

11 JUIN 2025

# Bâtiment actualité

Le journal des artisans et des entrepreneurs

numéro 10



TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

## LA RÉNOVATION AU MILIEU DU GUÉ



SUBVENTION PRÉVENTION  
DES RISQUES ERGONOMIQUES - FIPU

### DE NOUVEAUX ÉQUIPEMENTS ÉLIGIBLES

AVANTAGE EN NATURE VÉHICULE

### DES MODALITÉS D'ÉVALUATION À REVOIR



> ÉDITORIAL

TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

## LA RÉNOVATION AU MILIEU DU GUÉ

La rénovation énergétique concentre une bonne partie des inquiétudes des artisans et entrepreneurs du bâtiment, comme de la filière.

Les errements politiques et budgétaires dépriment le marché : début 2024, réforme trop brutale de MaPrimeRénov', puis retour en arrière sous la pression de la FFB ; début 2025, une loi de finances tardive qui bloque l'aide et, maintenant, des primes CEE qui entrent dans la tourmente.

Ça suffit ! Tout le monde est perdu, à commencer par nos clients. D'autant plus que l'ANAH peine à suivre le mouvement et que la lutte contre la fraude, bien nécessaire, congestionne le système.

Dans ce contexte chaotique, quelques bonnes nouvelles méritent toutefois l'attention.

Tout d'abord, la rénovation énergétique du non-résidentiel a pris son envol et tire l'activité. Il faut dire que la crise de l'énergie en 2022-2023 a eu un effet déclencheur, tout comme la mise en place de l'audit tertiaire et du plan de rénovation des écoles.

Ensuite, MaPrimeRénov' accélère dans le champ des rénovations d'ampleur. En 2024, plus de 91000 logements en ont bénéficié, dont près de 38000 en copropriété, et la tendance se confirme sur le premier trimestre 2025, où les demandes d'aides explosent.

Il ne faut pas casser ces mouvements, alors que le besoin de rénovation énergétique reste immense.

La FFB est donc en ordre de bataille pour que le marché ne s'étouffe pas sous l'effet de difficultés administratives ni ne cale faute de financements. Nous avons formulé des propositions de simplification, d'amélioration de la lutte contre la fraude et militons pour un budget à la hauteur des ambitions.

Nous n'accepterons pas que la rénovation énergétique soit abandonnée au milieu du gué.

**Olivier SALLERON**  
Président de la Fédération Française du Bâtiment

## AU SOMMAIRE

■ LOBBYING	p. 03
■ ÉCHOS	p. 04-06
■ SOCIAL	
> <b>Avantage en nature véhicule</b> Des modalités d'évaluation à revoir	p. 07
> <b>Arrêt de travail pour maladie ou accident</b> L'indemnisation à la charge de l'employeur	p. 08
> <b>Activité partielle de longue durée rebond</b> Un nouveau dispositif pour les entreprises en difficulté	p. 09
■ PRÉVENTION	
> <b>Subvention prévention des risques ergonomiques - FIPU</b> De nouveaux équipements éligibles	p. 10
> <b>Produits chimiques</b> L'OPPBT lance une campagne pour protéger la santé des professionnels tout en soutenant une grande cause publique	p. 11
■ CONSTRUCTION • URBANISME	
> <b>Permis de construire</b> Les photos seules ne suffisent pas à prouver un bon affichage	p. 12
■ FORMATION	
> <b>Contrat d'apprentissage</b> Taux de cotisation	p. 13
■ MANAGEMENT	
> <b>Performance de l'entreprise</b> Les pouvoirs cachés de l'écoute	p. 14-15



Directeur de la publication : Olivier Salleron  
Directeur de la rédaction : Séverin Abbattuucci  
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 23 mai 2025, 49<sup>e</sup> année.  
Reproduction autorisée sous réserve de la mention d'origine « © Bâtiment actualité, 11 juin 2025 ».

Crédits photo : © Arthur MAIA - D.R., Christophe Massé, Getty Images : Yulia Kaveshnikova, Obradovic, Alina Spiridonova, skynesh, CurvaBezier, PCH-Vector, Adobe Stock : Syda Productions, Gorodenkoff, A. Frank/peopleimages.com, Asier, Tyler Olson, studiostoks, Halfpoint, streptococcus, tovoan, Rick Cranches, icons gate, Madalina, Califro, valvectors.



PEFC/10-31-1510



> GOUVERNEMENT

# LE PRÉSIDENT DE LA FFB ÉVOQUE LES PRÉOCCUPATIONS DU SECTEUR AVEC LA MINISTRE DU LOGEMENT

**L**e 23 mai, Olivier Salleron a de nouveau échangé avec Valérie Létard, ministre chargée du Logement. Dans le contexte de tensions budgétaires et à l'approche des débats sur la loi de finances 2026, cette rencontre a permis de faire le point sur de nombreux sujets et de porter la voix du bâtiment.

Après une réunion collégiale organisée par la ministre et en présence des rapporteurs de la mission sur le statut du bailleur privé, Marc-Philippe Daubresse et Mickaël Cosson, le 20 mai, Olivier Salleron a réaffirmé l'importance de ces travaux pour l'ensemble du secteur.

Depuis le début de l'année, la FFB constate en effet que la fin du Pinel sans alternative se traduit par un effondrement de la commande locative privée et constitue une catastrophe pour les ménages qui ont des difficultés à se loger, mais également pour des recettes publiques (TVA et taxes d'aménagement moindres). À la lumière des simulations élaborées par la Fédération, le président a insisté sur les gains que l'État et les collectivités locales percevraient dans le cadre de ce nouveau dispositif. En lien avec l'Alliance pour le logement, l'objectif est de rappeler le rôle essentiel du parc locatif privé détenu par les ménages, pour permettre les mobilités et offrir des solutions de logement abordables sur tous les territoires. Sans bailleur, il n'y a pas de locataire et l'investissement des uns doit permettre le logement des autres.

Le président a également insisté sur la nécessité que l'État tienne ses engagements en faveur de la rénovation énergétique et de la lutte contre la fraude. Cela ne doit pas empêcher d'accélérer l'instruction des dossiers par



**LE STATUT DU BAILLEUR PRIVÉ, LE BESOIN EN LOGEMENTS, LE MARCHÉ DE LA RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE AVEC SES RÈGLES ET SON BUDGET... DE MULTIPLES SUJETS ET LES PROPOSITIONS DE LA FFB ONT ÉTÉ ABORDÉS.**

l'ANAH, compte tenu des besoins tant en matière de monogestes que de rénovation globale. Olivier Salleron a attiré l'attention de la ministre sur la stabilité indispensable du budget et des règles, y compris en ce qui concerne le RGE. Si des expérimentations ont lieu, elles doivent être cadrées dans le temps et évaluées. En outre, le président a salué la mobilisation de la ministre sur de nombreux sujets. L'accélération des projets de rénovation urbaine constitue un enjeu important pour lutter contre les fractures

territoriales et permettre une transformation pérenne des quartiers. Il est important, là encore, que l'État tienne ses engagements, comme le font les partenaires sociaux d'Action Logement depuis la création de l'Agence nationale pour la rénovation urbaine (ANRU).

Alors que différentes idées émergent pour couper certains budgets ou limiter les agences de l'État en ne regardant que les colonnes « dépenses », la Fédération doit faire comprendre les réalités que vivent les artisans et entrepreneurs.

La ministre a entendu les messages et est consciente de la nécessité de travailler sur tous les parcs de logement pour répondre à la diversité des besoins (locatif et accession, social comme privé, neuf et existant).

En vue des débats qui vont s'ouvrir pour élaborer la loi de finances 2026, la FFB renforce dès à présent sa mobilisation sur tous ces sujets. Elle portera, au national comme au local, les demandes du secteur auprès des parlementaires. ■

INDICES

ICC (indice du coût de la construction)

FFB 1<sup>er</sup> trimestre 2025 1178,9

Insee 4<sup>e</sup> trimestre 2024 2108

IRL (indice de référence des loyers)

1<sup>er</sup> trimestre 2025 145,47

Variation annuelle + 1,4 %

Index BT 01 (base 100 - 2010)

Mars 2025 132,5

Variation annuelle + 1,2 %

Indice des prix à la consommation

Avril 2025

Ensemble des ménages y compris tabac (+ 0,6 % ; + 0,8 %) 121,06

Ensemble des ménages hors tabac (+ 0,6 % ; + 0,8 %) 119,93

Indice général des salaires BTP

Janvier 2025 609,0

Variation annuelle + 2,3 %

SMIC horaire

1<sup>er</sup> novembre 2024 11,88 €

Plafond mensuel sécurité sociale

1<sup>er</sup> janvier 2025 3 925 €

Taux d'intérêt légal (1<sup>er</sup> semestre 2025)

Créances des professionnels 3,71 %

Créances des particuliers 7,21 %

€ster mensuel (remplace l'Eonia)

Avril 2025 2,34 %

Euribor mensuel (ex-Pibor)

Avril 2025 2,24 %

Taux des opérations de refinancement (BCE)

12 mars 2025 2,65 %

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

## ALERTE FRAUDE

Un site Internet usurpe actuellement l'identité de la FFB en promettant une fausse réduction d'impôt pour les adhérents.

La FFB appelle à la plus grande vigilance et à ne répondre à aucune sollicitation, quelle qu'en soit la forme.

### > « ZÉRO RISQUE ROUTIER DANS LE BTP » L'OPFBTP VOUS PROPOSE UN KIT DE SENSIBILISATION



**C**hefs d'équipe, préventeurs, encadrants, vous souhaitez sensibiliser vos équipes au risque routier ? Ce kit est fait pour vous. Il comprend plusieurs outils pour engager la discussion. Au menu, des conseils pratiques et un quiz pour acquérir les bons réflexes et conduire en sécurité, une courte vidéo (une minute) de sensibilisation et une affiche « Zéro excès de vitesse ! » à mettre en évidence dans vos locaux. Grâce aux codes QR, les compagnons peuvent accéder facilement à la vidéo ou au quiz sur un mobile. ■



Accédez au site [zeroriskeroutierbtp.fr](http://zeroriskeroutierbtp.fr) et téléchargez le kit

## 04 | ÉCHOS

### > TRANSITION DU SECTEUR

#### LA FFB ET BPIFRANCE UNISSENT LEURS EFFORTS

**F**aciliter l'accès des artisans et entrepreneurs du bâtiment à l'information sur les dispositifs d'accompagnement concernant le changement climatique, l'innovation, la performance opérationnelle et l'évolution des compétences, c'est le but du partenariat signé par la FFB (via sa structure fiscalisée IT-FFB) et Bpifrance. Car si les entreprises du bâtiment considèrent ces enjeux comme importants pour l'avenir du secteur, elles ne sont pas toujours au fait des possibilités d'accompagnement et des aides publiques. Avec cet accord de partenariat, les adhérents de la FFB ont désormais à leur disposition une palette d'aides et d'outils sur trois thèmes : l'innovation, la transition environnementale et le Lean Construction. ■

### > VOLS D'ENGINES MINI-PELLES, BÉTONNIÈRES... DE PLUS EN PLUS VISÉES

**S**elon le baromètre 2025 des vols dans le BTP de Coyote Business Services, 70 % des entreprises de la construction ont été touchées par des vols. Les pertes pour les entreprises s'élèvent en moyenne à 31 000 € pour chaque vol. ■

### > RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE

#### DES FRANÇAIS MOTIVÉS, MAIS QUI MANQUENT DE BUDGET

**D**ans une étude sur les Français et la rénovation énergétique, le réseau CLER<sup>1</sup> dévoile que plus d'un quart des personnes interrogées ont réalisé ce type de travaux au cours des cinq dernières années. Parmi ceux qui ne sont pas encore passés à l'action, près de 4 sur 10 souhaiteraient le faire dans leur logement actuel. Le pourcentage grimpe à 58 % parmi les Français vivant dans un logement énergivore. But de ces travaux : réduire ses factures d'énergie (60 %), améliorer le confort (54 %) et faire baisser son empreinte carbone (29 %). Le manque de budget reste le premier frein pour 66 % des Français, loin devant la durée des travaux, la disponibilité des artisans ou encore les contraintes liées à la copropriété. À noter : 1 Français sur 2 s'estime mal informé des aides à la rénovation existantes et 1 sur 3 considère le manque d'aide comme un autre frein majeur. ■

1. Anciennement Comité de liaison des énergies renouvelables (CLER), puis Réseau pour la transition énergétique.

### > ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

#### 6 DIRIGEANTS SUR 10 CONCERNÉS



**U**ne récente étude<sup>1</sup> sur l'état d'esprit des « dirigeants » (CEO<sup>2</sup>, CFO<sup>3</sup>, membres de comex), dans plusieurs pays, montre que le sentiment d'épuisement professionnel a fortement progressé en France : près de 66 % des dirigeants déclarent en souffrir, contre 40 % en 2023. Cette situation s'explique par une combinaison de facteurs externes : les enjeux environnementaux (29 %), les tensions géopolitiques (27 %), les incertitudes économiques et commerciales (26 %) et des facteurs internes liés au développement de compétences (21 %), à la performance des équipes (20 %) ou encore à la gestion des attentes des collaborateurs (20 %). ■

1. Étude menée par LHH ICEO, cabinet de conseil qui accompagne les cadres dirigeants et membres des comex dans leur transition professionnelle.  
2. Chief executive officer (CEO) est un terme employé pour désigner le président-directeur général ou le directeur général d'une entreprise.  
3. Le chief financial officer (CFO) a pour responsabilité de gérer les finances de la société.

### > MATÉRIAUX BIOSOURCÉS

#### UN MARCHÉ EN PLEIN ESSOR

**L**e premier baromètre des matériaux de construction biosourcés, réalisé par l'Association des industriels de la construction biosourcée (AICB), montre qu'en 2023 ce

marché atteint un chiffre d'affaires de 91,6 millions d'euros. En volume, cela représente 28 millions de mètres carrés mis en œuvre, soit une part de marché de 11 % sur un marché global

de l'isolation qui compte 260 millions de mètres carrés annuels. À titre de comparaison, en 2009, il ne représentait que 1 % du marché global. ■

**> « TRAVAILLER  
 DEMAIN »  
 UNE BD POUR  
 COMPRENDRE LES  
 BOULEVERSEMENTS  
 À VENIR**

**Q**uel sera le futur du travail ? Pour y répondre, treize personnalités, parmi lesquelles la présidente de la Banque centrale européenne, Christine Lagarde, mettent en scène ces défis dans une bande dessinée portée par l'ancienne ministre du Travail, Muriel Pénicaud. Les auteurs proposent de suivre Soraya, une lycéenne qui doit réaliser un exposé sur le futur du travail et qui, à la faveur du pot de départ de sa grand-mère, directrice des ressources humaines, rencontre de nombreux spécialistes de l'univers professionnel et de ses mutations.



Plusieurs grands bouleversements sont abordés : la transition écologique, le basculement démographique ou encore le changement du rapport au travail, qui concerne particulièrement les jeunes générations. L'une de ces mutations focalise l'attention : la révolution annoncée de l'intelligence artificielle. ■

1. Travailler demain, Éditions Glénat.

**> MEILLEURS ARTISANS DE FRANCE**

**LA FFB, UNE NOUVELLE FOIS PARTENAIRE**



**C**ette année encore, la FFB est partenaire de la grande tournée des Meilleurs Artisans de France, organisée par RMC. Jusqu'au 11 juillet, 14 étapes sont prévues à travers le pays pour aller à la rencontre des artisans. Tout au long de ces journées, ceux-ci pourront :
 

- participer à des démonstrations d'outillage pour découvrir les dernières innovations du secteur ;
- tenter leur chance aux jeux-concours organisés sur place ;
- découvrir des véhicules utilitaires ;

et partager un moment de convivialité autour d'un barbecue à l'heure du déjeuner.

À chaque étape, RMC installera un plateau délocalisé pour enregistrer en podcast une émission 100 % artisans. L'occasion de mettre en lumière les histoires, les parcours et les passions de ces professionnels qui façonnent nos territoires. Dans le cadre de ce partenariat, un spot radio de 20 secondes, diffusé sur RMC jusqu'au 4 juillet, braquera les projecteurs sur la FFB, maison des artisans. ■

**> CARTE GRISE**

**QUEL COÛT POUR UN VÉHICULE ÉLECTRIQUE DEPUIS LE 1<sup>ER</sup> MAI ?**

**L**es véhicules propres (électriques, à hydrogène ou fonctionnant avec une combinaison de ces deux énergies) étaient jusque-là exonérés de la taxe régionale, qui fait partie du coût de la carte grise. La loi de finances pour 2025 a modifié la réglementation sur le sujet. Désormais, chaque conseil régional a, après délibération, la possibilité de réduire la taxe de moitié pour les véhicules propres ou d'en exonérer totalement les véhicules propres

comme c'est le cas dans les Hauts-de-France.

La décision prise par chaque région est effective depuis le 1<sup>er</sup> mai.

Un simulateur sur ServicePublic.fr permet d'obtenir une estimation du coût du certificat d'immatriculation du véhicule, en fonction du lieu de résidence. ■



Estimez le coût de votre carte grise.

**Calculer les  
 indemnités  
 de petit  
 déplacement**

Facile, avec  
 l'outil en ligne  
 de la FFB

Rendez-vous  
 sur [ffbatiment.fr](http://ffbatiment.fr)



En  
adhérant  
à la FFB,  
Vous êtes  
défendu  
pour exercer  
votre activité  
en toute  
sérénité.



## 06 : ÉCHOS

### > 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 management est une approche de gestion d'entreprise qui, au travers d'outils simples, vise l'optimisation des processus pour améliorer les performances et la qualité.

En adoptant le Lean Construction, vous entrez dans un cercle vertueux où chaque amélioration réalisée génère de nouvelles opportunités de progrès. Le Lean a également des impacts positifs sur la prévention des risques et sur les conditions de travail.

Il favorise, par ailleurs, une culture de l'amélioration continue au sein des équipes, où les processus sont constamment optimisés pour répondre aux besoins changeants des clients et aux exigences du marché.

#### Six bonnes raisons de vous lancer

- Réduire vos sources de gaspillages;
- 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;
- une méthode simple et progressive. ■



Pour tout savoir sur le Lean Construction.



### UN PARTENARIAT POUR ACCÉLÉRER SON ADOPTION ET SON DÉPLOIEMENT

Le 20 mai, la FFB, l'USH, le Pôle Habitat FFB et l'OPPBTP ont signé un partenariat pour promouvoir le Lean Construction à l'échelle d'un projet, d'un chantier ou d'une entreprise. Basé sur une démarche collective orientée client, le Lean Construction est une méthode de gestion et d'organisation du travail particulièrement adaptée au secteur du BTP. Elle permet une amélioration continue de la qualité, de la productivité et de la prévention des risques professionnels sur les chantiers de construction.

Les partenaires s'engagent à :

- promouvoir le Lean Construction auprès des entrepreneurs, artisans et maîtres d'ouvrage pour des opérations de construction plus performantes;
- consolider la communication autour de ces méthodes pour renforcer leur visibilité et leur compréhension dans le secteur de la construction;
- favoriser le déploiement régional des démarches et créer une dynamique collabo-

rationnelle pour structurer leur adoption;

- accompagner la montée en compétences grâce à diverses actions de sensibilisation;
- développer et valoriser des projets pilotes exemplaires intégrant le Lean Construction, notamment sur des chantiers en coactivité, pour montrer leur intérêt opérationnel.

**Favoriser et promouvoir le déploiement du Lean, c'est renforcer la prévention des risques, réduire les impacts environnementaux et permettre aux entreprises de gagner en efficacité et en productivité.**

« Les artisans et entrepreneurs sont aujourd'hui confrontés à des situations récurrentes qui nuisent à la performance de l'entreprise. Avec le Lean Construction, vous entrez dans un cercle vertueux de performance, où chaque amélioration réalisée génère de nouvelles opportunités de progrès », déclarait Olivier Salleron dans le communiqué de presse commun. ■

► AVANTAGE EN NATURE VÉHICULE

# DES MODALITÉS D'ÉVALUATION À REVOIR

Les principales modifications relatives à l'évaluation de l'avantage en nature véhicule sont en faveur des véhicules à énergie exclusivement électrique. Côté véhicules thermiques et hybrides, la valorisation de l'avantage entraîne un surcoût pour l'entreprise. Réaction de la FFB.

## Les véhicules électriques

L'arrêté modifiant les modalités d'évaluation de l'avantage en nature véhicule précise que les véhicules fonctionnant uniquement au moyen de l'énergie électrique doivent atteindre un score environnemental supérieur à 60 points (score minimal requis). Cette condition doit être vérifiée lorsque le véhicule est mis à la disposition du salarié.

Ces nouvelles modalités s'appliquent aux véhicules mis à disposition entre le 1<sup>er</sup> février 2025 et le 31 décembre 2027.

Si le véhicule électrique ne satisfait pas à cette condition de score environnemental, l'évaluation de l'avantage en nature sera effectuée sur la base des barèmes applicables aux véhicules thermiques et hybrides.



Vérifiez la liste des véhicules concernés.

## Qu'en pense la FFB ?

La volonté d'inciter les entreprises à privilégier les véhicules électriques est louable. Toutefois, des critiques sont à formuler sur le dispositif proposé.

Tout d'abord, l'accès aux bornes et le temps de recharge sont une véritable préoccupation pour les salariés et les employeurs : la recharge à domicile n'est pas aussi évidente que cela. Lorsque le salarié réside dans un logement collectif (notamment en tant que locataire), les travaux d'installation peuvent se révéler impossibles ; lorsqu'il habite en maison individuelle, ces mêmes travaux sont bien souvent trop onéreux.

Par ailleurs, le maillage du territoire métropolitain en bornes de recharges n'est pas uniforme. Le dernier décompte fait état de 18 000 bornes haute puissance, dont environ 7 800 en ultra haute puissance (supérieure à 150 kW). En complément, on comptabilise 1 700 000 points de recharge sur l'ensemble du territoire, en intégrant les bornes privées en entreprise et chez les particuliers. L'État ambitionne 400 000 points de recharge... mais d'ici à 2030. La situation est encore pire en outre-mer : maillage insuffisant, installation de bornes à domicile peu répandue et pour cause : le coût d'une borne est presque deux fois plus important que dans l'Hexagone, le temps de recharge est dix fois plus long, sans compter la fragilité du réseau électrique et les risques de saturation.

Côté environnement, la question du recyclage des batteries se pose aussi.

Et que dire d'un dispositif limité à deux ans, qui ne correspond pas à la réalité d'une LOA<sup>1</sup> ou d'une LDD<sup>2</sup>, dont le contrat varie en moyenne entre trois et cinq ans ? Puisqu'il est inadapté au besoin des entreprises, celles-ci abandonnent la mise à disposition permanente de véhicules électriques et reviennent aux véhicules thermiques.

## Les véhicules thermiques et/ou hybrides

Les modifications des règles d'évaluation de l'avantage en nature pour les véhicules thermiques et hybrides donnent lieu à un coût supplémentaire, qui devient vite important lorsque la flotte automobile de l'entreprise est volumineuse.



## LA FFB DEMANDE

- Un moratoire sur l'application des nouvelles modalités d'évaluation de l'avantage en nature véhicule thermique tant que l'accès aux bornes de recharge électrique n'est pas réellement opérationnel sur tout le territoire.
- Un allongement de trois à cinq ans de l'évaluation spécifique des avantages en nature véhicule électrique et son extension aux véhicules hybrides.

N'oublions pas que l'avantage en nature est un complément de salaire soumis à cotisations salariales et patronales ainsi qu'à contributions sociales.

Du point de vue fiscal, si l'employeur peut déduire cet avantage en nature du bénéfice imposable de l'entreprise, le salarié doit reporter cet avantage sur sa déclaration de revenus, ce qui majore sa base d'imposition. En outre, il entre dans le montant net social, qui conditionne l'accès aux droits et prestations sociales.

## Qu'en pense la FFB ?

Dans une période de tension économique, cette situation peut paraître quelque peu décalée (pour ne pas dire plus), pour les entreprises aux trésoreries tendues et pour les salariés à la recherche d'économies en tout genre.

## L'entrée en vigueur rétractive d'une mesure mal calibrée aux effets ravageurs

Quelle que soit la nature de l'alimentation du véhicule, l'effet rétroactif de l'entrée en application de l'arrêté au 1<sup>er</sup> février a engendré des régularisations, notamment en paie, exposant les entreprises à des coûts supplémentaires, voire à des interventions sur des périodes comptables clôturées. Avec d'autres branches professionnelles, la FFB a porté ses critiques, par le biais du Medef, auprès du ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles. Démarche restée lettre morte à ce jour. ■

1. Location avec option d'achat.  
2. Location longue durée.

## ARRÊT DE TRAVAIL POUR MALADIE OU ACCIDENT

# L'INDEMNISATION À LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR

Les entreprises sont tenues d'indemniser les salariés pendant les premiers mois de leur arrêt pour accident ou maladie, sous certaines conditions. Les modalités de cette indemnisation, complémentaire à celle de la Sécurité sociale<sup>1</sup>, sont fixées par les conventions collectives nationales (CCN) ouvriers, ETAM et cadres du bâtiment.

**IMPORTANT !**

L'employeur peut choisir de transférer à un assureur son obligation conventionnelle de maintien de salaire en souscrivant un contrat auprès de celui-ci (garantie arrêt de travail de Pro BTP ou SMABTP, par exemple).

1. Depuis le 1<sup>er</sup> avril, le plafond de revenus permettant de calculer les indemnités journalières de la Sécurité sociale a été abaissé, ce qui a pour effet d'augmenter la part de l'indemnisation complémentaire employeur pour certains salariés. Cf. *Bâtiment actualité* n°5 de 19 mars 2025.

	Ouvriers (article VI.13 CCN)	ETAM (article 6.5 CCN)	Cadres (article 5.3 CCN)
<b>Délai de carence</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maladie ou accident non professionnel : 3 jours</li> <li>• Accident de trajet :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arrêt ≤ 30 jours : 3 jours</li> <li>- Arrêt &gt; 30 jours : 0 jour</li> </ul> </li> <li>• Accident du travail (AT) ou maladie professionnelle (MP) : 0 jour</li> </ul>	Pas de délai de carence	
<b>Taux d'indemnisation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maladie ou accident non professionnel<sup>1</sup> :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 100 % du 4<sup>e</sup> au 48<sup>e</sup> jour</li> <li>- 75 % du 49<sup>e</sup> au 90<sup>e</sup> jour inclus d'arrêt de travail</li> </ul> </li> <li>• Accident de trajet<sup>1</sup> :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arrêt ≤ 30 jours : 100 % du 4<sup>e</sup> au 30<sup>e</sup> jour inclus d'arrêt de travail</li> <li>- Arrêt &gt; 30 jours : 100 % du 1<sup>er</sup> au 90<sup>e</sup> jour inclus d'arrêt de travail</li> </ul> </li> <li>• Accident du travail ou maladie professionnelle<sup>1</sup> :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arrêt ≤ 30 jours :                   <ul style="list-style-type: none"> <li>• 90 % du 1<sup>er</sup> au 15<sup>e</sup> jour inclus d'arrêt de travail</li> <li>• 100 % du 16<sup>e</sup> au 30<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail</li> </ul> </li> <li>- Arrêt &gt; 30 jours :                   <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 % du 1<sup>er</sup> au 90<sup>e</sup> jour inclus d'arrêt de travail</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	Maladie ou accident 100 % du 1 <sup>er</sup> au 90 <sup>e</sup> jour	
<b>Durée de l'indemnisation<sup>2</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 90 jours (continus ou non) pour un même accident ou une même maladie, sachant qu'au cours d'une année civile, l'indemnisation ne doit, en aucun cas, excéder ces 90 jours.</li> <li>• Comptabiliser l'ensemble des arrêts du salarié sur une année civile pour déterminer son taux d'indemnisation.</li> <li>• S'il y a plusieurs arrêts de travail pour maladie ou accident non professionnel, le délai de carence de 3 jours s'applique à chaque fois.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 90 jours (continus ou non) pour un même accident ou une même maladie, sachant qu'au cours d'une même année civile, l'indemnisation ne doit, en aucun cas, excéder ces 90 jours.</li> <li>• L'ETAM peut bénéficier de 90 jours au titre d'un accident non professionnel + 90 jours au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 90 jours continus maximum.</li> <li>• Remise à zéro du compteur des 90 jours à chaque nouvel arrêt (sauf en cas de rechute d'accident du travail ou de maladie professionnelle).</li> </ul>
<b>Conditions d'ouverture des droits</b>	<p>L'indemnisation est subordonnée à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la production par le salarié d'un arrêt de travail et la prise en charge de cet arrêt par la Sécurité sociale<sup>3</sup> ;</li> <li>- la possibilité pour l'employeur de faire procéder à ses frais à un contrôle médical du salarié (contre-visite).</li> </ul> <p>• Ancienneté requise<sup>4</sup> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apprentis et jeunes de moins de 25 ans : 1 mois dans l'entreprise</li> <li>- Ouvriers de 25 ans et plus : 3 mois dans l'entreprise ou 1 mois si acquisition de 750 points de retraite CNRO<sup>5</sup></li> </ul> <p>• Pas d'ancienneté requise : arrêt &gt; à 30 jours suite à accident du travail ou maladie professionnelle</p>	<p>L'indemnisation est subordonnée à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la production par le salarié d'un arrêt de travail ;</li> <li>- la possibilité pour l'employeur de faire procéder à ses frais à un contrôle médical du salarié (contre-visite).</li> </ul> <p>Ancienneté requise<sup>4</sup> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- maladie ou accident professionnel : aucune condition d'ancienneté</li> <li>- maladie ou accident non professionnel : 1 an de présence dans l'entreprise ou 5 ans continus ou non dans la profession.</li> </ul> <p>Aucun droit à indemnisation pour les arrêts supérieurs à 1 mois consécutifs aux accidents de sport<sup>6</sup>.</p>	<p>L'indemnisation est subordonnée à la production par le salarié d'un arrêt de travail.</p>

1. L'indemnité est calculée sur la base du 1/30 du dernier salaire mensuel précédent l'arrêt de travail.

2. Au-delà de ces durées d'indemnisation, le régime de prévoyance Pro BTP prend le relais de l'indemnisation complémentaire du salarié selon des règles propres à chaque catégorie de salariés.

3. La Cour de cassation a jugé de manière très critiquable, dans une affaire concernant une autre convention collective rédigée comme la nôtre, que la prise en charge par la Sécurité sociale n'impliquait pas la nécessité pour l'intéressé de percevoir une prestation de la caisse (c'est-à-dire des indemnités journalières), mais simplement celle d'avoir la qualité d'assuré social (Cass. soc., 24 juin 2020 n° 18-23869).

4. L'ancienneté s'apprécie au moment de l'arrêt de travail.

5. Trois ans d'ancienneté dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP. La CNRO est devenue Alliance professionnelle.

6. La loi prévoit elle-même l'indemnisation complémentaire de l'arrêt de travail pour maladie ou accident. Les conditions et modalités de l'indemnisation légale sont différentes de celles prévues par les conventions collectives et généralement moins favorables pour les salariés, à quelques exceptions près. Ainsi, la loi n'exclut pas l'indemnisation en cas d'accident de sport.

ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE REBOND

# UN NOUVEAU DISPOSITIF POUR LES ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ

Le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R), instauré par la loi de finances pour 2025, est désormais applicable. S'il est plus avantageux que le dispositif d'activité partielle de droit commun, sa mise en œuvre s'avère plus délicate.



Un questions-réponses est disponible sur [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr). Votre fédération peut vous aider dans la mise en place de cet accord.

### Les avantages de l'APLD-R

L'APLD-R permet aux entreprises de réduire l'horaire de travail des salariés, dans la limite de 40 %<sup>1</sup> de la durée légale ou de la durée prévue au contrat si elle est inférieure. Les salariés reçoivent une indemnité horaire d'APLD-R correspondant à 70 % de leur rémunération brute.

L'État reverse à l'entreprise une allocation d'un montant de 60 % de la rémunération. En contrepartie, celle-ci doit prendre des engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

L'entreprise devra adresser à l'Administration un bilan sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements.

### Un accord d'entreprise est nécessaire...

Actuellement, il n'y a pas d'accord de branche dans le bâtiment qui permettrait de mettre en place l'APLD-R par un document unilatéral de l'employeur. Dans un contexte de relations paritaires tendues, l'issue d'une négociation semble très incertaine.

De ce fait, l'activité partielle doit être mise en œuvre au moyen d'un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

Cet accord doit être validé par la DDETS(PP)<sup>2</sup>, qui contrôlera la présence de mentions obligatoires, mais aussi le contenu du diagnostic préalable et des engagements souscrits par l'entreprise pour se prononcer (voir ci-dessous).

L'autorisation de mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée pourra être accordée pour six mois maximum et être renouvelée par la DDETS(PP) dans la limite de 18 mois sur une période de 24 mois consécutifs.

Les accords pourront être transmis pour validation jusqu'au 28 février 2026 au plus tard.



### ... avec des mentions obligatoires

L'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe doit comporter les mentions obligatoires suivantes :

- un préambule comprenant un diagnostic détaillé :
  - de la situation économique de l'entreprise,
  - de ses perspectives d'activité et des actions à engager pour garantir la pérennité de l'activité,
  - et des besoins de développement des compétences dans l'entreprise au vu de ces perspectives d'activité;
- la date de début et la durée d'application de l'APLD-R;
- son périmètre;
- la réduction maximale de l'horaire de travail sur la période considérée;
- les engagements souscrits;
- les modalités d'information des organisations syndicales

de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.

### ... et des mentions facultatives

L'accord peut préciser :

- les efforts fournis par les dirigeants salariés compris dans le périmètre de l'accord, par les mandataires sociaux et les actionnaires pendant la durée d'application du dispositif;
- les conditions de prise des congés payés et d'utilisation du compte personnel de formation des salariés, avant ou pendant la période d'application de l'APLD-R;
- les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales;
- les actions en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins 57 ans.

### La DDETS(PP) peut exiger un remboursement

La DDETS(PP) pourra demander le remboursement des allocations versées à l'employeur en cas de :

- non-respect des engagements;
- trop-perçu;
- licenciement économique d'un salarié compris dans le périmètre de l'accord pendant sa durée d'application;
- dépassement de la réduction maximale de l'horaire de travail de 40 %.

Ce remboursement pourra ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise.

### Un cumul possible avec l'activité partielle de droit commun sous conditions

L'entreprise ne peut pas cumuler l'APLD-R avec l'activité partielle de droit commun pour les mêmes salariés sur une même période.

Le cumul n'est possible que si le recours à l'activité partielle de droit commun concerne d'autres salariés et n'est pas justifié par la conjoncture économique.

L'entreprise ne peut pas bénéficier pendant la même période de l'APLD-R et de l'ancien dispositif d'APLD mis en œuvre pendant la crise sanitaire.

### Qu'en pense la FFB ?

Si ce nouveau dispositif est bienvenu pour les entreprises dans un contexte économique difficile, les conditions pour permettre son application pourraient s'avérer dissuasives. ■

1. Exceptionnellement, cette durée peut être portée à 50 %.

2. Direction départementale de l'emploi, du travail, de la solidarité et de la protection des populations.

## › SUBVENTION PRÉVENTION DES RISQUES ERGONOMIQUES • FIPU

# DE NOUVEAUX ÉQUIPEMENTS ÉLIGIBLES

Avec le fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU), vous accédez à des subventions qui vous permettent d'améliorer votre démarche de prévention des TMS. La liste des équipements éligibles vient d'être élargie à des outils portatifs et à des équipements conçus pour réduire l'exposition aux vibrations mécaniques. Nous vous proposons de vérifier si votre projet de prévention s'inscrit dans ce dispositif.

### Le FIPU

Pour prévenir efficacement les risques ergonomiques liés à la manutention manuelle, aux vibrations mécaniques et aux postures pénibles, l'Assurance maladie – Risques professionnels a élargi à de nouveaux équipements la subvention FIPU à destination des entreprises et des travailleurs indépendants. Le FIPU est ouvert à toute entreprise du régime général respectant les conditions d'attribution et vise à favoriser l'investissement dans des solutions concrètes et adaptées.

### La subvention

La subvention peut couvrir jusqu'à 70 % des dépenses engagées. Les entreprises peuvent présenter plusieurs demandes de prise en charge jusqu'à atteindre les plafonds (montant minimal de subvention: 1 000 €).

**De l'équipement de manutention motorisé à l'outillage portatif limitant les vibrations, le FIPU facilite l'accès à un large éventail de solutions pour améliorer les conditions de travail et protéger la santé de vos salariés.**

### Les équipements subventionnables

La mise à jour d'avril dernier ouvre la subvention à de nouveaux équipements indiqués en gras dans le tableau ci-contre. Les entreprises qui acquièrent depuis le 1<sup>er</sup> janvier ce type d'équipements conçus pour alléger les contraintes physiques au poste de travail sont susceptibles de bénéficier de l'aide FIPU.

SUBVENTION			
Types d'investissement	Plafond par type d'investissement	Plafond entreprises de moins de 200 salariés	Plafond entreprises de plus de 200 salariés
<b>Action de prévention : achat d'équipement, diagnostic, formation</b>	25 000 €	75 000 €	25 000 €
<b>Action de sensibilisation Infographie, affiche ou événementiel en interne</b>	25 000 €		
<b>Aménagement de poste de travail</b>	25 000 €		
<b>Salaire d'un préventeur</b>	Forfait de 8 235 €	-	-

ÉQUIPEMENTS ÉLIGIBLES POUR LE BTP (AVRIL 2025)	
Équipements	Matériels
<b>Équipements de transfert</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potences de levage fixes (tonnage ≤ 2 t)</li> <li>• Portiques et ponts roulants (tonnage ≤ 2 t)</li> <li>• Palonniers, préhenseurs, tubes de levage (tonnage ≤ 2 t)</li> </ul>
<b>Équipements roulants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tracteurs pousseurs</li> <li>• Timons électriques</li> <li>• Roues motorisées</li> <li>• Diables monte-escaliers électriques</li> <li>• Brouettes électriques</li> <li>• Chariots de manutention automoteurs (conducteur accompagnant ou porté, tonnage ≤ 2 t)</li> <li>• <b>Rolls et bacs à niveau constant</b></li> </ul>
<b>Plans de travail réglables en hauteur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tables élévatrices motorisées</b></li> <li>• Plateformes à maçonner, recettes à matériaux</li> </ul>
<b>Outils portatifs et équipements antivibrations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Meuleuses portatives</b></li> <li>• <b>Ponceuses/polisseuses portatives</b></li> <li>• <b>Machines de serrage portatives</b></li> <li>• <b>Sièges à suspension</b></li> <li>• <b>Matériels de compactage avec commande à distance</b></li> <li>• <b>Matériels de démolition électrique avec commande à distance</b></li> </ul>
<b>Équipements spécifiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Filmeuses housseuses</li> <li>• Systèmes de bûchage/débûchage automatiques de bennes</li> <li>• <b>Autolaveuses compactes</b></li> <li>• <b>Démonte-pneus, équilibreuses de roues, lève-roues</b></li> </ul>

**Comment obtenir la subvention ?**

Les entreprises sont invitées à déposer en ligne leur demande de subvention via leur compte AT/MP sur net-entreprises.fr (rubrique Votre entreprise, demander une subvention). Pour déposer une demande, les entreprises doivent être inscrites au service « Consulter ses taux AT/MP et prévenir ses risques professionnels » du compte entreprise, sur net-entreprises.fr. La subvention est accordée pour l'achat d'un équipement réalisé durant l'année civile répondant à un cahier des charges précis.



Accéder au cahier des charges.

La demande de subvention est réalisée sur présentation de la facture « acquittée » de l'équipement, comportant la date de livraison, le modèle et le numéro de série de l'équipement. Elle est accompagnée d'une attestation complétée par le fournisseur permettant de s'assurer que l'équipement répond aux exigences définies dans le cahier des charges.

La formation à l'utilisation de l'équipement réalisée par le fournisseur peut être incluse dans le montant global de la facture.

**Un simulateur pour vérifier votre éligibilité à la subvention**

Grâce à un simulateur en ligne, vous pouvez vérifier si votre projet d'investissement prévention est bien éligible au FIPU.



Accéder au simulateur.

**Un accompagnement plus global**

Le soutien financier FIPU s'inscrit dans le cadre de la démarche de prévention des TMS de l'entreprise. Au-delà des équipements, la subvention couvre aussi le diagnostic ergonomique dans l'entreprise, la formation des salariés, des actions de sensibilisation, l'aménagement individualisé du poste de travail, ainsi qu'une aide forfaitaire pour les frais de personnel affectés à la prévention des risques ergonomiques. ■

**UN DIAGNOSTIC-CONSEIL GRATUIT DE L'OPPBTP**

L'OPPBTP propose une démarche gratuite de diagnostic-conseil des TMS et peut vous accompagner dans la prévention des risques ergonomiques. La démarche proposée comprend un diagnostic sur le terrain, personnalisé, rapide d'une journée puis la proposition d'un plan d'action adapté aux besoins de l'entreprise (exemples : mise à jour du DUER, actions de prévention, formations, actions de sensibilisation, aide à la constitution d'un dossier de subvention pour l'achat de matériels ou l'étude ergonomique de situations de travail...). Les entreprises intéressées peuvent s'adresser directement à leur conseiller prévention.



Trouver un conseiller

**> PRODUITS CHIMIQUES**

**L'OPPBTP LANCE UNE CAMPAGNE POUR PROTÉGER LA SANTÉ DES PROFESSIONNELS TOUT EN SOUTENANT UNE GRANDE CAUSE PUBLIQUE**



Jusqu'au 30 juillet, tous les métiers du BTP sont appelés à participer à une campagne nationale de prévention des risques chimiques. L'objectif de l'OPPBTP, par des interventions de terrain, est de faire prendre conscience des dangers et d'inciter les entreprises à passer à l'action.

**Un challenge à relever : atteindre 10 000 produits recensés.** Pour vous y aider, l'organisme met à votre disposition l'outil « Inventaire des produits chimiques manufacturés ». Cette base de données permet d'identifier la dangerosité des produits que vous utilisez et de vous accompagner dans la démarche de prévention du risque.

Pour chaque produit que vous aurez enregistré dans l'outil, 1 € sera versé par l'OPPBTP à la Ligue contre le cancer. De bonnes raisons d'agir! ■



Pour plus d'infos sur la campagne.

**Démarche RSE**

**Bâtitteur Responsable : l'outil FFB pour vous accompagner**

www.rse.ffbatiment.fr



Consultez le guide « Une aide financière pour prévenir les risques ergonomiques » diffusé sur Ameli.fr.



Contactez votre fédération

## Aides à la rénovation énergétique

Un guide complet pour vous y retrouver

Rendez-vous sur [ffbatiment.fr](http://ffbatiment.fr)



### > PERMIS DE CONSTRUIRE

## LES PHOTOS SEULES NE SUFFISENT PAS À PROUVER UN BON AFFICHAGE

Selon le Conseil d'État, la date de l'affichage d'un permis de construire ne peut pas être attestée par une photo prise par le bénéficiaire du permis, du fait des possibilités de falsification numérique.

Un arrêt du 10 mars<sup>1</sup> illustre la difficulté de prouver l'affichage régulier et continu d'un permis de construire. Dans cette affaire, le Conseil d'État retient que la date de l'affichage ne peut pas être prouvée par une photo prise par le bénéficiaire de l'autorisation, parce que les métadonnées numériques peuvent être modifiées.

#### L'affichage du permis doit être régulier et continu

Rappelons que les tiers ont deux mois pour attaquer une autorisation d'urbanisme. Ce délai démarre à compter du premier jour d'un affichage continu de deux mois du permis sur le terrain<sup>2</sup>.

À défaut d'affichage (qui ne remet pas en cause la légalité du permis), les tiers peuvent engager un recours à tout moment et jusqu'à six mois à compter de l'achèvement des travaux<sup>3</sup>. Il est donc primordial d'apporter la preuve de cet affichage.

#### Un affichage<sup>4</sup> régulier, c'est quoi ?

Pour être régulier, l'affichage doit répondre à plusieurs conditions prévues par le Code de l'urbanisme<sup>5</sup>, à savoir :

- l'emplacement du panneau : il doit être positionné sur le terrain concerné par le projet et lisible depuis la voie publique ou un espace ouvert au public ;
- les dimensions du panneau : il doit être rectangulaire et faire au moins 80 centimètres de côté ;
- les mentions obligatoires sur le panneau :
  - le nom ou la raison sociale du bénéficiaire,
  - le nom de l'architecte auteur du projet (le cas échéant),
  - la date de délivrance et le numéro du permis,
  - la nature du projet, la superficie du terrain, la surface de

plancher autorisée et la hauteur de la construction par rapport au terrain naturel,

- l'adresse de la mairie où est consultable le dossier,
- les voies et délais de recours, ainsi que l'obligation de notification de tout recours administratif ou contentieux<sup>6</sup>.

#### Comment prouver l'affichage ?

Dans le cas visé par l'arrêt du 10 mars, le permis de construire avait fait l'objet d'un recours. Le bénéficiaire affirmait que ce recours était tardif, car réalisé au-delà du délai de deux mois. Pour prouver l'affichage, il avait produit :

- une attestation peu circonstanciée d'un voisin et celle d'un tiers (qui faisait état d'un affichage de deux jours seulement) ;
- des photographies du panneau qu'il avait prises en soutenant que les métadonnées numériques attestaient de leur date de prise de vue.

Ni le tribunal administratif, ni la cour administrative d'appel n'ont jugé ces éléments suffisants pour prouver l'affichage régulier. Le Conseil d'État retient la même position en estimant que « compte tenu des possibilités techniques de modifier ces métadonnées numériques [...], ces photographies ne pouvaient être regardées comme présentant des garanties d'authenticité suffisantes ».

Faute de preuve d'un affichage régulier, le juge considère que le délai de recours ne peut être considéré comme expiré ; dès lors, le recours des tiers ne peut être jugé tardif.

Bien que pouvant être apportée par tous moyens, la preuve de l'affichage doit donc présenter des garanties d'authenticité suffisantes.

**UNE PREUVE NUMÉRIQUE NE PEUT ÊTRE RETENUE PAR LES JUGES QUE LORSQUE SON AUTHENTICITÉ EST GARANTIE.**

La solution la plus sécurisante demeure ainsi le constat d'un commissaire de justice (au premier jour de l'affichage, après un mois et après deux mois).

D'autres modes de preuve ont toutefois déjà pu être admis : par exemple, des photographies prises par le bénéficiaire ont pu être un mode de preuve suffisant, car elles avaient été téléchargées dans un coffre-fort numérique<sup>7</sup>. Dans une autre affaire, la preuve avait pu être apportée par des témoignages multiples de personnes sans lien avec le bénéficiaire, attestant que le panneau était visible pendant au moins deux mois<sup>8</sup>.

Cette affaire rappelle l'importance des précautions à prendre en matière de preuve de l'affichage, pour éviter toute ambiguïté quant à l'expiration du délai de recours des tiers. ■

1. CE, 10 mars 2025, n° 472387.  
2. Art. R. 600-2 du Code de l'urbanisme.  
3. Art. R. 600-3 du Code de l'urbanisme.  
4. Cf. *Bâtiment actualité* n° 18 du 30 octobre 2019.  
5. Art. A. 424-15 et suivants du Code de l'urbanisme.  
6. Art. A. 424-16 du Code de l'urbanisme.  
7. CAA Lyon, 12 décembre 2023, n° 21LY04307.  
8. CE, 8 novembre 1985, n° 51204.

> CONTRAT D'APPRENTISSAGE

# TAUX DE COTISATION

**MISE À JOUR** Les taux de cotisation ci-dessous sont applicables aux contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025. Les contrats conclus avant cette date ne sont donc pas concernés.

COTISATIONS	EMPLOYEURS (%)	ASSIETTE	SALARIÉS (%)	ASSIETTE
<b>SOCIALES</b>				
Assurance maladie, maternité, invalidité, décès <sup>1</sup>	7 F	Totalité du salaire	-	-
Assurance vieillesse	10,57 F	Totalité du salaire	7,30	Exonéré jusqu'à 50 % du SMIC, soumis au-delà
Allocations familiales	3,45 F	Totalité du salaire	-	-
Accidents du travail	Taux entreprise F	Totalité du salaire	-	-
FNAL :				
• Entreprises de moins de 50 salariés	0,10 F	Salaire + 11,5 % (sans dépasser 4 376 €)	-	-
• Entreprises de 50 salariés et plus	0,50 F	Salaire + 11,5 %	-	-
Contribution solidarité autonomie	0,30 F	Totalité du salaire	-	-
CRDS	-	-	E <sup>2</sup>	Exonéré jusqu'à 50 % du SMIC, soumis au-delà
CSG	-	-	E <sup>2</sup>	Exonéré jusqu'à 50 % du SMIC, soumis au-delà
Contribution au financement du paritarisme	0,016	Totalité du salaire	-	-
<b>CONVENTIONNELLES</b>				
AGS (Assoc. pour la garantie des salaires)	0,25		-	-
Assedic, assurance chômage	4,05 F	Totalité du salaire	-	-
APEC	0,036		0,024	Totalité du salaire
Retraite complémentaire :				
• Ouvriers (taux minimal)	4,72 F		3,15	
• ETAM (taux minimal)	4,47 F	Totalité du salaire	3,40	Exonéré jusqu'à 50 % du SMIC, soumis au-delà
• Cadres	4,72 F		3,15	
• CEG	1,29		0,86	
Régime de prévoyance <sup>3</sup> :				
• Ouvriers (taux minimal)	1,72	Totalité du salaire	0,87	Totalité du salaire
• ETAM (taux minimal)	1,25		0,60	
• Cadres (minimum obligatoire)	1,50		-	
Intempéries :				
• Gros œuvre	0,68 <sup>10</sup>	Totalité du salaire Abattement de 93 204 € <sup>11</sup>	-	-
• Autres entreprises	0,13 <sup>10</sup>		-	-
OPPBTP (prévention)	0,11	Salaire forfaitaire : 14,63 €/h	-	-
<b>FISCALES</b>				
Construction (à partir de 50 salariés)	0,45	7	-	-
Taxe apprentissage <sup>1</sup>	0,68	Totalité du salaire	-	-
• Part principale	0,59			
• Solde de la taxe d'apprentissage	0,09			
Contribution supplémentaire à l'apprentissage :				
• Entreprises de moins de 250 salariés	E			
• Entreprises de 250 salariés et plus	0,05 à 0,6 %	Totalité du salaire		
Formation continue, dont :				
• CPF-CDD	E	-	-	-
• Contribution conventionnelle	0,35 <sup>4</sup> ou 0,20 <sup>5</sup>	Totalité du salaire	-	-
• Contribution légale	0,55 <sup>4</sup> ou 1 <sup>5</sup>	Totalité du salaire	-	-
CCCA-BTP	0,30	Totalité du salaire	-	-
Forfait social :				
• Toute entreprise	20	8	-	-
• Entreprise de 11 salariés et plus	9	9	-	-
Congés payés	Variable	-	Variable	Totalité du salaire

**Attention :** les valeurs ci-contre s'appliquent à des salaires inférieurs à 3 925 € (soit le plafond de la Sécurité sociale). Si votre apprenti perçoit un salaire supérieur à ces seuils, veuillez vous reporter au tableau « Taux des cotisations sur salaire ».

E = exonéré.  
F = réduction Fillon (pour la cotisation AT/MP, dans la limite de 0,70 %).

- Dispositions spécifiques en Alsace-Moselle : 0,44. Art. L. 6241-1-1 et L. 6241-2 du Code du travail.
- La participation, l'intéressement et le versement complémentaire de l'entreprise au PEE ne sont pas exonérés.
- Une cotisation frais de santé, prise en charge au minimum à 50 % par l'employeur, est due sur l'intégralité du salaire par l'employeur et le salarié (s'il y a lieu). Les taux sont variables dans chaque entreprise.
- Entreprises de moins de 11 salariés.
- Entreprises de 11 salariés et plus.
- Entreprises de 11 à 299 salariés.
- Totalité du salaire de l'année 2024 majoré de 11,5 %, pour tenir compte des congés payés et de la prime de vacances.
- S'applique :
  - à l'intéressement pour les entreprises de 250 salariés et plus ;
  - à l'abondement aux plans d'épargne salariale et à la participation pour les entreprises de 50 salariés et plus ;
  - aux indemnités versées à l'occasion de la rupture conventionnelle homologuée dans certaines conditions.
- S'applique aux cotisations patronales finançant les régimes de prévoyance.
- S'applique du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025.
- Abattement de 95 040 € applicable du 1<sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026.



**Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les rémunérations des apprentis ne sont pas soumises à la taxe d'apprentissage et aux contributions formation (légale et conventionnelle).**

> PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE

# LES POUVOIRS CACHÉS DE L'ÉCOUTE

Manager, saviez-vous que votre capacité d'écoute peut littéralement transformer votre activité ? Dans l'environnement de travail rapide et dynamique d'aujourd'hui, cette compétence est plus importante que jamais, car elle peut considérablement influencer sur le moral des salariés, booster leur motivation et leur implication, améliorer la performance et la productivité, favoriser la cohésion entre les membres de l'équipe et stimuler l'innovation.



**D**e nombreuses compétences sont essentielles pour un leadership efficace, et l'écoute fait partie du top 5. Pour les dirigeants, écouter à la fois les bonnes et les mauvaises nouvelles n'est rien de moins qu'un superpouvoir. C'est la clé pour instaurer la confiance, favoriser l'innovation et susciter des changements significatifs. Les grands leaders ne se contentent pas de parler, ils entendent, comprennent et agissent en fonction de ce qu'ils apprennent.

## Les superpouvoirs de l'écoute active

### Elle renforce la communication

Si l'écoute active améliore la communication, c'est avant tout grâce à la bienveillance qu'elle implique.

Lorsque vous pratiquez l'écoute active, vous cherchez à comprendre votre interlocuteur sans préjugé, sans jugement. Cela crée une sécurité psychologique. Ainsi, la personne avec qui vous communiquez se sent en confiance pour parler et agir librement, pour exprimer le fond de sa pensée.

Les gens veulent être entendus.

### Elle encourage la coopération

Si chaque membre de votre équipe se sent libre de s'exprimer, dans le respect de tous, et surtout écouté, le travail d'équipe en sera grandement facilité.

Collaborer sur des projets communs demande une communication fluide et fonctionnelle. Il faut pouvoir recevoir et formuler des critiques, des conseils, émettre des doutes, se montrer force de proposition.

En tant que manager, vous donnez le ton. C'est d'abord par vous que passe l'instauration d'une communication bienveillante et efficace, et l'écoute active sera votre meilleure alliée.

### Elle forge la loyauté

En écoutant les gens et en valorisant ce qu'ils ont à offrir, ils sont plus susceptibles de faire preuve de loyauté envers vous.

L'écoute favorise la cohésion, la compréhension, et crée des synergies. Une équipe où chacun se sent entendu est plus motivée, plus collaborative. Tout le monde « rame » dans le même sens.

### Elle augmente les connaissances

Aucun leader n'a toutes les réponses. L'écoute de divers points de vue, qu'il s'agisse de collaborateurs, de clients, de fournisseurs, de partenaires... vous permet d'obtenir des informations qui vous n'auriez peut-être pas eues autrement.

L'écoute permet donc de vous assurer que vos décisions sont fondées sur la réalité et non sur des hypothèses.

Elle construit la confiance et des dynamiques d'action positives. Une culture basée sur la valeur

de l'écoute améliore la satisfaction des salariés et des clients, renforce la fidélité et l'engagement des personnes.

### Elle suscite l'innovation

L'écoute engendre des idées.

Celles-ci ne viennent pas seulement d'en haut. Lorsque les leaders sont à l'écoute de leurs équipes, ils puisent dans une source de créativité. Les collaborateurs, plus proches du terrain, ont souvent les meilleures solutions, mais ont besoin d'un leader prêt à les écouter.

### Elle désamorce les conflits

Que votre équipe soit composée de deux ou de quinze collaborateurs, il est possible que des conflits éclatent.

Les malentendus et les tensions prospèrent dans des environnements où les gens se sentent ignorés.

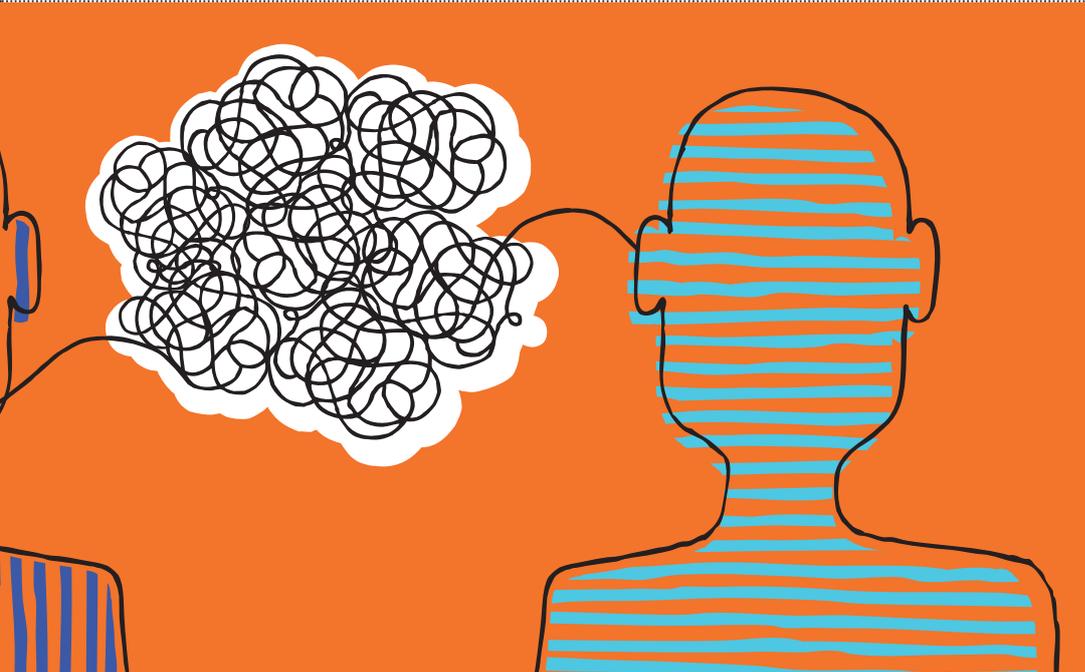
Bien souvent, la réponse à ces problèmes se trouve être la communication. En permettant à votre équipe de s'exprimer honnêtement, en prenant en compte les ressentis et les avis de chacun, vous leur permettrez de crever l'abcès.

L'écoute active, c'est-à-dire reconnaître les émotions et clarifier les préoccupations, peut désamorcer les conflits avant qu'ils ne s'enveniment. Elle fait preuve de respect, même en cas de désaccord, et ouvre la voie à des solutions qui fonctionnent pour tous.

**DANS UN MONDE BRUYANT, LE LEADER QUI ÉCOUTE SE DÉMARQUE, NON PAS EN CRIANT PLUS FORT, MAIS EN ENTENDANT MIEUX.**

En résumé, écouter vos collaborateurs vous permet de :

- générer un climat de confiance au sein duquel chacun peut exprimer librement ce qu'il ressent ;
- motiver et améliorer l'engagement des collaborateurs en faisant sauter les réticences et les craintes ;
- désamorcer les conflits avant qu'ils se manifestent ou gérer les tensions interpersonnelles lorsqu'elles ont lieu ;
- améliorer l'efficacité des solutions apportées en puisant dans les observations et les idées des collaborateurs ;
- apporter des réponses pertinentes aux collaborateurs qui rencontrent des problématiques spécifiques ;
- inspirer vos équipes pour les pousser à donner le meilleur d'elles-mêmes et dépasser leurs croyances limitantes ;
- améliorer vos pratiques de management en invitant les personnes à donner leurs feedback ;
- etc.



“ Si tu veux construire un bateau, ne rassemble pas tes hommes et femmes pour leur donner des ordres, pour expliquer chaque détail, pour leur dire où trouver chaque chose... Si tu veux construire un bateau, fais naître dans le cœur de tes hommes et femmes le désir de la mer.

Antoine de Saint-Exupéry

**Écouter, oui, mais écouter quoi ?**

Écouter activement, c'est d'abord écouter ce que l'autre dit.

Évident au premier coup d'oreille, et pourtant... C'est écouter (et entendre) le message, le sens, le choix des mots employés, la sémantique, le ton et l'intonation, le débit, l'articulation et le phrasé. Cependant, derrière les mots, il y a parfois une réalité bien différente, ou plus subtile, que le manager doit parvenir à décoder, sans jugement ni présupposition.

Il est donc important de repérer les signaux non verbaux, la gestuelle, la posture... pour percevoir le fond et la forme de ce qui est exprimé, et ce qui se joue entre les deux niveaux.

Écouter activement, c'est aussi ressentir ce que l'autre ressent : ses émotions transmises dans les mots, dans les expressions faciales ou corporelles. Dans un geste, un tic. Chacun vit ce qu'il dit et exprime la manière dont il a vécu ce qu'il raconte.

Enfin, c'est vouloir observer et identifier ce que l'autre pense derrière son message : sa vision du monde, son système de valeurs, ses croyances, son rôle, ses besoins plus ou moins satisfaits.

**L'écoute, une qualité managériale qui se travaille...**

L'écoute ne consiste pas seulement à rester silencieux pendant que l'autre parle. C'est une pratique active et intentionnelle. Accorder de l'attention à votre interlocu-

teur revient à donner de la valeur à sa parole et à sa personne.

**Soyez présent**

Prenez le temps nécessaire. Éliminez les distractions (y compris votre téléphone) et concentrez-vous entièrement sur votre interlocuteur.

Ne négligez pas l'importance de la communication non verbale. Maintenir un contact visuel, se pencher légèrement en avant, ou encore hocher la tête... ces petits gestes transmettront à votre interlocuteur des signaux positifs et montreront que vous êtes réceptif et à l'écoute.

**Ne faites preuve d'aucun jugement**

La première étape est d'être prêt à accueillir les propos de l'autre sans préjugé, en mettant de côté votre point de vue, pour comprendre le sien. Cela nécessite d'accepter l'autre tel qu'il est, pour légitimer ce qu'il ressent et ce qu'il exprime.

**Encouragez une communication ouverte**

Il est important de montrer à votre interlocuteur qu'il a toute votre attention et que vous cherchez véritablement à le comprendre.

Au lieu de sauter aux solutions, posez des questions ouvertes telles que « Pouvez-vous m'en dire plus ? » ou « Que pensez-vous que nous devrions faire ? ». Cela incite votre interlocuteur à développer son propos

et montre que vous vous intéressez à son point de vue.

**Reformulez et clarifiez**

Paraphrasez ce que vous avez entendu pour vous assurer de comprendre. Par exemple : « On dirait que vous dites que l'équipe se sent à bout de souffle, est-ce que j'ai bien compris ? » Cela permet non seulement d'éviter les erreurs de communication, mais aussi de donner à l'orateur le sentiment d'être entendu.

**Gardez de l'espace pour le silence**

Ne vous précipitez pas pour remplir les pauses. Le silence donne aux gens le temps de réfléchir. C'est inconfortable au début, mais c'est souvent là que les vraies idées émergent.

**Écoutez sans ordre du jour**

Évitez de préparer mentalement votre réponse pendant que quelqu'un parle. Lâchez ce besoin d'orienter la conversation. Parfois, la seule satisfaction d'être entendu suffit.

**Agissez en fonction de ce que vous entendez**

L'écoute sans suivi engendre le cynisme. Si vous entendez des préoccupations ou des idées, reconnaissez-les et agissez dans la mesure du possible.

Même de petits pas montrent que vous êtes à l'écoute et que c'est important.

**Alors, prêt à écouter ?**

Une écoute efficace peut également combler les fossés générationnels et les différences culturelles, en transformant une main-d'œuvre diversifiée en une équipe unifiée. Les organisations qui excellent dans l'écoute sont souvent celles qui parviennent à briser les silos, à unifier les efforts et à tirer parti de l'intelligence collective pour s'adapter rapidement aux changements et aux défis.

Essayez-le dès aujourd'hui : réservez 10 minutes pour écouter un membre de votre équipe sans l'interrompre ni proposer des solutions. Il suffit de l'écouter. Ensuite, réfléchissez à ce que vous avez appris. Vous pourriez être étonné de la différence que cela fait. ■

Parce que je suis face  
à l'évolution rapide  
du numérique comme l'IA,  
la data... la FFB me sensibilise  
et me forme à ces innovations  
pour gérer le présent  
et préparer l'avenir.

# La FFB, moteur de la transformation numérique du secteur

