présente sa nouvelle équipe au conseil	
d'administration	p. 05
■ SOCIAL	
» Bulletin de paie	
Des précisions sur le montant net social	p. 07
» Période estivale	
Que faire en cas de forte chaleur?	p. 08-09
» Chantiers et emploi des jeunes	
Les règles à respecter	p. 10-11
» Travail à temps partiel	
Les principaux points à retenir	p. 12-13
■ CONSTRUCTION • URBANISME	
» Autorisation d'urbanisme	
Le contenu des dossiers de demande évolue	p. 13
■ TECHNIQUE • ENVIRONNEMENT	
» Les rubans du Patrimoine	
Palmarès de la 29 ^e édition	p. 14
■ GESTION	
» « La cybersécurité et vous »	
Adoptez les bons réflexes	
en dehors de l'entreprise	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 16 juin 2023, 47^e année.
Reproduction autorisée sous réserve de la mention
d'origine « © Bâtiment actualité, 28 juin 2023 ».

Crédits photo : © Timothée Chambovet © Harald Gotschalk.
Adobe Stock : Halfpoint, (JLoo) Julia Amaral, simona,
luismolinero.

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



> GOUVERNEMENT • CNR LOGEMENT

COLÈRE D'OLIVIER SALLERON AU NOM DU BÂTIMENT ET DE LA FILIÈRE

Le 5 juin, c'est dans une salle pleine, lors de la restitution du Conseil national de la refondation (CNR) dédié au logement, que le président de la FFB a interpellé le gouvernement au nom des professionnels de la construction et de l'immobilier.

La veille, les annonces de la Première ministre (ayant fuité dans la presse) avaient suscité immédiatement de vives réactions et il y avait de quoi. Sept mois de travail réduits à néant et tout un secteur qui se sent méprisé... La FFB, le Pôle Habitat FFB, la Fnaim, la FPI, Procvivis, l'UNIS et l'UNSFA ont décidé de réagir avec force et ont publié un communiqué de presse commun pour exprimer leur colère. Alors que l'ensemble des acteurs s'est mobilisé et que des mesures concrètes ont été proposées, le gouvernement a choisi de pratiquer des coupes budgétaires et de suspendre ses décisions... à de nouveaux travaux! Face à la crise du logement, les professionnels n'ont pas été entendus. Nombre de mesures annoncées ne sont pas chiffrées et certaines passent de rapport en rapport avec des effets limités (mobilisation du foncier de l'État et simplification des procédures).

Pire, d'autres sont même dangereuses et vont à l'encontre des besoins des Français. Il en est ainsi du nouveau rabotage du prêt à taux zéro (PTZ). Le dispositif sera supprimé pour le neuf en zones B2 et C et recentré sur le seul collectif en zones A et B1.

Comment le gouvernement peut-il s'engager dans une telle voie? Le PTZ est bien souvent un moyen sine qua non d'accéder à la propriété. Les ménages qui ne pourront pas réaliser leur projet se trouveront contraints de cohabiter et/ou de rester dans le locatif, alors que, concomitamment, tous les logements F et G vont sortir du parc locatif privé. Comment le gouvernement peut-il limiter le PTZ en neuf aux zones réputées tendues, alors que tout le monde sait que ce zonage ne correspond plus aux réalités vécues et que 90 %



TOUT UN SECTEUR MÉPRISÉ... IL N'Y A PLUS DE POLITIQUE DU LOGEMENT!

des communes en France vont sortir du dispositif? Comment limiter le PTZ à du collectif, alors que la majorité des Français, enquête après enquête, déclare vouloir habiter en maison individuelle?

Pourquoi ne pas faire confiance aux élus locaux et aux professionnels pour répondre aux enjeux de sobriété foncière? La plupart sont déjà pleinement engagés dans la transition écologique, via l'application de l'exigeante RE 2020 dans le neuf, le recyclage des sols déjà artificialisés ou encore la lutte contre l'obsolescence des bâtiments par leur transformation d'usage.

Avec ce rétrécissement du PTZ en pleine crise, on va droit dans le mur. D'autant plus que ce sont des rentrées nettes dont la nation ne bénéficiera pas... En 2022, un PTZ neuf affichait un coût moyen de 22 165 € pour l'État, mais 47 161 € de recettes entre TVA et taxes locales, soit un gain d'environ 25 000 €. Autant de perdu si l'opération ne se fait pas, faute de PTZ, ce qui sera bien souvent le cas dans le contexte actuel d'envolée des taux d'intérêt.

Quant à la fin annoncée du Pinel, comment nier à ce point le rôle économique des investisseurs immobiliers et l'importance de dispositif pour alimenter le marché de la location? Pour qu'il y ait des locataires, il faut des propriétaires.



La FFB avait obtenu des engagements pour que des travaux sérieux soient menés sur le statut du bailleur privé. Or, aucune réflexion n'a été menée en concertation avec les professionnels. Aujourd'hui, on veut supprimer un dispositif par pure économie budgétaire et sans perspective.

Quant à la rénovation énergétique, le gouvernement veut poursuivre le développement de MaPrimeRénov' sans budget à la hauteur des enjeux. Ne rien prévoir en soutien des travaux de rénovation énergétique, après avoir annoncé qu'il faudrait investir 48 milliards d'euros de plus par an sur le parc existant pour répondre aux objectifs, c'est aller à sa perte! Faut-il rappeler que le logement rapporte, en solde net, 50 milliards d'euros au budget de la nation? Si la machine se casse, il deviendra une économie qui coûte! Aujourd'hui, non seulement le compte n'y est pas, mais la situation risque de devenir hors de contrôle. La FFB poursuit donc son combat et en appelle aux parlementaires pour agir... vite. ■

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)

Avril 2023 130,5

Variation annuelle + 4,5 %

Indice des prix à la consommation

Mai 2023

Ensemble des ménages y compris tabac 117,44 (-0,1 % ; + 5,1 %)

Ensemble des ménages hors tabac 116,54 (-0,1 % ; + 5,0 %)

Indice général des salaires BTP

Février 2023 582,0

Variation annuelle + 2,4 %

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 %

€ster mensuel (remplace l'Eonia)

Mai 2023 3,08 %

Euribor mensuel (ex-Pibor)

Mai 2023 3,15 %

Taux des opérations de refinancement (BCE)

10 mai 2023 3,75 %

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

› GOUVERNEMENT

OLIVIER SALLERON RENCONTRE CAROLE GRANDJEAN, MINISTRE CHARGÉE DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELS

Le 6 juin, Olivier Salleron a rencontré Carole Grandjean, ministre chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnelle, déléguée auprès du ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion et du ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse.

Cette rencontre a permis au président de la FFB de rappeler combien la formation initiale est importante pour les professionnels du secteur. Avec l'apprentissage et la formation par la voie scolaire, ce sont un peu plus de 160 000 jeunes qui bénéficient d'un enseignement professionnel relevant du bâtiment.

Au cours de l'entretien, il a souligné les moyens investis par la FFB pour promouvoir nos métiers : spots publicitaires, réseaux sociaux, en juin, les 19^{es} Génies de la construction, en octobre, les 20^{es} Coulisses du bâtiment, ainsi que les actions sur le terrain réalisées par les fédérations départementales et régionales.

La ministre a reconnu que rares sont les secteurs affichant un tel nombre d'actions.

Côté apprentissage, si le président a affiché une réelle satisfaction de voir des chiffres aussi bons, grâce notamment aux actions de financement, il a tout de même exprimé son inquiétude sur le devenir du financement des contrats. À ce jour, les montants versés aux CFA en fonction du nombre de contrats signés permettent de couvrir les frais. Mais l'État projette de baisser les montants... Le risque existe donc de privilégier l'équation financière aux dépens de la qualité de l'offre de service aux entreprises.

Pour la ministre, il s'agit de trouver « un juste prix ». Il sera le fruit d'une concertation à venir avec les branches professionnelles. Il devra être tenu compte de la qualité des enseignements (rup-



LA FFB VEILLERA À CE QUE LES DÉCISIONS RÉPONDENT AUX BESOINS DES ENTREPRISES.

ture, contrôle) pour s'engager dans un modèle durable permettant d'intégrer l'innovation dans les enseignements pour préparer les collaborateurs de demain.

Deuxième sujet abordé, la réforme des lycées professionnels, dossier important du mandat de la ministre.

Nous en partageons les priorités : lutter contre le décrochage scolaire, accompagner les élèves dès les premières difficultés, favoriser l'insertion professionnelle.

En revanche, sur la question de la place des CFA académiques dans la carte de l'offre de formation, la FFB reste vigilante. 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 ?

La ministre va mobiliser les préfets de région pour réunir les différentes parties prenantes

afin que s'engagent des discussions sur les cartes de formation, les partenariats et la programmation des travaux à venir dans une logique de complémentarité des outils de formation. Olivier Salleron a insisté sur l'importance que la FFB soit aussi mobilisée dans ces échanges.

La ministre a indiqué que dans le plan d'action de la réforme, il est prévu :

- d'accélérer l'adaptation du contenu des formations. Une task force interministérielle (35 personnes) pour travailler sur ce dossier a été mise en place. Elle doit permettre de disposer de référentiels de compétences et de formations tenant compte des transitions numérique et écologique ;
- de développer un plan de formation métier, à envergure nationale, pour adapter les compétences des professeurs et formateurs.

L'Onisep est mobilisé pour le lancement d'opérations « Découverte des métiers ». Il va être nécessaire de développer des contenus pour présenter les métiers aux jeunes, mais aussi aux professeurs. Vingt-quatre films sur des métiers du secteur sont en cours de finalisation avec la FFB.

La ministre nous encourage à cibler les élèves de 5^e et de 4^e dans nos opérations.

En affichant deux objectifs principaux : résoudre la question des métiers en tension et répondre aux besoins à court, moyen et long terme des entreprises en matière de compétences, la ministre a présenté un programme ambitieux. Olivier Salleron a réaffirmé que la FFB, à l'écoute du terrain, veillera à ce que les décisions répondent aux besoins des entreprises. ■

› EUROPE

RENCONTRE ENTRE OLIVIER SALLERON ET PHILIP CRAMPTON, PRÉSIDENT DE LA FIEC



Le 30 mai, Olivier Salleron a accueilli Philip Crampton, président de la Fédération européenne de l'industrie de la construction (FIEC), ainsi que son directeur général, Domenico Campogrande.

Cette rencontre fut l'occasion de réaffirmer les liens forts entre la FFB et la fédération européenne pour la défense des intérêts des entreprises de construction.

Différents dossiers d'actualité ont été abordés, tels que la révision du règlement sur les produits de construction ou de la directive amiante, ainsi que l'action de la FIEC en soutien à l'Ukraine.

Les présidents ont échangé sur la conjoncture du bâtiment dans les différents pays européens, où l'on constate que le ralentissement de la construction de logements touche nombre d'entre eux.

À l'approche des élections européennes, la FIEC prépare ses messages pour les futurs députés européens et la prochaine Commission. De son côté, le président Salleron a rappelé sa volonté de renforcer l'action de la FFB auprès de l'UE. ■

► CONGRÈS FFB • NANCY • 15 ET 16 JUIN

RÉÉLU EN MARS, OLIVIER SALLERON PRÉSENTE SA NOUVELLE ÉQUIPE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

“ **A** fin de mettre en œuvre le plan d'action de la FFB pour ces trois prochaines années, 15 mandataires ont accepté de travailler à mes côtés et d'intégrer le comité exécutif. Je les en remercie chaleureusement.

Ensemble, avec les métiers et territoires, nous allons consolider et élargir l'influence du bâtiment et de la FFB. Nous allons coordonner une action de filière pour dynamiser les marchés. Nous allons aiguillonner pour relancer les marchés du neuf et de la rénovation.

**UNE FFB DE COMBAT,
UNE FFB AMBITIEUSE,
UNE FFB DE PROXIMITÉ.**

Nous allons intervenir pour libérer l'entreprise de bâtiment (trop de complexité, de procédures, de charges...) et améliorer sa performance et sa compétitivité (management des compétences, insertion professionnelle, R & D, innovation et qualité).

Parallèlement, nous allons travailler à optimiser et adapter l'offre FFB en nous appuyant sur les valeurs de solidarité, de collectif et d'efficacité. Ce plan s'inscrit en ligne droite avec notre feuille de route "Croire en 2035". ■

Olivier Salleron, président de la FFB



De gauche à droite : Philippe Servalli, Stéphane Sajoux, Christophe Possémé, Philippe Plantin, Franck Perraud, Cécile Mazaud, Laetitia Lebriez, Olivier Salleron, Catherine Guerniou, Marie-Ange Gay Ramos, François Dutilleul, Édouard Bastien, Anthony Laudat, Valérie Copin, Daniel Rigout, Jacques Blanchet.

FRÉDÉRIC CARRÉ

Conseil des régions

FRANCK PERRAUD

Conseil des professions

PHILIPPE PLANTIN

Conseil de l'artisanat

STÉPHANE SAJOUX

Conseil national de la sous-traitance du bâtiment et commission marchés

ANTHONY LAUDAT

Commission sociale

PHILIPPE SERVALLI

Commission économique

CHRISTOPHE POSSÉMÉ

Commission formation et développement des compétences

CATHERINE GUERNIUO

Commission transition écologique et RSE

CÉCILE MAZAUD

Commission innovation et transition numérique

ÉDOUARD BASTIEN

Commission stratégie • Réseau • Services

MARIE-ANGE GAY RAMOS

Communication • Événementiel • Digital

FRANÇOIS DUTILLEUL

Commission Europe et international

VALÉRIE COPIN

Travailleurs indépendants

LAETITIA LEBRIEZ

Communautés femmes dirigeantes et jeunes dirigeants

JACQUES BLANCHET

Trésorier

Sont nommés vice-présidents

Frédéric Carré, Marie-Ange Gay Ramos, Catherine Guerniou, Anthony Laudat, Franck Perraud, Philippe Plantin, Christophe Possémé, Daniel Rigout.

CHIFFRES CLÉS

LE BÂTIMENT EN 2022, C'EST...

427 000
entreprises
dont

403 400
entreprises de taille
artisanale

1 730 000 actifs
dont

1 273 000
salariés

106 000
intérimaires
en équivalent temps plein

166 milliards
d'euros hors taxes
de travaux

LE BÂTIMENT ÉQUIVAUT À...

50 %
de l'industrie

2 fois
les activités
de banque
et assurance

Source :
estimations FFB, juin 2022.

06 ÉCHOS

> RENODAYS

LA FFB SERA PRÉSENTE AU 1^{er} FORUM DE LA RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE

Les 12 et 13 septembre, les professionnels du bâtiment, de l'immobilier, les institutionnels et les territoires seront mobilisés pendant deux jours autour d'un même but : répondre efficacement aux objectifs nationaux de rénovation énergétique.

La première édition de Renodays, forum construit par les organisateurs de Batimat et Interclima, s'attellera à accompagner la rénovation des logements afin de décarboner un secteur du bâtiment.

130 exposants seront présents dans différents espaces :

Solutions performantes : les industriels et sociétés de services présenteront leurs innovations.

Comprendre la réglementation : pour maîtriser le fonctionnement des aides et faciliter l'exercice du métier.

Résoudre les problèmes : pour échanger librement autour des problèmes rencontrés par les professionnels.

Nouvelle génération : comment recruter, avec la présence des principales écoles.

Attente des habitants : comment financer leur rénovation, quels gestes ils sont prêts à faire, etc.

Territoires et acteurs engagés : tour d'horizon des chantiers remarquables, partage de retours d'expérience et bonnes pratiques.

Mise en pratique : se projeter en 2050.

14 conférences, des masterclass et workshops seront organisés pendant ces deux jours. ■

La FFB vous accueillera sur son stand, hall 6, Parc des expositions Paris, Porte de Versailles. Elle interviendra également lors de tables rondes.

> TRAVAIL DISSIMULÉ

PRÈS DE 800 MILLIONS D'EUROS DE REDRESSEMENTS EN 2022

L'Urssaf caisse nationale a communiqué sur les résultats 2022 de la lutte contre le travail dissimulé.

Les montants des redressements en matière de travail dissimulé se sont élevés, en 2022, à 788,1 millions d'euros, a indiqué l'Urssaf, le 8 juin.

Sur les cinq dernières années (2018-2022), plus de 3,5 milliards ont été redressés, ce qui représente une hausse de 50 % par rapport à la précédente période de cinq ans. Elle est due à la fois à un renforcement des ressources et à une amélioration des contrôles, qui sont, selon l'organisme, mieux ciblés. Dans les années à venir, l'Urssaf programme « une augmentation très significative » des redressements, rendus possibles grâce à 240 postes en équivalent temps plein supplémentaires (+60 %) attendus.

Dans le détail, 88 % des redressements concernent les employeurs et 12 % les travailleurs indépendants. Les secteurs les plus représentés dans les montants des redressements issus des actions ciblées sont le BTP (66,5 %), les services aux entreprises (8 %), les transports (5,1 %) et le commerce (4,5 %). Le montant moyen des redressements est de 146 969 €.

Le délit de travail dissimulé recouvre deux situations de fraude : la dissimulation totale ou partielle d'activité et la dissimulation totale ou partielle d'emploi salarié.

Qu'en pense la FFB ?

Consciente que le travail dissimulé biaise le jeu de la concurrence et fait du tort aux entreprises respectueuses des règles, détruit des emplois stables et sape notre système de protection sociale, la FFB lutte depuis des années contre ce phénomène présent dans le secteur.

La FFB a ainsi :

- élaboré et diffusé une charte de bonnes pratiques pour les marchés soumis au Code de la commande publique, afin de privilégier le choix de l'offre économiquement la plus avantageuse et d'éliminer les offres anormalement basses en vue de lutter contre le travail dissimulé ;
 - travaillé à l'élaboration d'un nouveau modèle de contrat de sous-traitance intégrant des dispositions renforçant la lutte contre le travail dissimulé ;
 - obtenu la généralisation de la carte BTP, notamment obligatoire pour les entreprises étrangères détachant du personnel en France, y compris pour les entreprises d'intérim, dès lors que leurs salariés effectuent des travaux de BTP. Les maîtres d'ouvrage et les donneurs d'ordre peuvent ainsi vérifier sa validité pour tous les salariés travaillant sur le chantier ;
 - soutenu le développement de l'arsenal législatif pour lutter contre le travail illégal et la fraude au détachement, qui semble aujourd'hui complet. Il convient désormais de l'appliquer en multipliant les contrôles, notamment chez les particuliers les soirs et les week-ends, et de faire en sorte qu'ils soient suivis d'effets ;
 - soutenu la préservation d'une TVA à taux réduit qui, en plus de l'impact positif sur l'activité et l'environnement en favorisant la rénovation énergétique, permet de lutter contre la concurrence déloyale du travail dissimulé.
- Les combats sont encore nombreux, mais la FFB reste mobilisée.

Par ailleurs, la FFB considère que le bâtiment ne doit pas être stigmatisé : le nombre d'infractions reflète le poids économique important du secteur au regard des autres activités citées.

Le BTP est aussi plus contrôlé, que ce soit avec des actions ciblées (30 % des contrôles effectués en 2018) ou des actions de prévention. ■

► **BULLETIN DE PAIE**

DES PRÉCISIONS SUR LE MONTANT NET SOCIAL

Dès le 1^{er} juillet, les bulletins de paie des salariés devront afficher le montant net social. Il correspond au revenu net restant après la déduction des prélèvements sociaux obligatoires. Cette nouvelle rubrique a notamment pour vocation de permettre aux bénéficiaires de certaines allocations sociales (RSA, prime d'activité) de déclarer leurs ressources pour le calcul de leurs droits. Explications.

Qu'est-ce que le montant net social et comment est-il calculé ?

Le montant net social correspond à la rémunération brute du salarié (prise en compte de façon très large), dont on déduit les charges sociales d'origine légale et conventionnelle obligatoires acquittées par le salarié.

Le montant net social est plus large que l'assiette de la CSG, mais il s'en rapproche¹.

De quoi est-il constitué ?

Un questions-réponses ministériel précise les éléments de paie inclus ou exclus du calcul (cf. schéma).

Les cotisations patronales aux régimes de protection sociale complémentaire (hormis la cotisation patronale au régime obligatoire de frais de santé) sont ajoutées à la rémunération brute. De même, les indemnités de rupture du contrat de travail, les primes (même exonérées, comme la prime de partage de la valeur), sont incluses dans le calcul.

La FFB déplore un dispositif complexe qui expose les entreprises aux nombreuses questions probables de leurs salariés.

Les indemnités journalières (IJSS) versées par l'employeur en cas de subrogation (qui seront déclarées par les organismes de sécurité sociale) ne sont pas incluses dans le montant brut à retenir, tout comme les indemnités de congés payés (qui seront déclarées par les caisses de congés).

Selon la FFB, la participation patronale aux chèques-vacances, dès lors qu'elle est exonérée socialement (hors CSG et CRDS) et fiscalement pour les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de CSE, ne devrait pas être ajoutée à la rémunération brute pour le calcul du net social. La FFB a interrogé le ministère du Travail à ce sujet.

La cotisation salariale de prévoyance ne semble pas pouvoir être déduite des charges sociales salariales, même si elle est rendue obligatoire par les conventions collectives de notre secteur.

Lorsque les calculs aboutissent à un montant net social négatif (ce qui peut se produire en cas d'absence d'un salarié ou de trop versé), celui-ci devra être affiché sur le bulletin de paie.

Les rappels de salaire doivent être pris en compte dans le montant net social du mois lors duquel le rappel intervient. Le montant net social est en effet rattaché à la période de versement.

Quelles sont les autres évolutions du bulletin de paie ?

Une nouvelle rubrique « cotisations sociales facultatives » regroupe les cotisations sociales et la protection sociale complémentaire (y compris la prévoyance, bien qu'elle soit obligatoire dans notre secteur).

La FFB a alerté sur le risque de confusion pour les salariés.

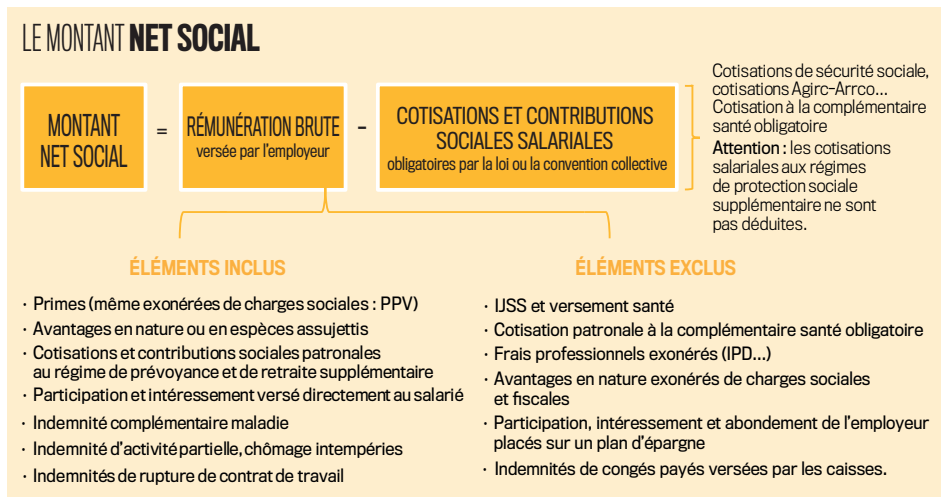
La rubrique « exonération et allègement de cotisations » est précisée et la notion d'écrêtement disparaît.

Les rubriques relatives à l'évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie et à l'allègement de cotisations employeur deviennent superflues disparaissent.

Le ministère du Travail recommande l'ajout de la mention du portail mesdroits sociaux.gouv.fr sur le bulletin de paie des salariés pour s'informer sur leurs droits.

Ces dernières évolutions peuvent être intégrées jusqu'au 31 décembre 2024. ■

¹. Cf. *Bâtiment actualité* n° 4 du 1^{er} mars 2023.



Pour consulter la foire aux questions publiée par le ministère du Travail, scannez ce code QR.



► PÉRIODE ESTIVALE

QUE FAIRE EN CAS DE FORTE CHALEUR ?

Pics de chaleur, canicules, orages, autant de phénomènes météo dangereux. Une bonne organisation et quelques précautions sont nécessaires pour bien se protéger des risques encourus.

Que risque-t-on quand il fait très chaud ?

Une déshydratation ou l'aggravation d'une maladie chronique

Certains symptômes doivent vous alerter tels que crampes musculaires aux bras, jambes, ventre... ou un épuisement se traduisant par des étourdissements, une faiblesse, etc.

Dès que la température dépasse les 30 °C à l'ombre, la vigilance est impérative.

Un coup de chaleur

Il peut survenir lorsque le corps n'arrive plus à contrôler sa température, qui augmente alors rapidement.

Il se repère par une agressivité inhabituelle, une peau chaude, qui peut être rouge et sèche, des maux de tête, des nausées, une somnolence et une soif intense, une confusion, des convulsions. Une personne victime d'un coup de chaleur est en danger de mort ! Appelez immédiatement les secours en composant le 15.

La conduite à adopter

Surveiller la météo

Une des premières mesures de sécurité consiste à évaluer la situation et à s'informer des conditions météorologiques et des bulletins d'alerte.

Vous pouvez consulter les sites www.meteofrance.com et www.meteoconsult.fr.

Ils fournissent les prévisions de sécheresse, de canicule, d'indice de rayonnement solaire.

La carte de vigilance sur le site de Météo France recense les

phénomènes de canicule, de vent violent, d'orage. Elle est également relayée par les chaînes de télévision et radios publiques.

Lorsqu'une zone est orange (phénomène dangereux) ou rouge (très dangereux), vous accédez au bulletin de suivi, qui précise la situation locale ainsi que son évolution prévisible, en cliquant sur votre département.

À noter : les orages présentent des risques pour les personnes et le matériel. Vérifiez la présence d'un paratonnerre sur les grues ou les bâtiments sur lesquels sont installés des échafaudages. En cas d'orage ou de menace orageuse, la meilleure solution reste l'évacuation des salariés.

Rechercher la meilleure organisation

Pour éviter les risques, il est nécessaire de mettre en place la meilleure organisation (cf. encadré).

Distribuer régulièrement de l'eau fraîche

Mettez à la disposition de votre personnel de l'eau potable et fraîche : trois litres d'eau par jour et par salarié doivent être fournis. Il faut boire régulièrement, même si l'on ne ressent pas la soif, et ne pas consommer d'alcool.

S'il y a une demande de boissons aromatisées, le choix des aromatisants doit tenir compte des souhaits des salariés, mais aussi de l'avis du médecin du travail.

À noter : depuis 2021, il est interdit de distribuer des bouteilles d'eau en plastique dans les ateliers et les bureaux. Les chantiers, eux, ne sont pas concernés. Il peut être dérogé à cette inter-



VAGUE DE CHALEUR : JE ME PRÉPARE ET J'AGIS

Je me prépare

J'élabore un plan de gestion interne et le document unique d'évaluation des risques (DUER)*. Je désigne un responsable de la préparation et de la gestion de la vague de chaleur.

Je contrôle les bâtiments et les équipements (stores, aération, pièces rafraîchies, thermomètre...) et recense les postes de travail les plus exposés

J'agis

J'aménage les horaires de travail pour limiter l'exposition à la chaleur

Je mets à disposition de l'eau potable et fraîche (bouteilles d'eau individuelles ou point d'eau avec gobelets, régulièrement désinfecté)

Je mets à disposition des individuelles compatibles fortes chaleurs

J'améliore

Au fil des vagues de chaleur, j'évalue et analyse la gestion de l'événement pour apporter des améliorations au dispositif

Consultez les recommandations du ministère du Travail et téléchargez le kit de communication : travail-emploi.gouv.fr
 Pour plus d'information : solidarites-sante.gouv.fr • preventionbtp.fr • inrs.fr
 *Conformément au code du travail, « l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger

RECHERCHEZ LA MEILLEURE ORGANISATION

- Aménagez les horaires pour éviter les heures les plus chaudes et réalisez les tâches lourdes tôt le matin, dans la mesure du possible.
- Limitez le temps d'exposition des salariés au soleil, par une rotation des tâches lorsque les postes de travail le permettent.
- Organisez la distribution régulière d'eau fraîche.
- Évitez le travail isolé et privilégiez le travail d'équipe pour faciliter une surveillance mutuelle et repérer les signes avant-coureurs de coup de chaleur.
- Prévoyez, dès que possible, des aides à la manutention pour limiter le travail physique.
- Mentionnez dans le document unique le risque de forte chaleur et dans le plan d'action les mesures prises.

diction pour des motifs de santé publique.

Aménager les postes de travail extérieurs

Aménager les postes extérieurs de telle façon que les salariés soient protégés contre les conditions météorologiques (accueil dans un local adapté dans les lieux fixes et aménagements de chantier garantissant des conditions équivalentes).

Au moment des fortes chaleurs, les pauses dans un espace rafraîchi ou climatisé sont à organiser.

Veiller à l'emploi effectif des vêtements de travail et équipements de protection

En période estivale, les vêtements non adaptés font leur apparition et les équipements de protection (masque, lunettes, casque...) restent plus souvent dans les camionnettes ou dans les vestiaires... N'oubliez



EMPLOYEUR



Je vérifie les réserves d'eau potable, notamment dans le BTP (3L/ Jour/ Travailleur)



J'informe tous les salariés des moyens de prévention et des symptômes d'alerte (déshydratation, coup de chaleur, exposition solaire...)



Je mets à disposition des protections adaptées avec les équipements de protection individuelle



Je mets à disposition des moyens de protection et/ou de rafraîchissement : locaux rafraîchis ou aménagés, brumisateurs



Je donne la consigne aux salariés et à leurs encadrants de signaler au responsable de la sécurité toute situation anormale

Prévention pour identifier les points faibles et les risques

www.ffb.fr

« La santé physique et mentale de tous les travailleurs »

20/05/2023



Contactez votre fédération.

L'Administration rappelle régulièrement aux inspecteurs du travail les consignes pour favoriser la prévention des risques liés aux vagues de chaleur.

Des contrôles ont lieu sur les chantiers de bâtiment, portant sur les mesures de prévention mises en œuvre, et notamment sur la distribution d'eau.

Elle rappelle également qu'il est interdit d'affecter des jeunes mineurs à des travaux les exposant à des températures extrêmes susceptibles de nuire à leur santé. Il n'existe pas de dérogation à cette interdiction.

› Lobbying

La FFB défend au quotidien vos intérêts et ceux de la profession

La FFB, porte-parole du bâtiment !



pas qu'il est de la responsabilité de l'employeur de fournir les vêtements et les équipements de protection appropriés aux travaux à réaliser et de veiller à leur emploi effectif sur le chantier.

Protection contre les rayonnements solaires

Pour ce qui est des crèmes solaires ou des vêtements spécifiques à la canicule demandés par les salariés, consultez votre médecin du travail pour adapter votre réponse.

À savoir: les crèmes solaires ne sont jamais efficaces à 100 %. Les vêtements couvrants, clairs et légers protègent des UV. Il est indispensable de protéger les yeux de la réverbération sur une chape de ciment ou sur un sol réfléchissant.

Canicule : une indemnisation par le régime chômage intempéries est-elle possible ?

Sur les chantiers, les travailleurs sont particulièrement exposés aux fortes chaleurs et rendent parfois difficile, voire dangereuse, l'exécution du travail. Pourtant, la canicule n'est pas reconnue, à ce jour, comme une intempérie donnant automatiquement droit à des indemnités chômage en cas d'arrêt temporaire de chantier.

Alors peut-on quand même être indemnisé ? Oui, à certaines conditions. Le réseau des caisses CIBTP examinera, au cas par cas, les demandes formulées par les entreprises.

La demande d'indemnisation devra être adressée à la caisse d'affiliation qui, si elle estime qu'elle peut recevoir un avis favorable, la transmettra à une commission nationale de CIBTP France. CIBTP France statuera en dernier ressort.

Les demandes d'indemnisation concernent uniquement le personnel de chantier.

Pour être recevables, elles :

- doivent concerner les arrêts se produisant dans les départements où la vigilance orange ou rouge a été activée (sur le site de Météo France) ;
- ne doivent pas faire l'objet d'une indemnisation par l'État ;
- ne doivent pas être faites eu égard aux caractéristiques des produits utilisés ;
- doivent être justifiées par le fait que l'entreprise a bien étudié toutes les solutions lui permettant de poursuivre son activité, y compris la modification des horaires de travail. ■

CHANTIERS ET EMPLOI DES JEUNES

LES RÈGLES À RESPECTER

La période estivale est propice à l'embauche de jeunes sur les chantiers pour un « job d'été ». Pour les employer en toute sécurité, il faut observer certaines règles.

Jobs d'été

Quel statut pour le jeune ?

Le jeune employé en entreprise pendant la période estivale est un salarié titulaire d'un contrat de travail, et non un stagiaire titulaire d'une convention de stage. En effet, un contrat de travail à durée déterminée doit encadrer le job d'été. Le contrat doit donc correspondre à l'un des cas de recours prévus par la loi (accroissement temporaire d'activité, par exemple). Il doit être écrit et comporter toutes les mentions légales et obligatoires.

En revanche, l'indemnité de précarité n'est pas due aux jeunes salariés employés en CDD pendant les vacances scolaires. Par ailleurs, l'entreprise doit respecter la réglementation du travail.

Attention : des dispositions spécifiques sont applicables aux jeunes de moins de 18 ans.

Quelles formalités ?

Comme pour tout salarié, vous devez procéder à :

- la déclaration préalable à l'embauche (précisant la durée du contrat, l'horaire de travail, la rémunération et la nature de l'emploi), accompagnée, pour un mineur, de l'accord écrit et signé du représentant légal de l'intéressé ;
- l'immatriculation à l'Urssaf s'il s'agit de son premier emploi ;
- la déclaration à la caisse de congés payés (ne pas oublier de remettre au jeune le certificat bleu à la fin de son contrat).

Par ailleurs, vous avez l'obligation d'inscrire le jeune auprès du service de prévention et de santé au travail en vue de la visite d'embauche. Il est indispensable que ce dernier soit informé des tâches qui seront confiées au jeune.

LES SALARIÉS DE 18 À 29 ANS, AVEC PEU D'ANCIENNETÉ, ONT PRÈS DE TROIS FOIS PLUS D'ACCIDENTS DU TRAVAIL QUE L'ENSEMBLE DES SALARIÉS, TOUS SECTEURS CONFONDUS.

Le jeune embauché bénéficie d'un examen médical d'aptitude réalisé par le médecin du travail avant la prise effective du poste s'il est affecté à un poste l'exposant à des risques particuliers¹.

Dans les autres cas, il bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée, le plus tôt possible, par un professionnel de santé et avant l'affectation au poste de travail s'il est mineur.

Si le jeune travaille sur chantier, l'employeur doit lui commander une carte BTP (www.cartebtp.fr).

Quelle rémunération ?

Le jeune doit percevoir une rémunération au moins égale au plus fort des montants suivants :

- salaire minimum professionnel fixé par accord collectif régional correspondant à sa qualification ;
 - SMIC minoré d'un abattement de 20 % s'il a moins de 17 ans ou de 10 % s'il a entre 17 et 18 ans, sauf s'il justifie de six mois de pratique professionnelle dans le bâtiment.
- En pratique, cette règle trouve peu à s'appliquer, le salaire minimum conventionnel restant plus élevé. En théorie, un mineur non émancipé ne peut, par principe, recevoir directement une rémunération sans l'autorisation écrite de ses parents ou de son tuteur légal². En pratique, on constate une large tolérance dès lors que le représentant légal autorise (une lettre suffit) l'employeur à lui payer directement le salaire.

Quelles règles de sécurité ?

L'embauche d'un jeune inexpérimenté en emploi d'été sur chantier requiert la plus grande vigilance. Il doit être accueilli, encadré, formé et employé dans le strict respect des règles de sécurité. Il bénéficie en outre d'une formation renforcée à la sécurité, d'un accueil et d'une information adaptés (circulation, sanitaires, évacuation, consignes générales de sécurité...) assurés par une personne préparée à cette mission.

L'entreprise d'accueil doit être en règle avec toutes ses obligations (évaluation des risques profes-

sionnels, plan de prévention...). À défaut, en cas d'accident du travail, les conséquences en matière de responsabilité civile et pénale sont particulièrement sévères.

Au cours de l'accueil sécurité particulier dont fait l'objet le jeune embauché, la personne chargée de cet accueil :

- vérifie les équipements de protection individuelle en possession du jeune ;
- lui donne toutes les informations utiles sur les modes opératoires retenus pour les travaux qui lui sont confiés ainsi que sur les mesures sanitaires associées ;
- lui rappelle les consignes particulières de sécurité et de premiers secours du chantier.

Il est conseillé de formaliser la procédure de mise au poste en remettant un livret d'accueil.

Vous pouvez utiliser un des guides de sécurité « nouveaux arrivants » de l'OPPBT en le commandant. Rappeler les règles essentielles et donner les informations particulières au chantier est également nécessaire.

Protéger les jeunes et nouveaux embauchés constitue le premier axe du plan pour la prévention des accidents graves et mortels, porté par le ministère du Travail, en lien avec le plan santé au travail n° 4 (2022-2025). Ces salariés sont davantage exposés aux risques professionnels en raison de leur manque d'expérience professionnelle et de leur méconnaissance du nouvel environnement dans lequel ils évoluent.

En cas d'accident du travail, le seul fait que le salarié en CDD n'ait pas été « accueilli » en sécurité présume de la faute inexcusable de l'employeur en matière civile et engage lourdement sa responsabilité pénale³.

ACCIDENTS DU TRAVAIL
Indice de fréquence¹ selon l'âge et l'ancienneté

	16-29 ans	> 29 ans	Tous âges
< 1 an d'ancienneté	117,9	99,2	108,8
≥ 1 an d'ancienneté	44,3	26,4	29,4
Toutes anciennetés	61,2	32,7	39,0

1. Nombre d'accidents du travail en premier règlement sur une année pour 1000 salariés. Source : CNAM.

Emploi des moins de 18 ans : règles essentielles à connaître

Durée du travail : maximum 8 heures par jour et 35 heures par semaine

• Dérogation possible dans la limite de 5 heures par semaine, accordée par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail. Pour les mineurs (apprentis ou non) employés sur des chantiers de BTP, des assouplissements spécifiques ont été prévus : il est désormais possible de porter la durée du travail au-delà de 8 heures par jour, dans la limite de 2 heures, et au-delà de 35 heures par semaine, dans la limite de 5 heures, sans autorisation de l'inspection du travail.

Toutefois, les heures effectuées au-delà de 8 heures par jour doivent être compensées par un repos équivalant au nombre d'heures. Les heures supplémentaires éventuelles donnent lieu à un repos compensateur équivalant au nombre d'heures et à leurs majorations.

- Temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives, dès lors que le temps de travail quotidien dépasse 4 heures 30.
- Repos quotidien de 12 heures consécutives ou, si le jeune a moins de 16 ans, de 14 heures consécutives.

• Deux jours de repos consécutifs : le repos hebdomadaire devant être donné le dimanche, le jeune devra être en repos, comme les autres salariés, le samedi et le dimanche, ou le dimanche et le lundi.

Pas de travail de nuit, ni les jours fériés, ni le dimanche

- Pas de travail entre 22 et 6 heures pour les jeunes de plus de 16 ans et de moins de 18 ans, et entre 20 et 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans.
- Pas de travail les jours fériés et le dimanche pour les mineurs.

Jeunes de 14 à 16 ans : travaux adaptés possibles

Les jeunes de plus de 14 ans peuvent effectuer des travaux adaptés à leur âge pendant les périodes de vacances scolaires d'au moins 14 jours ouvrables. Un repos continu effectif d'une durée au moins égale à la moitié de chaque période de congé doit être accordé. Vous devez adresser une déclaration préalable, 15 jours avant la date d'embauche prévue, à l'inspecteur du travail. Celui-ci a huit jours pour s'y opposer.

Emploi des moins de 18 ans : travaux interdits et règlementés

Attention, toute une série de travaux dangereux sont interdits aux mineurs⁴, notamment :

- travaux en hauteur si la prévention du risque de chute de hauteur n'est pas assurée par des mesures de protection collective ainsi que travaux de montage et de démontage d'échafaudage;
- port de charges supérieures à 20 % du poids du jeune travailleur (sauf justificatif d'aptitude spécifique du médecin du travail);
- travaux impliquant l'utilisation de certains équipements de travail (scies fixes, machines d'atelier...);
- travaux exposant à des vibrations mécaniques à un niveau supérieur aux valeurs limites d'exposition journalière;
- travaux exposant au risque électrique (sauf installations à très basse tension);
- travaux de démolition et de tranchées comportant des risques d'effondrement ou d'ensevelissement;
- conduite des équipements de travail automoteurs ou des engins de levage (engins de chantier, grues, nacelles...);
- travaux exposant à des agents biologiques, groupes 3 et 4;

- travaux en milieu confiné;
- travaux exposant à des températures extrêmes;
- travaux en milieu hyperbare;
- travaux exposant aux rayonnements ionisants.

Dans cette liste, certains travaux, dits « règlementés », peuvent faire l'objet d'une procédure de dérogation auprès de l'inspecteur du travail, mais elle concerne uniquement les jeunes en formation professionnelle et n'est donc pas applicable aux jobs d'été.

Ces travaux « règlementés » peuvent également relever d'une dérogation permanente s'ils sont réalisés par des jeunes titulaires d'un diplôme ou un titre professionnel correspondant à l'activité exercée et si l'aptitude médicale à ces travaux des intéressés a été vérifiée.

Lorsque les conditions de la dérogation permanente sont remplies, les travaux peuvent être réalisés sans procédure de dérogation.

Conduite des équipements de travail mobiles et utilisation des machines fixes

Pendant les congés des conducteurs d'engins et des opérateurs de machines, l'employeur doit rester vigilant et s'assurer des compétences et connaissances du personnel de remplacement.

Pour mémoire, tous les engins de chantier et tous les appareils de levage sont soumis à la procédure d'autorisation de conduite, procédure requise quels que soient le statut du conducteur et la durée de la mission ou du remplacement; tous les conducteurs d'engins doivent être qualifiés, même si l'engin est petit et la mission de courte durée; tous les bras de levage embarqués sur des camions sont des grues auxiliaires.

Les CACES et autorisations de conduite doivent être détenus par les conducteurs eux-mêmes. ■

L'été, les délais sont courts, il y a moins de personnel sur les chantiers... mais blindages de tranchées et échafaudages conformes restent incontournables.

Les animateurs de sécurité partent en congé... Pendant leur absence, assurez-vous que l'encadrement de chantier reste vigilant quant au respect des règles de sécurité.

Les services de l'inspection du travail sont particulièrement attentifs aux chantiers de BTP l'été... Veillez à respecter vos obligations en matière d'hébergement de chantier et de conditions de travail.



En cas de forte chaleur, la vigilance s'impose à tous.

1. Article R. 4624-23 du Code du travail.

2. Il s'agit d'une exception à l'article L. 3241-1 du Code du travail qui prévoit que le salaire doit être versé sur un compte bancaire dont le salarié est titulaire.

3. Articles L. 4154-2 et L. 4154-3 du Code du travail.

4. Sont concernées les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment, de travaux publics, et sur les chantiers de création, d'aménagement et d'entretien d'espaces paysagers.

4. Cf. *Bâtiment actualité* n° 11 du 16 juin 2021.

► TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

LES PRINCIPAUX POINTS À RETENIR

Surtout présent parmi le personnel administratif dans le bâtiment, le travail à temps partiel impose la rédaction d'un contrat spécifique et le respect de règles particulières.

Quels salariés sont considérés comme à temps partiel ?

Les salariés à temps partiel sont ceux dont la durée du travail est inférieure à la durée légale :

- 35 h par semaine ;
- ou 151,67 h par mois ;
- ou 1 607 h par année.

Comment mettre en place le travail à temps partiel ?

S'il est introduit pour la première fois dans l'entreprise, le travail à temps partiel peut être mis en place par accord d'entreprise ou, plus simplement, après avis du comité social et économique, s'il existe.

En l'absence d'accord collectif et de CSE, l'employeur doit informer l'Inspection du travail de la mise en place d'horaires à temps partiel à son initiative ou à la demande des salariés.

Pour quels salariés en priorité ?

Les salariés à temps complet souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans l'entreprise (ou, inversement, les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou un emploi d'une durée au moins égale à 24 heures par semaine, ou son équivalent mensuel) ont un droit de priorité pour l'attribution d'un emploi de ce type ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Quelle durée de travail ?

La durée hebdomadaire du travail ainsi que sa répartition entre les jours de la semaine (ou la durée mensuelle et sa répartition entre les semaines du mois) doivent figurer dans le contrat écrit du salarié à temps partiel.

Cette durée ne peut être inférieure à 24 heures par semaine ou à 104 heures par mois¹, sauf pour :

- les contrats conclus pour une durée au plus égale à 7 jours ;
- les CDD et contrats de travail temporaire conclus pour remplacer un salarié absent ;
- les contrats conclus avec des salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études.

Une durée de travail inférieure à 24 heures hebdomadaires ou à 104 heures mensuelles peut également être fixée à la demande d'un salarié si celle-ci est formulée par écrit et justifiée par l'une des deux raisons suivantes :

- faire face à des contraintes personnelles ;
- cumuler plusieurs activités afin d'atteindre un temps plein ou, au moins, une durée de 24 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel).

Dans tous les cas, il est prudent que l'employeur soit en mesure de justifier la situation du salarié :

- soit en produisant un courrier de celui-ci expliquant pourquoi il souhaite travailler moins de 24 heures ;
- soit en produisant les documents attestant que le salarié de moins de 26 ans poursuit ses études.

Le contrat de travail doit prévoir les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail peut intervenir ainsi que la nature de cette modification (exemple : « En cas de surcroît d'activité, la répartition de la durée du travail sera la suivante... »).

Malgré cette clause, le salarié est en droit de refuser la nouvelle répartition si celle-ci est incompatible avec :



- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- une période d'activité chez un autre employeur ;
- une activité professionnelle non salariée.

Attention : il n'est pas possible dans le bâtiment d'augmenter de manière temporaire la durée du travail contractuelle d'un salarié à temps partiel². Seule une augmentation pérenne est envisageable par voie d'avenant au contrat de travail signé par le salarié. Une baisse temporaire de la durée du travail (toujours par voie d'avenant) ne semble pas, en revanche, interdite. Sur la possibilité d'effectuer ponctuellement des heures complémentaires, voir *infra*.

Quel horaire de travail ?

Par horaire, on entend les heures de début et de fin de travail.

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures. Cet horaire peut figurer dans le contrat, mais l'employeur peut aussi choisir une autre solution : le communiquer au salarié par un autre moyen (remise d'un planning, par exemple).

Dans le premier cas, toute modification de l'horaire devra être formalisée par un avenant au contrat signé par le salarié.

Dans le second cas, l'employeur est, en principe, en droit de modifier l'horaire, par la remise d'un nouveau document, sauf si cette modification est incompatible avec :

- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- une période d'activité chez un autre employeur ;



Pour en savoir davantage et obtenir, le cas échéant, des modèles de contrats de travail à temps partiel.

- une activité professionnelle non salariée.

Qu'en est-il des heures complémentaires ?

Les heures dites « complémentaires » sont les heures de travail que l'employeur peut demander au salarié d'effectuer au-delà de sa durée de travail normale, à certaines conditions énumérées ci-dessous :

- le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées doit être prévu au contrat;
- le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours d'une même semaine (ou au cours d'un même mois) ne peut être supérieur au dixième³ de la durée hebdomadaire (ou mensuelle) prévue au contrat, ni avoir pour effet de porter la durée du travail de l'intéressé au niveau de la durée du travail d'un salarié à temps plein;
- le salarié doit être prévenu au moins 3 jours à l'avance;
- les heures complémentaires sont payées avec une majoration de 10 %⁴.

Attention : lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine (ou de l'équivalent mensuel) l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié en conséquence, sous réserve

d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié.

Quel statut pour le salarié à temps partiel ?

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet. Leur rémunération doit être proportionnelle, compte tenu de leur durée du travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, à celle du salarié occupant à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Pour tous les droits liés à l'ancienneté, les périodes d'activité à temps partiel sont comptées comme des périodes de travail à temps complet.

En cas de carrière mixte (temps complet/temps partiel), les indemnités de licenciement et de départ à la retraite sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies et aux salaires versés pendant ces périodes. ■

1. Cette durée minimale est applicable à tous les contrats à temps partiel conclus depuis le 1^{er} juillet 2014.

2. Seul un accord de branche le permet, mais un tel accord n'existe pas dans le bâtiment.

3. Cette limite peut éventuellement être portée au tiers par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

4. 25 % pour les heures comprises entre le dixième et le tiers de la durée contractuelle si un accord d'entreprise ou d'établissement a relevé la limite des heures complémentaires (voir note 3).

> AUTORISATION D'URBANISME

LE CONTENU DES DOSSIERS DE DEMANDE ÉVOLUE

Un nouvel arrêté a apporté de légères modifications aux dossiers de demande d'autorisation d'urbanisme, pour prendre en compte la réforme de la taxe d'aménagement et pour faciliter la lecture des plans par les services instructeurs, dans le contexte de dématérialisation des procédures.

De légères retouches ont été apportées, par arrêté¹, aux dossiers de demande d'autorisation d'urbanisme.

Ces évolutions s'appliquent aux demandes d'autorisation d'urbanisme déposées à compter du 1^{er} juillet.

Tout d'abord, à la suite de la réforme de la taxe d'aménagement, entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2022, la rubrique « fiscalité » est supprimée de ces dossiers. Le pétitionnaire n'aura donc plus à faire figurer dans le Cerfa de demande de permis les informations nécessaires au calcul de la taxe d'aménagement.

La déclaration des surfaces taxables doit désormais se faire sur le site impots.gouv.fr (rubrique « Gérer mes biens immobiliers »), dans les 90 jours à compter de l'achèvement des travaux.

Afin de faciliter leur lecture lorsqu'ils font l'objet d'une impression ou d'une numérisation dans un format différent de leur format initial, les plans de masse et les plans en coupe à annexer aux demandes d'autorisation d'urbanisme devront comporter une échelle graphique.

Il faudra également y indiquer l'orientation du terrain par rapport au nord.

À noter : les plans de situation ne sont pas concernés par l'obligation de comporter une échelle graphique. ■

1. Arrêté du 17 avril publié au Journal officiel du 3 mai 2023.

> Modèles de documents

Votre fédération vous propose des modèles types

Connectez-vous sur www.ffbatiment.fr et profitez de tous vos contenus adhérent



► LES RUBANS DU PATRIMOINE

PALMARÈS DE LA 29^e ÉDITION



www.rubansdupatrimoine.ffbatiment.fr

Les prix du 29^e concours Les rubans du Patrimoine¹ ont été décernés aux communes et intercommunalités ayant réalisé des opérations de rénovation ou de mise en valeur de leur patrimoine bâti. Les jurys (régionaux et national) ont fait leur choix en fonction de l'intérêt et de la valeur du patrimoine considéré, de la cohérence esthétique et architecturale, des matériaux et de l'organisation du chantier, de la qualité de la mise en œuvre, des retombées socio-économiques, culturelles, environnementales et touristiques et, enfin, de l'audace de l'opération et de la mobilisation populaire.

Le jury national, présidé par Fabrice Valerio, de la Fondation du patrimoine, a étudié 19 dossiers proposés par les jurys régionaux, parmi les 101 dossiers éligibles reçus cette année.

5 prix nationaux

- **Sainte-Christie-d'Armagnac (Gers)** pour la restauration de la maison seigneuriale sur le lieu du Castet.

Catégorie: communes et structures intercommunales de moins de 3500 habitants.

- **Bléré (Indre-et-Loire)** pour la reconversion de l'ancien couvent des Rédemptoristes en école d'arts et de musique.

Catégorie: communes et structures intercommunales entre 3500 et 20 000 habitants.

- **Dole (Jura)** pour la restauration du théâtre à l'italienne.

Catégorie: communes et structures intercommunales de plus de 20 000 habitants.

- **Honfleur (Calvados)** pour la restauration du manoir du Désert et d'une de ses dépendances.

Prix spécial du jury.

- **Métropole européenne de Niort (Deux-Sèvres)** pour la réhabilitation de la friche industrielle « Port-Boinot ».

Prix spécial Dynamisme territorial. ■

14 prix régionaux et 40 prix départementaux ont également été décernés.



Sainte-Christie-d'Armagnac



Dole



Bléré



Niort

La cérémonie officielle de remise des prix nationaux aura lieu début novembre au Salon international du patrimoine culturel, à Paris.

Les remises des prix régionaux et départementaux seront organisées localement par les représentants des cinq partenaires au cours du dernier semestre.

1. Ce concours, organisé en partenariat avec l'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité, la Fédération Française du Bâtiment, la Fondation du patrimoine, la Fédération nationale des Caisses d'Épargne et le Groupement français des entreprises de restauration de monuments historiques, récompense des communes et des intercommunalités ayant réalisé des opérations de restauration ou de mise en valeur de leur patrimoine bâti.



Honfleur

> « LA CYBERSÉCURITÉ ET VOUS »

ADOPTÉZ LES BONS RÉFLEXES EN DEHORS DE L'ENTREPRISE

Votre activité nécessite de travailler en mode « nomade » : chez des clients, lors de visites chez des fournisseurs, sur des chantiers ou à votre domicile. Cette activité en mobilité multiplie les équipements informatiques pour vos collaborateurs.



- **Protégez par des mots de passe sécurisés tous les équipements nomades :** téléphone mobile, tablette, ordinateur portable.
- **Ne connectez pas votre équipement à d'autres sans vérification préalable :** clé USB, disque dur externe, etc.
- **Signalez toute perte ou tout vol du matériel.**
- **Sauvegardez les données aussi souvent que nécessaire :** disques durs externes, clés USB, cloud, plateforme de partage de fichiers.
- **Sensibilisez vos collaborateurs au bon comportement à adopter en mode « nomade ».** ■
- **Équipez les écrans de filtres de confidentialité.**
- **Installez un logiciel de connexion à distance de type VPN** pour sécuriser l'accès à distance au système d'information de votre entreprise.

PERTE, VOL, ESPIONNAGE, SAUVEGARDE, RESPECT DE LA CONFIDENTIALITÉ... LES RISQUES SONT GRANDS.



Pour aller plus loin, scannez ce code QR et consultez « Partir en mission avec sa tablette ou son ordinateur portable » sur www.ssi.gouv.fr



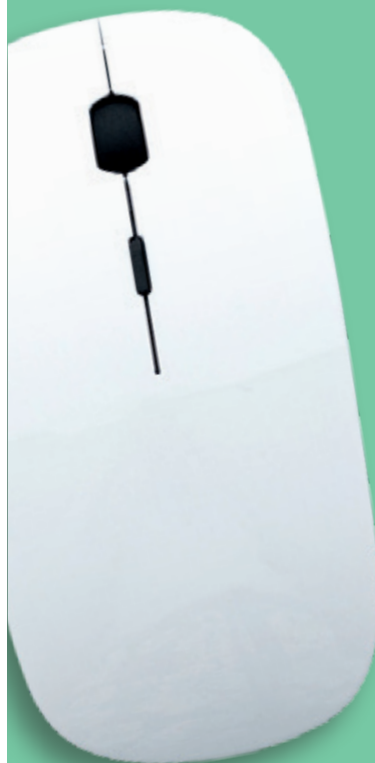
Scannez le code QR et regardez la pastille vidéo réalisée par la FFB.



> Besoin d'actualiser ou de réviser vos prix ?

Tous les indices et index sont en ligne

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



Tenez-vous informé...



Suivez la FFB
sur les réseaux
sociaux!



Suivez la FFB sur les réseaux sociaux

