

30 AVRIL 2025

Bâtiment actualité

Le journal des artisans et des entrepreneurs

numéro 08



RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE
DES LOGEMENTS

STOP AUX ÉCO- DÉLINQUANTS!

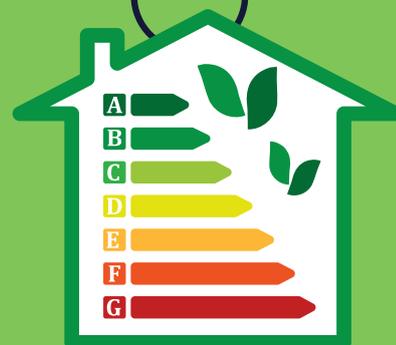


INTERRUPTION ET REPRISE DE TRAVAUX
PAR UNE AUTRE ENTREPRISE

QUELLES PRÉCAUTIONS PRENDRE ?

AVANTAGE EN NATURE VÉHICULE

NOUVELLES RÈGLES D'ÉVALUATION FORFAITAIRE





> ÉDITORIAL

RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE
DES LOGEMENTS

STOP AUX ÉCO-DÉLINQUANTS !

Trop de vautours planent autour des 2,5 milliards d'aides publiques fléchées vers la rénovation énergétique des logements. Ces profiteurs n'hésitent pas à s'attaquer aux publics les plus fragiles pour leur proposer des prestations de rénovation, qui n'ont de rénovation que le nom.

De telles pratiques jettent une ombre sur le marché pourtant essentiel de la rénovation énergétique et ternissent l'image de la profession tout entière.

C'est pourquoi la FFB a bataillé et obtenu deux évolutions cruciales.

D'une part, les marchés ouvrant droit à MaPrimeRénov' ne pourront plus être sous-traités au-delà de deux rangs en maisons individuelles et de trois rangs en logements collectifs. Nous l'avons maintes fois répété : la sous-traitance en cascade, en diluant les responsabilités, fait le lit des illégalités de toutes sortes.

D'autre part, il ne sera plus possible pour une entreprise non qualifiée RGE de sous-traiter à un intermédiaire RGE pour capter les aides publiques. Cette mesure est une attaque directe contre les sociétés « bidon », disposant d'un marketing agressif mais d'aucune compétence technique.

Par ricochet, cette seconde disposition va impacter les grandes surfaces de bricolage. La date d'entrée en vigueur, en 2027, leur laisse néanmoins le temps de se conformer aux impératifs du RGE. Ces exigences de qualification doivent en effet s'imposer à tous : sur un même marché, il ne saurait y avoir deux poids, deux mesures.

La rénovation énergétique est une affaire de professionnels, pas de marchands de tapis. Il est temps qu'un grand ménage soit fait et que les éco-délinquants soient mis définitivement hors d'état de nuire.

C'est un combat pour la profession, pour les Français et pour l'environnement.

Olivier SALLERON
Président de la Fédération
Française du Bâtiment

AU SOMMAIRE

■ LOBBYING	p. 03
■ ÉCHOS	p. 04-05
■ TECHNIQUE • ENVIRONNEMENT	
> Rénovation énergétique Deux dispositifs de financement harmonisés	p. 06-07
■ SOCIAL	
> Congés payés Acquisition et décompte des droits	p. 08-09
> Taux AT/MP 2025 Au 1 ^{er} mai	p. 09
> Avantage en nature véhicule Nouvelles règles d'évaluation forfaitaire	p. 10
> Réductions de cotisations patronales Les nouvelles valeurs sont enfin publiées	p. 11
■ DÉVELOPPEMENT PERSONNEL • MANAGEMENT	
> Le poids des mots Quand « mais » arrive	p. 12
■ ASSURANCE • MARCHÉS	
> Interruption et reprise de travaux par une autre entreprise Quelles précautions prendre ?	p. 13
■ MARCHÉS	
> Loi relative à la sous-traitance : 50 ans déjà Sous-traitants, quels outils pour vous protéger ?	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 18 avril 2025, 49^e année.
Reproduction autorisée sous réserve de la mention
d'origine « © Bâtiment actualité, 30 avril 2025 ».

Crédits photo : © Arthur MAIA - D.R., Christophe Massé,
Getty Images : id-work, Martin Barraud, ilkercecik, Ridofranz,
AleksandarNakic, DrAfter123, anyaberkut.
Adobe Stock : Syda Productions, Gorodenkoff,
A. Frank/peopleimages.com, Asier, Tyler Olson.



PEFC/10-31-1510



LE TRI + FACILE

> PARLEMENT

ÉCHANGES À LA FFB AVEC FRANÇOIS HOLLANDE, ANCIEN PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE



Le 7 avril, l'ancien chef de l'État François Hollande a été reçu à la FFB pour échanger sur la situation du pays et les préoccupations du secteur avec une délégation d'entrepreneurs et d'artisans.

Dans un contexte international extrêmement instable, les entrepreneurs présents ont fait part de leurs inquiétudes quant aux éventuelles remontées de taux d'intérêt qui pourraient à nouveau contraindre les investisseurs. François Hollande a rappelé qu'en période de troubles sur les marchés financiers, la pierre pouvait au contraire constituer une valeur refuge, précieuse pour de nombreux Français.

De ce point de vue, Olivier Salleron a insisté sur les mesures positives prises récemment en faveur du logement, comme le retour du PTZ dans tous les territoires et la défiscalisation des donations fléchées vers l'ac-

“ EN PÉRIODE DE TROUBLES SUR LES MARCHÉS FINANCIERS, LA PIERRE PEUT CONSTITUER UNE VALEUR REFUGE, PRÉCIEUSE POUR DE NOMBREUX FRANÇAIS.

quisition ou la rénovation d'une résidence principale. Il a plaidé auprès du député PS de Corrèze pour qu'un consensus politique puisse être maintenu sur ce sujet ainsi que sur celui de la rénovation énergétique, dont les financements doivent absolument être préservés.

Enfin, la FFB a rappelé son attachement à la réforme de la microentreprise engagée par le gouvernement.

Dans le cadre de la concertation menée par les pouvoirs publics, il est proposé l'établissement d'une franchise unique de TVA à 37 500 €, avec une exception pour les métiers du bâtiment, où cette franchise resterait limitée à 25 000 €.

Cette spécificité accordée au bâtiment est une demande de longue date de la FFB.

Les entrepreneurs présents ont demandé le soutien de François Hollande sur ce point, alors que le groupe PS de l'Assemblée nationale prône le retour aux franchises prévalant avant le vote de la loi de finances 2025, sans tenir compte de la spécificité de notre secteur.

Tous ont rappelé le déséquilibre concurrentiel provoqué par la situation existante dans une profession où les exigences de qualification et d'assurance sont pourtant prédominantes. ■

INDICES

ICC (indice du coût de la construction)

FFB 4^e trimestre 2024 1179,5

Insee 4^e trimestre 2024 2 108

IRL (indice de référence des loyers)

1^{er} trimestre 2025 145,47

Variation annuelle + 1,4 %

Index BT 01 (base 100 - 2010)

Février 2025 132,1

Variation annuelle + 0,8 %

Indice des prix à la consommation

Mars 2025

Ensemble des ménages y compris tabac 120,38 (+ 0,2 % ; + 0,8 %)

Ensemble des ménages hors tabac 119,24 (+ 0,2 % ; + 0,7 %)

Indice général des salaires BTP

Décembre 2024 607,9

Variation annuelle + 2,3 %

SMIC horaire

1^{er} novembre 2024 11,88 €

Plafond mensuel sécurité sociale

1^{er} janvier 2025 3 925 €

Taux d'intérêt légal (1^{er} semestre 2025)

Créances des professionnels 3,71 %

Créances des particuliers 7,21 %

€ster mensuel (remplace l'Eonia)

Mars 2025 2,50 %

Euribor mensuel (ex-Pibor)

Mars 2025 2,40 %

Taux des opérations de refinancement (BCE)

12 mars 2025 2,65 %

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

FFB
FEDERATION FRANÇAISE DU BATIMENT

BESOIN D'ACTUALISER OU DE RÉVISER VOS PRIX ? TOUS LES INDICES ET INDEX SONT EN LIGNE SUR LE SITE WEB FFBATIMENT.FR

FFB
7-9 RUE LA PÉROUSE
75016 PARIS

ÉVÈNE- MENT



ACCÉDEZ
AU LIVE

20 MAI
2025
DE 15 H
À 17 H



OPPBTP



> RISQUE CYBER

L'IMPORTANCE D'UNE BONNE PROTECTION

Virus, piratage, malware, phishing, ransomware... attaques plus ciblées et mieux organisées, la cybercriminalité est devenue un véritable fléau.

Avec la numérisation croissante des échanges (interactions avec clients, fournisseurs, partenaires et salariés), aucune entreprise n'est à l'abri d'une cyberattaque. Pourtant, elles sont peu nombreuses à se sentir concernées. Les risques cyber ont parfois de lourdes répercussions sur le fonctionnement de l'entreprise (paralysie des infrastructures, notamment) et sur ses résultats financiers. Ils peuvent la mener jusqu'à la faillite.

Pour en parler, qui de mieux que ceux qui y ont été confrontés? SMABTP est allé à la rencontre de sociétaires qui ont accepté de témoigner.

Chaque entreprise interviewée livre son expérience propre en toute transparence. On y parle prévention, sensibilisation des collaborateurs, cyberattaque, répercussions sur l'activité quotidienne, craintes engendrées, réparations des dommages et protection des données. ■



Découvrez
les témoignages
recueillis
par SMABTP.

> DIFFICULTÉS DE L'ENTREPRISE

COMMENT LES PRÉVENIR... ET LES GUÉRIR QUAND ELLES SONT LÀ ?

Une entreprise peut à tout moment de sa vie rencontrer des difficultés.

Les raisons sont multiples, mais cela peut être dû à des causes endogènes (problème structurel de rentabilité, mauvaise gestion des créances clients...) et/ou exogènes (défaillance d'un gros client, perte de chantiers, crise économique...).

Dans ces situations, deux mots d'ordre doivent primer : anticiper et ne pas rester seul.

Pour vous aider, la FFB met en ligne le guide « Prévenir et guérir les difficultés des entreprises ». Au travers de 20 fiches

pratiques, il propose d'appréhender le niveau de difficulté de l'entreprise et de repérer la solution adaptée, de trouver des aides aux problèmes de trésorerie (échelonner le paiement des dettes fiscales et sociales, faire appel au médiateur du crédit, aux assureurs-crédit ou au médiateur des entreprises) et enfin de découvrir quelles actions engager pour sauvegarder l'entreprise et auprès de qui trouver conseil et accompagnement (CIP, Codefi, prévention-détection au tribunal de commerce).

Le guide ne traite pas du volet social (réduction de la durée du travail, prêt de main-d'œuvre, départ en formation et chômage partiel...). Pour des conseils et un accompagnement à ce sujet, contactez votre fédération. ■



Téléchargez
le guide FFB.

> DÉCLARATION DES REVENUS

LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS EN 2025

Le service en ligne de la déclaration des revenus 2024 est ouvert depuis le 10 avril. Des nouveautés fiscales ont été annoncées à cette occasion. Voici les principales :

- pour neutraliser les effets de l'inflation, le barème de l'impôt sur le revenu a été revalorisé de 1,8 % pour chacune des tranches ;

- pour les couples mariés ou pacsés, un taux individualisé sera appliqué par défaut à chacun des conjoints du foyer fiscal à compter du 1^{er} septembre, sauf s'ils choisissent expressément un autre mode de calcul. Ce changement ne modifie pas le montant global d'impôt dû par le couple ;

- dans le cadre de la généralisation de la déclaration des revenus en ligne, il n'y aura pas de déclaration papier si l'on a déclaré ses revenus en ligne lors de la dernière campagne ;
- enfin, pour renforcer la sécurité de l'accès à son espace particulier sur impots.gouv.fr, une double authentification est mise en place. Elle consistera en l'envoi d'un code de sécurité par courriel à l'issue de la saisie du numéro fiscal et du mot de passe associé. ■

► RECONVERSION PROFESSIONNELLE

ILS ONT CHOISI LE BTP !



Qui sont les professionnels qui se reconvertissent dans le BTP ? De quels secteurs d'activité viennent-ils ? Qu'est-ce qui les motive à rejoindre le BTP ? Autant de questions auxquelles l'Observatoire des métiers du BTP répond à travers une récente étude, menée dans un contexte où le secteur rencontre d'importantes difficultés de recrutement.

Il ressort de l'étude que :

- les reconversions se font principalement vers trois catégories de métiers : ouvriers qualifiés (électriciens, plombiers, menuisiers, charpentiers, peintres), encadrement technique (conducteurs de travaux, ingénieurs) et ouvriers d'exécution (maçons, coffreurs-bancheurs, ouvriers VRD, monteurs réseaux, agents);
- dans le bâtiment, la part de nouveaux entrants la plus élevée concerne les métiers de peintre, plâtrier, plaquiste et étanchéiste;
- dans les travaux publics, la part de nouveaux entrants est plus élevée dans les métiers de terrassier et de poseur de voies.

Les formations les plus suivies dans le cadre d'un projet de transition professionnelle financé par des associations Transitions Pro (ATpro), sont le titre professionnel (TP) installateur thermique et sanitaire, le TP électricien d'équi-

pement du bâtiment et la formation de conducteur d'engins des travaux publics.

L'étude met en lumière les principales raisons qui poussent les professionnels à se tourner vers le BTP : la recherche de métiers avec du sens, à travers des métiers manuels et concrets ; la recherche de métiers de proximité grâce à des métiers non seulement présents sur l'ensemble du territoire, mais également ancrés dans leur territoire ; la perspective d'un statut d'indépendant est revenue régulièrement dans les entretiens.

Côté employeurs, on note qu'un tiers des entreprises ont des salariés en reconversion et que 90 % des responsables d'entreprise s'estiment satisfaits de ces salariés. Ils sont même perçus parfois comme pouvant apporter un « plus » aux compétences de l'entreprise.

Enfin, pour aider les professionnels en reconversion à mieux identifier les passerelles possibles vers les métiers du BTP, l'Observatoire propose des matrices de mobilité professionnelle, disponibles en libre accès sur son site (metiers-btp.fr). ■

► INDEMNITÉS JOURNALIÈRES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

UNE BAISSÉ DES INDEMNITÉS INTÉGRALEMENT COMPENSÉE PAR BTP PRÉVOYANCE

Dans un communiqué de presse en date du 16 avril, le conseil d'administration de BTP Prévoyance (groupe Pro BTP) – composé des organisations patronales et syndicales du secteur – a décidé à l'unanimité de compenser intégralement la baisse des IJSS (voulue par le gouvernement), tout en maintenant inchangés ses taux de cotisation en prévoyance et en assurance.

Cette mesure d'accompagnement s'applique aux dispositifs des conventions collectives du BTP :

- dans le cadre de ses régimes de prévoyance (pour tous les arrêts de travail de plus de 90 jours);
- et au titre des couvertures de mensualisation (pendant les 90 premiers jours d'arrêt de travail), au bénéfice des nombreuses TPE et PME du BTP qui confient à l'institution la gestion de leurs obligations de maintien de salaire. Ainsi, pour les salariés de la profession, le montant total d'indemnisation en cas d'arrêt de travail reste strictement le même.

Une charge additionnelle significative (coût supérieur à 45 M€ en année pleine), mais qui est réalisée sans hausse de cotisation pour les entreprises et les salariés de la profession grâce à la solidarité financière de l'institution. ■

La FFB,
la maison
des artisans
Depuis 1959

Semaine de
l'artisanat
Du 2 au 6 juin 2025 de la FFB

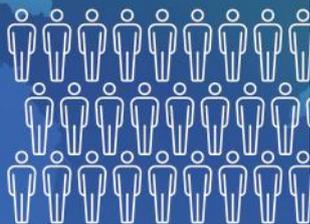


#SemaineArtisanatFFB



Les chiffres clés de l'édition 2025

1830
participations



12
webinaires

4
thèmes abordés
au cours des webinaires

14
animateurs
OPP/BTP, SIST/BTP
et Carsat

89
fédérations
participantes

88%
de satisfaction

Plus d'infos sur l'opération :
www.ffbatiment.fr

#SDLP2025



➤ RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE

DEUX DISPOSITIFS DE FINANCEMENT HARMONISÉS

De nouveaux arrêtés renforcent l'efficacité des dispositifs éco-PTZ et MaPrimeRénov'. Ils harmonisent également certains critères d'éligibilité des travaux, y compris des dépenses induites.



Éco-PTZ

Un arrêté paru le 27 mars prévoit à compter du 1^{er} juillet :

- l'alignement des dépenses induites prises en compte pour l'éco-PTZ sur celles de MaPrimeRénov' ;
- la fin de l'éligibilité des chaudières gaz à l'éco-PTZ¹ ;
- l'alignement des critères techniques des travaux éligibles à l'éco-PTZ sur ceux de MaPrimeRénov' ou de la TVA à taux réduit ;
- l'alignement des critères d'éligibilité de l'éco-PTZ « performance énergétique globale » sur ceux de MaPrimeRénov' Rénovation d'ampleur ;
- l'alignement des critères d'éligibilité de l'éco-PTZ Copropriétés sur ceux de MaPrimeRénov' Copropriété.

Les formulaires types de demande de l'éco-PTZ évoluent en conséquence pour les demandes effectuées à compter du 1^{er} juillet.

MaPrimeRénov' : les dépenses induites

Un second arrêté paru le 27 mars précise, d'une part, les dépenses éligibles à MaPrimeRénov' Parcours accompagné (rénovations d'ampleur) et, d'autre part, les dépenses induites pouvant y être associées. ■

1. À l'exception des copropriétés ayant voté les travaux avant le 1^{er} juillet. Aussi, pour l'éco-PTZ Copropriétés, l'installation ou le renouvellement d'une chaudière gaz collective peut être intégré dans le calcul du gain énergétique jusqu'au 31 décembre 2026, mais son coût ne sera pas financé.

MAPRIMERÉNOV' : DÉPENSES INDUITES PAR LES TRAVAUX ÉLIGIBLES À L'AIDE

<p>Dépenses induites communes à l'ensemble des travaux éligibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dépose et pose des équipements, produits et ouvrages nécessaires à la réalisation des travaux • Dépose, mise en décharge et traitement des équipements, produits et ouvrages existants • Travaux préparatoires ou travaux de remise en état consécutifs aux travaux (modification de l'installation électrique, de la plomberie, des réseaux intérieurs, des éléments de maçonnerie, de la couverture, de la plâtrerie, des peintures, des revêtements de sol et de mur, etc.)
<p>Dépenses induites communes aux travaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'isolation thermique des murs, du plancher bas, de la toiture ; • d'isolation thermique des menuiseries extérieures ; • de protection des parois vitrées ou opaques contre les rayonnements solaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Traitement et prévention de l'humidité (réalisation d'arases étanches, traitement de l'humidité dans des vides sanitaires, drainage des sols et des maçonneries, etc.) • Traitement de l'étanchéité à l'air • Travaux de ventilation permettant d'assurer un renouvellement d'air minimal
<p>Dépenses induites spécifiques aux travaux d'isolation thermique des murs et de mise en place d'un bardage ventilé</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation du support • Dispositifs de fixation et de protection de l'isolant contre les dégradations liées à son exposition aux environnements extérieurs et intérieurs • Réalisation d'une avancée de toit ou mise en place d'une couverture pour protéger l'isolant • Dépose et repose des structures solidaires existantes
<p>Dépenses induites spécifiques aux travaux d'isolation thermique des planchers bas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation, protection ou réfection des sols • Dispositifs de fixation et de protection de l'isolant contre les dégradations liées à son exposition aux environnements extérieurs et intérieurs
<p>Dépenses induites spécifiques aux travaux d'isolation thermique de la toiture et de mise en place d'une surtoiture ventilée</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Travaux de réfection de la couverture existante • Dispositifs de fixation et de protection de l'isolant contre les dégradations liées à son exposition aux environnements extérieurs et intérieurs • Reprise des points singuliers de la toiture et de la couverture pour assurer l'étanchéité • Reprise de charpente préparatoire au niveau des points singuliers défailants de la toiture
<p>Dépenses induites spécifiques aux travaux d'isolation thermique des menuiseries extérieures</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fourniture, pose et motorisation des fermetures (volets, persiennes, etc.) • Fourniture et pose de coffres de volet • Isolation des coffres de volet roulant existants
<p>Dépenses induites spécifiques aux travaux de ventilation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptation de la couverture • Création ou adaptation des systèmes d'évacuation des condensats • Reprise de l'étanchéité à l'air
<p>Dépenses induites spécifiques à l'installation d'un équipement de chauffage ou de production d'eau chaude sanitaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Travaux de génie civil liés à la mise en place de l'équipement (création d'un socle, carottage, etc.) • Travaux de forage et de terrassement liés à l'installation d'un équipement de chauffage ou au raccordement à un réseau de chaleur • Fourniture et pose des équipements de stockage de combustible • Dépose et mise en décharge des équipements de stockage de combustible existants • Matériaux de calorifugeage et appareils de régulation • Travaux d'adaptation des émetteurs de chaleur à eau chaude et de la distribution (rééquilibrage, désembouage, nettoyage du circuit de chauffage, etc.) • Remplacement et mise en place de nouveaux émetteurs de chaleur à eau chaude • Adaptation et installation des systèmes d'évacuation des produits de combustion • Reprise des points singuliers défailants de la toiture pour assurer l'étanchéité • Reprise ou renforcement préparatoire de la charpente au niveau des points singuliers défailants de la toiture • Travaux de ventilation permettant d'assurer un renouvellement d'air minimal

› CONGÉS PAYÉS

ACQUISITION ET DÉCOMPTE DES DROITS

La nouvelle période de prise des congés payés va débuter. Point sur les règles applicables.

L'acquisition des congés payés

Congé annuel

Pendant la période annuelle de référence, qui court du 1^{er} avril (année *n*) au 31 mars (année *n* + 1)¹, tout salarié acquiert 2,5 jours ouvrables² de congés payés par mois de travail effectif (ou l'équivalent de 4 semaines, 24 jours ou, pour les ouvriers, 150 heures de travail³).

Pour un salarié qui aurait travaillé pendant toute l'année de référence, son congé annuel sera donc de 30 jours ouvrables de congé, soit 5 semaines de 6 jours ouvrables (comptant chacune un samedi).

Important!

Pour l'acquisition des congés, sont comptabilisées les heures de travail effectif, mais également, depuis l'entrée en vigueur de la loi DDADUE⁴, les absences pour maladie non professionnelle. Attention, dans ce dernier cas :

- les ouvriers n'acquièrent sur ces périodes que 2 jours ouvrables de congé par mois de travail;
- les ETAM et les cadres acquièrent 2 jours ouvrables s'ils n'ont pas totalisé 120 jours de travail (ou l'équivalent)⁵ sur l'année de référence ou 2,5 jours s'ils ont totalisé les 120 jours⁶.

Congés supplémentaires

En plus de son congé annuel, le salarié peut bénéficier de 1 à 2 jours pour fractionnement de son congé principal, selon certaines conditions posées par la loi⁷ (voir plus loin).

Par ailleurs, les ETAM et les cadres peuvent prétendre à des jours supplémentaires de congé au titre de l'ancienneté⁸ :

- 2 jours s'ils ont plus de 5 et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou plus de 10 mais moins de 20 ans dans le BTP;
- 3 jours s'ils ont plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou plus de 20 ans dans le BTP.

Au titre de l'ancienneté, les ouvriers ne bénéficient pas de jours de congé, mais d'une compensation financière versée par la caisse des congés payés⁹, soit une indemnité équivalente à :

- 2 jours de congé pour 20 ans de service, continus ou non, dans la même entreprise;
- 4 jours pour 25 ans;
- 6 jours pour 30 ans.

Le salarié avec un ou plusieurs enfants à charge peut également bénéficier de congés supplémentaires¹⁰ à raison de 2 jours par enfant :

- lorsque le salarié a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente; ce droit est toutefois réduit à 1 jour par enfant, si le congé légal n'excède pas 6 jours ouvrables;
- lorsque le salarié a 21 ans ou plus au 30 avril de l'année précédente, mais à la condition que le cumul (congés payés et congés supplémentaires) ne dépasse pas 30 jours ouvrables de congé. Est considéré comme étant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours, ou en situation de handicap, quel que soit son âge.



La prise des congés payés

Fixation des dates des congés payés

En tant que chef d'entreprise, il vous revient de fixer les dates des congés payés. Ceux-ci peuvent être pris par fermeture de l'entreprise ou par roulement (tous les salariés ne partent pas aux mêmes dates).

Vous devez déterminer ces dates, après avis, le cas échéant, du comité social et économique (CSE), à l'intérieur de la période de prise des congés payés.

Pour fixer l'ordre des départs, il vous faut tenir compte :

- de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur public ou privé, du conjoint ou du partenaire lié par un pacs, de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé, ou d'une personne âgée en perte d'autonomie;
- de la durée de leur service dans votre entreprise;
- le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs;
- dans toute la mesure du possible, du désir des intéressés, qui devra être porté à votre connaissance en temps utile (ouvriers¹¹);
- de l'avis des intéressés, des nécessités du service, de la situation des enfants scolarisés et de celle des familles dont plusieurs membres travaillent dans la même entreprise (ETAM et cadres¹²).

Les dates de départ sont communiquées aux salariés :

- « dès que possible » (ouvriers) ou « si possible avant le 1^{er} avril » (ETAM et cadres);
- en tout état de cause, au moins deux mois avant leur départ¹³.

Changement des dates de congés payés

En cas de circonstances exceptionnelles, vous pouvez modifier les dates de congés payés déjà fixées moins de deux mois avant le départ des salariés.

Pour les ETAM, une compensation forfaitaire des « frais de route » est prévue par la convention collective¹⁴.

Afin que des modifications puissent être traitées sans difficulté par les caisses de congés payés du bâtiment, les demandes des entreprises doivent impérativement être transmises par voie dématérialisée.

Qu'est-ce que le fractionnement ?

Lorsque le congé acquis sur l'année ne dépasse pas 2 semaines (12 jours ouvrables), il doit être accordé en continu.

Si le congé dépasse 2 semaines, il peut être fractionné par l'employeur au-delà de cette durée, dans la limite de 4 semaines (24 jours ouvrables) au total.

Lorsque les congés sont pris « par roulement » (sans fermeture de l'entreprise), vous pouvez fractionner le congé avec



> TAUX AT/MP 2025

AU 1^{er} MAI

Les taux de cotisation AT/MP 2025 seront applicables au 1^{er} mai, sans qu'il y ait d'effet rétroactif¹. Les taux 2024 restent donc applicables jusqu'au 30 avril.

Les entreprises pourront consulter leur taux en ligne :

- dans leur compte entreprise accessible sur Net-entreprises, après la parution des arrêtés fixant les majorations², les taux collectifs et les coûts moyens ;
- par leur compte rendu métier AT/MP, qui sera remonté prochainement dans le tableau de bord DSN ou dans le logiciel de paie, si l'entreprise est en *machine to machine* (API).

Rappelons que les taux de cotisation AT/MP sont déterminés annuellement en application d'arrêtés qui fixent les taux collectifs, les coûts moyens et les majorations forfaitaires.

Ces arrêtés sont eux-mêmes publiés en application de la loi de financement de la sécurité sociale, qui fixe l'équilibre financier de la branche AT/MP.

Les taux de cotisation AT/MP entrent en vigueur à partir du 1^{er} jour du trimestre civil suivant leur publication au *Journal officiel* (le plus souvent, le 1^{er} janvier). En cas de publication après le 31 décembre, ce sont les taux nets antérieurs qui s'appliquent jusqu'à la publication des nouveaux taux.

Exceptionnellement, cette année, afin de limiter les formalités déclaratives³, un décret fixe la date d'entrée en vigueur au 1^{er} mai, sans effet rétroactif. À la date où nous écrivons, les taux AT/MP ne sont toujours pas publiés. ■

contraintes géographiques particulières (travailleurs étrangers et originaires des DROM-COM¹⁷ principalement), ou de la présence d'un enfant ou d'un adulte handicapé, ou d'une personne âgée en perte d'autonomie au sein du foyer¹⁸. Ceux-ci peuvent, avec votre accord, prendre tous leurs congés (5 semaines) d'affilée.

La 5^e semaine de congé est prise selon des modalités fixées par accord entre l'employeur et les représentants du personnel ou, à défaut, les salariés.

Elle peut être prise sous forme de 5 jours séparés, en cours d'année, ou en une seule fois.

À défaut d'accord, la 5^e semaine de congé est prise en une seule fois, à une date que vous arrêterez, pendant la période allant du 1^{er} novembre (année n) :

- au 31 mars (année $n + 1$) pour les ouvriers¹⁹ ;
- au 30 avril (année $n + 1$) pour les ETAM et les cadres²⁰.

Le fractionnement de la 5^e semaine n'ouvre droit à aucun jour de congé supplémentaire pour les salariés.

Report de 15 mois des congés payés et obligation d'information²¹

Si le salarié a été empêché de prendre ses congés pendant la période de prise (1^{er} mai – 30 avril), il bénéficie d'un droit au report des jours non pris pendant une durée de 15 mois.

Cette période démarre à compter de la date à laquelle le salarié est informé de ses droits par l'employeur, dans le mois qui suit la reprise du travail.

Cette information s'effectue par tout moyen (bulletin de paie²², par exemple) et doit comporter :

- le nombre de jours de congé dont il dispose ;
- la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

L'employeur a tout intérêt à se rapprocher de sa caisse de congés payés afin de recueillir ces données pour les transmettre au salarié.

Par exception, les 15 mois sont décomptés à partir de la fin de la période d'acquisition²³ (1^{er} avril – 31 mars) lorsque le salarié a été

absent pour maladie ou accident pendant toute cette période.

En cas de reprise du travail, cette période est suspendue jusqu'à l'information du salarié de ses droits. ■

1. Cette période de référence est propre au bâtiment (articles 5.1 CCN ETAM du 12 juillet 2006 et 4.1 CCN cadres du 1^{er} juin 2004).

2. Par jour ouvrable, on entend tous les jours de la semaine qui peuvent être légalement travaillés, sauf les dimanches et jours fériés.

3. Art. V-22 CCN ouvriers.

4. Loi DDADUE du 22 avril 2024, entrée en vigueur le 24 avril 2024.

5. Sont assimilées à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés toutes les périodes d'absence visées à l'article L. 3141-5 du Code du travail (CT) : maladie ou accident (professionnel(le) ou non), congé maternité, congé d'adoption, congé paternité, etc.

À noter que ne figure pas dans cette liste le congé parental d'éducation, par exemple.

6. La condition des 120 jours est issue des articles 5.1.4 CCN ETAM et 4.1.4 CCN cadres.

7. Art. L. 3141-19 et L. 3141-23 CT.

8. Art. 5.1.1 CCN ETAM et 4.1.1 CCN cadres.

9. Art. V-24 CCN ouvriers.

10. Art. L. 3141-8 CT.

11. Art. V-21 CCN ouvriers.

12. Art. 5.1.3 CCN ETAM et 4.1.3 CCN cadres.

13. Articles V-21 CCN ouvriers, 5.1.3 CCN ETAM et 4.1.3 CCN cadres.

14. Art. 5.1.3 CCN ETAM.

15. En raison de l'article L. 3141-19 CT, qui est d'ordre public, l'article V-23 de la CCN ouvriers est, selon nous, sans objet.

16. Selon les articles 5.1.3 de la CCN ETAM et 4.1.3 de la CCN cadres, en cas de fractionnement à votre initiative, les salariés perçoivent une compensation de leurs frais supplémentaires de route sous la forme d'une indemnité égale à 8/100 des appointements mensuels.

17. Départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer.

18. Art. L. 3141-17 CT.

19. Art. V-26 CCN ouvriers.

20. Art. 5.1 CCN ETAM et 4.1 CCN cadres.

21. Nouvelles règles issues de la loi DDADUE.

22. Si le bulletin de paie n'est pas numérique et qu'il est remis en mains propres au salarié, il est conseillé d'obtenir de ce dernier un accusé de réception afin de conférer date certaine à la réception.

23. Ou période de référence.

1. Décret n° 2025-318 du 4 avril 2025, art. 4.

2. M1 : accidents de trajet, M2 : charges générales de gestion, M3 : compensation interrégimes, M4 : pénibilité.

3. Le décalage au 1^{er} mai permet de regrouper les modifications pour les entreprises du coefficient maximal de la réduction générale de charges sociales dite « Fillon » (valeur T, qui correspond à la somme des cotisations et contributions entrant dans le champ de la réduction).

l'accord du salarié. En revanche, lorsque le fractionnement du congé principal s'accompagne de la fermeture de l'entreprise, aucun accord des salariés n'est requis¹⁵. En cas de fractionnement, les deux premières semaines doivent être accordées en continu entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Le fractionnement du congé principal (des 4 premières semaines) ouvre droit pour les salariés à :

- 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est au moins égal à 6 ;
- 1 seul jour lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours¹⁶.

Exemples de fractionnement :

- 3 semaines en août et 1 semaine en décembre ;
- 2 semaines en août et 2 semaines en décembre ;
- 2 semaines en août, 1 semaine en décembre et 1 semaine en février de l'année $n + 1$, etc.

La 5^e semaine de congés payés

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Ainsi, si le congé principal (4 semaines) peut être continu, la 5^e semaine et, plus généralement, tous les jours excédant 24 jours ouvrables doivent être pris séparément du congé principal.

Il ne peut être dérogé à cette règle que pour les salariés justifiant de

> AVANTAGE EN NATURE VÉHICULE

NOUVELLES RÈGLES D'ÉVALUATION FORFAITAIRE

Un arrêté, paru le 25 février, modifie les modalités d'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature véhicule. Ainsi, une distinction est faite entre les véhicules mis à disposition jusqu'au 31 janvier et ceux à partir du 1^{er} février. Pour ces derniers, les pourcentages d'évaluation forfaitaire connaissent une hausse importante.

Lorsque le salarié de l'entreprise bénéficie de la mise à disposition de façon permanente d'un véhicule, son utilisation à titre privé est constitutive d'un avantage en nature. Un décret modifie les modalités d'évaluation à titre forfaitaire de cet avantage pour les véhicules mis à disposition à partir du 1^{er} février.

Option de l'employeur

L'employeur a le choix d'évaluer cet avantage soit forfaitairement, soit sur la base des dépenses réellement engagées. Cette option peut être révisée en fin d'année et pour chaque salarié individuellement.

Évaluation forfaitaire pour un véhicule thermique mis à disposition par l'entreprise (cf. tableaux)

Selon le Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS), « le véhicule est considéré mis à la disposition du salarié à compter de la date d'attribution fixée par l'accord conclu entre l'employeur et le salarié ». Afin d'obtenir un éclaircissement, la FFB a sollicité l'Urssaf Caisse nationale, qui a confirmé que le changement de véhicule, y compris en cas de renouvellement de la flotte, doit être formalisé par un écrit, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent.

Évaluation spécifique applicable aux véhicules électriques

Lorsque le véhicule mis à la disposition du salarié par l'employeur, entre le 1^{er} février 2025 et le 31 décembre 2027 fonctionne exclusivement au moyen de l'énergie électrique, l'évaluation de l'avantage en nature :

- ne tient pas compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule;
- prend en compte un abattement de :
 - 50 % dans la limite de 2 000,30 € (valeur 2025) par an, en cas d'évaluation sur la base d'une valeur réelle,

– 70 % dans la limite de 4 582 € (valeur 2025) par an, en cas d'évaluation sur la base d'une valeur forfaitaire.

Lorsque le véhicule mis à la disposition du salarié par l'employeur, entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 janvier 2025 fonctionne exclusivement au moyen de l'énergie électrique, l'évaluation de l'avantage en nature :

- ne tient pas compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule;
- prend en compte un abattement de 50 % dans la limite de 2 000,30 € (valeur 2025) par an. ■

ÉVALUATION POUR UN VÉHICULE ACHETÉ PAR L'ENTREPRISE

Forfait annuel	Véhicule ≤ 5 ans		Véhicule > 5 ans	
	Jusqu'au 31 janvier 2025	À compter du 1 ^{er} février 2025	Jusqu'au 31 janvier 2025	À compter du 1 ^{er} février 2025
Sans prise en charge du carburant	9 % du coût d'achat TTC	15 % du coût d'achat TTC	6 % du coût d'achat TTC	10 % du coût d'achat TTC
Avec prise en charge du carburant	9 % du coût d'achat TTC + frais réels de carburant utilisés à des fins privées ou 12 % du coût d'achat TTC	15 % du coût d'achat TTC + frais réels de carburant utilisés à des fins privées ou 20 % du coût d'achat TTC	6 % du coût d'achat TTC + frais réels de carburant utilisés à des fins privées ou 9 % du coût d'achat TTC	10 % du coût d'achat TTC + frais réels de carburant utilisés à des fins privées ou 15 % du coût d'achat TTC

ÉVALUATION POUR UN VÉHICULE LOUÉ OU AVEC OPTION D'ACHAT PAR L'ENTREPRISE

Forfait annuel	Jusqu'au 31 janvier 2025		À compter du 1 ^{er} février 2025	
	Sans prise en charge du carburant	30 % du coût global annuel pour la location, l'entretien et l'assurance L'évaluation ainsi obtenue est plafonnée au montant de l'avantage en nature d'un véhicule acheté.		50 % du coût global annuel pour la location, l'entretien et l'assurance
Avec prise en charge du carburant	30 % du coût global annuel pour la location, l'entretien et l'assurance + frais réels de carburant utilisés à des fins privées (justificatifs)	40 % du coût global annuel pour la location, l'entretien et l'assurance + frais réels de carburant utilisés à des fins privées et professionnelles	50 % du coût global annuel pour la location, l'entretien et l'assurance + frais réels de carburant utilisés à des fins privées (justificatifs)	67 % du coût global annuel pour la location, l'entretien et l'assurance + frais réels de carburant utilisés à des fins privées et professionnelles

L'évaluation ainsi obtenue est plafonnée au montant de l'avantage en nature d'un véhicule acheté.

➤ RÉDUCTIONS DE COTISATIONS PATRONALES

LES NOUVELLES VALEURS SONT ENFIN PUBLIÉES

Le décret qui vient de paraître précise les valeurs de la réduction générale de cotisations patronales (dite réduction Fillon) applicables à compter du 1^{er} mai. Il modifie aussi le plafond annuel des réductions de cotisations maladie et famille.

Jusqu'au 30 avril, les valeurs 2024 relatives aux réductions de cotisations patronales sont restées applicables. Avec la parution du décret¹, les paramètres de calcul des réductions de charges patronales pour 2025 sont dorénavant fixés.

Réduction Fillon

Nouveau mode de calcul

Le SMIC retenu pour le calcul de la réduction générale de cotisations sociales (dite réduction Fillon) est désormais figé à sa valeur établie au 1^{er} janvier 2025.

Les primes de partage de la valeur (PPV) versées ou affectées sur un plan d'épargne depuis le 1^{er} janvier doivent être prises en compte dans le calcul de la réduction².

Le BOSS³ donne des précisions sur l'application de cette mesure :
 • par tolérance, cette disposition ne s'applique pas aux salariés dont

le contrat de travail a pris fin avant le 1^{er} mars;

- la PPV n'entre pas en compte dans le calcul des autres exonérations ou exemptions de cotisations sociales (réductions de cotisations d'assurance maladie et d'allocations familiales notamment).

La valeur T évolue

Comme chaque année, les paramètres de la formule de calcul (valeur T⁴) évoluent.

Cette année, ces évolutions entrent en vigueur pour les périodes d'emploi à compter du 1^{er} mai.

Ainsi, deux valeurs distinctes sont applicables (cf. tableau).

Cette adaptation tient compte de :

- la baisse de la contribution chômage, qui passe de 4,05 à 4 % au 1^{er} mai;
- la hausse de la limite maximale du taux AT/MP qui ne peut être exonéré.

La cotisation AT/MP est exonérée dans la limite de 0,50 % (0,46 % en 2024).

Réduction des cotisations maladie et famille

Le plafond de revenus pour bénéficiaire des allègements maladie et famille diminue.

En effet, il passe :

- pour la cotisation maladie : de 2,5 SMIC applicables au 31 décembre 2023 (soit 4 368 € par mois) à 2,25 SMIC applicables au 1^{er} janvier 2025 (soit 4 054 € par mois), soit une baisse de 7,2 %;
 - pour la cotisation famille : de 3,5 SMIC applicables au 31 décembre 2023 (soit 6 115 € par mois) à 3,3 SMIC applicables au 1^{er} janvier 2025 (soit 5 946 € par mois), soit une baisse de 2,8 %;
- Cette mesure est applicable pour les périodes d'emploi débutant à partir du 1^{er} janvier.
- En principe, c'est la rémunération annuelle qui doit être com-

parée au SMIC (calculé sur une base annuelle également) pour vérifier si le taux réduit peut être appliqué. Mais, généralement, le calcul se fait par anticipation de façon mensuelle. Le cas échéant, pour les rémunérations qui seraient au-dessus du plafond, le BOSS précise les modalités de régularisation. ■

1. Décret n° 2025-318 du 4 avril 2025 relatif aux modalités d'application de divers dispositifs de réduction de cotisations patronales.

2. Cf. *Bâtiment actualité* n° 5 du 19 mars 2025.

3. Bulletin officiel de la Sécurité sociale. Fiche Épargne salariale.

4. Le coefficient de réduction (appelé aussi valeur T) correspond à la somme des taux de cotisation suivants : les cotisations maladie, vieillesse, allocations familiales, AT/MP (dans une certaine limite), la contribution au Fonds national d'aide au logement, la contribution solidarité autonomie, les cotisations de retraite complémentaire Agric-Arrco (dans la limite de 6,01 points) et d'assurance chômage.

Attention

La valeur T doit être ajustée, le cas échéant, pour correspondre aux taux de cotisation effectivement à la charge de l'entreprise lorsque ces taux sont inférieurs aux taux habituels pris en compte pour la réduction Fillon. Or, l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 sur la retraite complémentaire prévoit la possibilité de conserver une répartition différente de celle habituelle des 60 % / 40 % (employeur/salarié). Ainsi, pour les ETAM du BTP, la cotisation de retraite complémentaire employeur étant de 5,76 % et non de 6,01 %, la réduction Fillon prend en compte ce taux spécifique.

Pour plus d'informations, voir le BOSS.

COEFFICIENT FILLON (VALEUR T)				
	Du 1 ^{er} janvier 2024 au 30 avril 2025		À compter du 1 ^{er} mai 2025	
	Ouvriers et cadres	ETAM ¹	Ouvriers et cadres	ETAM ¹
Employeurs de moins de 50 salariés	0,3194	0,3169	0,3193	0,3168
Employeurs de 50 salariés et plus	0,3234	0,3209	0,3233	0,3208

1. Le coefficient appliqué aux ETAM tient compte de la valeur de la cotisation de retraite complémentaire à la charge de l'employeur dans le BTP, soit 5,76 % et non 6,01 %, dans le cas général.

FORMULE DE CALCUL DU COEFFICIENT DE RÉDUCTION

$$(T / 0,6) * \{[(1,6 * a * \text{SMIC annuel}) / \text{rémunération annuelle brute}] - 1\} * b$$

a = 1 dans les secteurs du BTP.

b = 100 / 90 (ou 11,11). Cette majoration est destinée à prendre en compte le fait que les indemnités de congés payés sont versées par les caisses.

► LE POIDS DES MOTS

QUAND « MAIS » ARRIVE...

Les mots que nous utilisons sont importants. Ils façonnent notre façon de penser, de ressentir et de nous connecter avec les autres. Ils influencent subtilement les conversations et les relations. Il y a un petit mot que nous utilisons souvent et qui possède un grand pouvoir, c'est MAIS.

Le « oui, mais » vient s'immiscer si subtilement dans notre quotidien qu'il nous semble anodin, normal. Après tout, nous avons l'esprit critique et le *mais* ne vient-il pas contrebalancer ou nuancer une opinion ? Oui, mais, nous devrions repenser l'utilisation de ce mot, parce qu'il crée souvent des obstacles là où l'on pourrait construire des ponts.

De la sémantique à la psychologie

Quelle que soit notre réaction rationnelle, notre réaction émotionnelle consiste à éclipser tout ce qui précède MAIS. Nous nous concentrons immédiatement sur ce qui vient après. Lorsque nous disons « Je t'aime, mais... », « Ça me fait plaisir, mais tu n'aurais pas dû », « C'est une excellente idée, mais... », « Vous avez fait un travail fantastique sur ce projet, mais il y a place à l'amélioration »... les éloges s'évaporent et la critique prend le devant de la scène.

Nous avons quitté le registre de la sémantique pour entrer dans le domaine de la psychologie. Des études montrent que les gens ont tendance à se concentrer sur ce qui suit MAIS, parce que cela signale un contraste ou une contradiction.

Le cerveau s'accroche à l'exception, pas à la règle. L'utilisation du MAIS entraîne involontairement les autres à s'attendre à la déception ou au rejet, même si ce n'est pas l'objectif.

Bien souvent, nous disons « Oui, mais... » lorsque nous voulons défendre notre point de vue, quand nous résistons au change-

ment, quand nous râtons, lorsque nous voulons avoir raison... Notre cerveau se réfugie alors dans le déni et nous empêche de nous ouvrir, d'écouter et de sortir de notre zone de confort.

En disant ou en recevant un « oui, mais », nous ressentons de la frustration, de l'agacement et de la morosité.

MAIS est un casseur relationnel

Il freine l'enthousiasme, la création, l'optimisme, l'innovation. Il parasite l'écoute, la coopération, l'efficacité et la dynamique de groupe, qu'elle soit dans l'entreprise ou familiale.

Nous pouvons aussi l'utiliser envers nous-mêmes. C'est un empêchement d'avancer : « Oui, mais ça ne marchera jamais », « Oui, mais ça ne sert à rien »... Le changement génère des résistances qui s'expriment par le « oui, mais ». Reconnaissons-le, MAIS est un connecteur négatif ou restrictif.

Alors, quelle alternative ?

Si MAIS (*pourtant, au contraire, cependant, toutefois, par contre*) indique une restriction, une opposition, une différence, une raison, six autres options s'offrent à vous selon le but recherché :

- ET indique qu'on ajoute une information ;
- OU (*ou bien, soit*) invite la personne à faire un choix ;
- CAR (*parce que*) annonce une explication ;
- DONC annonce une conséquence ;
- OR indique une opposition et introduit une nouvelle information utile ;
- NI s'utilise pour indiquer deux négations qui se suivent.



Illustrations :

- « Il est vrai, je l'ai mal compris, MAIS j'avais mes raisons » ;
- « Il est vrai, je l'ai mal compris ET j'aimerais t'expliquer les raisons ».

Selon vous, laquelle de ces deux phrases invite à poursuivre l'échange et à demeurer curieux ?

Élargissons la perspective :

- « Il est vrai, je l'ai mal compris parce que NI lui NI moi ne voulions poursuivre la conversation sur ce ton. J'aimerais te partager mon point de vue et connaître le tien » ;
- « Il est vrai, je l'ai mal compris et DONC il y a eu un délai de traitement pour ce dossier » ;
- « Il est vrai, je l'ai mal compris, CAR je n'avais pas lu la mise à jour du document ».

Le substitut le plus efficace au MAIS est ET

ET peut transformer une phrase : « J'apprécie vos efforts, et nous pouvons modifier quelque chose. » Cela maintient un ton collaboratif.

Séparer les idées en phrases distinctes fonctionne aussi

Sans MAIS, le même message pourrait se résumer à deux déclarations claires : « Vous avez fait un travail fantastique sur ce projet. Il y a place à l'amélioration. » Le message devient plus porteur et positif. L'intégrité des deux pensées est préservée, sans les opposer l'une à l'autre.

Il s'agit d'un petit changement qui a un grand effet d'entraînement, favorisant l'ouverture.

Dans les relations, les enjeux sont élevés. Prenons l'exemple suivant : « Je suis désolé, mais tu m'as contrarié. » Il n'y a pas vraiment là matière à guérir du mal causé. En remplaçant l'expression par « Je suis désolé. Je me suis senti bouleversé par ce qui s'est passé », les excuses sont plus grandes et invitent au dialogue.

Bien sûr, il est toujours possible d'utiliser MAIS, notamment lorsque vous souhaitez reconnaître quelque chose de négatif tout en mettant l'accent sur l'alternative positive : « Ce n'était pas ton meilleur effort, mais je sais que tu feras mieux la prochaine fois » ; « Tu es confronté à d'énormes obstacles, mais je sais que tu peux réussir ».

En conclusion, prenez le temps d'interroger chaque MAIS : sert-il à minorer votre responsabilité ou bien exprime-t-il une nuance, une réticence que vous auriez trouvée pertinente venant de quelqu'un d'autre ?

Vous allez certainement dire : « MAIS c'est bien sûr ! Tout cela est d'une telle évidence... » ou bien « MAIS encore ? ».

Voilà deux interpellations à prendre comme une marque d'intérêt... à laquelle il pourrait être répondu : « À vous de jouer ! » ■

► INTERRUPTION ET REPRISE DE TRAVAUX PAR UNE AUTRE ENTREPRISE

QUELLES PRÉCAUTIONS PRENDRE ?

L'entrepreneur doit assurer de façon continue l'exécution de ses prestations. Cependant, en pratique, il arrive que le chantier soit interrompu après avoir été abandonné par son titulaire. Afin de le terminer, le maître de l'ouvrage fait reprendre ou terminer les travaux par une autre entreprise. Quelles précautions cette entreprise « repreneuse » doit-elle prendre avant d'intervenir ?

Les précautions à prendre

L'entreprise « repreneuse » doit :

- **vérifier que le maître de l'ouvrage a mis en demeure l'entreprise défaillante :** cette mise en demeure doit être faite par lettre recommandée avec avis de réception pour lui signifier son abandon de chantier (l'entreprise étant représentée, le cas échéant, par un administrateur judiciaire pour le redressement et par un liquidateur judiciaire pour la liquidation) ;
- **vérifier que l'abandon de chantier a été constaté par un commissaire de justice :** ces vérifications permettront d'éviter toute contestation de l'entreprise défaillante, qui pourrait toujours considérer le chantier comme le sien... à juste raison, si ces procédures n'étaient pas suivies par le maître de l'ouvrage ;

- **conseiller au maître de l'ouvrage d'établir un décompte avec l'entreprise défaillante :** cela permettra de figer, au moment de l'abandon, les sommes dues pour les travaux exécutés, les pénalités à appliquer, les retenues pour malfaçons, les dommages et intérêts, etc. ;
- **dresser un constat contradictoire des travaux avec le maître de l'ouvrage :** il est nécessaire de pouvoir différencier les travaux exécutés par les deux entreprises successives pour des questions de responsabilité. C'est encore plus important lorsque les travaux interrompus servent de support aux nouveaux travaux. L'entreprise « repreneuse » doit les réceptionner avec attention, faire des réserves ou refuser les travaux, en fonction de leur état.

Si le maître de l'ouvrage a déjà dressé un constat avec l'entreprise défaillante, l'entreprise « repreneuse » en demandera une copie pour bien situer son intervention et se différencier de l'intervention précédente.

Si cela n'a pas été fait, ou a été mal fait, ou ne correspond pas aux constatations de l'entreprise « repreneuse », cette dernière demandera au maître de l'ouvrage d'effectuer, en sa présence, un nouveau constat des travaux exécutés. Ce constat sera signé par les parties. Si cela ne pouvait se faire, un constat par commissaire de justice serait nécessaire ;

- **signer un marché, un devis avec le maître de l'ouvrage, déterminant les travaux à exécuter :** il faut clairement séparer la reprise des malfaçons de l'entreprise défaillante des travaux nouveaux qui n'ont pas été exécutés. L'entreprise « repreneuse » doit :
 - refuser un avenant au marché précédent et exiger la signature d'un marché distinct ;
 - bannir les termes « reprendre », « terminer », « succéder », « finir », au risque sinon d'être considérée comme exécutant le marché d'origine et, ainsi, de supporter les responsabilités découlant des vices cachés affectant les travaux antérieurs et découverts plus tard.

Soyez donc très attentif et n'hésitez pas à introduire des clauses de non-responsabilité pour les anciens travaux.

Ce document servira à justifier votre présence sur le chantier, confié initialement à un autre entrepreneur. ■

CES CONSEILS PERMETTRONT DE DÉFINIR LA LIMITE DES PRESTATIONS RÉALISÉES PAR CHACUNE DES ENTREPRISES INTERVENUES SUCCESSIVEMENT SUR LE CHANTIER.



... avant de vous engager!

DU POINT DE VUE DE L'ASSURANCE DE L'ENTREPRISE « REPRENEUSE »

Au titre de l'assurance décennale, deux points doivent retenir son attention :

- c'est la date de la déclaration d'ouverture du chantier (DOC) ¹ qui détermine le contrat d'assurance décennale applicable². L'entreprise doit justifier être assurée au titre de sa responsabilité décennale à la date de la DOC. S'agissant d'un chantier déjà commencé, l'entreprise devra se renseigner auprès du maître de l'ouvrage ou du maître d'œuvre sur la date de la DOC, de façon à déterminer l'assureur décennal qui la couvre à cette date, en particulier en cas de changement d'assureur ;
- vérifier que les activités visées dans son marché et les produits ou procédés de construction qu'elle va mettre en œuvre sont couverts par son assurance. À défaut, demander à son assureur d'étendre son contrat par avenant spécifique.

1. Formulaire Cerfa n° 13407*10.

2. À défaut, c'est la date du premier ordre de service ou, à défaut, la date du commencement des travaux. Si l'entreprise crée son activité après cette date, on retiendra la date du commencement effectif des travaux.

Pour les dommages survenant avant réception, seuls certains événements extérieurs peuvent être pris en charge par une assurance : effondrement, incendie, dégât des eaux... à condition que l'entreprise ait fait la démarche de s'assurer ou qu'elle bénéficie d'une assurance tous risques chantier souscrite pour l'opération. Dès lors, s'il s'avérait qu'un défaut des travaux réalisés antérieurement dégrade les nouveaux travaux exécutés par l'entreprise avant leur réception, l'entreprise risque fort de ne pas être couverte par une assurance. Elle devrait demander au maître de l'ouvrage de faire jouer l'assurance de l'entreprise précédente ou de réparer à ses frais. D'où l'importance du constat contradictoire et des conditions fixées dans le nouveau marché concernant les travaux déjà réalisés, pour protéger les intérêts de l'entreprise « repreneuse ».

► LOI RELATIVE À LA SOUS-TRAITANCE : 50 ANS DÉJÀ

SOUS-TRAITANTS, QUELS OUTILS POUR VOUS PROTÉGER ?

La loi du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance fête ses 50 ans cette année. C'est l'occasion de faire un point sur les mécanismes de protection qu'elle a instaurés, et qui restent encore bien souvent méconnus ou ignorés par les entreprises. Ils sont pourtant essentiels pour instaurer des relations contractuelles équilibrées.

Genèse et impact d'une loi essentielle

Dans les années 1970, en pleine crise économique, l'entreprise titulaire d'un marché qui faisait faillite mettait ses sous-traitants en situation d'impayés, et par effet domino, de nombreuses entreprises étaient contraintes de mettre la clé sous la porte. Il était dès lors primordial d'instaurer de nouvelles règles plus protectrices.

C'est ainsi que la loi¹ relative à la sous-traitance a été adoptée le 31 décembre 1975. Ce texte a marqué une évolution majeure du droit des contrats, bouleversant les usages en vigueur.

Les mécanismes de protection prévus par la loi

La loi sur la sous-traitance a introduit des mécanismes fondamentaux visant à protéger les sous-traitants et à sécuriser leurs paiements.

Une loi d'ordre public²

Cette loi a un caractère d'ordre public, ce qui signifie que ses règles sont obligatoires et ne peuvent être modifiées par un simple accord entre les parties, dans le contrat.

Cette règle obligatoire vise à protéger les sous-traitants, qui se trouvent souvent dans une position fragile face aux entreprises principales.

Ainsi, toute clause contractuelle contraire aux dispositions de la loi est nulle et donc inapplicable.

L'obligation de faire accepter le sous-traitant par le maître d'ouvrage et de faire agréer ses conditions de paiement³

La loi a introduit des exigences en matière de transparence. Afin de protéger aussi bien les sous-traitants que les maîtres d'ouvrage, l'entrepreneur principal est tenu de faire accepter son sous-traitant et de faire agréer ses conditions de paiement par le maître d'ouvrage, que le marché soit public ou privé.

Le maître d'ouvrage doit donc donner son accord à l'intervention du sous-traitant.

Dans le même souci de transparence, la loi impose à l'entreprise principale de communiquer le contrat de sous-traitance au maître d'ouvrage lorsque celui-ci en fait la demande.

Le paiement direct des sous-traitants de rang 1 dans les marchés publics⁴

La loi a rendu obligatoire le paiement direct par le maître d'ouvrage public pour tous les sous-traitants de rang 1 dont le montant des travaux est supérieur à 600 € TTC.

Afin de renforcer l'efficacité de ce dispositif et de prévenir toute tentative de contournement, la loi interdit formellement toute renonciation contractuelle au paiement direct. Cela signifie que, même si l'entrepreneur principal et le maître d'ouvrage en conviennent, ils ne peuvent pas écarter cette obligation, ce qui assure une protection renforcée pour les sous-traitants de rang 1⁵.

L'action directe du sous-traitant contre le maître d'ouvrage⁶

La loi a prévu un mécanisme, appelé « l'action directe » permettant au sous-traitant qui n'est pas payé par l'entreprise principale de demander directement le paiement au maître d'ouvrage. Cependant, l'action directe n'est possible que sous certaines conditions : le sous-traitant doit avoir été accepté par le maître d'ouvrage, et ce dernier doit avoir agréé les conditions de paiement spécifiées dans le contrat de sous-traitance.

Le mécanisme prévu est assez simple à mettre en œuvre. En cas d'impayé, le sous-traitant doit mettre en demeure l'entreprise principale, et adresser une copie de la mise en demeure au maître d'ouvrage. Si, dans le délai d'un mois, l'entreprise principale n'a toujours pas payé le sous-traitant, celui-ci peut exiger le paiement au maître d'ouvrage.

Attention : les obligations du maître d'ouvrage se limitent aux sommes qu'il doit encore à l'entreprise principale à la date de réception de la copie de la mise en demeure. Il est donc crucial d'envoyer rapidement la mise en demeure, afin de permettre au maître d'ouvrage de suspendre tout paiement à l'entreprise principale en attendant le règlement des sommes dues au sous-traitant.



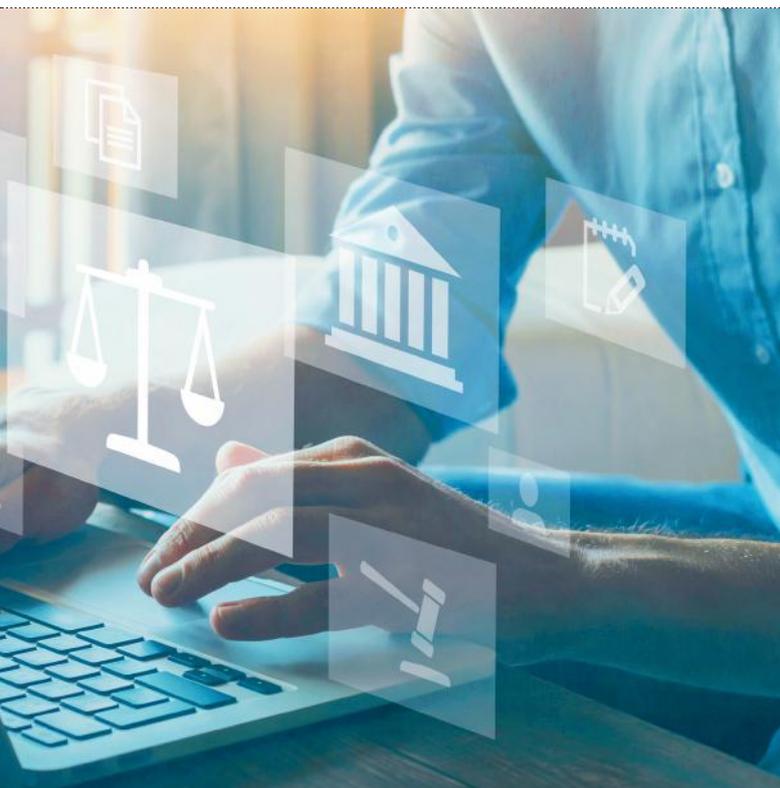
La garantie de paiement pour les sous-traitants hors paiement direct⁷

Pour les sous-traitants qui ne bénéficient pas du mécanisme de paiement direct, la loi impose à l'entreprise principale de fournir une garantie de paiement obligatoire au sous-traitant afin de sécuriser leurs paiements⁸.

Cette garantie peut prendre l'une des deux formes suivantes :

- une caution personnelle et solidaire, obtenue par l'entrepreneur d'un établissement qualifié et agréé (généralement, il s'agira d'établissements bancaires) ;
 - une délégation de paiement, acceptée par le maître d'ouvrage.
- Il s'agit ici d'un accord du maître d'ouvrage de payer directement le sous-traitant en lieu et place de l'entreprise principale.

Cependant, il est fréquent que l'entreprise principale ne fournisse pas cette garantie de paiement, tandis que certains sous-traitants ne la demandent pas, souvent par méconnaissance de leurs droits. Cette négligence peut s'avérer préjudiciable, car elle expose les sous-traitants au risque d'impayés, malgré les protections prévues par la loi.



La jurisprudence est venue renforcer cette exigence en imposant à l'entreprise principale de fournir la garantie avant la signature du contrat, ou, si les travaux ont déjà commencé, avant leur exécution effective⁹.

À noter : des modèles de contrats de sous-traitance sont proposés par la FFB (conditions générales, conditions particulières et conditions particulières simplifiées). Un *Mémento du sous-traitant*, reprenant l'ensemble des règles applicables en matière de sous-traitance, est également disponible. Il contient de nombreux modèles de courriers et documents (modèles de courrier permettant de déclarer le sous-traitant au maître d'ouvrage, ou d'acte de caution de garantie de paiement...) facilitant le respect par l'entreprise principale de ses obligations légales. Demandez-les à votre fédération départementale.

Des sanctions dissuasives pour assurer le respect de la loi
Les sanctions pour non-déclaration du sous-traitant au maître d'ouvrage¹⁰

La résiliation du contrat par le sous-traitant : pour obliger l'entreprise principale à faire accep-

ter le sous-traitant et agréer ses conditions de paiement par le maître d'ouvrage, la loi prévoit une sanction claire ; si cette double exigence n'est pas respectée, l'entrepreneur principal reste engagé vis-à-vis du sous-traitant, mais ne peut plus se prévaloir du contrat à son encontre. Cette sanction implique que le sous-traitant peut résilier le contrat à tout moment.

La sanction visant le maître d'ouvrage¹¹ : la loi impose au maître d'ouvrage, dès lors qu'il constate la présence d'un sous-traitant non déclaré sur le chantier, de mettre en demeure l'entreprise principale de régulariser la situation. En cas d'inaction, il engage sa responsabilité et peut être condamné à indemniser le sous-traitant pour le préjudice subi (ici il s'agira le plus souvent du paiement des sommes dues par l'entreprise principale au sous-traitant).

Les sanctions prévues par d'autres textes : le non-respect de cette obligation peut donner lieu à des sanctions contractuelles, prononcées par le maître d'ouvrage, mais également à une amende administrative prévue par le Code du travail.

Le CCAG-Travaux¹² ainsi que la norme NF P 03-001¹³ prévoient que le maître d'ouvrage peut résilier le marché conclu avec l'entreprise principale si celle-ci ne déclare pas ses sous-traitants, en violation des obligations légales.

En outre, l'article L. 8271-1-1 du Code du travail sanctionne de 7 500 € d'amende les entreprises principales qui n'ont pas déclaré leurs sous-traitants au maître d'ouvrage.

Les sanctions pour absence de fourniture de la garantie de paiement¹⁴

La nullité du contrat : l'article 14 de la loi de 1975 sanctionne par la nullité du contrat le défaut de garantie de paiement. Le sous-traitant peut l'invoquer à tout moment, y compris après l'exécution des travaux.

En cas d'annulation du contrat, le sous-traitant n'a plus la moindre obligation contractuelle vis-à-vis de l'entrepreneur principal : qu'il s'agisse du délai d'exécution, des pénalités de retard, de la retenue de garantie, etc., la nullité anéantit le contrat tout entier.

En outre, lorsque le sous-traitant a déjà exécuté des travaux, les juges vont estimer la valeur des prestations effectuées sans pouvoir se référer au prix défini dans le contrat. Le maître d'ouvrage, qu'il soit public ou privé, a l'obligation de vérifier que le sous-traitant bénéficie bien d'une garantie de paiement, conformément à l'article 14-1 de la loi. S'il ne s'assure pas de cette formalité, il engage sa responsabilité et peut être tenu, solidairement avec l'entreprise principale, d'indemniser le sous-traitant en cas de non-paiement.

Les sanctions pénales pour les constructeurs de maisons individuelles : dans le secteur de la maison individuelle, des sanctions pénales sont prévues en cas de non-fourniture de la garantie de paiement.

L'article L. 241-9 du Code de la construction et de l'habitation prévoit que l'absence de cette garantie peut entraîner une peine d'emprisonnement de deux ans et/ou une amende pouvant atteindre 18 000 €. ■

QUEL BILAN FAUT-IL TIRER DE CETTE LOI ?

La loi du 31 décembre 1975 sur la sous-traitance avait pour objectif d'améliorer les relations entre entreprises principales et sous-traitants, en introduisant des mécanismes de protection indispensables du sous-traitant. Bien que ces dispositifs assurent une meilleure sécurité des paiements et plus de transparence, ils restent encore trop souvent méconnus ou mal appliqués. Malgré des sanctions dissuasives, certaines entreprises principales omettent leurs obligations, et des sous-traitants ne revendiquent pas toujours leurs droits. Il est donc essentiel de renforcer la prise de conscience collective pour garantir une sous-traitance juste et équitable.

1. Loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975.
2. Article 15.
3. Article 3.
4. Articles 4-10.
5. Les dispositions sur le paiement direct des maîtres d'ouvrage publics sont désormais regroupées dans le Code de la commande publique (articles L. 2193-11 à L. 2193-12 et R. 2193-10 à R. 2193-16).
6. Articles 4-10.
7. Article 14.
8. Sont donc concernés les sous-traitants de rang 1 dont le montant des prestations est inférieur à 600 € TTC, ainsi que les sous-traitants de rang 2 et plus en marchés publics et tous les sous-traitants en marchés privés.
9. Cour de cassation, 3^e civ., 21 janvier 2021, 19-22.219, publié au bulletin.
9. Article 3.
11. Article 14-1.
12. Le CCAG-Travaux 2021 est entré en vigueur le 1^{er} avril 2021. Il s'applique aux marchés qui s'y réfèrent expressément.
13. Norme Afnor NF P 03-001 (édition décembre 2017), cahier des clauses administratives générales applicables aux travaux de bâtiment faisant l'objet de marchés privés.
14. Article 14.

Semaine de
l'artisanat
Du 2 au 6 juin 2025 de la FFB

La FFB,
la maison
des artisans
Depuis 1959



#SemaineArtisanatFFB

