

25 JUIN 2025

# Bâtiment actualité

Le journal des artisans et des entrepreneurs

numéro 11



RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE

## LA VICTOIRE MAINTENANT OU LE DURCISSEMENT DU COMBAT !



FORTES CHALEURS

DE NOUVELLES RÈGLES  
S'APPLIQUENT

IMPAYÉS

PENSEZ AU MANDATEMENT  
D'OFFICE !



> ÉDITORIAL

RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE

# LA VICTOIRE MAINTENANT OU LE DURCISSEMENT DU COMBAT !



**L**ors de son congrès de Blois-Chambord, le 13 juin, la FFB avait décidé d'appeler ses adhérents à des actions revendicatives de terrain, à l'échelon local et national.

De fait, après le recul sur la franchise de TVA pour les microentrepreneurs du bâtiment, alors que la refonte du dispositif REP semble au point mort et que la construction neuve peine à redémarrer dans l'attente du statut du bailleur privé, le gel de MaPrimeRénov' constituait un point de rupture pour les artisans et entrepreneurs du bâtiment.

« Trop, c'est trop ! » devait d'ailleurs clore l'édito de notre journal.

Mais, à l'heure de son bouclage, il semble que votre mobilisation massive ait d'ores et déjà permis une sérieuse avancée : un accord entre la ministre du Logement, Valérie Létard, et celle des Comptes publics, Amélie de Montchalin, permettrait d'éviter le pire sur MaPrimeRénov' : l'aide aux monogestes resterait ouverte pendant l'été.

En contrepartie, MaPrimeRénov' pour les travaux d'ampleur se trouverait gelée quelques jours avant la fin juillet et jusqu'au 15 septembre. Mais il reste, dans ce cas, environ 100 000 dossiers de demande d'aide à analyser et une fraude à endiguer.

Cette issue positive de la bataille engagée redonnerait de la visibilité à nos entreprises et sécuriserait leurs emplois, rassurerait nos clients et finalement restaurerait la possibilité d'un véritable effort de transition écologique porté par le secteur.

À défaut, ce que l'on ne peut exclure à cette heure, notre mobilisation sur le terrain restera de pleine actualité.

La victoire maintenant ou le durcissement du combat, voilà l'alternative simple pour la FFB aujourd'hui. Elle travaille en ce moment même pour que la raison l'emporte.

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

## AU SOMMAIRE

■ LOBBYING	p. 03
■ ÉCHOS	p. 04-05
■ MARCHÉS PUBLICS	
> Impayés	
Pensez au mandatement d'office!	p. 06
■ CONSTRUCTION • URBANISME	
> Autorisations d'urbanisme	
Validité prorogée pour certaines	p. 07
■ FORMATION	
> Contrat d'apprentissage	
Aller à l'essentiel	p. 08-09
■ SOCIAL	
> Période d'essai	
Une clause essentielle du contrat de travail	p. 10-11
■ PRÉVENTION • SOCIAL	
> Fortes chaleurs	
De nouvelles règles s'appliquent	p. 12-13
> Produits chimiques	
Utilisation de produits contenant des diisocyanates : une formation gratuite, si vous vous inscrivez avant le 15 septembre!	p. 13
■ GESTION	
> Vols sur chantier	
Un phénomène en hausse, des outils pour faire face	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](http://www.ffbatiment.fr) / @FFBtiment



Achevé de rédiger le 16 juin 2025, 49<sup>e</sup> année.  
Reproduction autorisée sous réserve de la mention d'origine « © Bâtiment actualité, 25 juin 2025 ».

Crédits photo : © Arthur MAIA - D.R., Christophe Massé.  
Getty images : ah\_fotobox, Ridofranz.  
Adobe Stock : GIROMIN Studio, mashimara, Nurul, Derariad, Vasy! Yurlov.



PEFC/10-31-1510



PARLEMENT

# MICROENTREPRISE : LE FEUILLETON CONTINUE !

Sans attendre l'issue de la concertation engagée par le gouvernement, le groupe des députés Renaissance a décidé d'utiliser sa niche parlementaire pour débattre d'une proposition de loi visant à rétablir l'ensemble des seuils de franchise de TVA prévalant pour la microentreprise avant le vote de loi de finances 2025.

Alors que celle-ci a établi un seuil unique de franchise à 25 000 €, la proposition de loi des députés invite à revenir aux deux seuils antérieurs: 37 500 € pour les prestations de service et 85 000 € pour la vente.

Lors de l'audition de la FFB, le vice-président Christophe Possémé a rappelé aux parlementaires, et notamment au rapporteur du texte, le député de l'Essonne Paul Midy, qu'il était indispensable de prévoir un seuil spécifique pour les activités BTP. Le dispositif ayant été élargi à l'échelle communautaire, il est invraisemblable que des TPE françaises intervenant en Espagne doivent acquitter de

**IL EST INDISPENSABLE DE PRÉVOIR UN SEUIL SPÉCIFIQUE POUR LES ACTIVITÉS BTP.**

**LA VOIX DES ARTISANS DU BÂTIMENT MÉRITE AUTANT D'ÊTRE ENTENDUE QUE CELLE DES MICROENTREPRENEURS.**

la TVA dès leur premier euro de chiffre d'affaires et que, à l'inverse, des microentrepreneurs espagnols puissent intervenir de l'autre côté de la frontière, en ne déclarant la TVA qu'à partir de seuils nettement plus importants. De façon plus générale, Christophe Possémé a insisté sur la concurrence déloyale évidente permise par ce régime fiscal dans le domaine du BTP: l'Urs-

saf a elle-même dénoncé, en mars dernier, l'importance des fraudes liées à la microentreprise dans le BTP.

Lors des débats dans l'hémicycle, le 2 juin, le rapporteur a malheureusement refusé de soutenir la demande d'une franchise spécifique au BTP. Seuls une quarantaine de députés (dont la quasi-intégralité du groupe Modem, quelques LR et Horizons) ont bataillé pour qu'un tel seuil soit reconnu. Mais dans leur écrasante majorité, les députés ont estimé que cette question de la concurrence déloyale dans le bâtiment ne se posait pas.

Le gouvernement, représenté par la ministre chargée de l'Artisanat, Véronique Louwagie, a rappelé au contraire sa volonté de rétablir un seuil de franchise de 25 000 € spécifique au BTP dans la prochaine loi de finances. D'ici là, le réseau FFB continuera à s'activer pour rappeler aux députés que la voix des artisans du bâtiment mérite autant d'être entendue que celle des microentrepreneurs. ■

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

La FFB, porte-parole du bâtiment.

**FFB**  
FÉDÉRATION FRANÇAISE DU BÂTIMENT

INDICES	
<b>ICC (indice du coût de la construction)</b>	
FFB 1 <sup>er</sup> trimestre 2025	1178,9
Insee 4 <sup>e</sup> trimestre 2024	2 108
<b>IRL (indice de référence des loyers)</b>	
1 <sup>er</sup> trimestre 2025	145,47
Variation annuelle	+ 1,4 %
<b>Index BT 01 (base 100 - 2010)</b>	
Avril 2025	132,9
Variation annuelle	+ 1,5 %
<b>Indice des prix à la consommation</b>	
Mai 2025	
Ensemble des ménages y compris tabac (- 0,1 % ; + 0,7 %)	120,90
Ensemble des ménages hors tabac (- 0,1 % ; + 0,6 %)	119,77
<b>Indice général des salaires BTP</b>	
Février 2025	609,7
Variation annuelle	+ 2,2 %
<b>SMIC horaire</b>	
1 <sup>er</sup> novembre 2024	11,88 €
<b>Plafond mensuel sécurité sociale</b>	
1 <sup>er</sup> janvier 2025	3 925 €
<b>Taux d'intérêt légal (1<sup>er</sup> semestre 2025)</b>	
Créances des professionnels	3,71 %
Créances des particuliers	7,21 %
<b>€ster mensuel (remplace l'Eonia)</b>	
Mai 2025	2,17 %
<b>Euribor mensuel (ex-Pibor)</b>	
Mai 2025	2,08 %
<b>Taux des opérations de refinancement (BCE)</b>	
11 juin 2025	2,15 %

**BESOIN D'ACTUALISER OU DE RÉVISER VOS PRIX ? TOUS LES INDICES ET INDEX SONT EN LIGNE SUR LE SITE WEB [FFBATIMENT.FR](http://FFBATIMENT.FR)**

## > FACTURE ÉLECTRONIQUE

### LE 2 JUILLET, UN WEBINAIRE FFB POUR TOUT COMPRENDRE ET VOUS PRÉPARER

Dès septembre 2026, la facturation électronique sera obligatoire entre les entreprises françaises assujetties à la TVA. Vous devrez alors vous conformer à des procédures encadrées. Dans cette perspective, la FFB vous invite à participer, le 2 juillet, à un webinaire.

Il abordera toutes les questions que suscitent cette nouvelle règle :

- Quelles sont les nouvelles obligations ?
- À partir de quand entrent-elles en vigueur ?

- Qu'est-ce qu'une facture électronique ?
- Comment transmettre mes factures ?
- Faut-il que je change de logiciel ?
- Pourquoi parle-t-on de plateformes partenaires ?
- Faut-il commencer à se préparer ? Et comment ? ■



Pour suivre, le 2 juillet, le webinaire FFB.

## > OUTILS FFB

### BATICONTRATS, POUR DES CONTRATS DÉMATÉRIALISÉS ET SÉCURISÉS

Commercialisés jusque-là par la SEBTP<sup>1</sup>, trois contrats sont aujourd'hui dématérialisés sur le site de la FFB, sous le nom de BatiContrats.

En qualité d'adhérent de la FFB, vous pouvez ainsi personnaliser et télécharger gratuitement un contrat de construction de maison individuelle, avec et sans fourniture de plan, ainsi qu'un contrat de sous-traitance simplifié.

Mis à jour par les experts de la FFB, ces contrats sont conformes à la réglementation en vigueur.

L'outil BatiContrats est une solution simple, fiable et accessible à tout moment. Utilisez-le! ■

1. Société d'édition du bâtiment et des travaux publics.



Identifiez-vous et accédez à l'outil BatiContrats.

## > ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ

### UNE CAMPAGNE NATIONALE POUR FAIRE CONNAÎTRE CES DISPOSITIFS

Pour favoriser l'accès au logement et relancer la dynamique du marché immobilier, le ministère chargé du Logement a déployé, le 5 juin, une campagne de communication nationale sur les dispositifs facilitant l'accession à la propriété.

Objectif : faire connaître ces aides concrètes et encourager leur utilisation par le plus grand nombre.

La campagne sera diffusée par affichage, à la radio, sur les réseaux sociaux et portée par des partenariats avec des influenceurs, afin de toucher une cible stratégique : les primo-accédants et les Français de 25 à 35 ans, particulièrement concernés par le message autour du prêt à taux zéro. ■

## > PASSEPORT DE PRÉVENTION OUVERTURE DE LA PLATEFORME DE DÉCLARATION AUX ORGANISMES DE FORMATION

Le passeport de prévention est un outil numérique intégré à MonCompte-Formation qui rassemble les attestations, certificats et diplômes, dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail entreprises par l'employeur, le salarié ou le demandeur d'emploi. Les organismes de formation peuvent déclarer, depuis le 28 avril, les formations terminées depuis cette date, sur le portail d'information du passeport.

À ce stade, seules les formations de niveau 1 et 2 peuvent être déclarées. C'est-à-dire celles qui sont obligatoires et encadrées par la réglementation ou celles qui sont organisées pour des postes de travail nécessitant une autorisation de l'employeur.

La déclaration des organismes de formation sera obligatoire à compter du 1<sup>er</sup> septembre prochain.

Côté employeurs, le passeport de prévention sera ouvert au plus tard le 31 mars 2026.

Ils pourront alors déclarer eux-mêmes les formations de niveau 1 et 2 assurées au sein de l'entreprise et terminées à partir de cette date. ■



Pour tout savoir sur le passeport de prévention.

## > PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

### UNE « OFFRE SOCLE » COMMUNE AUX SPST BTP



Les 37<sup>es</sup> Journées nationales de santé au travail dans le BTP se sont tenues du 4 au 6 juin, à Tours.

Dans ce cadre, la FFB a réuni sa commission des SPST BTP<sup>1</sup>, qui rassemble les présidents des seize services.

Ces derniers ont élaboré une « offre socle » commune à destination des entreprises, comprenant les actions de prévention proposées par les services, le suivi individuel de santé au travail des salariés et l'accès à la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle.

L'offre socle correspond aux prestations proposées par les services aux entreprises en contrepartie de la cotisation obligatoire, et s'articule avec les actions de l'OPPBTB et du GNMST BTP<sup>2</sup>.

Les trois partenaires ont signé une charte d'engagements communs, le 5 juin. ■

1. Services de prévention et de santé au travail interentreprises du bâtiment et des travaux publics.

2. Groupement national multidisciplinaire de santé au travail dans le BTP, composé essentiellement de médecins du travail BTP.

## > SUSPENSION DE MAPRIMERÉNOV' LA FFB EN COLÈRE



L'annonce, le 4 juin, de la mise en pause du dispositif d'aide à la rénovation énergétique a immédiatement fait réagir la FFB. La presse dans son ensemble s'est fait l'écho de la colère de la profession, tandis que le président de la FFB, Olivier Salleron, a fustigé une décision prise sans concertation.

« Colère », « incompréhension », « stupéfaction »... La FFB a réagi à la hauteur de son indignation après l'annonce de la suspension de MaPrimeRénov' prévue pour le 1<sup>er</sup> juillet.

Son président, Olivier Salleron, a occupé l'espace médiatique pour relayer la grogne de la filière, pointant, ici, « un arrêt brutal », « sans aucune concertation », là, la suspension d'« un mécanisme qui fait travailler une centaine de milliers d'artisans ».

Sur les plateaux et les radios (voir liste ci-contre), Olivier Salleron a aussi rappelé que ce dispositif fait figure de soutien d'un secteur en souffrance : « La crise dans le neuf nous a déjà fait perdre, en 2024, 26 000 emplois. Actuellement, c'est 192 emplois qui continuent à disparaître chaque jour. Si l'on arrête MaPrimeRénov', c'est près de 100 000 », a-t-il relevé.

Le président a enfin déploré une décision qui porte un coup à l'orientation en faveur de la rénovation énergétique et qui va fortement pénaliser les ménages modestes. ■

### Radio, télé, presse écrite... la FFB omniprésente dans les médias

#### 6 juin

- BFM TV
- BFM Business
- France Culture
- RMC Info
- *Aujourd'hui en France*

#### 5 juin

- M6
- France 2
- BFM TV
- AFP
- RTL
- France 3
- France Info
- France Info TV
- France Culture
- TF1
- France Inter

#### 4 juin

- France Info

**Le nombre de logements ayant fait l'objet d'une rénovation d'ampleur subventionnée par l'État a triplé au premier trimestre de 2025 par rapport à la même période l'année dernière, selon l'Agence nationale de l'habitat (avril dernier).**

franceinfo  
Olivier SALLERON,  
Président de la FFB

Mercredi  
4 juin  
21h15



## L'ESSENTIEL

### Pourquoi une suspension ?

Un « encombrement » et des fraudes à cette aide publique - « 16 000 dossiers suspects, soit 12 % du stock », a chiffré le ministre de l'Économie, Éric Lombard - justifient cette suspension. L'idée est de « faire le ménage », cet été, parmi les dossiers, a ajouté Amélie de Montchalin, ministre chargée des Comptes publics.

### Quand prend-elle effet ?

Le gel de MaPrimeRénov' interviendra « au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet », a précisé Éric Lombard. Les propriétaires de logements peuvent déposer leur dossier de demande d'aide jusqu'à la fin du mois de juin. MaPrimeRénov' reprendra le 15 septembre.

### Quels travaux sont concernés ?

Les monogestes, tels les travaux d'isolation (combles, planchers, murs extérieurs ou intérieurs...) et le changement de système de chauffage, comme la rénovation globale. Seule exception (bienvenue), l'aide pour les copropriétés.

### Quid des dossiers déjà engagés ?

S'ils sont « non frauduleux » et « complets », ils seront « instruits » et donneront lieu à paiement « dans les meilleurs délais », a assuré la ministre chargée des Comptes publics.

### Quel est le budget de MaPrimeRénov' ?

Actuellement, le dispositif est doté de 3,6 milliards d'euros pour 2025. « Si jamais la demande est supérieure, on adaptera », a promis le ministre de l'Économie.

> IMPAYÉS

# PENSEZ AU MANDATEMENT D'OFFICE !

Les entreprises se retrouvent souvent démunies face aux maîtres d'ouvrage publics qui tardent à régler leurs factures. Et les recours judiciaires s'avèrent généralement longs et coûteux. Pourtant, il existe une procédure rapide et gratuite, permettant de contraindre le maître d'ouvrage à payer les sommes dues.

**Trop souvent ignoré, le mandatement d'office mérite d'être intégré aux réflexes des entreprises pour faire valoir leurs droits face à l'inertie des maîtres d'ouvrage publics.**

La procédure de mandatement d'office, prévue par le Code général des collectivités territoriales (CGCT)<sup>1</sup>, permet à une entreprise de solliciter l'intervention du préfet, afin de contraindre le maître d'ouvrage public à procéder au mandatement (c'est-à-dire à autoriser le comptable public à procéder au paiement) des sommes qui lui sont dues, dans le cadre d'un marché public.

Pour l'utiliser, certaines conditions doivent être remplies, mais la procédure reste facile à engager.

## Trois conditions de mise en œuvre

### La procédure de mandatement d'office est limitée à certains maîtres d'ouvrage

**Les collectivités territoriales et leurs groupements** (communes, départements, régions, établissements publics de coopération intercommunale...).

**Les établissements publics locaux** (OPHLM, centres communaux d'action sociale – CCAS), caisses des écoles, régies personnalisées, services départementaux d'incendie et de secours – SDIS...).

Sont donc exclus du dispositif tous les autres maîtres d'ouvrage publics, comme l'État et les personnes morales de droit privé (entreprises sociales pour l'habitat ou sociétés d'économie mixte, par exemple).

### Le mandatement d'office ne peut être mis en œuvre qu'en présence d'une dépense obligatoire<sup>2</sup>

La somme due doit être arrivée à échéance, certaine (réelle et incontestable), liquide (d'un montant déterminé de façon précise et chiffrée, ou, du moins, facilement évaluable) et non sérieusement contestée dans son principe et dans son montant<sup>3</sup>. Il ne doit y avoir aucun doute sur le fait que la créance est due par le maître d'ouvrage et que ce dernier ne la conteste pas.

**Attention :** la mise en œuvre de la procédure suppose au préalable que l'entreprise ait envoyé sa demande de paiement dans les formes et conditions prévues dans les documents contractuels.

### La dépense concernée doit être inscrite au budget

Le mandatement d'office ne peut aboutir que si la dépense concernée est effectivement inscrite au budget du maître d'ouvrage et que les crédits nécessaires à son paiement sont disponibles sur le budget de la collectivité. En cas de doute sur ce point, avant d'entamer la procédure de mandatement d'office, l'entreprise peut demander par écrit au maître d'ouvrage les raisons du non-paiement.

Elle peut également solliciter la communication des documents budgétaires de la personne publique concernée. Si cette dernière refuse, l'entreprise a la possibilité de saisir la chambre régionale des comptes pour qu'elle impose à la collectivité de transmettre les documents.

### Une procédure relativement simple à engager

L'entreprise doit simplement adresser au préfet un mémoire circonstancié, accompagné de toutes les pièces justificatives nécessaires, afin de solliciter la mise en œuvre de la procédure<sup>4</sup>. Le mémoire doit démontrer que la créance est obligatoire.

À cet effet, il doit contenir :

- une présentation précise de la situation et de la créance (nature du marché exécuté, situations de travaux impayés, dates d'échéance...);
- les démarches déjà engagées auprès du maître d'ouvrage (relances, mises en demeure...);
- la demande formelle adressée au préfet de procéder au mandatement d'office sur le fondement de l'article L. 1612-16 du CGCT;
- l'ensemble des pièces justificatives (contrat, factures, courriers échangés, preuves de l'exécution des travaux...).

Tous ces éléments permettent de prouver que la demande de paiement est fondée, exigible et non sérieusement contestée, afin que le préfet puisse constater le caractère obligatoire de la dépense.

Si le préfet reconnaît le caractère obligatoire de la dépense, il adresse une mise en demeure par arrêté, notifiée à la fois au maître d'ouvrage et à l'entreprise.

Le maître d'ouvrage doit mandater la dépense dans le délai d'un mois suivant la mise en demeure du préfet. Le comptable public qui reçoit le mandatement paie l'entreprise.

Si le préfet rejette la demande de mandatement d'office, l'entreprise dispose d'un recours : elle peut saisir le tribunal administratif pour contester cette décision. ■

1. Article 1612-16.

2. Article L. 1612-16 du Code général des collectivités territoriales.

3. Conseil d'État, 17 décembre 2003, Nataxis.

4. Article L. 1612-16 du CGCT.

5. Article L. 1612-15 du CGCT.

## L'INSCRIPTION D'OFFICE

Lorsque les crédits nécessaires au paiement des sommes dues à l'entreprise ne sont pas prévus au budget, une autre procédure peut être envisagée : l'inscription d'office<sup>5</sup>.

L'entreprise adresse à la chambre régionale des comptes (CRC) un mémoire circonstancié demandant l'inscription de la dépense au budget de la collectivité. Si la CRC reconnaît la dépense comme obligatoire, elle met en demeure le maître d'ouvrage de l'inscrire au budget dans un délai d'un mois. En l'absence de réaction, la CRC saisit le préfet, qui procède alors à l'inscription d'office de la dépense et rend le budget exécutoire, sans intervention de la collectivité.



Contactez votre fédération.



Contactez votre chambre régionale des comptes.



Téléchargez le modèle de mémoire circonstancié proposé par la FFB.

> **AUTORISATIONS D'URBANISME**

# VALIDITÉ PROROGÉE POUR CERTAINES

Pour faciliter la reprise de l'activité de construction, un nouveau décret<sup>1</sup> allonge automatiquement le délai de validité des autorisations d'urbanisme délivrées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et le 28 mai 2024.



Le Code de l'urbanisme prévoit un délai de validité des autorisations d'urbanisme de trois ans<sup>2</sup>, avec la possibilité de deux prorogations d'un an chacune, à condition que le projet reste conforme aux règles en vigueur au moment de la demande. Afin de soutenir les porteurs de projet, le décret prévoit une prorogation automatique des autorisations, sans nécessité de demande, pour les autorisations délivrées entre 2021 et 2024.

**Selon la date de leur délivrance, certains permis gagnent deux ans et d'autres un an de validité.**

**Permis de construire, d'aménager ou de démolir ainsi que décisions de non-opposition à une déclaration préalable**

• **délivrance entre le 28 mai 2022 et le 28 mai 2024**: délai de validité porté à cinq ans au lieu de trois (prorogation automatique non cumulable avec les prorogations sur demande<sup>3</sup> – deux prolongations d'un an chacune);

• **délivrance entre le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et le 27 mai 2022**: délai de validité prorogé d'un an.

**Permis de construire valant autorisation d'exploitation commerciale (AEC)**

La durée de validité de l'AEC est alignée sur celle du permis:

- délivrance entre le 28 mai 2022 et le 28 mai 2024: AEC prolongée de deux ans;
- délivrance entre le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et le 27 mai 2022: AEC prolongée d'un an.

Le décret est en vigueur depuis le 28 mai et s'applique à toutes les autorisations en cours de validité à la date de sa publication.

**Attention**: pour bénéficier de cette prorogation, les permis de construire ou d'aménager et les déclarations préalables, visés par le décret, doivent être encore en cours de validité (période initiale de trois ans ou sous le coup d'une prorogation d'un an renouvelable un an pour les autorisations délivrées en 2021 et 2022). ■

**CETTE MESURE, SOUTENUE PAR LA FFB, VIENT RENFORCER LA SÉCURITÉ JURIDIQUE DES PROJETS FRAGILISÉS PAR LE CONTEXTE DE CRISE DU LOGEMENT ET DE RALENTISSEMENT DE L'ACTIVITÉ.**

**La FFB salue cette décision qui évite de nouvelles démarches administratives pour les projets qui auraient pris du retard: une simplification bienvenue!**

1. Décret n° 2025-461 du 26 mai 2025.  
2. Articles R. 424-17 et R. 424-18.  
3. Article R. 421-1 du Code de l'urbanisme.

**Aides à la rénovation énergétique**

Un guide complet pour vous y retrouver

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



## > CONTRAT D'APPRENTISSAGE

# ALLER À L'ESSENTIEL

### RÉFORME DE LA FORMATION

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

Actualisation de juin 2025

## CONTRAT D'APPRENTISSAGE (ARTICLES L. 6211-1 ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL)

<b>Objet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Dispositif de formation initiale.</b></li> <li>• Contrat de travail de type particulier en alternance permettant de recruter et de former un jeune pour qu'il acquière une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).</li> </ul>
<b>Public visé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeunes de 16 à 29 ans révolus.</li> </ul> <p><b>Dérogations :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeunes d'au moins 15 ans ayant accompli leur scolarité jusqu'en troisième.</li> <li>• Jeunes ayant accompli leur scolarité jusqu'en troisième atteignant l'âge de 15 ans au cours de l'année civile : inscription en CFA sous statut scolaire dans l'attente de la conclusion du contrat d'apprentissage à l'âge de 15 ans.</li> <li>• Jeunes de plus de 29 ans et jusqu'à 35 ans au plus dans certains cas spécifiques : poursuite d'apprentissage, rupture involontaire du contrat.</li> <li>• Sans limite d'âge pour : travailleurs handicapés, sportifs de haut niveau et au motif d'une création ou reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou du titre préparé.</li> </ul>
<b>Employeurs concernés</b>	Tout employeur du secteur privé qui déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage.
<b>Nature du contrat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CDD ou CDI comportant une période d'apprentissage (nouvelle embauche en CDI).</li> <li>• Possibilité de suspension du CDI existant pour conclure un contrat d'apprentissage avec l'employeur.</li> </ul>
<b>Durée du contrat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CDD ou période d'apprentissage en début de CDI : durée du cycle de formation, entre six mois et trois ans.</li> <li>• Possibilité d'adaptation en raison du niveau initial de compétence de l'apprenti.</li> <li>• Durée comprise entre six mois et un an, en cas de diplôme connexe ou de mention complémentaire.</li> <li>• Possibilité de faire débiter le contrat d'apprentissage trois mois avant ou après le début du cycle de formation.</li> </ul>
<b>Conditions ou caractéristiques particulières</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ouverture du compte personnel de formation (CPF) aux apprentis.</li> <li>• Obligations de l'employeur : inscrire l'apprenti dans un CFA, l'inscrire à l'examen qui doit se dérouler pendant la durée du contrat ou de la période d'apprentissage, veiller à sa participation aux épreuves et assurer sa formation pratique en entreprise.</li> <li>• Obligations de l'apprenti : travailler pour son employeur et suivre la formation.</li> <li>• Rupture : libre au cours des 45 premiers jours, consécutifs ou non, en entreprise. Au-delà : rupture d'un commun accord ou pour force majeure, décès de l'employeur maître d'apprentissage dans le cas d'une entreprise unipersonnelle, faute grave, exclusion du CFA, inaptitude de l'apprenti, ou encore à l'initiative de l'apprenti sous réserve de prévenir le médiateur, ou encore en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, sous réserve d'en informer son employeur par écrit au moins un mois avant la fin du contrat.</li> <li>• Pas d'indemnité de fin de contrat.</li> <li>• Non-prise en compte de l'apprenti dans l'effectif de l'entreprise (sauf pour la tarification AT/MP).</li> <li>• Possibilité de souscrire des contrats successifs pour obtenir des qualifications différentes, pour un même apprenti dans la même entreprise, sans conditions de délai.</li> <li>• Possibilité de prolonger le contrat ou la période d'apprentissage d'un an en cas d'échec à l'examen.</li> <li>• Possibilité pour deux employeurs de conclure conjointement un contrat d'apprentissage pour l'exercice d'activités saisonnières ou d'accueil dans d'autres entreprises.</li> <li>• Délivrance de la carte d'étudiant des métiers au bénéficiaire du contrat d'apprentissage.</li> <li>• Possibilité pour les apprentis mineurs d'effectuer des heures supplémentaires dans la limite de deux heures par jour et de cinq heures par semaine, sans autorisation de l'inspection du travail, pour les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment ou de travaux publics. Ces heures supplémentaires ne peuvent être indemnisées qu'en repos. Pour les autres activités, il faudra l'autorisation de l'inspection du travail après avis conforme du médecin du travail.</li> </ul>

L'accord BTP du 8 février 2005 prévoit les taux de rémunération ci-dessous, fixés en pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel.

La rémunération varie en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de formation. Les contrats en un an pour préparer un diplôme connexe ou une mention complémentaire font l'objet d'une majoration de 15 points. **La majoration s'applique uniquement à la rémunération réglementaire.** L'assiette forfaitaire est supprimée.

#### Cas général

Année d'apprentissage	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans ou plus
	Salaires % du SMIC	Salaires % du SMIC	Salaires % du SMIC ou du SMC <sup>1</sup>	

	BTP	Légal	BTP	Légal	BTP	Légal	100 % du SMIC ou du SMC si plus favorable
1 <sup>re</sup> année	40	27	50	43	55	53	
2 <sup>e</sup> année	50	39	60	51	65	61	
3 <sup>e</sup> année	60	55	70	67	80	78	

1. Salaire minimum conventionnel, s'il est plus favorable.

- Formation**
- Entretien d'évaluation de la formation avec le CFA dans les deux mois suivant la conclusion du contrat.
  - Formation générale, associée à une formation technologique et pratique qui complète la formation reçue en entreprise, assurée par le CFA.
  - Contrôle pédagogique des formations conduisant à l'obtention d'un diplôme, au regard du référentiel.
  - Possibilité d'en effectuer une partie en formation ouverte à distance (FOAD).
  - Possibilité d'effectuer la formation pratique dans plusieurs entreprises, en France ou à l'étranger.

- Maître d'apprentissage**
- Désignation d'un maître d'apprentissage, responsable de l'encadrement du jeune en entreprise ; l'employeur veille à ce qu'il bénéficie de formations.
  - Possibilité de constituer une équipe tutorale au sein de laquelle est désigné un maître d'apprentissage référent qui assure la coordination et la liaison avec le CFA.
  - Le maître d'apprentissage doit :
    - être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité ;
    - présenter des compétences professionnelles ;
    - encadrer au maximum deux apprentis ou élèves en DIMA et un apprenti redoublant ;
    - signer la « charte du maître d'apprentissage », par laquelle il accepte de favoriser l'accueil et l'intégration du jeune dans l'entreprise, et de l'aider à confirmer son projet professionnel et à acquiescer la qualification visée ;
    - être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité de celui préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent ;
    - et justifier d'un an d'activité professionnelle en rapport avec la qualification visée ;
    - ou justifier de deux ans d'activité professionnelle en rapport avec la qualification visée.

- **Maître d'apprentissage confirmé (MAC) :**  
Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le titre de MAC n'existe plus. Cependant, l'obligation de formation des maîtres d'apprentissage demeure à l'égard des entreprises/employeurs.

- Procédure**
- Prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage.
  - Garantir les équipements, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage.
  - Remplir et signer le formulaire Cerfa FA13, disponible sur le site du ministère de l'Emploi et sur le portail de l'alternance (possibilité de le remplir en ligne – signature du Cerfa obligatoire ; à défaut, le contrat est nul et ne peut recevoir exécution).
  - Déposer le contrat auprès de l'OPCO dans les cinq jours à compter du début de l'exécution du contrat.
  - Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti (pour la conclusion, le dépôt ou la rupture du contrat), ni à l'employeur (pour le dépôt du contrat).
  - Organiser la visite médicale avant l'embauche si l'apprenti est mineur, ou dans les deux mois s'il est majeur.
  - Déclarer l'apprenti auprès de l'Urssaf dans les huit jours qui précèdent l'embauche.
  - En cas de rupture du contrat, constater la rupture par écrit et la notifier au directeur du CFA, à l'OPCO ainsi qu'à l'Urssaf.

- Travaux réglementés**
- **Pour les apprentis mineurs amenés à effectuer certains travaux figurant sur la liste des travaux réglementés :**
  - Simple déclaration de dérogation à l'inspecteur du travail, après avoir procédé à l'évaluation des risques professionnels et à la mise en œuvre des actions de prévention, sous peine de retrait de l'affectation de l'apprenti.
  - Déclaration valable trois ans à renouveler.

- Aide unique**
- Bénéficiaires : uniquement les entreprises de moins de 250 salariés ; apprenti préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au niveau 4 (baccalauréat).
  - Montant : 6000 € maximum avant le 24 février 2025 ; 5000 € maximum pour les contrats conclus à partir du 24 février 2025 ; aide versée uniquement la 1<sup>re</sup> année d'exécution du contrat.
  - **Aide exceptionnelle**
  - Contrats conclus entre le 24 février et le 31 décembre 2025 et déposés auprès de l'OPCO au plus tard six mois après la date de conclusion.
  - Bénéficiaires :
    - entreprises de moins de 250 salariés ; apprenti préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au moins au niveau bac + 2 et au plus au niveau bac + 5 ;
    - entreprises de 250 salariés et plus ; apprenti préparant un diplôme équivalent au plus au niveau bac + 5, mais sous conditions : justifier d'un pourcentage minimal de contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, contrats des salariés embauchés à l'issue de contrats d'alternance, VIE et CIFRE) dans leurs effectifs au 31 décembre 2025.
  - Montant : 5000 € maximum pour les entreprises de moins de 250 salariés ; 2000 € maximum pour les entreprises d'au moins 250 salariés ; 6000 € maximum lorsque le contrat d'apprentissage est conclu avec une personne reconnue travailleur handicapé, quelle que soit la taille de l'entreprise ; aide versée uniquement la première année d'exécution du contrat.
  - Exonération de charge salariale d'origine légale et conventionnelle sur le salaire des apprentis jusqu'à 50 % du SMIC ; exonération de CSG et de CRDS jusqu'à 50 % du SMIC.
  - Réduction générale des cotisations patronales.

## > PÉRIODE D'ESSAI

# UNE CLAUSE ESSENTIELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La période d'essai permet de s'assurer que l'embauche opérée est conforme aux attentes de chacune des parties au contrat de travail. La mise en œuvre de cette période obéit à des règles, dont certaines dépendent du statut du salarié (ouvrier, ETAM ou cadre) et de la nature de son contrat (CDD ou CDI). Explications.

La période d'essai a pour but de permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié et au salarié d'apprécier si l'emploi lui convient<sup>1</sup>. Elle doit être expressément prévue par le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement<sup>2</sup>. Elle peut être interrompue facilement par l'une ou l'autre partie.

### Quelles durées ?

Le Code du travail comme les conventions collectives nationales (CCN) contiennent des dispositions relatives aux durées maximales des périodes d'essai. Ces durées varient en fonction du statut du salarié embauché (ouvrier, ETAM ou cadre) ainsi que de la nature de son contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée). Cf. tableaux.

Les durées de période d'essai sont réduites partiellement, voire totalement, lorsque l'embauche est précédée d'une période d'emploi ou de stage. Ainsi, on doit déduire de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat

de travail les périodes d'emploi ou de stage l'ayant précédé :

- CDD, pour l'intégralité de sa durée<sup>3</sup> ;
  - missions d'intérim accomplies au cours des trois mois précédant le recrutement<sup>4</sup> ;
  - stage de fin d'études (intervenu dans les trois mois précédant l'embauche), pour l'intégralité de sa durée si l'embauche est effectuée dans un emploi correspondant aux activités qui avaient été confiées au stagiaire. Dans le cas où l'emploi est différent, la durée du stage ne peut réduire la durée de la période d'essai de plus de 50 %<sup>5</sup>.
- Enfin, à l'issue d'un contrat d'apprentissage, aucune période d'essai ne peut être imposée au salarié<sup>6</sup>.

### Comment se décompte la période d'essai ?

Il convient de prendre en compte l'ensemble des jours calendaires<sup>7</sup>, c'est-à-dire les jours travaillés, mais aussi les samedis, dimanches et jours fériés.

OUVRIER <sup>1</sup>		
CONCLUSION DE LA PÉRIODE D'ESSAI		
Type de contrat	Durée du contrat	Durée de la période d'essai
CDI	–	2 mois non renouvelables
CDD	Jusqu'à 14 semaines <sup>2</sup>	1 jour par semaine d'emploi
	De 14 semaines à 6 mois <sup>2</sup>	2 semaines
	Plus de 6 mois <sup>2</sup>	3 semaines
RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI		
	Présence dans l'entreprise	Délai de prévenance <sup>3</sup>
Rupture de l'essai par l'employeur <sup>4</sup>	Moins de 8 jours	24 heures
	De 8 jours à 1 mois	48 heures
	Après 1 mois	2 semaines
Rupture de l'essai par le salarié	Quelle que soit sa durée de présence	Pas de délai de prévenance

1. Articles L. 1221-19 du Code du travail (CT) et 2-4 de la CCN des ouvriers.

2. Durée appréciée par rapport à la durée initiale du CDD (article L. 1242-10 CT).

3. Concernant les CDD, le délai de prévenance s'applique uniquement lorsqu'une période d'essai d'au moins une semaine est prévue dans le contrat (article L. 1221-25 CT).

4. Article L. 1221-25 CT.

### Exemples

- Une période d'essai d'un ouvrier, de deux mois, débutant le 1<sup>er</sup> février 2025, se terminera le 31 mars.
- Une période d'essai d'un agent de maîtrise, de trois mois, débutant le 2 mars, se terminera, sauf renouvellement, le 1<sup>er</sup> juin au soir, bien que ce jour tombe un dimanche.

La période d'essai doit correspondre à du travail effectif. Lorsque le contrat est suspendu, la période d'essai est prolongée d'une durée équivalente à celle de l'absence, quel que soit le motif (congés payés, prise de jours de RTT, congés sans solde, arrêts de travail pour maladie ou accident, professionnel ou non...).

### Exemple

Un cadre est en période d'essai (quatre mois) à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2025 et l'entreprise ferme deux semaines en août.

Sa période d'essai aurait dû se terminer le 31 octobre, mais avec la fermeture de l'entreprise, elle se terminera le vendredi 14 novembre au soir.

### De quelle manière rompre la période d'essai ?

La rupture du contrat pendant la période d'essai est possible, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties. Selon la situation, un délai de prévenance est susceptible de s'appliquer<sup>8</sup>. Cf. tableaux. Ce délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà de sa durée maximale. Lorsque ce délai ne peut être respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié à l'octroi par l'employeur d'une indemnité compensatrice<sup>9</sup>.

### Exemple

La période d'essai de deux mois d'un ouvrier est rompue par l'employeur une semaine avant son terme.

ETAM <sup>1</sup>		
CONCLUSION DE LA PÉRIODE D'ESSAI		
Type de contrat	Précisions	Durée de la période d'essai
CDI	Employés	2 mois renouvelables une fois, pour la même durée, avec un délai de prévenance de 8 jours
	Techniciens et agents de maîtrise	3 mois renouvelables une fois, pour la même durée, avec un délai de prévenance de 8 jours
CDD	Jusqu'à 14 semaines <sup>2</sup>	1 jour par semaine d'emploi
	De 14 semaines à 6 mois <sup>2</sup>	2 semaines
	Plus de 6 mois <sup>2</sup>	1 mois
RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI		
	Présence dans l'entreprise	Délai de prévenance <sup>3</sup>
Rupture de l'essai par l'employeur <sup>4</sup>	Moins de 8 jours	24 heures
	De 8 jours à 1 mois	48 heures
	Après 1 mois	2 semaines <sup>5</sup>
	Après 3 mois	1 mois <sup>6</sup>
Rupture de l'essai par le salarié <sup>7</sup>	Moins de 8 jours	24 heures
	À partir de 8 jours	48 heures

1. Articles L. 1221-19 du Code du travail (CT) et 2.3 de la CCN des ETAM.  
 2. Durée appréciée par rapport à la durée initiale du CDD (article L. 1242-10 CT).  
 3. Concernant les CDD, le délai de prévenance s'applique uniquement lorsqu'une période d'essai d'au moins une semaine est prévue dans le contrat (article L. 1221-25 CT).  
 4. Article L. 1221-25 CT.  
 5. Absences pour recherche d'emploi : 2,5 journées ou 5 demi-journées.  
 6. Absences pour recherche d'emploi : 5 journées ou 10 demi-journées.  
 7. Article L. 1221-26 CT.

CADRE <sup>1</sup>		
CONCLUSION DE LA PÉRIODE D'ESSAI		
Type de contrat	Durée du contrat	Durée de la période d'essai
CDI	-	4 mois non renouvelables <sup>2</sup>
CDD	Jusqu'à 14 semaines <sup>3</sup>	1 jour par semaine d'emploi
	De 14 semaines à 6 mois <sup>3</sup>	2 semaines
	Plus de 6 mois <sup>3</sup>	1 mois
RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI		
	Présence dans l'entreprise	Délai de prévenance <sup>4</sup>
Rupture de l'essai par l'employeur <sup>5</sup>	Moins de 8 jours	24 heures
	De 8 jours à 1 mois	48 heures
	Après 1 mois	2 semaines <sup>6</sup>
	Après 3 mois	1 mois <sup>7</sup>
Rupture de l'essai par le salarié <sup>8</sup>	Moins de 8 jours	24 heures
	À partir de 8 jours	48 heures

1. Articles L. 1221-19 du Code du travail (CT) et 2.3 de la CCN des cadres.  
 2. Si le renouvellement est bien prévu par la CCN des cadres (article 2.3), il ne peut pas être appliqué, compte tenu du fait que cette convention collective n'est pas étendue (article L. 1221-21 CT).  
 3. Durée appréciée par rapport à la durée initiale du CDD (article L. 1242-10 CT).  
 4. Concernant les CDD, le délai de prévenance s'applique uniquement lorsqu'une période d'essai d'au moins une semaine est prévue dans le contrat (article L. 1221-25 CT).  
 5. Article L. 1221-25 CT.  
 6. Absences pour recherche d'emploi : 2,5 journées ou 5 demi-journées.  
 7. Absences pour recherche d'emploi : 5 journées ou 10 demi-journées.  
 8. Article L. 1221-26 CT.

Le délai de prévenance étant de deux semaines, une semaine de délai de prévenance ne pourra être exécutée. Ainsi, la seconde semaine du délai de prévenance devra être indemnisée par l'employeur.

Hormis le respect d'un délai de prévenance, aucun formalisme particulier n'est imposé quant à la rupture de l'essai. La rédaction d'un courrier (avec remise en mains propres contre décharge ou envoi par LRAR) est tout de même vivement recommandée afin de se ménager une preuve de la rupture. L'employeur n'est cependant pas tenu d'indiquer dans cet écrit le motif de sa déci-

sion : une mention indiquant, par exemple, que « l'essai n'a pas été concluant » suffit. Toute référence dans le courrier à des fautes professionnelles commises par le salarié impliquerait le respect préalable par l'employeur de la procédure disciplinaire : convocation à entretien préalable, etc.<sup>10</sup>.

**La rupture de l'essai est-elle possible...**

• **pendant un arrêt pour maladie ou accident non professionnel ?** Oui, si le motif de rupture n'est pas lié à la maladie ou à l'accident<sup>11</sup>. Attention, compte tenu du risque de voir les juges considérer cette rupture comme discriminatoire

si elle intervient pendant un arrêt pour maladie ou accident, il est conseillé d'attendre la fin de l'arrêt et la reprise effective du salarié pour rompre la période d'essai.

• **pendant un arrêt pour maladie ou accident professionnel ?**

Non, sauf faute grave du salarié ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, pour des « circonstances indépendantes du comportement du salarié<sup>12</sup> » ;

• **s'il s'agit d'un salarié protégé (exemple : salarié ayant un mandat de conseiller prud'homme) ?** Oui, si l'inspecteur du travail l'a autorisée<sup>13</sup>. ■

1. Article L. 1221-20 du Code du travail (CT).  
 2. Article L. 1221-23 CT et article II-3 de la CCN des ouvriers.  
 3. Article L. 1243-11 CT.  
 4. Article L. 1251-38 CT.  
 5. Article L. 1221-24 CT.  
 6. Article L. 6222-16 CT.  
 7. Cass. soc., 28 avril 2011, n° 09-72.165.  
 8. Article L. 1221-25 et L. 1221-26 CT.  
 9. Article L. 1221-25 CT.  
 10. Cass. soc., 14 mai 2014, n° 13-13975.  
 11. Cass. soc., 4 avril 2012, n° 10-23876.  
 12. Cass. soc., 12 mai 2004, n° 02-44325.  
 13. Cass. soc., 26 octobre 2005, n° 03-44585. Articles L. 2411-1 et suiv. CT.

> FORTES CHALEURS

# DE NOUVELLES RÈGLES S'APPLIQUENT

À compter du 1<sup>er</sup> juillet, les dispositions réglementaires<sup>1</sup> renforcent les obligations des employeurs en cas d'épisode de chaleur intense, comme celles de consigner les mesures prévues dans le plan d'action du document unique d'évaluation des risques (DUER). Les entreprises sont donc invitées à anticiper le risque de forte chaleur.

## Les nouvelles mesures à prendre en cas de chaleur intense

L'épisode de chaleur intense se définit par l'atteinte du seuil de niveau de vigilance jaune, orange ou rouge (Météo-France).

## Intégrer le risque dans le DUER et son plan d'action

L'évaluation des risques doit porter sur l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense, tant en intérieur qu'en extérieur.

Les entreprises sont invitées à enrichir sans tarder leur DUER (programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail dans les entreprises de 50 salariés et plus).

En effet, lorsqu'un risque d'atteinte à la santé ou à la sécurité des travailleurs lié à un épisode de chaleur intense est identifié, il appartient à l'employeur de définir des mesures ou des actions de prévention dans le plan d'action du DUER.

## Ces mesures organisationnelles, techniques et humaines peuvent notamment prendre la forme:

- d'une mise en œuvre de procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur ou nécessitant une exposition moindre;
- d'une modification de l'aménagement et de l'agencement des lieux et postes de travail;
- d'une adaptation de l'organisation du travail, et notamment des horaires de travail, afin de limiter

la durée et l'intensité de l'exposition et de prévoir des périodes de repos;

- d'un emploi de moyens techniques pour réduire le rayonnement solaire sur les surfaces exposées, par exemple par l'amortissement ou par l'isolation, ou pour prévenir l'accumulation de chaleur dans les locaux ou au poste de travail;
- d'une augmentation, autant qu'il est nécessaire, de l'eau potable fraîche mise à la disposition des travailleurs;
- de choix d'équipements de travail appropriés permettant, compte tenu du travail à accomplir, de maintenir une température corporelle stable;
- de la fourniture d'équipements de protection individuelle permettant de limiter ou de compenser les effets des fortes températures ou de se protéger des effets des rayonnements solaires directs ou diffusés;
- d'une information et d'une formation adéquates des travailleurs, d'une part, sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur et, d'autre part, sur l'utilisation correcte des équipements de travail et des équipements de protection individuelle, de manière à réduire leur exposition à la chaleur à un niveau aussi bas qu'il est techniquement possible.

Au moment où la forte chaleur survient, l'employeur doit mettre en œuvre les mesures définies et les adapter si nécessaire.

## Organiser la prévention du risque sur le chantier avec le maître d'ouvrage

Les documents de prévention de chantier – plan de prévention, plan général de coordination (PGC) et plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS) – doivent également dorénavant tenir compte, le cas échéant, des risques liés à l'exposition aux épisodes de chaleur intense. Le maître d'ouvrage est donc également invité à anticiper le risque de chaleur intense.

## Organiser la surveillance individuelle et les premiers secours en cas de besoin

L'employeur doit définir et communiquer aux salariés ainsi qu'à son service de prévention et de santé au travail (SPST) les modalités de signalement de toute apparition d'indices physiologiques préoccupants de situation de malaise ou de détresse, ainsi que celles destinées à porter secours, dans les meilleurs délais, à tout travailleur et, plus particulièrement, aux travailleurs isolés ou éloignés. En cas d'intensification de la chaleur, l'employeur devra adapter les mesures et les actions de prévention qu'il aura définies.

Météo-France indique un seuil de vigilance jaune... alors on est en épisode de chaleur intense.

Le niveau de vigilance jaune correspond à un pic de chaleur d'un ou deux jours ou à un épisode persistant de chaleur proche des seuils départementaux, les niveaux de vigilance supérieurs orange et rouge correspondant à une période de canicule.

Le texte prévoit aussi que lorsque l'employeur est informé de la vulnérabilité à la forte chaleur d'un salarié (en raison notamment de son âge ou de son état de santé), il adapte, en liaison avec le SPST, les mesures de prévention prévues. Les entreprises peuvent utilement consulter leur SPST sur ces points.



### Prévoir de l'eau fraîche toute la journée

L'employeur doit mettre à disposition de l'eau potable et fraîche en quantité suffisante pour permettre au personnel de se désaltérer et de se rafraîchir, l'objectif étant de permettre au salarié de se désaltérer, de s'hydrater, de se rafraîchir et d'assurer sa propre individuelle.

**Un moyen doit être mis à disposition pour maintenir au frais, tout au long de la journée de travail, l'eau destinée à la boisson, à proximité des postes de travail, notamment pour les postes de travail extérieurs.**

Sur les chantiers, lorsqu'il est impossible de mettre en place l'eau courante, la quantité d'eau mise à la disposition des travailleurs afin qu'ils se désaltèrent ou se rafraîchissent est d'au moins 3 litres par jour par travailleur. Cette nouvelle formulation vise à inciter la mise à disposition du réseau d'eau préalablement au démarrage des chantiers, de façon à permettre au personnel d'accéder à la quantité d'eau nécessaire pour la boisson, le rafraîchissement et l'hygiène.

### Les nouvelles règles face à l'évolution des conditions climatiques

Indépendamment des épisodes de chaleur intense, le Code du travail se renforce quant aux conditions de travail.

Dorénavant :

- les locaux de travail doivent être chauffés, mais également maintenus à une température adaptée, compte tenu de l'activité des salariés et de l'en-

vironnement dans lequel ils évoluent ;

- les postes de travail en extérieur sont aménagés de telle sorte qu'ils soient protégés des conditions atmosphériques ;
- de l'eau potable et fraîche doit être mise à la disposition du personnel pour lui permettre de se désaltérer et de se rafraîchir ;
- les équipements de protection individuelle (EPI) mis à disposition et utilisés (durée de port, notamment) doivent, en plus de leurs performances techniques, prendre en compte les conditions atmosphériques.

### Nouveau pouvoir de l'inspection du travail

L'inspection du travail a désormais le pouvoir de mettre en demeure l'employeur en cas de défaut d'évaluation des risques liés aux fortes chaleurs ou d'absence de mesures ou actions de prévention.

Le délai pour l'établissement et la mise à jour du DUER ou du plan d'action par l'employeur est fixé à huit jours. Faute de quoi l'inspecteur du travail dresse un PV.

**Attention ! Des contrôles de l'inspection du travail sont à prévoir, le texte étant assorti d'une nouvelle mise en demeure avant PV en cas de manquement de l'entreprise.**

### Les organismes santé prévention à disposition

**L'OPPBTB :** afin d'aider les entreprises, l'organisme met à disposition :

- « Doc unique plus », l'outil d'évaluation des risques a été enrichi de solutions pratiques dans le volet « fortes chaleurs et canicule » ;
- les guides « Fortes chaleurs et effets caniculaires sur les chantiers » et « Équipements rafraîchissants » pour aider au choix des EPI adaptés afin de limiter les effets des fortes températures : gilets, protège-nuques, vêtements couvrants amples et longs, etc. ;
- des visuels pour sensibiliser le personnel sur les risques, comme l'affiche « Malaises liés à la chaleur ».

### RAPPEL

#### Accès au chômage intempéries en cas de canicule (vigilance orange ou rouge)

Désormais, la canicule peut être indemnisée par le régime du chômage intempéries sans passer par un circuit dérogatoire, sous réserve de remplir certaines conditions :

- la canicule doit intervenir pendant la période de veille saisonnière (du 1<sup>er</sup> juin au 15 septembre) ;
- le département où a eu lieu l'arrêt de travail doit avoir fait l'objet d'une alerte pour forte chaleur soit par Météo-France (vigilance orange ou rouge), soit par arrêté préfectoral.

**La Carsat** aide à l'investissement dans des installations de chantiers adaptées :

- pour les entreprises de moins de 50 salariés, la subvention TOP BTP (aide financière pour l'achat de bungalows de chantier mobiles et autonomes, isolés et chauffés, destinés à héberger le personnel et comportant lavemains et W-C) ;
- pour les entreprises de moins de 200 salariés, le contrat de prévention.

**Votre SPST** est disponible sur les mesures de prévention collectives et individuelles pour faire face au risque de fortes chaleurs. ■

1. Décret n° 2025-482 et arrêté du 27 mai 2025.



Prévention BTP vous informe.

### > PRODUITS CHIMIQUES

#### UTILISATION DE PRODUITS CONTENANT DES DIISOCYANATES : UNE FORMATION GRATUITE, SI VOUS VOUS INSCRIVEZ AVANT LE 15 SEPTEMBRE !

**D**epuis août 2023, les entreprises utilisant des produits contenant plus de 0,1 % de diisocyanates doivent former leurs employés à leur utilisation en toute sécurité.

Pour accompagner les professionnels du bâtiment, la FFB a construit, avec l'appui de ses unions et syndicats de métiers et en partenariat avec l'OPPBTB, deux formations en e-learning :

- **une formation utilisateur** « Utiliser en sécurité des produits à base de diisocyanates dans le bâtiment », incluant la connaissance des risques et l'utilisation des EPI ;
- **une formation encadrants**, portant sur la démarche de prévention des risques liés à ces produits, augmentée du module utilisateur.

Ces formations, d'une durée de deux heures chacune, sont accessibles sur PC et smartphone. Les contenus sont illustrés et des tests interactifs sont proposés aux participants.

En fin de formation, une attestation de réussite nominative, valable cinq ans, est délivrée. Elle permet à l'employeur de garantir à son tour de la réussite à la formation.

Ces formations sont assurées par Batys Compétences, organisme de formation créé sous l'égide de la FFB.

Elles sont gratuites pour les adhérents FFB qui se seront inscrits sur la plateforme avant le 15 septembre. Profitez-en vite! ■



Inscrivez votre entreprise aux formations.

► VOLS SUR CHANTIER

# UN PHÉNOMÈNE EN HAUSSE, DES OUTILS POUR FAIRE FACE

Engins, outillage, tuyauterie, câbles... tout se vole sur les chantiers. Outre les conséquences financières directes, qui peuvent facilement atteindre plusieurs dizaines de milliers d'euros, les conséquences indirectes sont également très dommageables pour les professionnels.

## « Ras le vol ! » : un dispositif spécifique dans chaque département

En partenariat avec le ministère de l'Intérieur, le dispositif « Ras le vol ! » regroupe un panel d'outils pour accompagner les adhérents dans la sécurisation des chantiers, de la prévention des risques au support juridique en cas de vol.

L'une des mesures phares est la désignation de référents sûreté (policiers ou gendarmes), spécifiquement formés à l'analyse des sites exposés à la délinquance et aux actes de malveillance.

Assistés par des correspondants sûreté, ces experts de terrain peuvent être contactés par les entrepreneurs pour réaliser une étude de sûreté gratuite de leur chantier. Au cours d'une visite, le référent sûreté détermine les



points faibles et informe artisans et entrepreneurs des moyens à mettre en œuvre pour se préserver au mieux, qu'ils soient d'ordre organisationnel (localisation des lieux de stockage, mise en place d'un inventaire détaillé de tous les matériels...), physique (type de clôture, gestion de l'éclairage du chantier...), ou technique et humain (télé-surveillance, gardiennage...).

Si cette étude peut être réalisée à tout moment, les meilleurs résultats sont obtenus lorsqu'elle a lieu lors de la phase de préparation du chantier. Le référent ou le correspondant sûreté devient ensuite l'interlocuteur privilégié de l'entrepreneur. ■

## 10 conseils pour protéger vos chantiers

1. Analysez les risques liés à l'environnement spécifique de votre chantier.
2. Définissez votre budget et le mode de financement consacré à la sécurité : offre locative, achat, location en financement direct, etc.
3. Installez des moyens de protection mécaniques résistants et durables – palissades, clôtures, glissières béton associées à des portails et portillons – pendant toute la durée du chantier.
4. Affichez aux abords du chantier des panneaux de dissuasion « Site sécurisé ».
5. Sécurisez les zones de valeur et les matériels sensibles avec des équipements électroniques adaptés (détecteurs de présence avec capture d'images, boîtiers de géolocalisation...).
6. Installez un système de vidéosurveillance permettant de réaliser des levées
7. Contrôlez l'accès des piétons et des véhicules avec, dans certains cas, des moyens de contrôle d'identité.
8. Ajustez les moyens de sécurité – dans l'espace et le temps – en fonction de l'évolution des risques.
9. Mettez en place des agents de sécurité (mobiles ou statiques) sur les sites complexes ou nécessitant une forte réactivité.
10. Faites appel à une entreprise de sécurité spécialisée et reconnue dans le domaine, avec un interlocuteur unique pour bénéficier d'une offre globale de sécurité. ■

de doute vidéo – à distance – en cas d'alarme pour faire appel directement aux forces de l'ordre. Pour les chantiers sensibles, prévoyez également la mise en place d'un système d'interpellation vocale.

### QUE FAIRE EN CAS DE VOL ?

Contactez votre référent ou votre correspondant sûreté pour porter plainte. Une simple main-courante ne permet pas de déclencher une enquête.

Pour gagner du temps, vous pouvez déposer plainte en ligne sur [www.masecurite.interieur.gouv.fr](http://www.masecurite.interieur.gouv.fr).



Pour déposer plainte en ligne.



# LE PRÉJUDICE N'EST PAS QUE FINANCIER !



› Entretien avec

**DAVID BABIN**

**Directeur technique chez Coyote, spécialiste des solutions de récupération après-vol pour les professionnels**

**En 2025, 7 professionnels sur 10 ont été confrontés à un vol de matériel, selon votre baromètre<sup>1</sup>. Ils étaient 5 sur 10 en 2022. Comment expliquer cette augmentation ?**

Elle résulte à la fois de facteurs de pression économique, qui entraînent une hausse de la criminalité, et de la professionnalisation de ces réseaux criminels. On est passé de vols « à l'audace », du fait de personnes qui s'emparaient de ce matériel pour leur usage personnel, à des vols organisés par des réseaux structurés qui revendent par lots ou en pièces détachées.

**Pourquoi les chantiers sont-ils devenus les cibles de ces réseaux ?**

Contrairement aux voitures de luxe, les engins de chantier ont une faible traçabilité. Il est donc plus facile de s'en emparer et de les revendre. Sans compter que les chantiers sont fermés la nuit et le week-end, ce qui les rend plus vulnérables aux intrusions: notre baromètre montre que 50 % des vols ont lieu le week-end et 65 % la nuit.

**Quel type de matériel est le plus visé ?**

C'est celui qui est facilement transportable avec une remorque de véhicule de tourisme: mini-pelles de 2,5 tonnes, compacteurs, compresseurs et petits groupes électrogènes.

Les véhicules utilitaires sont aussi visés, parfois pour l'outillage qu'ils contiennent, dont la valeur peut excéder celle du véhicule lui-même.

**Le préjudice pour les professionnels est financier - 31000 € en moyenne par vol, selon votre baromètre - mais pas seulement...**

En effet, à cette perte financière il faut ajouter d'autres conséquences: le sentiment d'insécurité, la désorganisation du travail, le retard de chantier. D'ailleurs, 86 % des professionnels interrogés s'estiment plus inquiets qu'en 2022. ■

1. Baromètre des vols et de la récupération après-vol dans le BTP, Coyote, mai 2025. Données issues des opérations de terrain Coyote, complétées par une enquête menée auprès d'un échantillon représentatif de 411 professionnels du BTP chargés des achats et/ou de la gestion de parcs de matériel et de véhicules en France métropolitaine.



**Identifiez et mesurez les menaces sur votre chantier.**

**La FFB vous propose un outil pratique à télécharger sur son site.**

## TESTEZ VOS BONNES PRATIQUES

Le volet prévention étant essentiel, la FFB et le CCCA-BTP<sup>1</sup> ont mis au point un quiz à destination des jeunes – apprentis et CFA – pour les sensibiliser aux enjeux de la sécurisation des chantiers. La sécurité étant l'affaire de tous, proposez-le à vos salariés!

**1. Que dois-je toujours faire à la fin de chaque tâche ?**

- A. Je laisse tout sur place pour la suite.
- B. Je range ce que je n'utilise plus.
- C. Je laisse un autre salarié s'en charger.
- D. Je ne range que le soir avant de partir.

**2. Où dois-je stocker le matériel, les matériaux et les engins après utilisation ?**

- A. Je récupère tout et je le stocke chez moi.
- B. Je laisse tout sur place.
- C. J'utilise les zones de stockage et de stationnement du chantier.
- D. Je fais comme je peux.

**3. Qui a le droit d'accéder aux zones de stockage et de stationnement du chantier ?**

- A. Uniquement le patron.
- B. Uniquement le client et le patron.
- C. Tout le monde.
- D. Uniquement le personnel de chantier.

**4. Un inconnu se présente pour récupérer la marchandise livrée par erreur. Que faire ?**

- A. Je laisse faire, cela ne me regarde pas. Je laisse tout sur place.
- B. Je prévient immédiatement mon responsable.
- C. Je lui demande de quitter le chantier.
- D. Je l'aide à charger la marchandise.

**5. Une importante livraison est prévue. Que dois-je faire ?**

- A. Je reste discret sur le lieu, le contenu et la date.
- B. J'en parle sur les réseaux sociaux.
- C. Je prévient le quartier.
- D. J'en parle à mes potes.

**6. Que devez-vous faire si vous n'utilisez pas un engin ou un véhicule ?**

- A. J'enlève les clés pour les donner à mon responsable.
- B. Je ne fais rien.
- C. Je n'y touche pas, je n'ai pas de permis.
- D. Je pars avec les clés dans ma poche.

**7. Un inconnu se présente sur le chantier. Que dois-je faire ?**

- A. Je lui fais visiter le chantier.
- B. Je ne fais rien, cela ne me regarde pas.
- C. Je prévient mon responsable.
- D. Je le menace d'appeler les forces de l'ordre.

**8. Un vol a été commis sur le chantier. Que dois-je faire en premier ?**

- A. Je prends ce qui reste.
- B. J'appelle les forces de l'ordre.
- C. Je ne fais rien, cela ne me regarde pas.
- D. Je ne touche à rien et je prévient mon responsable. ■

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

Réponses : 1B / 2C / 3D / 4B / 5A / 6A / 7C / 8D



# À la FFB, tout est compris dans la cotisation

En plus des actions  
collectives, je bénéficie  
d'une défense  
personnalisée  
de mes intérêts.

