

9 JUILLET 2025

# Bâtiment actualité

Le journal des artisans et des entrepreneurs

numéro 12



STRATÉGIE

## LA FFB SE BAT POUR VOUS AU QUOTIDIEN



JEUNES DE MOINS DE 18 ANS  
EN FORMATION PROFESSIONNELLE

TRAVAUX INTERDITS,  
TRAVAUX RÉGLEMENTÉS

GESTION DES RISQUES

L'ALLIÉE DE L'ENTREPRISE





> ÉDITORIAL

STRATÉGIE

## LA FFB SE BAT POUR VOUS AU QUOTIDIEN

La récente mobilisation de la FFB et de son réseau pour empêcher le gel de MaPrimeRénov' a été très médiatisée. Mais elle ne saurait faire oublier que c'est tous les jours que la FFB se bat pour obtenir des mesures positives en faveur de la profession.

Depuis un an, la FFB a été à l'initiative de nombreuses avancées\*, dont plusieurs de grande portée.

Parmi celles-ci, citons le rétablissement du PTZ pour tous les logements et dans tous les territoires, mais également le maintien du budget consacré à MaPrimeRénov'. Deux mesures actées dans la dernière loi de finances, que la FFB a dû arracher aux forceps.

Citons aussi la diminution du montant maximal de la retenue de garantie pour les marchés publics : de 5 %, nous l'avons fait passer à 3 %. Un allègement appréciable quand les trésoreries sont contraintes. Citons également la suppression des attestations de TVA : une vraie mesure de simplification.

La FFB a, par ailleurs, obtenu la prolongation automatique de deux ans de la durée de validité des permis de construire délivrés en 2022 et 2023, ou encore le maintien de la prime d'apprentissage.

Toutes ces mesures résultent d'actions exercées par nos mandataires bénévoles au sein de la FFB, des fédérations départementales et régionales, de nos unions et syndicats de métiers, qui se démènent dans l'intérêt de tous. Comme nous venons de le montrer lors de la récente attaque contre le photovoltaïque, nous n'abandonnons jamais le combat. D'autres victoires restent à conquérir : le statut du bailleur privé, l'assouplissement du ZAN, la refonte de la REP, la réforme de la microentreprise...

Tous nos combats sont légitimes : les remporter constitue l'ADN de la FFB !

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

\* 15 avancées sont décrites dans un guide annuel, disponible dans votre fédération.

## AU SOMMAIRE

### + SUPPLÉMENT

CDD ET INTÉRIM  
GARE AUX CONTRÔLES !

■ LOBBYING .....	p. 3
■ ÉCHOS .....	p. 4-6
■ FISCALITÉ	
> Véhicules mis à la disposition des salariés Attention à la TVA! .....	p. 7
■ FORMATION	
> Contrat de professionnalisation Ce qu'il faut retenir .....	p. 8-9
■ PRÉVENTION	
> Jeunes de moins de 18 ans en formation professionnelle Travaux interdits, travaux réglementés .....	p. 10-11
> Risque routier L'accident de la route, première cause de décès au travail .....	p. 12
> Suivi de la santé au travail De nouveaux modèles de fiches individuelles .....	p. 13
■ ENVIRONNEMENT	
> MaPrimeRénov' Gel des dépôts et nouvelles obligations pour les mandataires .....	p. 13
■ STRATÉGIE	
> Gestion des risques L'alliée de l'entreprise .....	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



Achevé de rédiger le 27 juin 2025, 49<sup>e</sup> année.  
Reproduction autorisée sous réserve de la mention  
d'origine « © Bâtiment actualité, 9 juillet 2025 ».

Crédits photo : © Arthur MAIA - D.R., Christophe Massé,  
Getty Images : filadendron, MarioGuti, SolStock, PeopleImages,  
Jacob Wackerhausen, Justocker, SrdjanPav, RealPeopleGroup,  
Adobe Stock : Syda Productions, Gorodenkoff,  
A. Frank/peopleimages.com, Asier, Tyler Olson, studiostoks,  
Halfpoint, streptococcus, tovoan, Rick Cranches, icons gate,  
Madalina, Calibro, valvectors, Dragana Gordic, Curios.



PEFC/10-31-1510



LE TRI  
+ FACILE



> PARLEMENT

# PHOTOVOLTAÏQUE : LA FFB FAIT BARRAGE AU MORATOIRE IRRESPONSABLE VOTÉ À L'ASSEMBLÉE NATIONALE

À l'occasion de l'examen d'une proposition de loi consacrée à l'énergie, plusieurs députés LR, rejoints par le RN et l'UDR (députés ciottistes), ont fait voter un amendement décrétant un gel immédiat sur tous les projets d'installation photovoltaïque et éolienne. L'auteur de l'amendement, le député LR de l'Orne Jérôme Nury, a justifié son initiative par la nécessité de remettre à plat le « mix énergétique » de la France et par l'excès d'artificialisation créé, selon lui, par ces installations. Alors qu'une concertation est en cours entre la filière photovoltaïque – dont le GMPV-FFB – et les services de l'État pour adapter les conditions de marché aux contraintes budgétaires du moment, un tel amendement est venu créer une confusion irresponsable. La FFB et le GMPV sont rapidement montés au créneau pour dénoncer une volte-face brutale et reposant sur des

**LES AVANTAGES DE L'INSTALLATION DE PANNEAUX PHOTOVOLTAÏQUES SUR LES BÂTIMENTS NE SONT PLUS À PROUVER : RETOUR SUR INVESTISSEMENT RAPIDE, CRÉATION D'EMPLOIS LOCAUX NON DÉLOCALISABLES, VALORISATION DU BÂTI...**

arguments fallacieux. En effet, les avantages de l'installation de panneaux photovoltaïques sur les bâtiments ne sont plus à prouver : retour sur investissement rapide pour le maître d'ouvrage, création d'emplois locaux non délocali-

sables lors de l'installation et de la maintenance, valorisation du bâti, acceptation unanime par le grand public. Après les revirements récents sur MaPrimeRénov', cette initiative constituait une nouvelle atteinte aux efforts de transition énergétique du pays et une énième déstabilisation pour le tissu économique de proximité. Nombre d'entreprises ont investi dans la formation et le recrutement, ainsi que dans leur capacité de production, afin de répondre à la demande du marché, stimulé par les signaux forts envoyés depuis quelques années par l'État. Les entreprises du secteur n'ont pas à être considérées en permanence comme des girouettes ! La mobilisation rapide du réseau FFB a heureusement conduit une large majorité de députés à rejeter l'ensemble du texte lors du vote final. Il reste toutefois une nouvelle étape au Sénat, à laquelle la FFB sera particulièrement attentive. ■



**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 4 <sup>e</sup> trimestre 2024	1179,5
Insee 1 <sup>er</sup> trimestre 2025	2146
<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>	
Février 2025	132,1
Variation annuelle	+ 0,8 %
<b>Indice des prix à la consommation</b>	
Mars 2025	
Ensemble des ménages y compris tabac (+ 0,2 % ; + 0,8 %)	120,38
Ensemble des ménages hors tabac (+ 0,2 % ; + 0,7 %)	119,24
<b>Indice général des salaires BTP</b>	
Décembre 2024	607,9
Variation annuelle	+ 2,3 %
<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 (2<sup>e</sup> semestre 2025)</b>	
Créances des professionnels	2,76 %
Créances des particuliers	6,65 %
<b>Ester mensuel (remplace l'Eonia)</b>	
Mars 2025	2,50 %
<b>Euribor mensuel (ex-Pibor)</b>	
Mars 2025	2,40 %
<b>Taux des opérations de refinancement (BCE)</b>	
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](http://FFBATIMENT.FR)**

## > ARRÊT MALADIE

### UN FORMULAIRE SÉCURISÉ OBLIGATOIRE DEPUIS LE 1<sup>ER</sup> JUILLET

Les arrêts de travail sont dans la grande majorité des cas transmis de façon dématérialisée à l'Assurance maladie par les prescripteurs (médecins ou sages-femmes). Quand le recours à un arrêt de travail électronique était impossible, un formulaire papier Cerfa en trois volets était jusqu'ici utilisé. Le patient envoyait les volets 1 et 2 sous 48 heures à sa caisse primaire d'assurance maladie, le volet 3 à l'employeur. Désormais, un nouveau formulaire papier Cerfa sécurisé, avec sept points d'authentification (étiquette holographique,

entre magnétique, etc.), est obligatoire. Tous les autres formats (scan, photocopie) sont systématiquement rejetés, considérés comme des faux par la caisse primaire d'assurance maladie.

L'objectif est de diminuer les risques de falsification. En 2024, les montants détectés au titre des faux arrêts de travail se sont élevés à près de 30 millions d'euros, contre environ 8 millions en 2023. Une hausse due à la recrudescence des faux arrêts de travail vendus sur les réseaux sociaux ou sur le Web. ■



## > SEMAINE DE L'ARTISANAT

### ENCORE UN FRANC SUCCÈS !



Du 2 au 6 juin, la FFB a mis à l'honneur les artisans du bâtiment à travers sa Semaine de l'artisanat. L'objectif ? Célébrer l'engagement, le savoir-faire et les valeurs des artisans du bâtiment partout en France. Cette édition, particulièrement marquante par son ampleur et l'énergie déployée, a mobilisé l'ensemble du réseau, avec près d'une centaine d'actions organisées sur tous les territoires : Rencontres de l'artisanat thématiques, visites d'entreprises, portraits d'artisans, événements festifs et conviviaux... et, pour la première fois, un concours photo. De quoi mettre en lumière toute la diversité des savoir-

faire des artisans du secteur, auprès des jeunes, du grand public, mais aussi d'une ministre en Ile-et-Vilaine (Françoise Gatel, ministre déléguée chargée de la Ruralité), de parlementaires et d'élus locaux.

Les réseaux sociaux ont été un puissant relais de l'évènement : plus de 90 000 vues des posts et vidéos publiés et 115 000 impressions, sans compter les résultats sur TikTok et YouTube Shorts. Quatre artisans influenceurs ont aussi pris part à l'opération, diffusant dans leurs stories les temps forts de la semaine et les valeurs de notre profession.

Ce succès collectif confirme la force de notre réseau. La FFB est bien la maison des artisans ! ■

## > MÉDIATION DE LA CONSOMMATION

### LA CNPM CHANGE DE NOM ET D'ADRESSE : LES ADHÉRENTS DOIVENT MODIFIER LEURS DOCUMENTS

À compter du 31 août, la Chambre nationale des praticiens de la médiation (CNPM) change d'adresse. Pour rester conformes à la réglementation, les entreprises adhérentes à la CNPM devront remplacer, dans leurs docu-

ments commerciaux, l'adresse « 27, avenue de la Libération – 42400 Saint-Chamond » par : « Centre d'affaires stéphanois SAS – Immeuble L'Horizon – Esplanade de France – 3, rue Jacques-Constant-Milleret – 42000 Saint-Étienne ».

Elles devront également remplacer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, l'appellation « CNPM Médiation Consommation » par « Médiation Consommation Développement ». ■



> CONGRÈS DE LA FFB À BLOIS-CHAMBORD

# LA VICTOIRE APRÈS LA MOBILISATION

Dans le contexte du gel de MaPrimeRénov', le grand évènement annuel a revêtu, cette année, un caractère particulier. C'était aussi l'occasion d'envisager l'avenir du bâtiment à travers conférences et tables rondes.

« La colère sourde du bâtiment », selon les mots d'Olivier Salleron, président de la FFB, après l'annonce par le gouvernement du gel estival de MaPrimeRénov', occupait tous les esprits, le 12 juin, alors que s'ouvrait le congrès 2025. Le conseil d'administration de la FFB, réuni le deuxième jour, a exprimé le mécontentement de la profession en brandissant à l'unisson un carton rouge à destination du gouvernement, pour demander des avancées sur quatre dossiers prioritaires: le maintien des rénovations par geste dans

MaPrimeRénov', l'intégration du statut du bailleur privé au budget 2026, le seuil de franchise de TVA à 25000 € pour les microentreprises du bâtiment et la remise à plat de la REP. Dans le même temps, les entrepreneurs et artisans ont voté une résolution laissant « planer la menace de manifestations de rue ». Cette détermination a payé: les dossiers de subvention « monogestes » pourront toujours être déposés cet été, comme ceux des copropriétés, contrairement aux rénovations globales. Une première, grande et belle victoire. ■



François Asselin, ancien président de la CPME, François-Xavier Bellamy, député européen, Olivier Salleron, président de la FFB, et Patrick Martin, président du Medef.



Un congrès convivial et riche en échanges.



Un carton rouge brandi par le conseil d'administration.



Amir Reza-Tofighi, président de la CPME, et Olivier Salleron.

## LES TEMPS FORTS DU CONGRÈS 2025

### 12 juin : « Libérer l'entreprise, relancer la France »

- Conférence d'Agnès Verdier-Molinié, directrice de la fondation Ifrap (pour la recherche sur les administrations et les politiques publiques), sur le thème « Libérer l'entreprise ».
- Table ronde avec Patrick Martin, président du Medef, sur la question: « Déréglementer, oui, mais quoi ? ».
- Grand débat entre Olivier Salleron et François-Xavier Bellamy, député européen, autour des grands enjeux économiques et sociétaux qui touchent le bâtiment.

### la CPME et hommage aux bâtisseurs de Notre-Dame

- Artisans et entrepreneurs ont sorti un carton rouge après l'annonce du gel de MaPrimeRénov'. Le conseil d'administration de la FFB a pris le relais, appelant à des actions de terrain.
- Échange entre Olivier Salleron et Amir Reza-Tofighi, président de la CPME, autour des enjeux communs aux PME du bâtiment.
- Hommage aux bâtisseurs de la cathédrale Notre-Dame de Paris en présence de Lorant Deutsch, Thomas George, coprésident du GMH (Groupement des entreprises de restauration de monuments historiques), et Christophe Beausoleil, dirigeant de Loubière La Forge d'art.

### 13 juin : carton rouge brandi, échanges avec

## > GÉNIES DE LA CONSTRUCTION 2025

# QUAND LES MAQUETTES RACONTENT L'AVENIR

La finale nationale des 21<sup>es</sup> Génies de la construction s'est déroulée à la FFB le 4 juin<sup>1</sup>. Sur les 165 équipes inscrites au concours, 33 sont arrivées en finale après des jurys académiques et interacadémiques. Ce concours, ouvert aux élèves de collèges, de lycées professionnels et techniques ainsi qu'aux étudiants de l'enseignement supérieur, a récompensé un travail collectif

et collaboratif sur les questions liées aux enjeux de la construction et de l'aménagement des territoires : logement, mobilité et déplacements dans les territoires (pont, route, voie ferrée, etc.), activités humaines (culture, industrie, éducation, santé, commerce, agriculture, loisirs), préservation de l'environnement, y compris la gestion de l'eau et des déchets, énergies locales et renouvelables.

Encadrés par leurs professeurs, les jeunes ont présenté leur maquette physique, virtuelle ou leur production numérique devant un jury composé de chefs d'entreprise, enseignants et inspecteurs de l'Éducation nationale. Après des sélections académiques et interacadémiques, 33 équipes ont participé à la finale nationale.

## Les premiers prix

### Catégorie pro

**Maquette « Rucher pédagogique », collège Maurice-Barrès de Charmes (Vosges), académie de Nancy-Metz.**

À la suite de la création d'une mini-entreprise par les élèves d'ULIS (unités localisées pour l'inclusion scolaire), un rucher a été construit par les élèves de SEGPA (sections d'enseignement général et professionnel adapté) pour le bien-être des abeilles et la sécurité de tous. L'ensemble de la structure est placé devant le collège. Le rucher est connecté à une application qui permet de suivre l'activité des abeilles, tandis qu'un panneau photovoltaïque alimente le système. Un récupérateur d'eau de pluie a été imaginé par les élèves de 4<sup>e</sup> SEGPA pour abreuver les abeilles de façon autonome.

### Catégorie collège

**Maquette « Sécurisation d'un passage piéton », collège Martin-Nadaud de Guéret (Creuse), académie de Limoges.**

Ce projet vise à explorer différentes approches pour sécuriser des passages piétons. D'une part, il cherche à sensibiliser les conducteurs et les piétons à travers des

affiches informatives. D'autre part, les élèves ont développé un prototype de signalisation intelligente. Entièrement automatisé, ce dispositif ne s'active que lorsque le piéton manifeste son intention de traverser. Il a pour objectif de rappeler au conducteur l'obligation de s'arrêter et de renforcer la visibilité du piéton.

### Catégorie lycée

**Maquette « Bridg'Eiffel », lycée Gustave-Eiffel de Dijon (Côte-d'Or), académie de Dijon.**

Ce système permet de sécuriser davantage les ponts, les passerelles et les autres ouvrages d'art. Il s'agit d'une passerelle urbaine qui compte le nombre de personnes présentes, qui mesure la charge et les vibrations de l'ouvrage et qui, en cas de danger (charge trop élevée, trop de personnes présentes ou trop de vent...), interdit aux gens de franchir la passerelle et incite ceux qui y sont à en sortir.

### Catégorie sup bac + 2 et 3

**Maquette « Pont SNCF », IUT Chambéry (Savoie), team Théo Roux.**

Le pont-rail à tablier métallique du plan d'Esau à La Joux (74) présente différentes pathologies

et ne permet pas un accès correct au hameau, trop bas et trop étroit. Le tablier doit donc être remplacé et la chaussée agrandie. La solution proposée est un tablier à poutrelles enrobées. Les élèves ont effectué les relevés, la modélisation, l'étude de structure et préparé la phase chantier, en concertation avec la SNCF.

### Catégorie sup bac + 5

**Maquette « Librairie Montbarbon », ENSI Saint-Étienne (Loire), team Valentin Loiseau.**

Implantée depuis cinq générations au cœur de Bourg-en-Bresse, la librairie Montbarbon souhaite aujourd'hui investir son dernier étage et rénover sa toiture vétuste. Cette demande est l'occasion de repenser la librairie à l'échelle de l'îlot et de la restructurer autour de deux espaces majeurs : l'atrium et le patio. L'interaction entre ces deux vides, l'un intérieur et l'autre extérieur, fonde les qualités spatiales, thermiques, climatiques et programmatiques du projet. ■

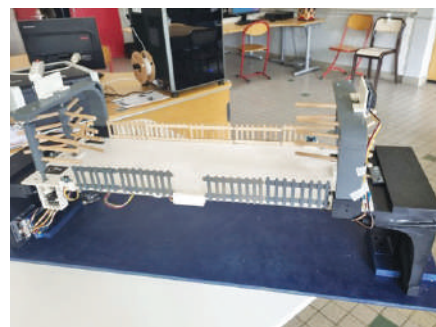
1. Avec l'ensemble des partenaires : le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, la Fondation EFB, la FNTP, le CCCA-BTP et en coopération avec l'ASCO-TP, l'Assetec, l'APMBTP, l'AUGC et Betocib.



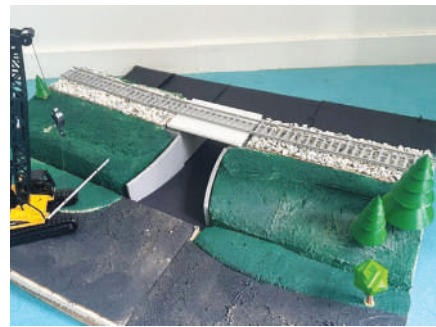
« Rucher pédagogique », premier prix, catégorie pro.



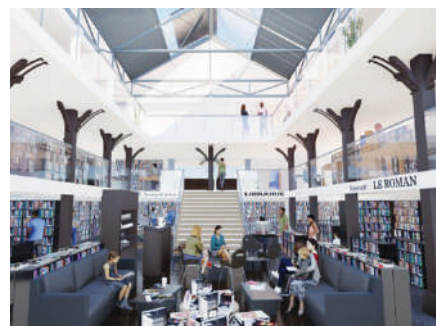
« Sécurisation d'un passage piéton », premier prix, catégorie collège.



« Bridg'Eiffel », premier prix, catégorie lycée.



« Pont SNCF », premier prix, catégorie sup bac + 2 et 3.



« Librairie Montbarbon », premier prix, catégorie sup bac + 5.

› VÉHICULES MIS À LA DISPOSITION DES SALARIÉS

# ATTENTION À LA TVA !

Un rescrit fiscal<sup>1</sup> du 30 avril clarifie le régime de TVA applicable à la mise à disposition de véhicules au profit de salariés. Un champ d'application, en réalité, limité.

Le 30 avril dernier, l'administration fiscale a précisé le régime de TVA applicable à une entreprise qui met un véhicule de tourisme à la disposition d'un salarié, pratique répandue dans de nombreuses entreprises, permettant de répondre à des besoins professionnels et personnels.

Pour rappel, les entreprises ne peuvent pas récupérer la TVA sur les véhicules de tourisme (ex. : Renault Clio ou Peugeot 208 disposant de 5 places). Les entreprises supportent donc la TVA sur l'achat de ces véhicules. Selon certains articles, ce rescrit fiscal permettrait de récupérer la TVA sur des véhicules de tourisme qui en sont en principe exclus lorsqu'ils sont mis à la disposition d'un salarié. Mais qu'en est-il réellement ?

Le point sur cette nouvelle règle.

## Quelles situations sont concernées ?

Seules les mises à disposition de véhicules assimilables à des « mises en location » sont concernées par cette potentielle déduction de TVA sur les véhicules de tourisme. En effet, ce rescrit fiscal, qui fait couler beaucoup d'encre, porte en réalité sur des mises à disposition de véhicules qui doivent :

- être affectées à un usage exclusif du salarié ;
- et être assorties d'une contrepartie.

## Quelle contrepartie ?

Le texte vise les cas où l'entreprise met un véhicule à la disposition permanente d'un salarié et perçoit une contrepartie « financière » en retour, quelle qu'en soit la forme :

- retenue sur salaire ;
- paiement mensuel forfaitaire ;
- renonciation à une prime ;

- contribution valorisée explicitement dans le contrat ou la fiche de paie.

À noter : la simple constitution d'un avantage en nature est insuffisante. Cette contrepartie ne doit pas être dérisoire et ne peut donc pas, à titre de règle pratique, être inférieure à 10 % du prix de revient pour l'entreprise. L'Administration devrait préciser ce point très prochainement.

## Que faut-il comprendre par mise à disposition « exclusive » ?

L'employeur ne doit pas limiter la mise du véhicule à la disposition du salarié en prévoyant, par exemple, une utilisation professionnelle sur une partie du temps et une utilisation privative sur l'autre. L'entreprise doit prévoir une exclusivité de la jouissance du véhicule par le salarié.

Pour autant, le salarié peut parfaitement décider ensuite d'utiliser volontairement ce véhicule dans le cadre de ses fonctions.

## Qu'est-ce qui change ?

Deux situations peuvent donc se présenter lorsque le bien est mis à la disposition du salarié :

- une contrepartie est versée par le salarié : il existe une prestation de service rendue à titre onéreux taxable à la TVA ;
- en l'absence de contrepartie, pas de prestation de service, mais une taxation reste possible en fonction de l'affectation du bien.

## Il existe une contrepartie

Un encadrement juridique doit être mis en place afin de sécuriser l'opération. En pratique, l'entreprise doit formaliser la mise du véhicule à la disposition exclusive du salarié et identifier une contrepartie « valable » par écrit.

Ensuite, l'entreprise doit émettre un document (souvent une facture) fournissant le montant de la contrepartie avec de la TVA sur cette location. La TVA collectée sur cette contrepartie doit donc être reportée sur sa déclaration de TVA.

Cette taxation n'est pas neutre, puisqu'elle permet en parallèle de récupérer la TVA ayant grevé l'acquisition du véhicule, sans abattement au demeurant lié à un usage privatif du véhicule.

Ainsi, si le salarié verse une contrepartie, la mise à disposition devient une prestation de service soumise à TVA. En contrepartie, l'entreprise peut récupérer intégralement la TVA sur :

- l'acquisition ou la location du véhicule ;
- l'entretien ;
- les réparations ;
- le carburant,

et ce, même si le véhicule est qualifié de véhicule de tourisme, ce qui, en principe, excluait toute déduction de TVA.

## Il n'existe pas de contrepartie

La mise à disposition du véhicule ne constitue pas, *a priori*, une prestation de service imposable à la TVA. Le bénéfice d'un tel avantage se répercute cependant sur le droit à déduction d'amont sur le véhicule :

- s'il n'y a pas eu de déduction de TVA par l'entreprise sur le prix d'acquisition : aucune conséquence en matière de TVA n'est à mentionner ;
- si l'entreprise a déduit la TVA lors de l'acquisition du véhicule : l'usage privatif par l'employé pourra être assimilé à une prestation à soi-même soumise à la TVA. Rappelons, en effet, que l'utilisation d'un bien appartenant à une entreprise à des fins privées constitue une prestation à soi-même, opération taxable.

Autrement dit, la mise à disposition gratuite par un employeur à un salarié sans paiement ni renonciation à une part de rémunération ne constitue pas une prestation de service à titre onéreux et n'engendre pas de taxation, sauf s'il y a eu déduction en amont de la taxe ayant grevé l'acquisition.



Rapprochez-vous de votre fédération ou de votre conseil si vous pensez être concerné.

Ensuite, l'entreprise doit émettre un document (souvent une facture) fournissant le montant de la contrepartie avec de la TVA sur cette location. La TVA collectée sur cette contrepartie doit donc être reportée sur sa déclaration de TVA.

## Des conditions à respecter lorsqu'il existe une contrepartie

Pour s'assurer de la déduction de la TVA, il est impératif de :

- justifier de l'existence et du montant de la contrepartie versée par le salarié (contrat, fiche de paie, règlement intérieur...);
- s'assurer de l'exclusivité de la jouissance du véhicule mis à la disposition du salarié ;
- mentionner clairement la TVA collectée sur les factures ou les bulletins de paie (éclaircissements attendus de la part de l'Administration sur ce point) ;
- déclarer la TVA collectée dans les formulaires habituels (CA3). ■

## BON À SAVOIR

Pour les mises en location déjà en cours respectant l'ensemble des conditions précitées, la TVA versée en amont ne peut être régularisée et donc déduite que dans le délai de droit commun, c'est-à-dire avant le 31 décembre de la deuxième année qui suit celle de l'omission. La TVA collectée sur cette mise à disposition doit en principe également être régularisée, ce qui suppose de corriger « le passé » dans la limite du délai de reprise de trois ans.

1. Réponse de l'Administration à vos questions sur l'interprétation d'un texte fiscal (question de législation) ou sur l'appréciation d'une situation de fait (rescrit général).

## &gt; CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

## CE QU'IL FAUT RETENIR

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

Actualisation de juillet 2025

### CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION (ARTICLES L. 6325-1 ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL)

#### Dispositif de formation continue

Contrat de travail en alternance permettant l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes par l'acquisition d'une qualification :

- enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

- Jeunes de 16 ans à moins de 26 ans, afin de compléter leur formation initiale ;
- Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ;
- Bénéficiaires de certaines allocations (RSA, ASS, AAH) ou de contrats uniques d'insertion (CUI).

Tout employeur assujéti au financement de la formation professionnelle continue.

CDD ou CDI comprenant une période d'alternance en début de contrat. Une période d'essai peut être prévue (à mentionner dans le Cerfa) selon les règles fixées par le Code du travail, ou par les conventions collectives si elles sont plus favorables.

Durée de l'action de formation : 6 à 12 mois. Possibilité d'allonger jusqu'à 24 mois pour les salariés sans qualification ou bénéficiaires d'allocations, ou les salariés préparant un diplôme, un titre enregistré au RNCP ou une qualification reconnue dans les classifications des conventions collectives du bâtiment, et jusqu'à 36 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire, les personnes inscrites depuis plus d'un an comme demandeurs d'emploi ainsi que pour les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH.

- Garantie au salarié d'une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat ;
- Application des règles de droit commun en matière de rupture du contrat ;
- Interdiction d'insérer une clause de dédit-formation ;
- Non-prise en compte du salarié dans l'effectif de l'entreprise (sauf pour la tarification des AT/MP) pendant toute la durée du CDD et pendant la durée de l'action de professionnalisation en cas de CDI ;
- Pas de versement d'indemnité de précarité en cas de CDD ;
- Possibilité de conclure un contrat à temps partiel ;
- Possibilité de conclure un contrat « partagé » entre deux entreprises pour l'exercice d'activités saisonnières ;
- Possibilité d'organiser des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises, sous réserve de conclure une convention spécifique ;
- Délai de deux mois à compter du début du contrat pour vérifier l'adéquation du programme de formation et y apporter d'éventuels aménagements ;
- Délivrance par l'organisme de formation de la carte d'étudiant des métiers au bénéficiaire du contrat de professionnalisation.

Rémunération minimale des salariés en contrat de professionnalisation augmentée de **10 points** par rapport à la loi (accord du 13 juillet 2004), fixée en pourcentage du SMIC, variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initiale.

Tranches d'âge	Cas général	Au moins titulaire d'un bac pro, BP, diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau IV
Moins de 21 ans	65 % du SMIC <sup>2</sup>	75 % du SMIC
21-25 ans	80 % du SMIC	90 % du SMIC
26 ans et plus	100 % du SMIC ou 85 % du SMIC <sup>3</sup> sans pouvoir être inférieur au SMIC	



	<p><b>Formation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation dispensée par un organisme de formation externe ou interne à l'entreprise ;</li> <li>• Contrat de professionnalisation en CDI : démarrage de la formation dans les deux mois suivant le début du contrat ;</li> <li>• Contrat de professionnalisation en CDD : action de formation = durée du CDD ;</li> <li>• Durée des actions de formation dans le BTP :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- entre 15 et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI,</li> <li>- maximum de 50 % de la durée totale du contrat lorsque celui-ci est conclu par un groupement d'employeurs (GEIQ) ;</li> </ul> </li> <li>• Durée de formation au minimum de 150 heures.</li> </ul>
	<p><b>Tuteur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Désignation obligatoire d'un tuteur quel que soit l'âge du bénéficiaire du contrat de professionnalisation, dans l'entreprise d'emploi et la ou les éventuelles entreprises d'accueil (conventionnement hors activités saisonnières) ;</li> <li>• Deux ans d'expérience professionnelle minimum, en rapport avec la qualification visée ;</li> <li>• Encadrement de trois personnes maximum en cas de tuteur salarié et de deux personnes maximum en cas de tuteur employeur ;</li> <li>• Formations spécifiques à l'exercice de la fonction tutorale. <b>Possibilité de financements auprès de l'OPCO ou du FAF.</b></li> </ul>
	<p><b>Aides et exonérations</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aide forfaitaire à l'employeur et aide à l'embauche des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail pour :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 26 ans et plus : aide forfaitaire à l'employeur d'un montant de 2.000 € ;</li> <li>- 49 ans et plus : aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi, d'un montant de 2.000 € cumulable avec l'aide forfaitaire.</li> </ul> </li> </ul>
	<p><b>Procédure</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formulaire Cerfa n° 12434*05 de contrat de professionnalisation disponible sur le portail de l'alternance<sup>1</sup>. Possibilité de le remplir en ligne ;</li> <li>• Transmission du contrat dans les cinq jours suivant l'embauche à l'OPCO (Constructyvs pour le BTP), qui a 20 jours pour se prononcer sur la conformité et sur la prise en charge financière ;</li> <li>• Avenant au contrat : transmission à Constructyvs pour un dépôt à la DREETS ;</li> <li>• En cas de rupture anticipée du contrat : motifs et procédures du droit commun (CDD et CDI) ; constatation de la rupture par écrit et notification au directeur de l'organisme de formation, à la DREETS, à l'Urssaf et à l'OPCO, dans un délai de 30 jours suivant la rupture.</li> </ul>

**Après un contrat de professionnalisation en CDD :**

	Avec le même employeur	Avec un employeur différent
CDD	<p><b>Oui</b> Règles habituelles de succession de CDD</p>	<p><b>Oui</b></p>
Contrat d'apprentissage	<p><b>Oui</b></p>	<p><b>Oui</b></p>
Contrat de professionnalisation en CDD ou en CDI	<p><b>Non</b> Sauf cas de <b>renouvellement une fois la signature d'un nouveau contrat de professionnalisation</b> :                      - si le salarié n'a pas obtenu la qualification visée (échec, maladie, défaillance de l'organisme de formation, maternité, accident du travail) ;                      - si le salarié a obtenu la qualification, mais souhaite préparer une qualification complémentaire ou supérieure.</p>	<p><b>Oui</b> Pour préparer un niveau supérieur à celui obtenu ou une nouvelle qualification utile à l'insertion professionnelle de l'intéressé</p>

**Après un CDD :** il est possible de conclure un contrat de professionnalisation en CDD, avec carence selon la situation.

1. Pour plus d'informations sur ce type de contrat, rapprochez-vous de votre fédération ou consultez le portail de l'alternance : [www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr).



## ► JEUNES DE MOINS DE 18 ANS EN FORMATION PROFESSIONNELLE

# TRAVAUX INTERDITS, TRAVAUX RÉGLEMENTÉS

L'accueil de jeunes en formation professionnelle impose une démarche de prévention rigoureuse de l'entreprise et de l'établissement de formation pour garantir leur santé et leur sécurité. Chaque année, la profession déplore, en effet, de trop nombreux accidents du travail impliquant ce public.

La formation professionnelle reste une voie privilégiée pour l'insertion des jeunes dans le secteur du bâtiment. Cette voie de formation (apprentissage, contrat de professionnalisation...) implique de faire réaliser par des mineurs différentes tâches en entreprise, alors que le Code du travail leur interdit de nombreux travaux réputés dangereux.

**CERTAINS TRAVAUX LEUR SONT STRICTEMENT INTERDITS, D'AUTRES SONT DITS « RÉGLEMENTÉS », CAR ILS SONT NÉCESSAIRES AUX FORMATIONS PROFESSIONNELLES.**

Certains travaux leur sont strictement interdits, d'autres sont dits « réglementés », car ils sont nécessaires aux formations professionnelles de jeunes de 15 à 18 ans; ils doivent faire l'objet d'une déclaration de dérogation de l'employeur. Des dérogations permanentes sont également prévues pour les jeunes de moins de 18 ans bénéficiant d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à l'activité exercée.

### Les travaux strictement interdits

Les types de travaux interdits aux mineurs sans dérogation possible sont:

- travaux de démolition et de tranchées avec risque d'effondrement ou d'ensevelissement;

- exposition à des agents biologiques de groupes 3 et 4;
- vibrations mécaniques au-dessus des seuils réglementaires;
- travaux exposant à des températures extrêmes;
- manutention de charges supérieures à 20 % du poids du jeune;
- accès à des sites présentant un risque de contact avec des pièces nues sous tension (sauf basse tension de sécurité), opérations sous tension;
- travaux exposant à des rayonnements ionisants de catégorie A (moins de 16 ans) – dérogation possible entre 16 et 18 ans;
- utilisation d'échelles, escabeaux et marchepieds, sauf impossibilité technique de recourir à un équipement assurant la protection collective ou travaux de courte durée avec un risque faible.

### Les travaux réglementés

Les types de travaux interdits pouvant faire l'objet d'une déclaration de dérogation temporaire par l'employeur sont:

- utilisation et entretien des machines comportant des éléments mobiles accessibles lors de l'exécution du travail ainsi que certaines machines listées par voie réglementaire (ex. : scies circulaires); opération de maintenance sur des machines en fonctionnement ou susceptibles de se remettre en marche de manière inopinée;
- conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de travail servant au levage;

- exposition à des agents chimiques dangereux (ACD), à des agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR);
- travail temporaire en hauteur avec port d'EPI antichute lorsque la protection collective ne peut pas être assurée (information et formation au port des EPI au préalable);
- travaux de montage et démontage d'échafaudages;
- travaux à l'intérieur de cuves, bassins, réservoirs, puits, conduites de gaz, canaux de fumée, égouts, fosses et galeries;
- travaux en milieu hyperbare pour les interventions autres que la classe 0;
- travaux exposant aux rayonnements ionisants de catégorie A ou B.

### Quelles sont les conditions à remplir ?

L'employeur doit établir auprès de l'inspection du travail une déclaration de dérogation pour les jeunes mineurs accueillis dans le cadre de la formation professionnelle. Même si la procédure ne prévoit pas d'autorisation préalable de l'Administration, il prend avec cette déclaration des engagements majeurs en vue de préserver la santé et la sécurité des jeunes en entreprise, et atteste avoir réalisé ou prévu, avant l'affectation au poste de travail des jeunes:

- l'évaluation des risques professionnels dans le DUER<sup>1</sup>, dont ceux liés au travail des jeunes et mis en



œuvre des actions de prévention inscrites dans le plan d'action<sup>2</sup>;

- l'information des jeunes sur les risques pour leur santé et leur sécurité et mesures prises pour y remédier;
- la formation à la sécurité adaptée à l'âge, au niveau de formation, à l'expérience professionnelle (en complément de la formation et de l'évaluation assurées par l'établissement de formation) ;
- l'encadrement par une personne compétente pendant l'exécution des travaux;
- l'avis médical d'aptitude à la suite de la visite médicale d'embauche (à réaliser par le médecin du travail avant la prise de poste lorsque le jeune mineur est affecté à des travaux dangereux)<sup>3</sup>.

### Que doit contenir une déclaration de dérogation ?

- La déclaration de dérogation est valable trois ans et doit obligatoirement préciser :



- le secteur d'activité concerné ;
- les lieux de formation connus et les formations professionnelles dispensées ;
- les travaux interdits faisant l'objet d'une dérogation, nécessaires à la formation ;
- les machines et équipements de travail précis utilisés dans ces travaux ;
- la fonction de la ou des personnes compétentes chargées d'encadrer les jeunes pendant ces travaux.

- la reconnaissance de la faute inexcusable en cas d'accident ;
- des sanctions pénales et civiles.

À noter que si le jeune de moins de 18 ans bénéficie d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à l'activité exercée (ex. : habilitation électrique dans les conditions fixées par la réglementation), la dérogation est permanente sans déclaration de l'employeur. Cependant, un avis médical d'aptitude demeure obligatoire. ■

## Des contrôles possibles

Bien que la déclaration ne suppose pas une réponse de l'inspection du travail, cette dernière peut procéder à des contrôles et vérifier que l'employeur a bien mis en œuvre les engagements pris. À défaut, ce dernier risque :

- le retrait immédiat du mineur de son poste par l'inspection du travail ;
- la suspension, voire la rupture, du contrat aux frais de l'employeur ;

1. Document unique d'évaluation des risques professionnels.
2. L'OPPBT propose des aides à l'élaboration du DUER, des fiches d'accueil déclinées par métier pour les maîtres d'apprentissage et les jeunes ou encore des formations adaptées. Contactez-le !
3. Pour les mineurs en période de formation en milieu professionnel, l'avis médical d'aptitude est délivré par le médecin du suivi médical des élèves et des étudiants.

## OÙ TROUVER LE FORMULAIRE DE DÉCLARATION DE DÉROGATION ?



Sur le site du ministère du Travail. L'établissement de formation doit également remplir une déclaration de dérogation pour la partie de la formation qui le concerne.

## QUESTIONS-RÉPONSES

### Le jeune de moins de 18 ans en apprentissage ou en contrat de professionnalisation peut-il réaliser des travaux en hauteur sur échafaudage ?

Oui, à condition que l'échafaudage soit conforme et que la prévention du risque de chute de hauteur soit assurée par des protections collectives. Il n'y a pas de déclaration de dérogation à réaliser dans ce cas. L'entreprise devra s'assurer que le jeune a reçu une formation à la sécurité ainsi qu'à l'utilisation de l'échafaudage et qu'il est encadré par une personne compétente.

l'employeur porte sur la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de travail servant au levage. À l'issue de l'obtention du CACES (certificat d'aptitude à la conduite en sécurité), l'employeur devra délivrer au jeune une autorisation de conduite définissant son périmètre d'action.

### Où trouver la liste des machines interdites, sauf dérogation, pour les mineurs ?

La liste peut être consultée dans l'article R. 4313-78 du Code du travail et comporte notamment les scies.

### Un jeune de 14 ans peut-il bénéficier d'une dérogation pour certaines tâches ?

Non. La déclaration de dérogation ne concerne que les jeunes âgés de 15 à 18 ans engagés dans une formation professionnelle. Aussi, même si le jeune entre en formation professionnelle avant ses 15 ans, il ne peut bénéficier d'une dérogation.

### Les jeunes en job d'été ou en stage hors périodes scolaires (stage d'observation, en période de mise en situation en milieu professionnel [PMSMP]) peuvent-ils faire l'objet de dérogations ?

Non, aucune dérogation n'est possible.

### Un mineur en apprentissage ou en contrat de professionnalisation peut-il passer un CACES ?

Oui, si la formation professionnelle porte sur la conduite des équipements de travail soumis à autorisation de conduite (engins de chantier, nacelles, grues) et si la déclaration de dérogation de

### Les stages réalisés dans le cadre des enseignements scolaires et universitaires relevant de l'Éducation nationale peuvent-ils faire l'objet de dérogations ?

Non, aucune dérogation n'est possible, sauf pour les périodes de formation en milieu professionnel (PMFP).



Consultez **Bâtiment actualité** nos 11, 13 et 14 de 2024.

## Aides à la rénovation énergétique

Un guide complet pour vous y retrouver

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



## 12 | PRÉVENTION ■

### > RISQUE ROUTIER

# L'ACCIDENT DE LA ROUTE, PREMIÈRE CAUSE DE DÉCÈS AU TRAVAIL

**Les chefs d'entreprise, artisans et compagnons passent du temps sur les routes. Quel est pour eux le risque numéro 1 ?**

Il faut d'abord rappeler que le risque routier est un risque professionnel à part entière et qu'il constitue la première cause de décès au travail. Toutes professions confondues, il est à l'origine d'environ 30% des accidents mortels en lien avec le travail. Les professionnels du bâtiment sont confrontés à ce risque lors de leurs trajets domicile-travail et, au cours de la journée, chaque fois qu'ils prennent le volant pour rencontrer un client ou rejoindre un chantier. Le risque est multiple, mais nous observons que beaucoup conduisent en téléphonant, ce qui est interdit, même si l'on est équipé d'oreillettes. Dans tous les cas, quand le téléphone sonne, il ne coûte pas grand-chose de s'arrêter en sécurité quelques minutes sur un parking. Si les appels en Bluetooth sont, eux, possibles, il est préférable de les limiter au maximum, car dans tous les cas l'attention est détournée lors d'une conversation téléphonique, ce qui représente un facteur de risque important.

**Les moments conviviaux dans l'entreprise peuvent s'accompagner d'une consommation d'alcool qui, elle aussi, augmente le risque d'accident. Quelle est la règle à suivre ?**

C'est simple, on proscriit l'alcool lors des pauses déjeuner et, si l'on a bu plus d'un verre<sup>1</sup>, on ne prend pas le volant ensuite ou l'on diffère son déplacement. Quant aux stupéfiants – cannabis, cocaïne... – outre qu'ils ont des effets délétères sur la santé, ils sont à proscrire totalement puisque, comme nous le constatons régulièrement lors des contrôles, ils entraînent des conduites à très haut risque. Rappelons aussi que leur présence dans le corps est parfois



> Entretien avec

**THOMAS FOURGEOT**

Sous-préfet, directeur de cabinet du préfet du Val-d'Oise, chef de projet sécurité routière

encore détectable plusieurs jours après<sup>2</sup>. Dans ce cas, la rétention du permis de conduire est immédiate et sera suivie de l'immobilisation du véhicule et d'une suspension administrative du permis jusqu'à six mois, sans attendre le jugement. Cela mérite d'y réfléchir à deux fois.

**Or, la suspension du permis entraîne d'autres conséquences...**

En effet, pour un patron ou un compagnon, ne plus avoir de permis signifie, dans bien des cas, ne plus pouvoir travailler. Perdre son emploi parce qu'on a pris un risque au volant, c'est un peu la double sanction et cela n'en vaut vraiment pas la peine. ■

1. La limite fixée par le Code de la route est de 0,5 g/l d'alcool dans le sang, soit 0,25 mg par litre d'air expiré (hors permis probatoire).

Article R. 234-1 du Code de la route.  
2. Selon le type de test réalisé (salivaire, sanguin...) et la quantité consommée.

### L'ENTRETIEN DES VÉHICULES, POINT DE VIGILANCE DANS L'ENTREPRISE

Conduire en toute sécurité, c'est aussi monter à bord d'un véhicule en bon état. Il revient aux chefs d'entreprise d'assurer l'entretien régulier de leur parc automobile. Des pneus lisses ou sous-gonflés, des freins usés, des éléments de signalisation qui ne fonctionnent pas, tout cela constitue des facteurs de risque quand on prend la route et peut aboutir à des accidents dramatiques.

BESOIN D'AIDE ?

Pour en savoir plus sur les mesures de prévention face au risque routier, suivez le webinaire.



### RAPPEL

L'employeur ne peut vérifier ou demander le solde de points du permis de conduire de son salarié (article L. 223-7 du Code de la route). Toutefois, si le poste de travail implique la conduite d'un véhicule, l'employeur est fondé à demander régulièrement à voir le permis de conduire de son salarié.

> SUIVI DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

# DE NOUVEAUX MODÈLES DE FICHES INDIVIDUELLES

Un arrêté applicable au 1<sup>er</sup> juillet institue de nouveaux modèles d'avis d'aptitude ou d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste ou du temps de travail.

Dans un contexte de renforcement de la prévention en santé au travail, le suivi individuel des salariés continue d'évoluer. Un nouvel arrêté applicable au 1<sup>er</sup> juillet<sup>1</sup> a introduit des modifications substantielles dans les pratiques des professionnels de santé des services de prévention et de santé au travail (SPST). Pour rappel, le suivi individuel de la santé au travail est réalisé par un professionnel de santé – médecin du travail, médecin collaborateur, interne, infirmier en santé au travail – du SPST. À l'issue de la visite ou de l'examen médical, celui-ci remet une fiche individuelle au salarié et à son employeur (sauf en cas de visite de préreprise).

## Quelles sont les modifications au 1<sup>er</sup> juillet ?

### Attestation de suivi

Elle est délivrée à l'issue de la visite d'information et de prévention (initiale ou périodique), de la visite intermédiaire effectuée dans le cadre du suivi individuel renforcé, de la visite de reprise ou de la visite à la demande et également, dorénavant, à l'issue d'une visite postexposition, postprofessionnelle ou de mi-carrière.

### Avis d'aptitude

Il est émis par le médecin du travail uniquement pour les salariés bénéficiant d'une surveillance individuelle renforcée lors des visites d'embauche et périodiques. Pour les visites à la demande et de reprise, c'est une attestation de suivi qui est dorénavant remise. À la différence



des avis d'aptitude, il n'y a pas de contestation possible des attestations de suivi.

### Avis d'aptitude ou d'inaptitude et propositions d'aménagement de poste ou du temps de travail

Désormais, le salarié doit cocher une case et apposer sa signature sur la fiche remise afin de vérifier qu'il a bien reçu l'avis ou la proposition de mesure individuelle. Cette reconnaissance et cette signature sont importantes pour contribuer à donner une date certaine au document et faire courir

le délai de contestation, sachant que les avis et propositions émis par le médecin du travail peuvent être contestés devant le conseil de prud'hommes dans un délai de 15 jours à compter de leur notification. ■

1. Arrêté du 3 mars 2025 modifiant l'arrêté du 16 octobre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste ou du temps de travail.

> MAPRIMERÉNOV'

## GEL DES DÉPÔTS ET NOUVELLES OBLIGATIONS POUR LES MANDATAIRES



Du 23 juin au 15 septembre, la plateforme de dépôt de MaPrimeRénov' sera fermée pour les rénovations d'ampleur. Grâce à la mobilisation de la FFB, les demandes de MaPrimeRénov' par geste ne sont pas concernées par ce gel, pas plus que l'aide aux copropriétés. Parallèlement, à partir du 1<sup>er</sup> juillet, les justificatifs à fournir par les mandataires financiers évoluent.

Publiés le 17 juin, un décret<sup>1</sup> et un arrêté<sup>2</sup> renforcent les conditions et justificatifs à fournir par les mandataires financiers et mixtes par une attestation sur l'honneur. Cette dernière engage notamment le mandataire sur l'absence de condamnation pénale ou de sanction civile ou administrative, le reversement des primes indûment perçues ou encore sur sa capacité financière à couvrir le besoin en fonds de roulement induit par les délais d'instruction, de contrôle et de règlement de l'ANAH. Cette nouvelle réglementation ne concerne pas les mandataires administratifs et ne remet pas en cause le statut des mandataires financiers et mixtes pour les dossiers agréés par l'ANAH avant le 1<sup>er</sup> juillet. ■

1. Décret n° 2025-545.  
2. Arrêté du 16 juin 2025.

## ► GESTION DES RISQUES

# L'ALLIÉE DE L'ENTREPRISE

Trop méconnue des TPE-PME, la gestion des risques s'avère aujourd'hui cruciale. Elle apporte de la prévisibilité et de la stabilité dans un environnement où l'incertitude est la seule constante. Une entreprise qui identifie, prévoit et formalise ses actions face aux risques sécurise sa croissance et évolue plus sereinement.

Face à des environnements incertains, l'approche traditionnelle par objectifs montre ses limites. Aujourd'hui, pour un nombre croissant de chefs d'entreprise, l'enjeu n'est plus de courir après des objectifs toujours plus ambitieux, mais de prévenir les déséquilibres qui pourraient mettre en péril l'ensemble de leur organisation.

### La gestion des risques, c'est quoi ?

La gestion des risques est une démarche proactive qui vise à identifier, évaluer et gérer les menaces pouvant impacter l'entreprise ou un projet et à s'organiser en conséquence pour les contenir.

Il ne s'agit plus uniquement d'atteindre un résultat, mais de préserver la viabilité du système face aux aléas.

Il est donc primordial de chercher à comprendre où se situe votre vulnérabilité et d'installer des mécanismes d'alerte capables de déclencher des ajustements structurels avant que les défaillances ne deviennent visibles. Adopter cette posture signifie repenser les priorités, réorganiser l'évaluation des actions et redéfinir les outils de pilotage stratégique.

**Quel dirigeant, lorsqu'il a dû faire face à une crise majeure, ne s'est pas posé la question : « Comment cela a-t-il pu arriver ? » Mais quel dirigeant s'est préalablement posé la question : « Comment aurais-je pu limiter cela ? »**

**Qui saura anticiper ses risques saura préserver son résultat et sa performance. En d'autres termes, il préservera ses capacités de croissance future.**

Une entreprise qui pilote par le risque mise sur la solidité durable de ses équilibres.

### Comment faire pour « dé-risquer » ?

#### Identifier les risques

Voici quelques questions stratégiques à se poser :

- la non-prise en compte de cet enjeu peut-elle avoir un impact financier immédiat sur mon entreprise ?
- Y a-t-il un risque opérationnel ou juridique significatif lié à cet enjeu ?

- Ignorer cet enjeu représente-t-il un risque de réputation ou d'image ?
- Existe-t-il un risque réglementaire imminent si je néglige cet enjeu ?
- Cet enjeu a-t-il le potentiel de perturber mon management interne ?
- Intégrer cet enjeu peut-il renforcer l'engagement de mes collaborateurs ?
- Cet enjeu ouvre-t-il des opportunités d'innovation pour mon entreprise ?

Vous pouvez aussi évaluer plusieurs dimensions clés :

- Gravité : quelle est l'ampleur potentielle des conséquences (financières, opérationnelles, réputationnelles) pour votre entreprise ?
- Irréversibilité : si ce risque se réalise, est-il réparable ou les

dommages seront-ils permanents ?

- Portée : combien de collaborateurs, clients ou partenaires pourraient être impactés par ce risque ?

Ces dimensions vous permettent de mieux comprendre les enjeux associés à chaque risque et d'établir des priorités claires dans vos actions.

Pour vous aider à identifier vos risques, différents outils existent, dont le brainstorming, la checklist, la matrice SWOT (quatre carrés représentant visuellement les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces), l'analyse de Porter (concurrence sur un marché), etc.

Une fois ces risques clairement identifiés, inscrivez-les dans une matrice de suivi.

Tous les détails pertinents doivent être notés : la source du risque, les conditions de son apparition, les aspects de l'entreprise qu'ils pourraient affecter, les solutions envisagées, etc. Cela vous permettra d'évaluer chaque risque selon sa gravité,

## PILOTER LES RISQUES : QUELS AVANTAGES ?

**Prise de décision éclairée**, basée sur des informations complètes et actualisées.

**Avantage concurrentiel**, un plan de gestion des risques dûment documenté peut permettre de gagner des parts de marché, lorsque ce dernier est ballotté.

**Actifs mieux protégés**, qu'ils soient physiques, financiers ou immatériels.

**Performance financière améliorée**, en évitant ou en réduisant les pertes potentielles.

**Crédibilité et confiance augmentées** (collaborateurs, clients, banquier(s), partenaires).

**Allocation des ressources optimisée**, en sachant situer les risques les plus forts.

**Culture d'entreprise améliorée** grâce à une culture de responsabilité et de vigilance.

**Coût du capital réduit**, en rassurant investisseurs et prêteurs sur la stabilité de l'entreprise.

**Flexibilité et réactivité accrues**, car on est mieux préparé à répondre rapidement aux changements.

**Innovation stimulée**, en permettant de trouver de nouvelles manières de gérer les défis ou de saisir des opportunités.

**Amélioration continue**. Le processus de gestion des risques nécessite une réévaluation et une mise à jour régulières.



**IDENTIFIER  
ÉVALUER  
CORRIGER  
SURVEILLER**

**La gestion des risques fournit des informations importantes qui aident à prendre des décisions éclairées. En comprenant les risques associés à différentes options, vous pouvez choisir les meilleures stratégies pour atteindre nos objectifs.**

- les actions préventives;
- le plan de contingence associé au risque en question;
- la personne ou le service responsables de la surveillance et de la gestion du risque;
- le statut du risque: actif, en cours de traitement ou résolu;
- la date de dernière évaluation du risque.

Le plan de gestion des risques est généralement synthétisé sous forme de tableau pour permettre aux responsables de visualiser rapidement l'état de la gestion des risques, de classer les risques selon le critère souhaité (généralement, la priorité, le statut et la date de la dernière évaluation) et d'agir au bon moment.

Sans un tel plan, l'entreprise gèrera ses risques de manière informelle et intuitive, avec le plus souvent une posture réactive plutôt que proactive:

- l'impréparation face aux risques aggrave les conséquences financières, réputationnelles et juridiques des crises et incidents sur l'entreprise;
- les décisions sont prises dans l'urgence et sous pression, ce qui nuit à leur pertinence;
- l'impact financier des incidents n'est pas préalablement évalué et budgétisé, ce qui menace la performance économique de l'entreprise, voire sa pérennité pour les risques à incidence majeure;
- l'entreprise dépend de l'expérience individuelle pour la gestion de ses risques. La connaissance non formalisée est rattachée aux collaborateurs et se perd avec leur départ.

**Suivre et revoir**

Le plan de gestion des risques est dynamique: organisez des évaluations périodiques (à intervalles réguliers ou en réponse à un changement dans l'environnement opérationnel) pour réviser et actualiser les évaluations des risques et les stratégies de réponse.

La mise en place de la gestion des risques relève d'une véritable dynamique d'amélioration continue. ■

sa fréquence et son urgence d'action. Cet outil vous aidera à prioriser et gérer efficacement chaque enjeu.

**Analyser les risques**

L'analyse des risques consiste à les classer les uns par rapport aux autres afin de se concentrer sur les risques les plus critiques.

- Cela suppose de:
- partir d'un univers de risques objectivés le plus exhaustif possible;
  - hiérarchiser les risques en fonction du degré d'impact (risque limité, significatif, critique, catastrophique) et de la probabilité (risque improbable, rare, occasionnel, fréquent).

Chaque échelon doit être défini selon des critères clairs et chiffrés pour permettre de classer les risques de manière cohérente dans le plan de gestion des risques.

**Quatre types de risques sont couramment observés dans une entreprise:**

- **risques financiers:** fluctuations des marchés financiers, des taux d'intérêt, des matières premières, capacité de remboursement des dettes, problèmes de trésorerie ou de liquidité;
- **risques opérationnels:** catastrophes naturelles, pannes techniques, cyberattaques ou perturbations de la chaîne d'approvisionnement peuvent perturber ou interrompre les opérations d'une entreprise. Mais des erreurs humaines, des défaillances de systèmes ou des lacunes dans les proces-

sus internes peuvent également entraîner des pertes financières et des problèmes opérationnels. En outre, la non-conformité aux réglementations, aux normes ou aux exigences légales fait encourir des sanctions financières;

- **risques liés à la réputation:** une perte de confiance des clients peut être occasionnée par des problèmes de qualité ou de sécurité des produits ou services. De plus, les entreprises sont de plus en plus exposées à des risques liés à leur responsabilité sociale, tels que des questions environnementales, sociales ou éthiques;
- **risques liés aux ressources humaines:** un important turnover des effectifs peut provoquer des perturbations opérationnelles et des coûts de recrutement et de formation. Le manque de compétences ou la pénurie de main-d'œuvre qualifiée peuvent ainsi entraver la croissance et l'innovation d'une entreprise.

**Mettre en œuvre un plan d'action**

Pour chaque risque prioritaire, déterminez la meilleure stratégie à adopter selon l'évaluation de la probabilité et de l'impact du risque, ainsi que des ressources disponibles pour y faire face:

- évitement: modifier les plans ou les processus pour supprimer complètement le risque;
- transfert: utiliser des instruments (assurances ou contrats) pour transférer la responsabilité à un tiers;
- atténuation: prendre des mesures pour réduire la probabilité ou l'impact du risque (adoption

de nouvelles technologies, formations de sécurité, recrutement...);

- acceptation: reconnaître que le risque est inévitable et planifier des actions pour en minimiser les effets.

Pour les risques critiques, préparez des plans de contingence qui seront exécutés si les stratégies initiales ne suffisent pas à contrôler ou à atténuer le risque. Ces plans doivent se baser sur le pire scénario et définir des actions claires pour limiter les dégâts.

**Le plan de gestion des risques.**

Ce document identifie, évalue et organise la réponse aux risques potentiels qui peuvent affecter un projet ou une entreprise.

Il implique une analyse de scénarios où chaque risque identifié est accompagné d'une série d'implications logiques (de type «si/alors») qui ne laisse aucune place à l'improvisation et au tâtonnement.

Il se présente sous la forme d'un document qui énumère les risques auxquels l'entreprise est exposée en les classant selon:

- leur catégorie: risque stratégique, opérationnel, financier, légal, environnemental, etc.;
- la probabilité d'occurrence: exprimée en pourcentage ou sur une échelle de notation standardisée;
- leur impact potentiel, évalué en gravité, par exemple de «négligeable» à «critique»;
- la priorité du risque, définie selon sa probabilité d'occurrence et son impact potentiel;
- les stratégies de réponse;

**À la FFB,**  
j'accède 24 h/24  
à toute  
l'information  
dont j'ai  
besoin

Newsletter,  
journal bimensuel,  
site Internet  
(espace personnel),  
réseaux sociaux...

