

18 SEPTEMBRE 2024

Bâtiment actualité

Le journal des artisans et des entrepreneurs

numéro 15



WORLDSKILLS · APPRENTISSAGE

INVESTIR DANS L'EXCELLENCE DE NOS JEUNES



FACTURATION

NE PERDEZ PAS DE TEMPS !

OUTILS FFB

PENSEZ-Y !



› ÉDITORIAL

WORLDSKILLS • APPRENTISSAGE

INVESTIR DANS L'EXCELLENCE DE NOS JEUNES

La 47^e compétition mondiale des métiers WorldSkills, à Lyon, vient de s'achever. Bravo pour l'engagement et le talent des participants venus du monde entier. Pendant cinq jours, ces jeunes, qui ont été sélectionnés parmi les meilleurs, ont vaillamment défendu les couleurs de leur pays, offrant une vitrine exceptionnelle des savoir-faire et de l'excellence du secteur du bâtiment.

Pour répondre à un tel niveau d'exigence international, la FFB a investi, avec ses unions et syndicats de métiers, ses fédérations départementales et régionales et ses partenaires, dans l'accompagnement de l'équipe de France du BTP. Cet engagement a permis à nos champions de bénéficier de moyens techniques supplémentaires ainsi que d'un accompagnement technique, psychologique et sportif.

Les jeunes qui concourent sont très majoritairement en apprentissage ou issus de l'apprentissage, ce qui démontre qu'il s'agit bien d'une voie d'excellence.

En cela, nous attendons des pouvoirs publics qu'ils maintiennent les budgets alloués au développement de l'apprentissage.

Nous avons rappelé à plusieurs reprises aux instances politiques l'importance d'une offre de formation de proximité, de l'accompagnement des jeunes sortant du collège et de la gratuité des premiers niveaux de qualification. Nos jeunes méritent une politique qui soutienne réellement leur formation et leur insertion professionnelle.

Avec 100 000 apprentis dans le BTP et des besoins de recrutement permanents, il est vital de soutenir l'apprentissage et de préparer ainsi les jeunes et les entreprises à répondre aux défis de demain. La FFB s'y emploie.

Les WorldSkills ont été un formidable rendez-vous avec l'excellence. Merci à tous les acteurs qui, sur le terrain, ont participé à ce splendide évènement. Merci à tous ces jeunes passionnés qui font la fierté d'être artisans ou entrepreneurs du bâtiment.

Olivier SALLERON
Président de la Fédération
Française du Bâtiment

AU SOMMAIRE

■ LOBBYING	p. 03
■ ÉCHOS	p. 04-05
› La FFB fête ses 120 ans	
Au cœur de la politique technique	p. 04
› Outils FFB	
Pensez-y!	p. 05
■ SOCIAL	
› Insuffisance professionnelle	
Un motif de licenciement non disciplinaire	p. 06-07
› Travailleurs indépendants	
Assiette simplifiée, nouveaux taux de cotisation et plus de droits	p. 07
Comment remplir la déclaration d'accident du travail	p. 08-09
› Prime de partage de la valeur (PPV)	
Informez vos salariés qu'ils peuvent affecter la prime à un plan d'épargne	p. 10
› Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU)	
Plus d'équipements éligibles, grâce à la FFB	p. 11
■ GESTION	
› Facturation	
Ne perdez pas de temps!	p. 12-13
■ DÉVELOPPEMENT PERSONNEL • MANAGEMENT	
› Prise de décision	
Arrêter, continuer ou pivoter?	p. 14-15



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 6 septembre 2024, 49^e année.
Reproduction autorisée sous réserve de la mention d'origine « © Bâtiment actualité, 18 septembre 2024 ».

Crédits photo : © Arthur MAIA - D.R.
Getty Images : jullef514,
Adobe Stock : ChaoticMind, Muhammad, fizkes, bernardbodo,
The Little Hut, Whale Design.

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



> LA FFB À LA RENCONTRE D'AUTRES FÉDÉRATIONS

ÉCHANGES ENTRE OLIVIER SALLERON ET ARNAUD ROUSSEAU, PRÉSIDENT DE LA FNSEA

Lors de la Rencontre des entrepreneurs de France (REF), organisée fin août par le Medef, le président de la FFB a pu échanger avec son homologue de l'agriculture (FNSEA¹), et les constats sont partagés. Bâtiment et agriculture constituent deux armatures territoriales majeures et répondent à des besoins indispensables aux Français : se loger et se nourrir. L'absence de visibilité depuis la dissolution de l'Assemblée nationale nuit à tous les secteurs économiques. Cette situation crée des tensions localement, alors que les attentes tant en matière de productions alimentaires que de construction de logements sont importantes. En agriculture aussi, les difficultés à se loger

L'ABSENCE DE VISIBILITÉ NUIT À TOUS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ.

constituent un frein au développement des activités. Autre sujet clé qui concerne les deux secteurs : l'urgente simplification administrative. Là encore, les derniers textes portant des avancées ont été mis aux oubliettes en juin. ■



1. Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles.

RENCONTRE ENTRE L'ALLIANCE POUR LE LOGEMENT ET LE NOUVEAU PRÉSIDENT DE LA FÉDÉRATION BANCAIRE FRANÇAISE (FBF)

Deux jours après sa prise de fonction, le nouveau président de la Fédération bancaire française a reçu les présidents de l'Alliance pour le logement. Slawomir Krupa, par ailleurs directeur général du groupe Société Générale, a souhaité rencontrer l'Alliance dans un contexte où le marché du crédit se détend légèrement, après l'envolée des taux de 2022-2023. Comme en février dernier, cet échange avait pour but d'évoquer des propositions réalistes à porter au nouveau gouvernement. Ainsi, il a été rappelé qu'au-delà de la nécessaire stabilité dans le temps, il faut un PTZ sur tous les territoires pour relancer l'accès-



sion à la propriété, un dispositif de soutien pour faciliter l'investissement locatif et des actes forts pour accompagner la rénovation. ■

LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT SONT ESSENTIELS POUR LA CONSTRUCTION ET LA RÉNOVATION.

INDICES	
ICC (indice du coût de la construction)	
FFB 2 ^e trimestre 2024	1172,2
Insee 1 ^{er} trimestre 2024	2227
IRL (indice de référence des loyers)	
2 ^e trimestre 2024	145,17
Variation annuelle	+ 3,3 %
Index BT 01 (base 100 - 2010)	
Juin 2024	131,2
Variation annuelle	+ 0,7 %
Indice des prix à la consommation	
Juillet 2024	
Ensemble des ménages y compris tabac (+ 0,2 % ; + 2,3 %)	120,42
Ensemble des ménages hors tabac (+ 0,2 % ; + 2,2 %)	119,37
Indice général des salaires BTP	
Avril 2024	598,3
Variation annuelle	+ 2,3 %
SMIC horaire	
1 ^{er} janvier 2024	11,65 €
Plafond mensuel sécurité sociale	
1 ^{er} janvier 2024	3 864 €
Taux d'intérêt légal (2^e semestre 2024)	
Créances des professionnels	4,92 %
Créances des particuliers	8,16 %
€ster mensuel (remplace l'Eonia)	
Août 2024	3,66 %
Euribor mensuel (ex-Pibor)	
Août 2024	3,60 %
Taux des opérations de refinancement (BCE)	
12 juin 2024	4,25 %

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

SUR LE SITE INTERNET DE VOTRE FÉDÉRATION DANS L'ESPACE PERSONNEL

LA FFB FÊTE SES 120 ANS

AU CŒUR DE LA POLITIQUE TECHNIQUE

Après 1945, consultée par les pouvoirs publics, la FFB prend part à l'élaboration des programmes techniques lancés par l'État, qui préconisent de nouvelles façons de construire. Elle évite ainsi que ce domaine n'échappe à la profession.

La FFB s'intéresse de près à l'amélioration de la productivité des entreprises de bâtiment, qui est une des réponses possibles aux problèmes récurrents de main-d'œuvre.

En prenant appui sur les informations collectées lors de voyages d'études aux États-Unis, elle réfléchit à l'industrialisation de la construction par la préfabrication.

Créer un climat favorable à ces changements et œuvrer au renouveau de l'esprit des bâtisseurs oriente les actions techniques de la FFB

Il est alors important de faire évoluer les mentalités et de montrer que la productivité n'est pas l'apanage des grandes entreprises.

Mais rien ne peut être entrepris tant que l'État ne décide pas d'investir dans une véritable politique du logement. Avec les premiers concours en 1947 et le II^e plan (1954-1957), qui met en vedette le bâtiment, tous les espoirs sont permis.

Impulser une politique technique novatrice

Entre 1953 et 1975, les pouvoirs publics se lancent dans une politique de logement tous azimuts pour répondre à une demande urgente et massive. Pour atteindre ses objectifs, l'État doit s'appuyer sur les entrepreneurs de bâtiment, piliers de la Reconstruction. C'est ainsi que la politique technique est élaborée, main dans la main, avec la FFB.

Les pouvoirs publics se concertent avec l'organisation professionnelle du BTP et recherchent son avis, voire son appui. Ce partenariat permet à l'organisation professionnelle d'impulser la politique technique et de l'infléchir favorablement.

Selon elle, un ensemble de chantiers expérimentaux est nécessaire pour acquérir des connaissances et des pratiques suffisantes, si l'on veut généraliser un éventail de solutions adaptées à la variété des besoins et à la diversité des entreprises. À titre d'exemples: en 1954, l'Aprôba voit le jour sous l'égide de la FFB, association destinée à aider

“ **L'action technique doit aider les entreprises dans leur adaptation aux méthodes et aux exigences nouvelles de construction, mais aussi engager des recherches susceptibles d'apporter à ces méthodes des transformations plus importantes encore.** ”

Rapport annuel, FNB, 1964.

les entreprises à améliorer leur productivité en leur proposant des formations et des outils de gestion; en 1956, la FFB acquiert le domaine de Saint-Paul, dans les Yvelines, pour y installer des laboratoires de recherche; en 1957, l'Iraba, Institut de recherches appliquées du béton armé, sera créé; en 1958, ce sera la constitution du Cated (Centre d'assistance technique et de documentation du bâtiment), pour regrouper des informations et diffuser des

bases de données sur la construction, et la mise sur pied de l'Iram (Institut de recherches appliquées du métal) et de l'Irabois.

Ne pas devenir de simples poseurs!

À la fin des années soixante, la FFB soutient la « politique des modèles », facteur d'une organisation industrielle transposable à des projets de dimension plus limitée et support d'une stratégie commerciale pour les entreprises. À partir des années soixante-dix, l'État se tourne vers les composants nécessitant des normes d'assemblage. La profession ne veut en aucun cas être absente de cette réflexion, mais elle affiche certaines réticences qui deviendront rédhibitoires. En effet, si un entrepreneur réalise un ouvrage selon cette politique, tel un jeu de Meccano ou de Lego, il va devenir un simple poseur de composants et perdre toute autonomie dans l'achat des matériaux et leur mise en œuvre. La FFB ne peut l'accepter. L'État, lui, y croit dur comme fer, d'autant que la politique des composants offre l'avantage pécuniaire de grouper les commandes de systèmes de construction, donc de diminuer les coûts. Dans les années quatre-vingt, les pouvoirs publics tentent de forcer la main à la profession avec les produits industriels pour la productivité (PIP) et la convention de programmes de fourniture. Mais la FFB s'y oppose catégoriquement. Elle privilégie une compé-

titivité fondée sur les hommes et les techniques en tenant compte de la diversité des entreprises, et développe une solution alternative, la « démarche performancielle ».

Placer l'entreprise au cœur de la politique technique du bâtiment

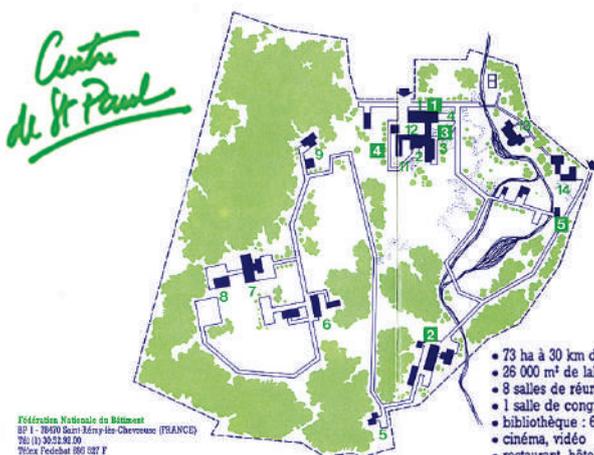
Ce manque de soutien fera finalement capoter la politique des composants. En revanche, il en va tout autrement des opérations sur les économies d'énergie. La FFB adopte une attitude positive vis-à-vis du programme H2E 85 (habitat économe en énergie à l'horizon 1985).

Depuis les années quatre-vingt-dix, la politique technique repose essentiellement sur les règles de construction (réglementations acoustique et thermique, lutte contre l'amiante et le saturnisme, sécurité incendie...) et sur la recherche de la qualité. La présence de professionnels et d'experts dans les différentes commissions techniques réunies par les pouvoirs publics replace l'entreprise au cœur de la politique technique du bâtiment. ■

“ **Trois mots d'ordre pour la recherche professionnelle: créer de nouveaux marchés, améliorer la qualité en réduisant la sinistralité, innover pour une meilleure compétitivité.** ”

Programme de la FFB, 2001.

Centre de St Paul



- 73 ha à 30 km de Paris
- 26 000 m² de laboratoires
- 8 salles de réunions
- 1 salle de congrès (traduction simultanée)
- bibliothèque : 60 000 volumes, 530 périodiques
- cinéma, vidéo
- restaurant, hôtel (80 chambres)

Fédération Nationale du Bâtiment
 BP 1 - 78500 Saint-Méry-les-Clairvaux (FRANCE)
 Tél. (0) 30 51 30 00
 Télex Fedebât 885 027 F

► OUTILS FFB

PENSEZ-Y !

Adopter le Lean Construction pour gagner en efficacité et en productivité

Quels que soient votre métier ou la taille de votre entreprise, le Lean Management appliqué à la construction vous propose des méthodes simples et faciles à mettre en place pour améliorer votre organisation, impliquer vos équipes et gagner en productivité.

Le Lean Construction, ou excellence opérationnelle, s'inscrit dans une démarche collective d'amélioration continue. La démarche Lean s'applique au cœur de l'entreprise, avec une chasse aux coûts liés à la non-qualité, aux procédures inutiles et au temps perdu.



Six bonnes raisons de vous lancer

- Réduire vos sources de gaspillage;
- mieux collaborer avec vos équipes;
- optimiser vos activités;
- optimiser vos délais;
- optimiser vos coûts;
- renforcer l'implication de vos équipes et vous améliorer en permanence. ■



Pour tout savoir sur le Lean Construction.

Cybersécurité, ayez les bons réflexes

Savez-vous que le seul fait d'allumer votre ordinateur ou votre téléphone portable peut exposer votre entreprise à des risques majeurs? Piratage, vol de données, espionnage, usurpation d'identité, demande de rançon. La FFB vous propose 12 bonnes pratiques à mettre en place pour vous prémunir du risque cyber. ■



Pour télécharger le guide FFB.

Évaluer votre engagement RSE avec Bâtisseur Responsable

RSE signifie responsabilité sociétale des entreprises. Il s'agit d'une démarche permettant d'intégrer durablement les enjeux sociaux et environnementaux dans vos activités et interactions avec vos partenaires.

Vous ne pensez pas être concerné? Détrompez-vous: vous faites sûrement déjà de la RSE sans le savoir!

Bâtisseur Responsable vous aidera à identifier vos bonnes pratiques (préservation de l'environnement, employeur responsable, loyauté des pratiques et éthique des affaires, ancrage local et dynamique territoriale) pour les transformer en forces et opportunités, aussi bien auprès de vos collaborateurs que de vos clients. ■



Pour accéder à l'outil d'évaluation.

TVA bâtiment: quel taux appliquer?

Comment savoir précisément de quel taux relèvent vos travaux? La FFB vous propose un ABC de la TVA pour vous aider dans vos démarches de facturation.

Simple et clair, il vous donne pour chaque type d'ouvrage le taux approprié.

L'ABC de la TVA porte sur les prestations, matériaux, matières premières, fournitures, équipements, produits et matériels. ■



Pour accéder à l'ABC de la TVA.



Actualisation - Révision des prix

Que votre marché soit public ou privé, revalorisez le montant de vos prestations en tenant compte du coût des matières premières.

LA FFB vous propose un outil simple pour calculer directement le montant de votre marché à partir des paramètres prévus dans votre contrat.

Basé sur les index BT publiés par l'Insee, l'outil vous garantit un prix fiable et à jour. ■



Pour actualiser ou réviser vos prix en quelques clics.

BATIMAT 2024

PARIS EXPO, PORTE DE VERSAILLES

30 SEPTEMBRE - 3 OCTOBRE

RENDEZ-VOUS SUR LE STAND DE LA FFB

HALL 1 STAND H54



INSCRIVEZ-VOUS !



WWW.FFBATIMENT.FR

RETROUVEZ TOUS LES OUTILS PROPOSÉS PAR LA FFB DANS VOTRE ESPACE PERSONNEL SUR FFBATIMENT.FR

INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

UN MOTIF DE LICENCIEMENT NON DISCIPLINAIRE

Un employeur peut, après le terme de la période d'essai, licencier un salarié pour des faits non fautifs qui tiennent à son incapacité à occuper de façon satisfaisante son emploi, alors même que les éventuelles formations nécessaires lui ont été dispensées.

Qu'est-ce que l'insuffisance professionnelle ?

Il s'agit de l'incapacité durable du salarié à exercer de manière satisfaisante l'ensemble de ses fonctions, d'un manque de compétences qui se traduit par une inadaptation du salarié à l'emploi qu'il occupe.

Cette incapacité peut se manifester par des erreurs et échecs répétés : le salarié ne parvient pas à accomplir les missions qui lui sont confiées et qui pourtant sont conformes à sa qualification.

Peut-on licencier un salarié pour insuffisance professionnelle ?

Depuis longtemps, la jurisprudence admet que l'insuffisance professionnelle puisse constituer un motif réel et sérieux de licenciement. Mais à quelles conditions ?

L'obligation d'adaptation du salarié

Avant d'envisager le licenciement du salarié pour insuffisance professionnelle, il faut s'assurer que celle-ci n'est pas liée à un défaut d'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi, du fait par exemple de l'apparition de nouvelles technologies.

Il convient donc, en cas de besoin, de fournir la formation nécessaire au maintien du salarié dans son emploi¹. Si le salarié persiste à commettre des erreurs malgré la formation et le temps d'adaptation, plus ou moins longs, qui lui sont accordés, l'insuffisance professionnelle pourra alors être reconnue.

Les recadrages préalables du salarié

Pour pouvoir se prévaloir de l'insuffisance professionnelle comme motif de licenciement,



il est essentiel, dès ses premiers signes, d'en parler avec le salarié pour tenter de comprendre et de rétablir la situation. Un ou plusieurs entretiens, dits de recadrage, sont recommandés, dans la mesure du possible. À défaut, l'envoi de lettres d'observations et de mises en garde préalables semble à tout le moins nécessaire.

Des faits précis et vérifiables²

Dans le cadre de son pouvoir de direction, il appartient à l'employeur d'apprécier si le salarié effectue correctement son travail. Il est aisé de caractériser l'insuffisance professionnelle à partir d'un mauvais travail que le chef d'entreprise devra reprendre. Ainsi, le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un salarié manœuvre du bâtiment a été validé par la Cour de cassation au motif que le salarié

« n'exécutait pas correctement les tâches qui lui étaient confiées, lesquelles correspondaient à sa qualification professionnelle, que le travail qu'il effectuait devait être refait et que lors d'un chantier il avait commis des dommages³ ». Des lettres de clients insatisfaits ou des réclamations d'autres personnes (maître d'ouvrage, chef d'une entreprise tierce intervenant sur le même chantier...) peuvent contribuer à justifier les défaillances du salarié.

Il est moins facile de prouver l'insuffisance professionnelle à partir d'un volume de travail jugé insatisfaisant, surtout si aucun objectif chiffré n'a été fixé dans le contrat de travail (voir encadré). La comparaison peut alors être faite avec d'autres salariés aux fonctions identiques. Si, effectivement, ce rapprochement démontre un écart très significa-

tif de rendement entre un salarié et ses collègues, cet élément, s'il est durable et non résorbé malgré les injonctions, pourrait être de nature à établir les insuffisances de l'intéressé.

Quelle est la nature du licenciement pour insuffisance professionnelle ?

Il s'agit d'un licenciement pour motif personnel non disciplinaire. Ce licenciement n'est pas lié à une faute du salarié, c'est-à-dire à un acte volontaire ou à un manquement délibéré de sa part à ses obligations. Il est lié à l'incompétence du salarié, à son inadaptation au poste occupé.

Mais il peut être parfois délicat d'apprécier si la mauvaise qualité du travail relève de l'insuffisance professionnelle ou de la faute disciplinaire : incapacité ou mauvaise volonté du salarié ?

À cet égard, les erreurs, les mal-façons soudaines après plusieurs années de travail irréprochable tendraient davantage à caractériser la désinvolture du salarié, son désengagement et donc une faute de sa part plutôt qu'une insuffisance professionnelle.

L'incompétence, l'inefficacité non fautives sont, elles, détectables plutôt dans les toutes premières années, voire les premiers mois qui ont suivi la période d'essai.

Le caractère non fautif de l'insuffisance professionnelle implique que le licenciement pour ce motif échappe au droit disciplinaire. À ce titre, l'employeur peut, par exemple, s'appuyer sur des manquements dont il a pris connaissance plus de deux mois avant d'engager la procédure de licenciement⁴.

La motivation de la lettre de licenciement est essentielle à cet égard. Si les reproches faits au salarié dans la lettre sont de nature disciplinaire et ne relèvent pas d'un simple manquement involontaire dans l'exécution du travail, le licenciement prononcé pour insuffisance professionnelle sera jugé abusif⁵.

Ainsi, dans une lettre motivée par l'insuffisance professionnelle, il convient d'éviter le plus possible les termes qui pourraient caractériser une faute du salarié : on parlera d'erreurs plutôt que de fautes, d'inorganisation plutôt que de mauvaise volonté, etc.

À l'inverse, si l'entreprise se place sur le terrain disciplinaire, en licenciant par exemple le salarié pour faute grave, il n'est pas possible par la suite de requalifier cette rupture en licenciement pour insuffisance professionnelle⁶.

À noter : avant le licenciement, il se peut que l'employeur ait notifié à son salarié des avertissements (sanctions disciplinaires) pour des faits de même nature que ceux qui justifient aujourd'hui la rupture du contrat. Le fait qu'il se soit placé au préalable sur le terrain disciplinaire

oblige-t-il l'employeur à poursuivre dans cette voie et à licencier le salarié pour faute ?

Non, il peut encore être envisagé un licenciement pour insuffisance professionnelle⁷. Suivant la même logique, le fait qu'un salarié ait été mis à pied à titre conservatoire ou ait refusé une proposition de rétrogradation disciplinaire n'interdit pas son licenciement pour insuffisance professionnelle. Celui-ci sera jugé légitime si les faits décrits dans la lettre de licenciement caractérisent une telle insuffisance⁸. ■

QU'EST-CE QUE L'INSUFFISANCE DE RÉSULTATS ?

C'est l'incapacité du salarié à atteindre les objectifs qui ont été fixés dans son contrat de travail.

Cela concerne notamment des commerciaux auxquels le contrat assigne le plus souvent des résultats chiffrés, en chiffre d'affaires par exemple, à atteindre dans un certain délai.

Mais pour justifier un licenciement pour insuffisance de résultats, encore faut-il que les objectifs soient réalisables, c'est-à-dire compatibles avec l'état du marché ainsi qu'avec la qualification du salarié¹.

Par ailleurs, les mauvais résultats du salarié doivent lui être personnellement imputés, en d'autres termes l'insuffisance de résultats doit résulter de la seule insuffisance professionnelle du salarié². On ne peut lui faire supporter ni les effets d'une mauvaise conjoncture économique³, ni les carences de l'employeur⁴.

1. Soc. 19 avril 2000, n° 98-40124.
2. Soc. 3 février 2021, n° 19-24502.

3. Soc. 4 avril 2001, n° 99-41651.
4. Soc. 27 avril 2000, n° 98-41584.

1. Le Code du travail impose à l'employeur d'assurer « l'adaptation des salariés à leur poste de travail » et de veiller « au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations » (art. L. 6321-1).

2. Soc. 23 mai 2000, n° 98-42064.

3. Soc. 25 septembre 2012, n° 11-10684.

4. Au contraire, en matière de faute, l'employeur ne peut engager une procédure disciplinaire plus de deux mois après avoir pris connaissance des faits reprochés au salariés (art. L. 1332-4 Code du travail).

5. Soc. 9 janvier 2019, n° 17-20568 : dans sa lettre de rupture, il était reproché à une salariée licenciée pour insuffisance professionnelle des faits caractérisant plutôt une insubordination (ex. : « refus de manière presque systématique de se soumettre aux directives de son supérieur hiérarchique »).

6. Soc. 17 janvier 2013, n° 12-10051 et 31 mars 2010, n° 08-70277.

7. Soc. 15 septembre 2009, n° 07-43478.

8. Soc. 9 mars 2022, n° 20-17005 et 3 février 2010, n° 07-44491.

> TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

ASSIETTE SIMPLIFIÉE, NOUVEAUX TAUX DE COTISATION ET PLUS DE DROITS

Dès 2025, l'assiette des cotisations et contributions sociales des travailleurs indépendants (hors micro-entrepreneurs) sera unique et simplifiée. À cette occasion, leur barème des cotisations maladie, retraite de base et complémentaire sera révisé.

Une assiette des prélèvements sociaux unique en 2025

L'assiette sociale reposera sur le revenu professionnel, auquel sera appliqué un abattement.

Elle se composera du revenu professionnel diminué du montant des charges et frais professionnels (hors cotisations et contributions sociales).

À ce revenu superbrut sera appliqué un abattement forfaitaire de 26 %.

Cet abattement ne pourra être ni inférieur à un montant plancher (1,76 % du PASS¹, soit 816 € en 2024) ni supérieur à un montant plafond (130 % du PASS, soit 60278 € en 2024).

Cette réforme permettra une diminution des montants dus au titre des contributions sociales non générateurs de droits sociaux. De plus, les droits, notamment de retraite, des travailleurs indépendants seront augmentés.

Une révision du barème des cotisations maladie, retraite de base et complémentaire

Cotisation maladie
Le taux de cotisation maladie-maternité continuera d'être progressif selon le niveau de revenu et jusqu'à 3 PASS (139 104 € en 2024).

Les taux seront de 0,50 % (inchangé) pour les plus bas revenus pour atteindre 9 % à

3 PASS (au lieu de 7,20 % actuellement).

Pour la part des revenus supérieurs à 3 PASS, le taux de 6,50 % sera maintenu.

Cotisation de retraite de base

Le taux de cotisation de retraite jusqu'à 1 PASS (cotisation dite plafonnée) demeurera à 17,15 %. Le taux de cotisation de retraite sur la totalité de revenu (cotisation dite déplafonnée) passera à 0,72 % au lieu de 0,60 % actuellement.

Cotisation de retraite complémentaire

Le plafond spécifique de la retraite complémentaire (42 946 € en 2024) sera aligné sur le PASS (46 368 € en 2024).

La cotisation plafonnée (46 368 €) passera à 8,1 % au lieu de 7 % et la cotisation au-delà du plafond à 9,1 % au lieu de 8 %.

Entrée en vigueur

Pour le calcul des cotisations et contributions sociales, ces mesures entreront en vigueur au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2025.

L'assiette des cotisations portant sur la retraite complémentaire ne sera pas concernée, en 2025, par la réforme. La date d'entrée en vigueur sera précisée ultérieurement.

Les travailleurs indépendants en régime simplifié (micro-entrepreneurs) ne sont pas concernés par cette réforme. ■

1. Plafond annuel de la sécurité sociale.

COMMENT REMPLIR LA DÉCLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL

L'employeur doit déclarer l'accident du travail (AT) ou l'accident de trajet dans les 48 heures à compter du jour où il en a été informé, sous peine de sanctions pénales et civiles¹. Cette déclaration est très souvent l'élément déclencheur de l'indemnisation du salarié et influe sur le taux AT de l'employeur².

PRÉCISION ET VIGILANCE SONT LES MOTS D'ORDRE.

ATTENTION

La déclaration doit être établie dans tous les cas, même si la lésion paraît insignifiante, que l'accident entraîne ou non un arrêt de travail, et même si l'employeur a un doute sur l'accident ou son caractère professionnel, auquel cas il pourra émettre des réserves.

Cocher la case correspondante.

Raison sociale et coordonnées.

Numéro SIRET attribué par l'Insee (15 chiffres).
Coordonnées du **service** interentreprises de santé au travail.

Numéro de sécurité sociale de la victime (13 chiffres + clé à deux chiffres). À défaut, mentionner sexe et date de naissance.

Préciser : cadre, agent de maîtrise, employé, technicien, ouvrier qualifié ou non qualifié, apprenti, etc.

Mentionner **nom et adresse** du lieu de l'accident et **préciser** s'il s'agit du lieu de travail habituel, d'un lieu de travail occasionnel, d'une mission ou d'un accident de trajet.

DÉCLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL D'ACCIDENT DE TRAJET

(Articles L. 441-1 à L. 441-4 et articles R. 441-2, R. 441-3, R. 441-5 et R. 441-11 du Code de la sécurité sociale)
L'EMPLOYEUR ENVOIE À LA CAISSE PRIMAIRE DE RÉSECURISATION HABITUELLE DES TROIS PREMIERS VOLETS DE LA DÉCLARATION PAR LETTRE RECOMMANDÉE AVEC ACCUSÉ DE RÉCEPTION AU PLUS TARD 48 HEURES (non compris les dimanches et jours fériés) APRÈS AVOIR PRIS CONNAISSANCE DE L'ACCIDENT ET CONSERVÉ LE QUATRIÈME VOLET.

L'EMPLOYEUR (établissement d'attache permanent de la victime) (se reporter à la notice)	
Nom et prénom ou raison sociale de l'employeur	Lieu-dit
Adresse	N° de Téléphone
Code postal	N° de risque Sécurité Sociale
N° SIRET de l'établissement d'attache	Code postal
Nom du service de santé au travail	
Adresse	
LA VICTIME (se reporter à la notice)	
N° d'immatriculation	À défaut, sexe <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F
Nom et prénom	Date de naissance
(nom de famille, date de naissance, numéro du titre de voyage (étranger et s'y a lieu))	
Adresse	Lieu-dit
Code postal	Nationalité { Française <input type="checkbox"/> } { EEE, Suisse <input type="checkbox"/> } Autre <input type="checkbox"/>
Date d'embauche	Profession
Qualification professionnelle	Ancienneté dans le poste de travail
Contrat de travail : CDI <input type="checkbox"/> CDD <input type="checkbox"/> Apprenti/Élève <input type="checkbox"/> Intérimaire <input type="checkbox"/> Autre <input type="checkbox"/>	
LES INFORMATIONS RELATIVES A L'ACCIDENT (se reporter à la notice)	
Date	heure H mm
Lieu de l'accident (nom et adresse du caractère)	
Précisions complémentaires sur le lieu de l'accident et/ou sur le temps	
Lieu de travail habituel <input type="checkbox"/>	Au cours du trajet entre le domicile et le lieu de travail <input type="checkbox"/>
Lieu de travail occasionnel <input type="checkbox"/>	Au cours du trajet entre le travail et le lieu du repas <input type="checkbox"/>
Lieu du repas <input type="checkbox"/>	Au cours d'un déplacement pour l'employeur <input type="checkbox"/>
Numéro de SIRET du lieu de l'accident <input type="checkbox"/>	
(Indiquez le SIRET du lieu de l'accident si celui-ci est survenu dans un autre établissement que celui d'attache de la victime.)	

Numéro de risque figurant sur la notification du taux applicable à l'activité correspondant au salaire de la victime (ex : 45,4 CE).

Préciser si la victime est en poste depuis moins d'une semaine, une semaine, moins d'un mois, un mois à moins de trois mois, trois mois à moins d'un an, un an et plus. Cocher la case correspondante.

Date et heure de survenance de l'accident.

Depuis 2018, **SIRET** de l'établissement où l'accident s'est produit, s'il est différent de celui du siège social.

Décrire la cause de l'accident
(chute, coup...).

Ce avec quoi s'est blessée la victime (marteau, perceuse...).

Les réserves ne peuvent porter que sur les circonstances de temps et de lieu de l'accident ou sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail ? Des réserves motivées entraînent une instruction contradictoire de la CPAM.

La case « constaté » doit être cochée uniquement si le chef d'entreprise ou un de ses préposés a été directement témoin de l'accident (jamais la victime) : la date et l'heure de la constatation seront obligatoirement celles de l'accident. A défaut, si l'information émane du salarié, il faut cocher la case « décrit par la victime ».

Uniquement si la personne a vu réellement l'accident. Recueillir, le cas échéant, des témoignages écrits. **S'il n'y a pas de témoin**, bien faire apparaître la mention « pas de témoin ».

Activité de la victime lors de l'accident													
Nature de l'accident													
Objet dont le contact a blessé la victime													
Eventuelles réserves motivées (joignez, si besoin, une lettre d'accompagnement)													
Siège des lésions													
Nature des lésions													
La victime a été transportée à :													
Horaires de travail de la victime le jour de l'accident	de	à	et de	à	L'accident a-t-il fait d'autres victimes(s) ?							OUI	NON
Accident	constaté	le	heure	par l'employeur	par ses préposés	descript par la victime							
	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
Conséquences :	SANS ARRÊT DE TRAVAIL <input type="checkbox"/> AVEC ARRÊT DE TRAVAIL (*) <input type="checkbox"/> DÉCÈS <input type="checkbox"/>												
Un rapport de police a-t-il été établi ?	NON	OUI	par qui ?										
LE TÊMOIN ou LA PREMIÈRE PERSONNE AVISÉE <small>(en cas d'absence de témoin)</small>													
Le témoin	<input type="checkbox"/>	ou la 1ère personne avisée <input type="checkbox"/> <small>(en cas d'absence de témoin)</small>											
Nom et prénom													
Adresse													
Lieu-dit													
LE TIERS													
L'accident a-t-il été causé par un tiers ?	OUI	NON											
Si OUI, nom et adresse du tiers													
Société d'assurance du tiers													
Signature													
Qualité													
Fait à	le												

DAT-PRE S62001

(*) : Important, si l'accident a entraîné un arrêt, remplissez immédiatement l'attestation de salaire S 6200.

Préciser l'activité ou la tâche de la victime lors de l'accident.
Exemple : monter un mur.

Indiquer l'endroit du corps où la victime a été atteinte, à savoir les **lésions apparentes juste après l'accident. Préciser la latéralité de la lésion.**
Exemple : main droite.

Horaires de travail de la victime **le jour de l'accident** : mentionner les horaires réels effectués par le salarié le jour de l'accident.

En cas d'**arrêt de travail**, communiquer impérativement une **attestation de salaire AT ou MP (S6202)** à la CPAM et au salarié le CERFA intitulé **feuille d'AT ou MP (S6201)** qui le dispense de l'avance de frais.

À remplir en cas d'implication d'un tiers dans la survenance de l'accident (ex. : accident de la circulation, agression...).

Préciser ses coordonnées. L'information permet, le cas échéant, à la CPAM d'exercer un « recours contre tiers ».

Attention à la date portée ici par rapport à la date à laquelle l'employeur ou son préposé a pris connaissance de l'accident : il faut respecter un délai maximal de 48 heures.

Les trois premiers volets de la déclaration d'accident de travail (DAT) doivent être adressés dans les 48 heures après avoir eu connaissance de l'accident, non compris les dimanches, jours fériés et les jours habituellement non ouvrés dans l'entreprise, à la CPAM dont relève la victime, par lettre recommandée avec accusé de réception. La CPAM transmet un volet à la Carsat (Cramif pour l'Ile-de-France) ou à la CGSS et un volet à l'inspection du travail. La déclaration peut être établie par voie dématérialisée sur le site www.net-entreprises.fr.

Cas particuliers :

- en cas d'accident d'un salarié intérimaire, l'entreprise utilisatrice en informe l'entreprise de travail temporaire avec le formulaire « Informations préalables à la déclaration d'accident de travail », référence S6209. Cette procédure de déclaration s'applique également aux entreprises membres des groupements d'employeurs. Les trois autres volets sont destinés à la Carsat, à l'inspection du travail et le dernier est à conserver par l'entreprise ;
- lorsqu'un salarié, non affilié au régime français, détaché temporairement en France par une entreprise étrangère est victime d'un accident de travail, l'accident doit être déclaré directement à l'inspection du travail du lieu de l'accident dans les 48 heures, non compris les dimanches et jours fériés, par lettre recommandée avec accusé de réception. La déclaration est établie sur l'imprimé de DAT par l'entreprise utilisatrice si le salarié est détaché dans le cadre d'un contrat d'intérim ou par le donneur d'ordre en cas de sous-traitance (Code du travail, art. L. 1262-1, R. 1262-2 et L. 1262-4-4).

1. Amendes de 750 € pour une personne physique et de 3750 € pour une personne morale, portées à 1500 € et 7500 € en cas de récidive (CSS, art. R. 471-3) et/ou restitution des prestations versées au salarié (CSS, art. L. 471-1). A ces sanctions s'ajoute la possibilité pour le directeur de la CPAM d'infliger une pénalité financière à l'employeur, en cas de non-respect de ses obligations (CSS, art. L. 114-17-1).
 2. Que doit faire un employeur qui reçoit un certificat médical initial AT/MP, alors que le salarié ne l'a pas informé de la survenance d'un sinistre ? Il doit établir la DAT avec des réserves.
 3. Exemples de réserves motivées :
 - quant aux circonstances de temps et de lieu : le salarié s'est blessé à l'occasion d'un match de football le dimanche et a essayé de faire passer cela en accident de trajet le lundi matin ;
 - quant à une cause totalement étrangère au travail : le salarié a quitté le poste de travail pour se livrer à une activité personnelle (ex. : réparation de son cyclomoteur).
- Ne pas hésiter à formuler des réserves motivées. L'employeur dispose désormais d'un délai de 10 jours francs à compter de la date mentionnée sur la déclaration (et non de sa date d'envoi) pour émettre des réserves. Pour décompter en jours francs, il faut exclure le jour de levènement qui constitue le point de départ du délai, puis décompter chaque jour qui suit de 0 heures à 24 heures. Si le dernier jour du décompte tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, la fin du délai est décalée au jour ouvrable suivant.



Téléchargez le formulaire sur www.net-entreprises.fr et consultez la notice d'utilisation au verso.

> PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)

INFORMEZ VOS SALARIÉS QU'ILS PEUVENT AFFECTER LA PRIME À UN PLAN D'ÉPARGNE

Depuis le 1^{er} juillet, les entreprises qui versent une prime de partage de la valeur (PPV) et qui disposent d'un plan d'épargne salariale (PEE, PEI-BTP) et/ou d'un plan d'épargne retraite (PER) doivent informer leurs salariés qu'ils peuvent soit la percevoir en numéraire (comme auparavant), soit l'investir dans un plan d'épargne salariale.

La prime de partage de la valeur (PPV) peut désormais être investie dans un plan d'épargne salariale (PEE ou PER collectif). Cette disposition, prévue dans la loi dite « partage de la valeur » de décembre 2023, est rendue applicable avec la publication d'un décret¹. La PPV affectée à un plan d'épargne est exonérée d'impôt sur le revenu. Elle reste soumise à la CSG/CRDS sauf exception (voir tableau).

Informer vos salariés sur la possibilité de percevoir ou d'investir la PPV est une obligation

Les entreprises concernées doivent remettre aux salariés, à l'occasion de chaque versement réalisé au titre de la PPV, une fiche distincte du bulletin de paie les informant du montant qui leur est attribué et du fait qu'ils peuvent choisir de l'affecter à un plan d'épargne ou d'en obtenir le versement.

Cette fiche est transmise par tout moyen permettant d'apporter la preuve de sa réception (LRAR, remise contre décharge). Sauf opposition du salarié concerné, sa remise peut être effectuée par voie électronique dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DE LA PPV			
Cotisations sociales	Impôt sur le revenu (IR) • CSG/CRDS ¹		
Exonération dans la limite globale de 3000 €, voire 6000 € par année civile et par bénéficiaire ²	Entreprises de 50 salariés ou plus	Entreprises de moins de 50 salariés jusqu'au 31 décembre 2026	
	Pas de date limite, pas de condition de rémunération	Pas d'exonération de CSG/CRDS Imposable à l'IR sauf en cas d'affectation à un plan d'épargne	Rémunération < 3 SMIC sur les 12 derniers mois Exonération de CSG/CRDS Prime non imposable à l'IR

1. Exonération de forfait social sauf pour les entreprises de plus de 250 salariés.

2. 6000 € si l'entreprise met en œuvre à la date de versement de la prime ou a conclu au titre du même exercice que celui du versement de la prime : un accord d'intéressement pour les entreprises d'au moins 50 salariés ; un accord de participation ou d'intéressement pour les entreprises de moins de 50 salariés.

À compter de la réception de cette fiche, les salariés disposent d'un délai maximal de 15 jours pour formuler leur choix d'affectation à un plan d'épargne.

Mentions à faire figurer sur le document d'information

La fiche à produire par l'entreprise doit mentionner :

- le montant de la prime attribuée à l'intéressé ;
- s'il y a lieu, la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS ;
- la possibilité d'affectation de cette somme à un plan d'épargne

salariale (PEE, PEI-BTP) ou à un plan d'épargne retraite (PER) ;

- le délai de demande d'affectation de 15 jours maximum ;
- lorsque la PPV est investie dans un plan d'épargne salariale ou un PER, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai. ■

1. Décret n° 2024-644 du 29 juin 2024.



Pour obtenir des modèles.



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

La FFB, porte-parole du bâtiment !



► FONDS D'INVESTISSEMENT POUR LA PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE (FIPU)

PLUS D'ÉQUIPEMENTS ÉLIGIBLES, GRÂCE À LA FFB

Pour investir dans la prévention des risques ergonomiques, les entreprises relevant du régime général de la Sécurité sociale ainsi que les travailleurs indépendants sans salarié cotisant à l'assurance volontaire AT/MP peuvent solliciter des subventions auprès du Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU). La liste des équipements éligibles à la subvention a été élargie en réponse à la demande de la FFB.

Le FIPU a été créé pour réduire trois facteurs de risques ergonomiques (ex-facteurs de pénibilité) à l'origine des troubles musculo-squelettiques (TMS), à savoir les manutentions manuelles de charge, les postures pénibles et les vibrations mécaniques. Les TMS représentent près de 9 maladies professionnelles sur 10 dans le BTP.

Le FIPU pour qui ?

Les entreprises (quelle que soit leur taille), les salariés exposés aux facteurs ergonomiques qui s'inscrivent dans un projet de transition professionnelle ainsi que les organismes de prévention des branches professionnelles peuvent bénéficier de ce fonds.

Pour quelles actions de prévention¹ ?

Plusieurs actions de prévention sont finançables au titre du FIPU : diagnostic ergonomique, achat d'équipement neuf, formation ou action de sensibilisation du personnel, aménagement du poste de travail et frais de personnel affectés à la prévention des risques ergonomiques.

Pour quels équipements ?

À la demande de la FFB, la liste des équipements éligibles au FIPU a été élargie à quelques nouveaux matériels.

À noter : la liste étant susceptible d'évoluer au cours du dernier trimestre, nous ferons un nouveau point à ce moment-là.

Pour la plupart des équipements éligibles, les salariés utilisateurs devront être informés et formés à l'utilisation en sécurité de l'équipement.



Une vérification initiale de mise en service et la maintenance doivent également être organisées (prestations pouvant être réalisées par le fournisseur selon les équipements).

Le taux de prise en charge peut atteindre jusqu'à 70 % de l'investissement réalisé, dans la limite de 25 000 € pour la période 2024-2027 (le plafond s'applique à l'achat d'équipements, à la formation et au diagnostic ergonomique). Il est possible de faire plusieurs demandes de prise en charge pour atteindre le plafond. Le montant minimal de subvention est de 1 000 €.

Comment demander une subvention ?

Les demandes se font uniquement sur net-entreprises.fr, via le compte AT/MP². Elles sont instruites par les caisses régionales de sécurité

La subvention, qui concerne les investissements réalisés dans l'année (depuis le 1^{er} janvier pour 2024), est attribuée sur présentation de la facture acquittée.

sociale (Carsat, Cramif, CGSS) par ordre d'arrivée et les subventions attribuées en fonction des règles d'éligibilité.

Il est nécessaire de transmettre :

- les factures acquittées (pas de dispositif de réservation de l'aide) des investissements réalisés sur l'année en cours (équipements livrés, prestations réalisées) ;
- les documents permettant de vérifier les critères administratifs et techniques. ■

ACCOMPAGNEMENT DE L'OPPBTP

L'OPPBTP propose aux entreprises une boîte à outils (TMS : les aides FIPU) sur preventionbtp.fr. Elles peuvent aussi demander à l'OPPBTP d'organiser une démarche gratuite de diagnostic-conseil. Celui-ci donne lieu à un plan d'action portant sur la prévention des risques de TMS (action de prévention, formation, sensibilisation, aide à la constitution d'un dossier de subvention FIPU pour l'achat de matériel, étude ergonomique de situations de travail...). Les entreprises concernées peuvent poursuivre la démarche avec un accompagnement structuré de l'OPPBTP.

Retrouvez votre conseiller ou dialoguez en direct avec l'OPPBTP depuis le site www.preventionbtp.fr.

1. Pour plus de détails sur les différentes actions de prévention citées et les bénéficiaires du fonds, cf. *Bâtiment actualité* n° 7 du 17 avril 2024.

2. Rubrique « Consulter ses taux AT/MP et prévenir ses risques professionnels ».



Pour plus de précisions sur l'attribution des subventions FIPU.

Vous pouvez aussi appeler le 3679.

La FFB, la maison des artisans

À la FFB, tout
est compris
dans la cotisation !

Vous disposez
d'un soutien
au quotidien.



> FACTURATION

NE PERDEZ PAS DE TEMPS !

Artisans, afin de piloter sereinement votre entreprise, pensez à facturer vos clients au plus vite pour éviter les problèmes de trésorerie, à respecter vos obligations légales et à automatiser au maximum vos outils.

Facturer immédiatement pour...

... ne pas oublier

Une facturation immédiate des prestations évite de se retrouver submergé par les nombreuses factures à éditer en même temps... voire d'oublier de facturer tout court!

... respecter vos obligations légales

L'émission d'une facture est obligatoire notamment en cas de prestation de services ou de vente de marchandises entre professionnels.

Si le client est un particulier, toute prestation de services doit faire l'objet d'une « note » (qui n'est pas véritablement une facture, mais revêt une fonction similaire) lorsque son prix est supérieur ou égal à 25 € (TVA comprise).

Pour les prestations de services dont le prix est inférieur à 25 € (TVA comprise), la délivrance d'une note est facultative, mais celle-ci doit être remise au client sur demande.

À noter : pour des raisons pratique, nous vous conseillons de n'utiliser qu'un seul type de facture comprenant l'ensemble des mentions obligatoires.

La loi vous oblige à émettre une facture dès la réalisation de la livraison ou de la prestation de services.

Le délai de prescription (deux ans pour les consommateurs et cinq ans pour les professionnels et non professionnels) commence à

courir à compter de ce moment. En d'autres termes, inutile de facturer un consommateur plus de deux ans après la fin des travaux, car la créance sera prescrite.

... avoir une bonne gestion

Avec une facturation immédiate, vous pouvez suivre en temps réel l'état de vos comptes et ainsi éviter les écarts de trésorerie.

Plus vous tarderez à facturer un client, plus vous aurez du mal à faire rentrer l'argent. Sachant que les impayés sont un des plus grands défis des artisans et des entrepreneurs, autant mettre toutes les chances de son côté! En cas d'un retard de paiement, cela vous permet de réagir rapidement pour faire respecter les délais de paiement et, en cas de litige avec votre débiteur, d'avoir recours au recouvrement amiable dès le premier incident de paiement.

Il faut garder en tête que les démarches amiables (relances, mises en demeure, recouvrements amiables...) prennent du temps et n'interrompent pas la prescription.

Plus vous tardez à agir, plus vous risquez de vous retrouver au pied du mur en cas d'impayé (les clients, notamment les consommateurs, sont de plus en plus informés et ne manqueront pas de vous opposer la prescription de la facture si on leur en laisse l'occasion).



PENSEZ AUX ATTESTATIONS DE TVA !

Les taux réduits bénéficiant aux logements achevés depuis plus de deux ans sont conditionnés à la remise d'une attestation de TVA datée, remplie et signée par le client, au plus tard lors de la facturation finale ou de l'achèvement des travaux. En l'absence d'attestation, vous risquez un redressement en cas de contrôle fiscal (à l'exception des prestations visées par la tolérance d'un montant inférieur à 300 € TTC).

Voir aussi *Bâtiment actualité* n° 12 du 10 juillet et n° 13 du 24 juillet 2024.

Automatiser le processus de facturation

Utiliser un logiciel de facturation

Contrairement aux idées reçues, les logiciels de facturation ne sont pas obligatoires. Pour autant, ces outils sont fortement conseillés non seulement pour faciliter cette tâche administrative, mais également pour limiter certaines erreurs (numéro de facture en double, mentions obligatoires manquantes, non-respect de la piste d'audit fiable...).

À noter : à compter du 1^{er} septembre 2026, les entreprises devront transmettre leurs factures en utilisant :

- soit une ou plusieurs plateformes de dématérialisation partenaires (PDP);
- soit le portail Chorus Pro.

Le recours à un logiciel de facturation permettrait de faciliter ces nouvelles démarches en automatisant la transmission des factures.

Automatiser les relances

Pour gagner du temps, des relances de paiement par e-mail peuvent être configurées en cas de factures impayées. Cela peut s'avérer particulièrement utile pour les clients ayant tout simplement oublié de régler la facture.

Mettre en place une piste d'audit fiable

Souvent sous-estimée par les TPE et PME, l'absence de documentation obligatoire sur les flux de facturation est pourtant sanctionnable par l'administration fiscale en cas de contrôle. Celle-ci peut vérifier que l'authenticité, l'intégrité et la lisibilité des factures sont bien garanties par le

processus de facturation et les contrôles internes mis en œuvre par l'entreprise (vérification de la présence de toutes les mentions obligatoires sur un échantillon de factures, par exemple)¹.

Ne pas oublier les mentions obligatoires sur les factures

Mentions à insérer dans toutes vos factures

- Date d'émission et numéro de la facture;
- date de la vente ou de la réalisation des travaux (date de votre dernière intervention);
- nom et adresse de votre client (si différente, celle du lieu des travaux);
- nom et adresse de l'entreprise;
- numéro individuel d'identification à la TVA de votre entreprise, mais aussi de votre client professionnel, s'il est redevable de la TVA (autoliquidation);
- désignation détaillée des opérations réalisées, en distinguant les matériaux, appareils, équipements et la main-d'œuvre, ainsi que le prix unitaire, la quantité et les majorations de prix;
- montants hors taxes;
- taux de TVA légalement applicable (lorsqu'il y a plusieurs taux, indiquer le taux de TVA applicable à chaque opération);
- réduction de prix;
- somme totale à payer HT et TTC, avec le montant total de la TVA à ventiler par taux;
- date à laquelle le règlement doit intervenir.

Mentions supplémentaires à insérer dans les factures adressées à vos clients professionnels

- Date ou délai de paiement;
- taux des pénalités de retard;
- indemnité forfaitaire de 40 € pour le recouvrement des sommes dues;
- numéro du bon de commande (si préalablement établi par le client) et, si différente, adresse de facturation.

Mentions à insérer dans certaines situations

- Autoliquidation de la TVA: si vous êtes un sous-traitant réalisant des travaux immobiliers en France pour le compte d'un donneur d'ordre assujetti à la TVA

en France, c'est votre entreprise principale qui devra la déclarer;

- mention de l'assurance professionnelle obligatoire, coordonnées de l'assureur ou du garant, ainsi que la couverture géographique du contrat ou de la garantie (contrats signés avec des consommateurs).

Conserver les factures pendant la durée légale

En droit commercial, les factures doivent être conservées pendant un délai de dix ans.

Vous pouvez conserver vos factures sous format numérique. Mais, si vous envisagez de jeter les factures papier que vous avez numérisées, celles-ci devront respecter des conditions très strictes:

- être numérisées sous format PDF;
- être protégées avec un procédé de sécurisation (cachet serveur, empreinte numérique ou signature électronique...) respectant un certain niveau de protection;
- être horodatées, au moyen d'une source d'horodatage interne.

Anticiper tout risque de contrôle

Il existe plusieurs types de sanctions fiscales en cas d'omission ou d'erreur dans la facturation :

- omission ou inexactitude sur la facture: amende fiscale de 15 € par omission/inexactitude et par facture, dans la limite de 25 % du montant total de la facture;
- défaut de facturation: en présence d'une vente ou d'une prestation de services réalisée sans facture et non comptabilisée, une amende de 50 % du montant de la transaction est prévue, plafonnée à 375 000 € par exercice. En revanche, en cas de comptabilisation de l'opération, l'amende pour défaut de facture s'élève à 5 % du montant de la transaction, plafonnée à 37 500 € par exercice.

Les mêmes sanctions sont prévues en l'absence de remise de note pour des travaux immobiliers fournis à des particuliers. ■

1. Cf. *Bâtiment actualité* n° 8 du 28 avril 2021.

> PRISE DE DÉCISION

ARRÊTER, CONTINUER OU PIVOTER ?

Vos plans ne se déroulent pas comme prévu, vos stratégies soigneusement élaborées rencontrent des obstacles, vous ne savez plus quoi faire. La « méthode des six chapeaux » d'Edward de Bono permet d'explorer toutes les facettes d'un problème ou d'une situation et de prendre des décisions éclairées et structurées. En voici les clés.

Prendre une décision lorsque « ça ne marche pas » est souvent le plus difficile.

Lorsque nous nous acharnons sur un projet pour lequel nous avons fait beaucoup d'efforts, ou investi beaucoup d'argent ou de temps, mais dont les coûts dépassent les bénéfices, nous tombons dans ce que l'on appelle le piège des coûts irrécupérables.

Bien que l'expression semble assez technique, elle fait référence à un piège classique qui survient lors d'une prise de décision, à la fois dans la vie privée et dans la vie professionnelle. Elle peut tout aussi bien décrire des situations banales (comme s'obliger à regarder un film ennuyeux jusqu'au bout pour rentabiliser son achat) que plus sérieuses, par exemple le refus de mettre fin à un projet en difficulté dans lequel on a beaucoup investi.

En proie à cette manière de penser, nous prenons des décisions irrationnelles qui vont à l'encontre de nos intérêts, au risque de nous enfoncer toujours plus dans l'impasse.

Savoir quand et comment ajuster le cap, reconnaître les signes avant-coureurs et agir de manière proactive pour redresser la situation est alors primordial.

La méthode des « six chapeaux de Bono » est là pour vous aider à transformer votre approche de la pensée.

La méthode des « six chapeaux de Bono »

Développée par Edward de Bono (psychologue, médecin et spécialiste des sciences cognitives), cette méthode est conçue pour faciliter la prise de décision, la résolution de problèmes et la créativité en encourageant une approche systématique et structurée de la réflexion.

Edward de Bono a fait le constat que lorsque nous réfléchissons de façon classique, nous laissons nos pensées venir dans leur ordre (ou désordre) naturel. Émotions, informations, logique, critique, tout est mélangé, tout est flou, et nous obtenons une pensée qui n'est ni construite ni constructive. La méthode des six chapeaux permet de séquencer la pensée et de se concentrer sur une seule chose à la fois.

L'idée générale, très simple, est la suivante : lorsque l'on réfléchit à un problème, de quelque nature qu'il soit, seul ou en groupe, on peut se coiffer d'un chapeau dont la couleur représente les types de pensées que l'on s'autorise à avoir. En combinant ces six perspectives, la méthode aide à prendre des décisions plus éclairées.

Cette méthode est à utiliser en réunion d'équipe, pour faciliter l'élaboration d'un projet ou prendre une décision, ou individuellement, pour enrichir sa réflexion ou sortir de ses raisonnements habituels.

Si vous réfléchissez seul, cette méthode vous permet de simplifier et d'équilibrer votre processus de réflexion.

Si vous réfléchissez en groupe, cela prend la forme d'un jeu de rôle, où chaque participant est invité à porter successivement ces six chapeaux.

CETTE MÉTHODE PERMET D'ADOPTER PLUSIEURS POINTS DE VUE, TOUR À TOUR.

Cette méthode a l'avantage d'atténuer les problèmes d'égo. Il n'est pas conventionnel, par exemple, d'exprimer une émotion dans une réunion d'entreprise. Avec cette méthode, c'est possible. De même, il devient plus facile de d'émettre une critique ou de prendre les rênes et de recadrer une réunion.

Six chapeaux, six couleurs dans l'ordre conseillé

Avec le chapeau bleu, on pose le problème.

Avec le blanc, on expose les faits.

Avec le vert, on stimule la réflexion.

Avec le jaune, on se livre à la critique constructive.

Avec le rouge, on laisse parler l'intuition.

Avec le noir, on identifie les risques et inconvénients.

Et l'on revient au bleu pour la synthèse et le plan d'action.

Le chapeau bleu (organisation : analyse, synthèse, prise de recul...)

Quelle est la solution à retenir ?

Comment organiser sa mise en œuvre ?

Le bleu symbolise le calme, la maîtrise.

Ce chapeau représente la pensée de contrôle et la gestion du processus de réflexion. C'est le chef d'orchestre.

Lorsqu'on porte le chapeau bleu, on cherche à organiser les différents modes de pensée pour arriver à une solution constructive.



Le chapeau blanc (neutralité : factuel, impartial, sans aucune interprétation...)

Quels sont les faits ?

Ce chapeau représente la pensée objective et factuelle.

Lorsqu'on porte le chapeau blanc, on se concentre sur les faits et les données, en cherchant à comprendre la situation sans jugement ni préjugé.

C'est un outil précieux pour la résolution de problèmes, car il permet d'établir une base de connaissances solide sur laquelle construire des solutions potentielles.

Le chapeau blanc peut également être utilisé pour évaluer les solutions proposées en termes de faisabilité et d'adéquation aux données disponibles.

“ Nous devons réfléchir à « ce qui peut être » et non pas seulement à « ce qui est ».

Edward de Bono

Le chapeau vert (créativité : idées imaginatives, originales, sans aucune censure...)

Quelles sont les solutions possibles, y compris les plus farfelues ?

Le chapeau vert encourage la pensée créative et innovante, en incitant les participants à sortir des sentiers battus et à explorer des possibilités nouvelles et originales. Cela peut aider à générer des idées novatrices pour résoudre les problèmes et à explorer de nouvelles opportunités pour atteindre les objectifs. À noter que ce chapeau doit être utilisé en combinant les autres chapeaux pour évaluer et mettre en œuvre ces idées.

Le chapeau jaune (optimisme : opportunités, espoirs, avantages...)

Que mettre en œuvre ?
Le jaune symbolise le soleil, la clarté et l'optimisme.

Le chapeau jaune encourage une réflexion positive et constructive sur une situation donnée, en cherchant à identifier les avantages et les bénéfices potentiels plutôt que les problèmes et les défauts.

Du chapeau jaune viennent des propositions concrètes et des suggestions. Il couvre également les rêves, les visions et les espoirs.

Il est important de noter que le chapeau jaune ne doit pas être utilisé pour ignorer les aspects négatifs d'une situation ou pour justifier des décisions irrationnelles. Le but est d'identifier les avantages et les bénéfices potentiels pour construire une solution solide et réalisable.

Le chapeau doit être utilisé en conjonction avec les autres chapeaux pour arriver à une solution complète et équilibrée.

Le chapeau rouge (émotions : intuitions, sentiments, impressions...)

Que ressentez-vous ?

Le chapeau rouge permet d'exprimer des sentiments, des émotions, des intuitions vagues. On ne cherche jamais à les justifier ou à leur donner une base logique. C'est l'opposé de l'information neutre et objective.

Il est utile pour explorer les sentiments et les réactions émotionnelles à une situation donnée. Cela peut aider à comprendre comment les gens se sentent et à identifier les émotions qui peuvent influencer leur comportement.

Le chapeau rouge légitime (en les canalisant) les émotions et les sentiments. Cela évite qu'ils soient entremêlés avec les faits, les opinions ou les critiques.

Le chapeau rouge est un outil précieux pour la résolution de problèmes, mais doit être utilisé en conjonction avec les autres chapeaux pour arriver à une solution constructive et réalisable.

Le chapeau noir (prudence : risques, limites, obstacles, inconvénients...)

Quels sont les risques, les avantages et inconvénients ?

Ce chapeau représente la pensée critique et pessimiste.

Le chapeau noir met en évidence ce qui ne va pas, ce qui est incorrect ou erroné, sans passion ou jugement. Il met en évidence les risques et les dangers.

Le chapeau noir peut sembler pessimiste, mais il est utile pour examiner les défauts et les faiblesses d'une situation. Il peut aider à identifier les problèmes avant qu'ils ne se manifestent et à élaborer des plans pour les situations imprévues.

Ce chapeau doit être utilisé de manière constructive et non pour simplement critiquer ou décourager. ■



› Une question sociale ?

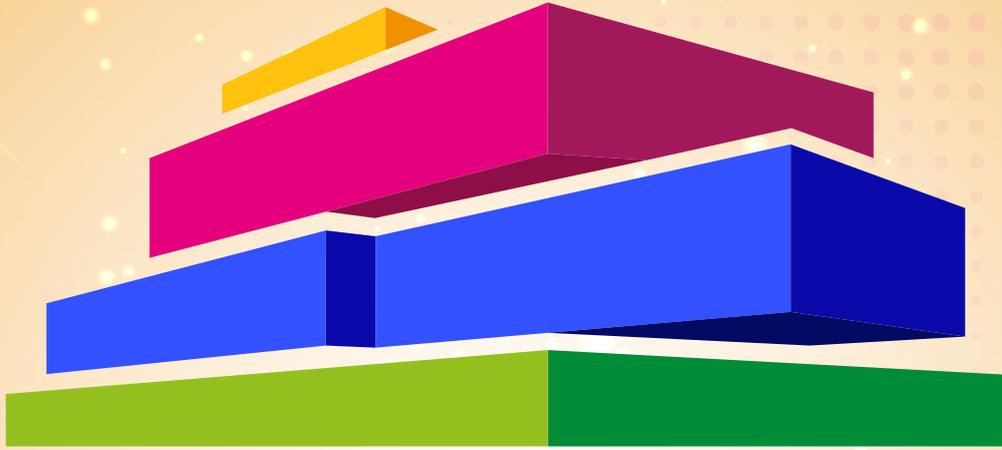
Valeurs, contrats de travail, frais pros, etc.

Contactez votre fédération.



FFB

FÉDÉRATION FRANÇAISE DU BÂTIMENT



LES COULISSES
DU BÂTIMENT
JOURNÉES PORTES OUVERTES

10 et 11 octobre 2024

Visitez un chantier grandeur nature
www.lebatiment.fr



#CoulissesDuBatiment