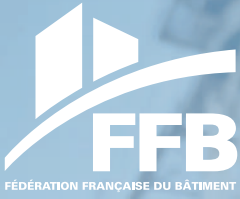


21 JANVIER 2026

NUMÉRO

01

Bâtiment actualité



Le journal des artisans et des entrepreneurs

**« LE CHANTIER, C'EST PAS
UN CRASH TEST »**

Campagne OPPBTP
heurt engin-piéton

**TAUX DES
COTISATIONS
SUR SALAIRE**

Mise à jour
du 1^{er} janvier 2026

RISQUE FROID

7 mesures pour protéger
vos équipes

MUNICIPALES

Maires sans grues, maires battus!





MUNICIPALES

Maires sans grues, maires battus!

Longtemps l'adage trompeur « Maires bâtisseurs, maires battus » a résonné comme une malédiction pour les candidats aux élections municipales.

En 2026, la FFB est convaincue du contraire: le logement et l'aménagement du territoire seront au cœur des enjeux électoraux des 15 et 22 mars prochains.

Ces sujets occupent une place centrale dans la vie quotidienne de nos concitoyens. Les ignorer constituerait un déni de réalité.

Partout en France, les besoins en logements s'expriment avec force. Un futur maire, soucieux de ses administrés, ne peut les éluder. De la capacité à y répondre dépendront le dynamisme, l'attractivité et l'avenir même des 35 000 communes de notre pays.

Face à l'instabilité chronique des décisions nationales, nous avons besoin que les élus locaux affichent une stratégie claire en faveur de la construction neuve et de la rénovation.

Qui mieux qu'un maire peut apprécier le potentiel de développement de son territoire comme ses contraintes? Et qui mieux que les professionnels du bâtiment peuvent l'accompagner, par leur expertise, dans la définition et la mise en œuvre de projets de territoire cohérents et durables?

Nous sommes la seule activité économique présente dans 87 % des communes. C'est un atout stratégique qui doit être défendu par des politiques locales responsables, fondées sur des marchés publics exemplaires, le refus des offres au rabais, le respect des délais de paiement et la valorisation des entreprises qui recrutent et forment localement.

Entre le bâtiment et les territoires, c'est un pacte gagnant-gagnant!

Pour le rappeler et l'incarner, la FFB publie 30 propositions opérationnelles à destination des candidats. Urbanisme, fiscalité locale, marchés publics, économie circulaire, innovation: un programme ambitieux pour des candidats victorieux et des territoires qui avancent.

Olivier Salleron

Président de la Fédération Française du Bâtiment

Sommaire

LOBBYING p. 3

ÉCHOS p. 4-6

SOCIAL

Cession et saisie des rémunérations

Seuils et montants applicables p. 7

Égalité professionnelle femmes-hommes

Un index à publier avant le 1^{er} mars p. 8-9

Mise à jour du 1^{er} janvier 2026

Taux des cotisations sur salaire p. 10-11

Charges sociales (mise à jour du 1^{er} janvier 2026)

Cotisations du chef d'entreprise artisan ou commerçant..... p. 12

Réduction de cotisations patronales

Entrée en vigueur de la réforme avec des ajustements..... p. 13

PRÉVENTION

Campagne OPPBTP heurt engin-piéton

« Le chantier, c'est pas un crash test » p. 14-15

Sinistralité AT/MP 2024 dans le BTP

Baisse globale des AT, mais risques majeurs persistants p. 16-17

Risque froid

7 mesures essentielles pour protéger vos équipes..... p. 18-19

ÉCONOMIE

Bilan 2025 et prévisions 2026

Léger rebond sans véritable reprise du bâtiment..... p. 20-21

MARCHÉS PUBLICS ET PRIVÉS

Guide

Nouvelle version du *Mémento du sous-traitant* p. 22

MARCHÉS PUBLICS

Marchés de travaux

Un des seuils a changé p. 23

Bâtiment actualité fait peau neuve. Découvrez la nouvelle maquette!



Directeur de la publication: Olivier Salleron.
Directeur de la rédaction: Stéphane Chenuet.
Comité de rédaction: Fédération Française du Bâtiment, fédérations départementales et régionales, unions et syndicats de métier.

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 9 janvier 2026, 50^e année. Reproduction autorisée sous réserve de la mention d'origine « © Bâtiment actualité, 21 janvier 2026 ».

Crédits photo: © Arthur Maia - D.R., Benoit Vanstavel, Claire Guidi, OPPBTP, Uniconlabs.

Getty images: standret, Milan Markovic (2), Igor Alecsander, SanderStock, Ivan Kyryk, VioletaStoimenova, miniserries, damircudic, suravikin, AleksandarGeorgiev, Wasan Tita.

Adobe Stock: Visiondreams, TKM (2), insta_photos.



GOUVERNEMENT

La FFB reçue à Bercy par le ministre des PME et de l'Artisanat

Le 6 janvier, Olivier Salleron et Philippe Plantin, président du conseil de l'artisanat de la FFB, ont été reçus par Serge Papin, ministre des PME et de l'Artisanat. L'occasion, en ce début d'année, de rappeler les urgences à traiter pour relancer l'activité du secteur dans un contexte politique compliqué. L'absence de budget de l'État place les TPE/PME et leurs clients dans l'incertitude la plus totale concernant les aides à la rénovation tout comme les dispositifs envisagés pour soutenir l'investissement locatif. Olivier Salleron a insisté sur la nécessité de maintenir les aides à l'apprentissage: toute remise en cause des allègements de charges pour les apprentis serait une atteinte directe à leur pouvoir d'achat. La FFB a, par

ailleurs, rappelé ses attentes en faveur d'un rééquilibrage concurrentiel entre les artisans et les microentrepreneurs: la remise en cause de l'abaissement de la franchise de TVA pour le secteur de la construction, obtenue en 2025 mais jamais appliquée, ne saurait constituer une fin en soi. Les dérives persistent, et la mission en cours sur la microentreprise, engagée par le gouvernement et confiée à l'inspection générale des affaires sociales et à celle des finances, doit permettre de porter des propositions de modification du régime. Enfin, Olivier Salleron et Philippe Plantin ont indiqué au ministre que la FFB, à travers l'association Fiers d'être artisans, s'impliquerait fortement dans le projet de rapprochement entre les CMA et les CCI voulu par l'État. Les



› Olivier Salleron, président de la FFB, et Philippe Plantin, président du conseil de l'artisanat de la FFB, ont été reçus par Serge Papin, ministre des PME et de l'Artisanat (au centre).

chambres consulaires doivent pouvoir jouer un rôle essentiel, à travers des missions régaliennes et de service public clairement définies, qui favorisent l'aménagement économique du territoire et un lien de proximité fort avec les ressortissants des chambres. L'objectif de la FFB est, sur ce sujet, de parvenir à « une maison commune et des chambres à part », dans l'intérêt premier des artisans et des entreprises. ■

Statut du bailleur privé: Olivier Salleron exhorte le ministre du Logement à sortir de l'impasse



› Vincent Jeanbrun, ministre de la Ville et du Logement, et Olivier Salleron.

Reçu par Vincent Jeanbrun, ministre de la Ville et du Logement, le 6 janvier, Olivier Salleron a fait part de l'immense déception du secteur face à l'incapacité du gouvernement et des parlementaires d'aboutir à un dispositif de relance de l'investissement locatif réellement incitatif. La crise du logement est partout, la prise de conscience est réelle, la colère de nombreux Français est palpable et, pour autant, le statut du bailleur privé n'est toujours pas en place. Olivier

Salleron a appelé le ministre à peser de tout son poids pour obtenir un dispositif le plus incitatif possible, expurgé des contraintes mortifères ajoutées au gré des débats parlementaires. Le président a également rappelé que les entreprises sont exaspérées par les revirements permanents de MaPrimeRénov' et les menaces encore plus grandes qui pèsent sur le dispositif en l'absence de budget de l'État. Il est plus que temps que le logement devienne réellement la priorité des pouvoirs publics. ■

INDICES

ICC (indice du coût de la construction)

FFB 3 ^e trimestre 2025	1183,5
Insee 3 ^e trimestre 2025	2056

IRL (indice de référence des loyers)

3 ^e trimestre 2025	145,77
Variation annuelle	+0,9%

Index BT 01 (base 100 - 2010)

Octobre 2025	133,2
Variation annuelle	+1,5%

Indice des prix à la consommation

Novembre 2025	
Ensemble des ménages y compris tabac	120,80
(-0,2% ; +0,9%)	
Ensemble des ménages hors tabac	119,67
(-0,2% ; +0,9%)	

Indice général des salaires BTP

Septembre 2025	615,7
Variation annuelle	+2,0%

SMIC horaire

1 ^{er} janvier 2026	12,02 €
------------------------------	---------

Plafond mensuel Sécurité sociale

1 ^{er} janvier 2026	4 005 €
------------------------------	---------

Taux d'intérêt légal

(1 ^{er} semestre 2026)	
Créances des professionnels	2,62%
Créances des particuliers	6,67%

Ester mensuel (CSTR)

Décembre 2025	1,93%
---------------	-------

Euribor mensuel (ex-Pibor)

Décembre 2025	1,91%
---------------	-------

Taux des opérations de refinancement (BCE)

11 juin 2025	2,15%
--------------	-------

Besoin d'actualiser ou de réviser vos prix ?
Tous les indices et index sont en ligne sur le site ffbatiment.fr

REP PMCB

Des décisions rapides attendues

Le 19 décembre dernier, lors d'une réunion ministérielle que tous espéraient conclusive, le ministre délégué chargé de la Transition écologique, Mathieu Lefèvre, a présenté pas moins de cinq scénarios d'évolutions possibles de la REP PMCB. Parmi ceux-ci : un arrêt pur et simple du dispositif, option qui ne peut plus être écartée au regard de l'ampleur et de la persistance des dysfonctionnements. Le scénario proposé par la FFB, un recentrage des financements sur seulement quelques filières qui le nécessitent, figure également parmi les cinq options. La FFB réaffirme que le maintien de la REP PMCB dans son fonctionnement actuel serait irresponsable. Les artisans et les entreprises du bâtiment subissent un système qui transfère sur eux, ainsi que sur leurs clients, une charge

financière et organisationnelle excessive, fragilisant l'ensemble de la filière et sans bénéfice environnemental démontré à ce jour.

La FFB appelle à des mesures immédiates :

1. Le gel sans délai des barèmes des écocontributions jusqu'à l'aboutissement de la refondation de la REP PMCB ;
2. Un recentrage des financements uniquement sur les filières qui en ont réellement besoin ;
3. La garantie d'un maillage territorial opérationnel permettant la reprise de tous les flux de déchets, partout en France, sans exception ;
4. Un renforcement effectif de la lutte contre les dépôts sauvages.

Le gel des barèmes des écocontributions a été repris en séance par le ministre, qui a exhorté les quatre éco-organismes présents à ne



pas augmenter leurs tarifs au 1^{er} janvier.

La situation actuelle d'entre-deux reste intenable pour nos entreprises et artisans, qui continuent à payer deux fois la gestion de leurs déchets : une fois via les écocontributions appliquées sur les achats de fournitures, une fois à leur prestataire déchets. La FFB a

appelé les pouvoirs publics à changer de cap sans délai et à appliquer le scénario qui sera retenu dès janvier. À défaut, la REP PMCB perdra toute légitimité d'exister.

Le ministre a donné un nouveau rendez-vous à la filière ce mois-ci pour la suite (et la fin ?) de la saga refondation. ■

ÉLECTIONS MUNICIPALES

30 propositions de la FFB en faveur du logement

À trois mois des élections, la FFB a adressé aux futurs maires et présidents d'intercommunalité 30 propositions visant à mettre le logement et l'aménagement du territoire au cœur de la campagne (*lire*

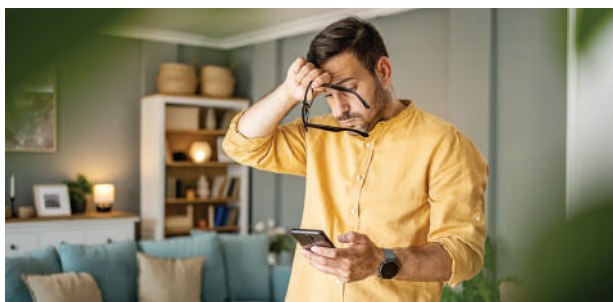
aussi l'édito d'Olivier Salleron). Organisées en huit thèmes, ces propositions sont l'occasion d'appeler les candidats à entendre les attentes des Français en recherche d'un logement de qualité, et celles des entrepreneurs et artisans du secteur, qui plaident pour une commande publique locale de proximité. ■



Découvrez les 30 propositions.

MAPRIMERÉNOV'

La plateforme fermée depuis le 1^{er} janvier



Le ministre du Logement a annoncé le choix de suspendre les dépôts de dossiers MaPrimeRénov' à compter du 1^{er} janvier et jusqu'à nouvel ordre, faute de loi de finances votée pour 2026. Cette suspension concerne aussi bien les rénovations par

geste que les rénovations d'ampleur ou l'aide aux copropriétés. La FFB restera vigilante quant à l'évolution de ce dispositif. À noter : pour les dossiers déposés avant le 1^{er} janvier et ayant reçu une notification d'octroi de l'ANAH, le paiement des primes reste acquis. ■

MARCHÉS PRIVÉS

Parution d'une nouvelle brochure sur la réception des travaux

La réception des travaux, étape essentielle en marchés privés, et aux conséquences juridiques et financières importantes pour les entreprises, n'est pas toujours suffisamment formalisée. Publié en décembre dernier, sur le site de la FFB, un mémento rappelle les règles applicables et les bons réflexes à adopter pour mener à bien cette étape clé du chantier.

Structuré en quatre parties, il rappelle d'abord ce qu'est la réception des travaux au sens juridique et son rôle dans le déroulement d'un chantier. Il présente ensuite les différentes formes de réception possibles : expresse, tacite ou judiciaire, ainsi que les situations dans lesquelles elles peuvent intervenir. Il détaille



également les principales conséquences juridiques et financières de la réception, notamment en matière de transfert de garde de l'ouvrage, de garanties légales et de responsabilités. Enfin, il

décrit la procédure de réception prévue dans le cahier des clauses administratives générales applicables aux marchés privés (norme NF P 03-001), afin d'aider les entreprises à sécuriser cette étape dans leurs relations contractuelles lorsque ce document est applicable.

Le mémento comprend enfin des annexes pratiques, avec des modèles de courriers, de procès-verbaux de réception et de levée des réserves. ■



Téléchargez le mémento.

COTISATIONS AT/MP

Un code risque supplémentaire vise les ateliers des entreprises du BTP

La nomenclature des risques du BTP (CTN B) s'est enrichie d'un code risque supplémentaire (45.4MC), intitulé « Ateliers des entreprises du bâtiment et des travaux publics » et rattaché aux numéros de risque 45.2BE, 45.2JD, 45.3AF, 45.4CE et 45.4LE¹. Il est fixé à 2,08 % pour l'année 2026². Selon des règles de tarification, l'application du code atelier sera effective au premier jour du mois qui suit la réception de la demande par la Carsat³.

Cette création est le fruit d'une longue négociation entre la direction des risques professionnels de la CNAM et la FFB.

Rappelons que, dans le cadre de la révision quinquennale, les Carsat étaient revenues sur des décisions d'attribu-

tion de codes risques avec un taux de cotisation moindre, au motif qu'ils ne relevaient pas du CTN B. Cette situation visait principalement les entreprises exerçant des activités de fabrication et de pose.

La FFB avait vivement encouragé les entreprises concernées à contester cette nouvelle décision, non conforme à la réglementation en vigueur. Ces entreprises ont obtenu gain de cause auprès des tribunaux.

Toutefois, et avant même que les tribunaux ne rendent leur décision, la FFB avait engagé des négociations afin de permettre aux entreprises de bénéficier d'un code risque atelier (fabrication) qui ne figurerait pas dans la liste du CTN B. Le code 45.4MC concerne le plus souvent des entreprises

qui ont à la fois une activité de fabrication et de pose pour le personnel travaillant en atelier et non polyvalent. Il leur permettra de bénéficier de codes risques distincts avec des taux différenciés, compte tenu du risque engendré par chacune de ces activités. ■

1. Arrêté du 30 décembre 2025 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2026. J.O. du 31 décembre 2025, texte 101.
2. Arrêté du 2 décembre 2025 portant modification de l'arrêté du 17 octobre 1995 modifié relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. J.O. du 4 décembre 2025, texte 34.
3. Conformément aux règles de tarification, ce même taux s'appliquera pour les années 2026, 2027 et 2028 avant d'être fixé au terme de la période triennale de référence en fonction des éléments de sinistralité propres à ce code risque (prestations et salaires).

TROPHÉES BÂTISSEUR RESPONSABLE

Ils sont de retour !



Créés par la FFB en 2024 dans le but de valoriser et récompenser les entreprises qui mettent en place des actions et bonnes pratiques RSE, ces trophées visent également à encourager les entreprises à se lancer dans une telle démarche, à inspirer la transition responsable et à porter une dynamique durable dans le secteur du bâtiment.

Cette année, comme lors de la première édition, cinq prix seront décernés par le comité de sélection :

- préservation de l'environnement ;
- employeur responsable ;
- loyauté des pratiques et gouvernance ;
- ancrage territorial ;
- coup de cœur.

La cérémonie se déroulera en fin d'année, dans un lieu qui sera révélé prochainement. Chaque lauréat recevra un chèque de 3000 € ainsi qu'une vidéo promotionnelle mettant à l'honneur son action RSE.

Les participants doivent être adhérents à la FFB, à jour de leurs cotisations et avoir réalisé un autodiagnostic RSE. Le dossier de candidature est à télécharger sur le site www.rse.ffbatiment.fr, sous l'onglet Trophées Bâtitseur Responsable. Il suffit de l'envoyer ensuite, dûment complété, par mail : tropheerse@national.ffbatiment.fr ou par voie postale : DAT – Trophées RSE – 7/9, rue La Pérouse – 75016 Paris. ■



Réalisez votre autodiagnostic RSE.

FRAUDE BANCAIRE

Création du fichier national des comptes bancaires signalés pour risque de fraude

La loi n° 2025-1058 du 6 novembre 2025 crée un nouvel outil de lutte contre la fraude bancaire : le fichier national des comptes bancaires signalés pour risque de fraude (FNC-RF). Alimenté par les établissements bancaires, il vise à améliorer significativement la détection des fraudes grâce à un système de signalements réciproques entre établissements. Ce fichier, opérationnel le 6 mai prochain, sera géré par la Banque de France. Il centralisera les informations permettant d'identifier les comptes bancaires soupçonnés par les prestataires de services de paiement d'être frauduleux, tels que les comptes utilisés pour des opérations frauduleuses ou les comptes potentiellement ouverts après usurpation d'identité. Les prestataires de services de paiement auront l'obligation de déclarer les comptes potentiellement frauduleux et devront sans délai actualiser leur déclaration si les raisons de soupçonner une fraude ont disparu.



Il renforce le devoir de vigilance des établissements bancaires

L'inscription d'informations relatives à un compte dans ce fichier n'emportera pas interdiction d'effectuer des opérations de paiement et ne pourra, à elle seule, justifier la clôture du compte. En revanche, l'inscription d'un compte dans ce fichier imposera au prestataire teneur du compte d'effectuer des diligences renforcées afin de

déterminer le caractère frauduleux ou non du compte concerné.

Cette obligation accroît ainsi le devoir de vigilance des établissements bancaires, qui devront intégrer systématiquement la consultation et l'analyse du FNC-RF dans leurs dispositifs de contrôle interne.

Un arrêté du ministère de l'Économie, pris après avis de la CNIL, identifiera les personnes ou entités pouvant accéder à ce fichier. ■

1,195 milliard d'euros de fraude en 2023

La création du FNC-RF intervient dans un contexte de lutte contre la fraude aux moyens de paiement, qui s'élevait à 1,195 milliard d'euros en 2023.

Les tribunaux, considérant que le régime de responsabilité en cas d'opérations non autorisées prévu par le Code monétaire et financier est exclusif du régime de responsabilité de droit commun, laissaient la majorité des victimes démunies.

De la même manière, lorsque le fraudeur réussit à

substituer son IBAN à celui du véritable bénéficiaire d'un virement, et ce, à l'insu de la victime, le Code monétaire et financier exclut la responsabilité du prestataire de service de paiement, puisque c'est la victime elle-même qui a fourni les coordonnées du bénéficiaire du virement¹.

Ces constats ont conduit le législateur à prévoir un meilleur partage des informations bancaires afin de mieux détecter les comptes servant de support aux frau-

deurs, tout en faisant peser sur les établissements bancaires un niveau de vigilance accru, compte tenu de la disponibilité de ces données nationales.

Les entreprises du bâtiment étant malheureusement souvent victimes de fraudes, la FFB espère que ce nouveau fichier permettra de les limiter et, lorsqu'elles surviennent, de faciliter l'obtention d'une indemnisation.

1. Article L. 133-21 du Code monétaire et financier.

CERTIFICATION

Le Certibiocide « désinfectants » obligatoire pour les professionnels

Depuis le 1^{er} janvier dernier, le Certibiocide « désinfectants » est obligatoire pour les produits antissilage classés TP2, utilisés en particulier pour l'entretien de certains matériels ou pour le nettoyage des façades et des toitures. Un décideur au sein de l'établissement doit être désigné et être titulaire du certificat, qui s'obtient après une formation de sept heures (un jour ou deux demi-journées). ■



BON
À SAVOIR

En cas de traitement préventif pour les façades et toitures, ce sont en général des produits antissilage classés TP10 qui sont utilisés. Cela ne nécessite pas de disposer du Certibiocide.

CESSION ET SAISIE DES RÉMUNÉRATIONS

Seuils et montants applicables



Lorsqu'un salarié a des dettes (pensions alimentaires, impôts, loyers...), il peut s'en acquitter en cédant une partie de sa rémunération à son créancier. Celui-ci peut aussi mettre en œuvre la procédure de saisie sur salaire pour se faire rembourser. Voyons dans quelles limites.

En raison de son caractère alimentaire, le salaire ne peut être saisi ou cédé en totalité.

La fraction cessible ou saisissable est calculée en fonction de la rémunération et des

charges de famille, selon un barème habituellement déterminé chaque année par décret¹. Le nouveau barème est applicable aux rémunérations et pensions de retraite à échoir à partir du 1^{er} janvier 2026, même si elles ont fait l'objet d'une saisie ou d'une cession notifiée avant cette date.

Pour déterminer la portion saisissable ou cessible, il est tenu compte :

- de la rémunération nette de cotisations sociales, de CSG et de CRDS et après prélève-

ment à la source de l'impôt sur le revenu ;

- d'une fraction absolument insaisissable de salaire, dont le montant correspond à celui du RSA pour un foyer composé d'une seule personne (646,52 € par mois depuis le 1^{er} avril 2025).

Personnes à charge

Chacune des tranches est majorée de 1 740 € par personne à la charge du débiteur ou du cédant, sur justificatifs. ■

1. Décret n° 2025-1299 du 24 décembre 2025.

Bon à savoir

Une fois l'employeur informé de la saisie sur rémunération par un procès-verbal émanant d'un commissaire de justice, l'employeur doit, sous peine d'amende, l'informer :

- de la situation existante entre lui-même et le salarié saisi, du montant de la rémunération qui lui est versée ainsi que, le cas échéant, du montant de la somme qui doit être versée au salarié le mois suivant la signification de l'acte de saisie ;
- des cessions, des saisies, des saisies administratives ou des paiements de pensions alimentaires en cours d'exécution.

Il est conseillé à l'employeur d'informer le salarié que sa rémunération fera l'objet d'une saisie.

Tranche de rémunération (salaire net annuel ¹)	Portion saisissable
Inférieure ou égale à 4 480 €	1/20
Supérieure à 4 480 € et inférieure ou égale à 8 730 €	1/10
Supérieure à 8 730 € et inférieure ou égale à 13 000 €	1/5
Supérieure à 13 000 € et inférieure ou égale à 17 230 €	1/4
Supérieure à 17 230 € et inférieure ou égale à 21 470 €	1/3
Supérieure à 21 470 € et inférieure ou égale à 25 810 €	2/3
Supérieure à 25 810 €	Totalité

1. Diviser par 12 pour obtenir le montant mensuel.

Une réforme de la procédure des saisies est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2025 (voir *Bâtiment actualité* n° 13 du 24 juillet 2025).



Démarche RSE

Bâtitisseur Responsable : l'outil FFB pour vous accompagner

www.rse.ffbatiment.fr



FFB
FÉDÉRATION FRANÇAISE DU BÂTIMENT

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Un index à publier avant le 1^{er} mars

Les entreprises de 50 salariés et plus doivent calculer et publier chaque année un index sur 100 points d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Lorsque cette note est inférieure à certains seuils, des mesures correctives et/ou des objectifs de progression doivent être définis et publiés. Si l'obligation n'est pas remplie, de lourdes sanctions sont possibles.

Les entreprises de 50 salariés et plus doivent publier chaque année, sur leur site Web, au plus tard le 1^{er} mars, une note globale sur 100 points, appelée « index d'égalité professionnelle ». Cette note est calculée à l'aide d'un tableur fourni par le ministère du Travail, à partir de quatre (entreprises de 50 à 250 salariés), cinq (entreprises de 251 à 999 salariés) ou six indicateurs (entreprises d'au moins 1 000 salariés).

Dans les entreprises de 50 à 250 salariés¹, les indicateurs sont :

- l'écart de rémunération femmes/hommes à poste et âge équivalents (40 points) ;

- l'écart des taux d'augmentations individuelles femmes/hommes (35 points) ;
- le taux de salariés augmentés à leur retour de congé maternité ou d'adoption (15 points) ;
- la répartition sexuée des 10 salariés ayant les plus hautes rémunérations (10 points).

Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, cette note est calculée à partir de quatre indicateurs.

Publication de la note sur 100 points, détaillée par indicateur

La note globale et les résultats obtenus à chaque indicateur sont publiés tous les ans, sur le site Web, de l'entreprise, de manière visible et lisible. Ces informations doivent rester consultables au moins jusqu'à la publication, l'année suivante, de la nouvelle note globale et des nouveaux résultats par indicateur. À défaut de site Web, ces informations sont portées à la connaissance des salariés par tout moyen (par exemple, par affichage dans l'entreprise).

Elles sont également tenues à la disposition du comité social et économique (CSE) par le biais de la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Elles doivent aussi être transmises à la DREETS² via un formulaire en ligne³. Elles seront ensuite rendues publiques sur le site du ministère du Travail.

Le défaut de publication de la note de l'entreprise et du détail de chaque indicateur est susceptible d'être sanctionné par une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale, versée aux salariés au cours de la période au titre de laquelle l'entreprise ne respecte pas son obligation.

Que faire si la note est comprise entre 75 et 84 points ?

Dans ce cas, vous devez fixer et publier des objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

Cette publication s'effectue sur le site Web de l'entreprise, lorsqu'il en existe un, sur la même page que la note globale et les résultats obtenus à chaque indicateur. Les objectifs de progression doivent y rester consultables jusqu'à ce que l'entreprise atteigne une note globale de 85 points. Cette publication doit



Rappel

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent également être couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'action en matière d'égalité professionnelle.



Lorsque la note est dite « incalculable⁴ », vous n'aurez pas à la publier et aucune pénalité financière ne pourra vous être appliquée. Toutefois, vous devrez publier les résultats obtenus aux indicateurs calculables et les présenter au CSE.

1. Pour les indicateurs applicables aux entreprises de plus de 250 salariés, contactez votre fédération.
2. Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.
3. <https://egapro.travail.gouv.fr/index-egapro>.
4. C'est le cas lorsque le nombre de points pouvant être obtenus au total est inférieur à 75 points du fait de la neutralisation de certains indicateurs.



Besoin d'aide ?

Votre fédération dispose d'un guide comportant des exemples chiffrés de calcul des indicateurs.

Sur le site du ministère du Travail, vous trouverez :

- un questions-réponses⁶ ;
- une autoformation en ligne⁷ ;
- un tableur de calcul des indicateurs⁸ ;
- l'accès au formulaire de transmission de l'index d'égalité à l'inspection du travail⁸.

intervenir dès que l'accord ou la décision unilatérale instituant les mesures est déposée sur le site TéléAccords du ministère du Travail⁵. À défaut de site Web, vous devez porter ces mesures à la connaissance des salariés par tout moyen (ex. : courrier, mail, affichage...).

À défaut de site Web, ces informations sont portées à la connaissance des salariés par tout moyen.

Que faire si la note est inférieure à 75 points ?

Dans ce cas, vous devez :

- mettre en place immédiatement, par accord collectif ou, à

défaut, par décision unilatérale (c'est-à-dire dans le plan d'action de l'entreprise sur l'égalité professionnelle), des mesures correctives afin d'atteindre, dans un délai de trois ans, la note de 75 points ;

- fixer et publier des objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte (*lire « Que faire si la note est comprise entre 75 et 84 points ? »*).

Les mesures correctives sont publiées sur le site Web de l'entreprise, lorsqu'il en existe un, sur la même page que la note globale et les résultats obtenus à chaque indicateur. Elles doivent y rester consultables jusqu'à ce que l'entreprise atteigne une note globale de 75 points. Cette publication doit intervenir dès que l'accord ou la décision unilatérale instituant

les mesures est déposé sur le site TéléAccords du ministère du Travail. En outre, vous devez porter ces mesures à la connaissance des salariés par tout moyen (ex. : courrier, mail, affichage...).

En l'absence de prise ou de publication des mesures correctives, l'entreprise s'expose à une pénalité pouvant aller jusqu'à

1 % de la masse salariale sur un mois (mais due pour chaque mois entier jusqu'à la mise en place des mesures correctives). Si la note de 75 points n'est toujours pas atteinte à l'issue du délai de trois ans, l'entreprise s'expose à une seconde pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale sur 1 an. ■



Cet index d'égalité professionnelle pourrait être révisé afin de tenir compte de la nouvelle directive européenne sur la transparence des rémunérations⁹, qui doit être transposée en droit français au plus tard le 7 juin prochain¹⁰.

5. <https://accords-depot.travail.gouv.fr/accueil>.

6. <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcèlement/indexegapro>.

7. <https://www.fun-mooc.fr/fr/cours/tout-savoir-sur-lindex-de-legalite-professionnelle-femmes-hommes>.

8. <https://egapro.travail.gouv.fr/index-egapro>.

9. Directive UE 2023/970 du 10 mai 2023.

10. Compte tenu des aléas gouvernementaux, ce délai ne sera probablement pas tenu.

Taux des cotisations sur salaire



Charges	Taux employeur (%)	Taux salarié (%)	Assiette et plafond mensuel	Organisme de recouvrement	Employeurs assujettis	Date de versement
Sécurité sociale						
Assurance maladie, maternité, invalidité, décès (a) (b)	13		Totalité du salaire			A
Assurance vieillesse *	8,55 2,11	6,90 0,40	T1 = 4 005 € Totalité du salaire			
Allocations familiales (b)	5,25		Totalité du salaire			A
Contribution FNAL : - entreprises de moins de 50 salariés (c) - entreprises de 50 salariés et plus (c)	0,10 0,50		Salaire + 11,5 % sans dépasser T1 + 11,5 % = 4 465 € Totalité du salaire (d)		Tous	
Accidents du travail (a)	0,71 8,73		Totalité du salaire	Urssaf		A
- mini - maxi						
CSG déductible	-	6,80				A
CSG non déductible	-	2,40	Totalité du salaire (e)			
CRDS	-	0,50				A
Forfait social - toute entreprise - entreprises de 11 salariés et plus	20,00 8,00		(f) (g)			
CSG + CRDS sur indemnités chômage intempéries et indemnités chômage partiel	-	6,70	98,25 % des indemnités			A
Contribution de solidarité	0,30		Totalité du salaire			
Assurance chômage						
Assurance chômage	4	-	Salaire jusqu'à 4 plafonds de la Sécurité sociale	Urssaf	Tous	Cf. A
AGS (fonds de garantie des salaires)	0,25	-				A
APEC	0,036	0,024	= 16 020 €	Pro BTP		
Retraite complémentaire						
Ouvriers	4,72 12,95	3,15 8,64	T1 T2			B
ETAM (i)	4,47 12,70	3,40 8,89	T1 T2			
Cadres	4,72 12,95	3,15 8,64 (j)	T1 T2	Pro BTP	Tous	

Les chiffres indiqués en gras et bleu sont ceux qui ont été modifiés par rapport à l'année 2025.

- Plafond de la Sécurité sociale (S.S.):
- mensuel : **4 005 €** ;
- annuel : **48 060 €** ;
- T1 (tranche 1) : salaire jusqu'au plafond de la Sécurité sociale.
- T2 (tranche 2) : salaire compris entre 1 et 8 fois le plafond de la Sécurité sociale.

* La LFSS 2026 prévoit un malus sur les cotisations patronales pour les entreprises d'au moins 300 salariés (sous conditions). Le montant du malus, ses critères et son entrée en vigueur seront précisés par décret.

** Depuis 2016, les entreprises doivent obligatoirement mettre en œuvre un régime de complémentaire santé et prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation à ce titre.

- (a) Dispositions spécifiques en Alsace et en Moselle.
- (b) Les réductions de cotisations patronales maladie, famille et la réduction générale des cotisations patronales (ex-Fillon) fusionnent en une même réduction générale dégressive unique (RGDU).

Pour les réductions dégressives de cotisations patronales spécifiques non cumulables avec la RGDU (LODEOM, exonérations zonées...), les anciennes réductions maladie et famille (7 % et 3,45 %) demeurent applicables, sur des seuils de SMIC spécifiques.

- (c) Depuis le 1^{er} janvier 2020.
- (d) Salaire majoré de 11,5 % au titre des congés payés et de la prime de vacances.
- (e) L'assiette correspond à 98,25 % du salaire brut (dans la limite de 4 PMSS et 100 % au-delà).

et à 100 % des cotisations employeur de prévoyance santé et de retraite supplémentaire, sans abattement pour frais professionnels. Consultez Pro BTP.

(f) S'applique :

- à l'intéressement (pour les entreprises de 250 salariés et plus) ;
 - à l'abondement, aux plans d'épargne salariale et à la participation (pour les entreprises de 50 salariés et plus).
- N. B. : Pour les indemnités versées à l'occasion de la rupture conventionnelle homologuée dans certaines conditions, une contribution patronale spécifique de 40 % s'applique désormais en lieu et place du forfait social.

(g) S'applique aux cotisations patronales finançant les régimes de prévoyance.

(h) Même assiette que pour les cotisations de sécurité sociale.

(i) Hors ETAM assimilés cadres (au sens de l'art. 2.2 de l'ANI Prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et de l'accord de branche agréé par l'APEEC).

(j) Sauf dispositions particulières applicables antérieurement en TC (entre 4 et 8 PASS) dans l'entreprise.

(k) Pour les entreprises de 250 salariés et plus ne justifiant pas du seul de 5 % de salariés en alternance (apprentissage ou professionnalisation), de jeunes en VIE ou bénéficiant d'un CIFRE.

(l) Taxe d'apprentissage + contribution légale formation.

(m) Masse salariale brute.

(n) Y compris la cotisation versée au bénéfice du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

(o) Salaire majoré de 13,14 % au titre des congés payés et de la prime de vacances.

(p) Taux applicables du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026

(q) TA : 0,68 % dont une part principale de 0,59 % et un solde de 0,09 %.

0,44 % pour l'Alsace-Moselle, entièrement versé à Pro BTP (art. L. 6241-1 et L. 6241-2 du Code du travail).

(r) Entreprises de 11 à 299 salariés.

(s) Imputé sur la contribution unique.

CET (contribution d'équilibre technique) de 0,35 %	0,21	0,14	Du 1 ^{er} euro jusqu'à T2 pour les salaires > 1 plafond S.S.			Entreprises réglant leurs cotisations trimestriellement Le 25 du mois suivant la période d'emploi (25 avril, 25 juillet...)
CEG (contribution d'équilibre général)	1,29 1,62	0,86 1,08	T1 = 4 005 € T2 (de 4 005 € à 32 040 €)			
Régime de prévoyance **			(h)			
Ouvriers	1,72	0,87	Salaire jusqu'à 3 plafonds de la Sécurité sociale = 12 015 €	Pro BTP	Tous	Cf. B
ETAM (i) (minimum obligatoire employeur)	1,25	0,60	Salaire jusqu'à 3 plafonds de la Sécurité sociale = 12 015 €	Action Logement	50 salariés et plus (c)	Le 30 avril 2025
Cadres (minimum obligatoire employeur sur T1) Répartition indicative entre 1 et 4 plafonds S.S.	1,50 1,20	– 1,20	T1 = 4 005 € Entre 1 et 4 plafonds S.S.			
Participation des employeurs à la construction	0,45	–	Totalité du salaire de l'année civile 2025 (d)			
Apprentissage						
Contribution supplémentaire à l'apprentissage (k)	0,05 à 0,6 %	–	Totalité du salaire 2025 (d)	Constructyvs via l'Urssaf	250 salariés et plus (k)	Annuellement, le 5 ou le 15 avril 2025
Formation						
Entreprises de moins de 11 salariés – contribution unique (a) (l)	0,55 + 0,68 (q)	–	Totalité du salaire 2026 (d)	Constructyvs via l'Urssaf	Moins de 11 salariés	Collecte mensuelle
– contribution conventionnelle	0,35	–	Totalité du salaire 2026 (m)	Constructyvs via Pro BTP		Collecte mensuelle
– contribution CCGA-BTP	0,30	–	Totalité du salaire 2026 (d)	CCCA-BTP via Pro BTP		
Entreprises de 11 salariés et plus (n)	1,00 + 0,68 (q)	–	Totalité du salaire 2026 (d)	– Constructyvs via l'Urssaf – Constructyvs via Pro BTP	11 salariés et plus	Collecte mensuelle
– contribution unique (a) (l)	0,20 (r)	–				
– contribution conventionnelle	0,30	–	(m)	(s)		Collecte mensuelle
Toutes entreprises employant des CDD (l) Contribution CPF-CDD	1,00	–	Totalité du salaire 2026 des CDD (d)	France Compétences via l'Urssaf	Tous	Collecte mensuelle
Prévention						
Cas général	0,11	–	Totalité du salaire (o)	OPPBT via caisse de congés payés	Tous	Fixée par chaque caisse de congés payés
Contribution spécifique intérimaire	0,11	–	Salaire forfaitaire : 14,91 €/h			
Chômage intétempéries						
Entreprises gros œuvre – travaux publics	0,68 (p)	–	T1	Caisse de congés payés	–	Fixée par chaque caisse de congés payés
Autres entreprises	0,13 (p)	–	Abattement de 95 040 €			
Contribution sociale de solidarité	0,16	–	Chiffre d'affaires HT du dernier exercice si ≥ 19 millions €	Urssaf	SA, SARL, SAS société en commandite, SNC	Le 15 mai 2025
Contribution au financement du paritarisme	0,016	–	Totalité du salaire	Urssaf	Tous	Cf. A

CHARGES SOCIALES (MISE À JOUR DU 1^{er} JANVIER 2026)

Cotisations du chef d'entreprise artisan ou commerçant

Cotisations	Assiette ¹ et plafond (cas général)	Taux (%)	Organisme collecteur
Retraite de base	Dans la limite de 48 060 € L'assiette ne peut être inférieure à 5 409 € ² Totalité des revenus professionnels	17,15 0,72	Urssaf
	Sur la part des revenus ≤ 48 060 €	8,1	
Retraite complémentaire obligatoire	Sur la part des revenus comprise entre 48 060 € et 192 240 €	9,1	
	Dans la limite de 48 060 € L'assiette ne peut être inférieure à 5 527 €	1,3	
Assurance invalidité-décès	Revenus < 19 224 € ⁴ (soit < 40 % du PASS)	De 0,50 % à 2 %	
	Revenus de 19 224 € à 28 836 € (soit entre 40 % et 60 % du PASS)	Progressif de 2 % à 4,50 %	
	Revenus de 28 836 € à 52 866 € (soit entre 60 % et 110 % du PASS)	Progressif de 4,50 % à 7 %	
	Revenus de 52 866 € à 96 120 € (soit entre 110 % du PASS et 2 PASS)	Progressif de 7 % à 8,20 %	
	Revenus de 96 120 € à 144 180 € (soit entre 2 et 3 PASS)	Progressif de 8,20 % à 9 %	
Allocations familiales	Si revenus < 52 866 €	0	
	Si revenus compris entre 52 866 € et 67 284 €	Progressif de 0 à 3,10	
	Si revenus > 67 284 €	3,10	
CSG	Totalité des revenus professionnels ⁵	9,20	
CRDS		0,50	
Formation continue – Artisans inscrits au répertoire des métiers; – travailleurs indépendants non inscrits au répertoire des métiers	Forfait sur 48 060 € (PASS)	0,29 ⁵ 0,25 ou 0,34 ⁶	

1. L'assiette de référence est celle de la CSG/CRDS, se composant du revenu professionnel diminué du montant des frais et charges professionnels, hors cotisations et contributions sociales (revenu superbrut), sur lequel s'applique un abattement forfaitaire de 26 % avec un plancher de 1,76 % du PASS et un plafond de 130 % du PASS.

2. L'assiette minimale est fixée à 450 fois le montant horaire du SMIC au 1^{er} janvier de l'année considérée.

3. Depuis le 1^{er} janvier 2014, les conjoints collaborateurs sont redevables de la cotisation maladie IJ, dont l'assiette est égale à 40 % du PASS (19 224 €). Pour mémoire, les conjoints cotisent également au régime de retraite de base, au régime de retraite complémentaire et au régime invalidité décès.

4. Pour la cotisation forfaitaire de 0,50 % dédiée aux IJ, l'assiette minimale est de 40 % du PASS (19 224 €).

5. Contribution de 0,29 % du plafond annuel de la Sécurité sociale. Ce dernier taux ne concerne pas les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

6. Lorsque le travailleur indépendant bénéficie du concours de son conjoint collaborateur.

7. Depuis le 1^{er} janvier 2018, cette cotisation est obligatoire. L'assiette est égale à 40 % du PASS (19 224 €).

Cotisations de début d'activité – 1^{re} année d'activité en 2025

L'aide aux créateurs et repreneurs d'entreprise (ACRE) prévoit une exonération, pendant 12 mois, de certaines cotisations, dans les conditions suivantes :

	Revenus	Nature de l'exonération
Cas 1	Revenus < 75 % PASS (36 045 €)	Exonération totale de ces cotisations
Cas 2	75 % PASS < revenus < 100 % PASS (48 060 €)	Exonération dégressive
Cas 3	Revenus > PASS (48 060 €)	Pas d'exonération

Les cotisations non exonérées (retraite complémentaire, CSG/CRDS et formation) sont calculées sur une base forfaitaire.

Cotisations de début d'activité – 2^e année d'activité en 2025

Pour la deuxième année d'activité, les cotisations sont calculées à titre provisionnel sur une base forfaitaire, puis elles sont régularisées lorsque les revenus sont connus.

Cotisations	Assiette forfaitaire
CSG/CRDS	19 % du PASS, soit 9 131 €
Retraite de base	
Retraite complémentaire obligatoire	
Assurance invalidité-décès	
Allocations familiales	
Contribution formation professionnelle – Artisans inscrits au répertoire des métiers; – travailleurs indépendants non inscrits au répertoire des métiers	0,29 % 0,25 % (ou 0,34 %)
Assurance maladie-maternité ⁷	40 % du PASS, soit 18 840 € en 2025

RÉDUCTION DE COTISATIONS PATRONALES

Entrée en vigueur de la réforme avec des ajustements

La refonte de la réduction générale de cotisations patronales, instaurée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2025, est entrée en vigueur le 1^{er} janvier. Les paramètres de calcul de la nouvelle formule ont évolué en toute fin d'année dernière.

Comme annoncé dans un précédent numéro de *Bâtiment actualité*¹, depuis le 1^{er} janvier, la nouvelle réduction générale dégressive unique (RGDU) s'applique. Elle provient de la fusion de :

- la réduction générale dégressive de cotisations sociales (ex-réduction Fillon);
- la réduction de la cotisation maladie;
- et la réduction de la cotisation famille².

Cette réduction s'applique aux salaires inférieurs à 3 SMIC. La nouvelle formule de calcul sera plus ou moins favorable aux entreprises que le dispositif antérieur, en fonction des tranches de salaire (*pour plus de précisions, voir le Bâtiment actualité précité*). Dans tous les cas, la réduction sera au minimum de 2 %.

Un décret pris en toute fin d'année dernière modifie les valeurs à prendre en compte dans la formule.

Nouvelle formule de calcul

La nouvelle formule de calcul applicable au secteur du bâtiment est la suivante :

Calcul de la réduction

$$(T_{\min} + (T_{\Delta} \times [(1/2) \times (3 \times \text{SMIC calculé pour un an} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)]^{\text{P}})) \times 100/90$$

- **Tmin** est fixée à 0,02, quelle que soit la taille de l'entreprise. Cette nouvelle valeur garantit un niveau minimal de réduction de 2 %, quel que soit le niveau de rémunération (dans la limite de 3 SMIC);
- **Tdelta** dépend de la taille de l'entreprise (*voir tableau ci-dessous*);
- la valeur de **P** (pour puissance) est de 1,75.

À noter que, selon la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026, lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification de la branche est inférieur au SMIC en vigueur durant l'année précédente, et lorsque

l'entreprise n'aura pas prévu de salaires supérieurs au SMIC par accord ni par décision unilatérale au titre de cette même année, la réduction est calculée en fonction de ce salaire minimum. Cette mesure doit être précisée par décret.

Nouveaux paramètres pour 2026

Un décret du 4 septembre 2025 avait fixé la formule de calcul ainsi que les paramètres

pour 2026 selon des données connues à l'époque. Toutefois, un décret vient de fixer de nouveaux paramètres qui tiennent compte des évolutions réglementaires au 1^{er} janvier 2026 :

- la hausse de la cotisation patronale d'assurance vieillesse déplafonnée (qui passe de 2,02 % à 2,11 %);
- la baisse de la limite maximale du taux AT/MP. La cotisation AT/MP est prise en compte dans la limite de 0,49 % (0,50 % au 1^{er} mai 2025).

Bon à savoir : Le cumul des valeurs Tmin et Tdelta (appelé Tmax) correspond à la somme des cotisations éligibles à la réduction : cotisations Urssaf³,

contribution au FNAL⁴, contribution solidarité autonomie, cotisations de retraite complémentaire Agirc-Arrco (dans la limite de 6,01 points), contribution d'assurance chômage. La cotisation accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) n'est cependant prise en compte que dans une certaine limite, afin de continuer d'inciter les entreprises au développement de la prévention.

Cette réforme s'applique aux périodes d'emploi à compter du 1^{er} janvier.

Lorsque la somme des taux des cotisations et contributions effectivement à la charge de l'employeur est inférieure à la somme des valeurs Tmin et Tdelta, la valeur Tdelta est réduite jusqu'à ce que ces deux sommes soient égales. Or l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 sur la retraite complémentaire prévoit la possibilité de conserver une répartition différente de celle habituelle des 60%/40 % (employeur/salarié). Ainsi, pour les ETAM du BTP, la cotisation de retraite complémentaire employeur étant de 5,76 % et non de 6,01 %, la valeur Tdelta doit être ajustée.

Ces valeurs s'appliquent aux périodes d'emploi à compter du 1^{er} janvier. ■

	Paramètres 2026			
	Tdelta		Tmax *	
	Ouvrier et cadres	ETAM **	Ouvriers et cadres	ETAM **
Employeurs de moins de 50 salariés	0,3781	0,3756	0,3981	0,3956
Employeurs de 50 salariés et plus	0,3821	0,3796	0,4021	0,3996

* Tmax correspond à la somme de Tmin (0,02) et Tdelta. ** Le coefficient appliqué aux ETAM tient compte de la valeur de la cotisation de retraite complémentaire à la charge de l'employeur dans le BTP, soit 5,76 % au lieu de 6,01 %.

1. N° 18 du 29 octobre 2025.

2. La réduction des cotisations maladie et famille continue de s'appliquer pour les employeurs qui bénéficient d'une réduction dégressive de cotisations patronales spécifique dont le bénéfice n'est pas cumulable avec la réduction générale (LODEOM, ZFR, ZRD...).

3. Maladie (désormais au taux de 13 %), vieillesse, famille (désormais au taux de 5,25 %), AT/MP (dans une certaine limite).

4. Fonds national d'aide au logement.

CAMPAGNE OPPBTP HEURT ENGIN-PIÉTON

« Le chantier, c'est pas un crash test »

Du 15 janvier au 14 mars, l'OPPBTB déploie une nouvelle campagne autour du risque de heurt entre engins et piétons sur les chantiers. Objectif : faire prendre conscience de la gravité du danger et mobiliser les entreprises sur la prévention du risque de collision.

La mécanisation a transformé les chantiers. Elle a amélioré la productivité et réduit l'exigence physique du chantier, mais a aussi développé les risques liés à la coactivité entre engins mobiles et personnel au sol. Ces risques entraînent 10 à 20 accidents graves par an (dont la moitié mortels), en majorité sur les chantiers de travaux publics, mais également sur ceux de bâtiment (à hauteur de 30 %). Toutes les tailles d'entreprise sont concernées. Dans la majorité des cas, il ne s'agit pas d'un problème technique, mais d'un défaut d'organisation, d'une baisse de vigilance ou d'un manque de communication entre le conducteur et l'équipe au sol.

Marquer le décalage entre perception et réalité

Pour mieux comprendre les pratiques, l'OPPBTB a mené une enquête auprès de 3 661 professionnels qui montre que :

- 47 % travaillent chaque jour à proximité d'un engin (véhicules légers, poids lourds, minipelles, pelles, chariots élévateurs) ;
- 14 % ont déjà vécu un heurt, directement ou indirectement. Les causes ? L'inattention du conducteur (69 %) ou du piéton (59 %) et l'organisation du chantier (46 %). Même si 85 % des répondants estiment être bien informés, en pratique, peu de réunions de sensibilisation à cette question sont organisées, d'où l'intérêt de cette nouvelle campagne.



Les leviers clés de la prévention

Un chantier organisé limite au maximum la présence de piétons dans la zone d'évolution des engins. Un plan de circulation clair, la séparation physique des flux, la sensibilisation de tous les acteurs à ce risque majeur et la mise en place de systèmes d'avertissement sur les engins permettent de mieux prévenir les collisions sur les chantiers.



Organisation du chantier

- Plans de circulation distincts engins/piétons ;
- zones interdites matérialisées au sol ;
- gestion sécurisée des accès au chantier.



Facteur humain et vigilance

- Briefings réguliers, pauses vigilance ;
- communication systématique lors des manœuvres ;
- vigilance renforcée quant à l'usage des téléphones en zone de circulation.



Techniques et matériels

- Aides à la conduite, caméras, détecteurs, projet Stop Collision ;
- signalisation réfléchissante et EPI haute visibilité ;
- entretien des engins et test de dispositifs actifs.



En chiffres

L'OPPBTP a mené une vaste enquête auprès de 3661 professionnels qui montre que :

47%
travaillent chaque jour à proximité d'un engin;

14%
ont déjà vécu un heurt.

Un message fort

Inspiré de l'univers du crash test dans l'automobile, le message percutant de la campagne a vocation à circuler sur les chantiers et auprès des équipes de terrain. La campagne est déclinée dans plusieurs formats : affiches, vidéos, contenus digitaux, kits de communication.

Des outils pour agir

De nouveaux outils sont proposés pour être utilisés facilement par toutes les entreprises :

- un module e-learning « quart d'heure sécurité », prêt à l'emploi;
- un guide de bonnes pratiques, coconstruit avec des entreprises du secteur;
- trois webinaires nationaux pour comprendre le risque et agir et un webinaire spécifique pour les maîtres d'ouvrage;
- une nouvelle formation, exclusivement consacrée au risque de heurt engin-piéton.

Challenge national

Au cœur de la campagne, l'OPPBTP lance un défi utile : organiser un « quart d'heure sécurité » consacré au heurt engin-piéton. La démarche est simple :

1. Se rendre sur www.heurtenginpieton.fr.
2. Lancer la vidéo dédiée.
3. Échanger avec les équipes.
4. Déclarer le nombre de salariés sensibilisés.
5. Télécharger l'attestation officielle.

Un compteur national permettra de mesurer en temps réel les participations. Les entreprises pourront aussi partager une photo de leur animation avec le hashtag #HEP2026.

Animations sur le terrain

La campagne sera relayée sur le terrain avec des événements de proximité : ateliers angles morts, démonstrations de gestes et manœuvres, partage d'accidentologie et

retours d'expérience, analyse de situations réelles et présentation de solutions concrètes.

Un enjeu collectif pour toute la profession

Avec cette campagne, l'OPPBTP rappelle que le risque de heurt engin-piéton est parfois perçu comme familier, alors qu'il nécessite une vigilance de chaque instant : la prise de conscience du danger, l'organisation du chantier, la coordination des flux et la capacité à anticiper sont des leviers essentiels. ■

Au cœur de la campagne, l'OPPBTP lance un défi utile : organiser un « quart d'heure sécurité » consacré au heurt engin-piéton.



Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.heurtenginpieton.fr.

SINISTRALITÉ AT/MP 2024 DANS LE BTP

Baisse globale des AT, mais risques majeurs persistants

Les données 2024 confirment la réduction du nombre d'accidents du travail dans le secteur. Si cette baisse continue est encourageante, les chiffres montrent aussi un nombre important d'accidents du travail graves et mortels, une hausse des maladies professionnelles et de fortes vulnérabilités chez certains publics comme le personnel intérimaire. La vigilance reste indispensable.

Accidents du travail (AT)

En 2024, le secteur enregistre une baisse du nombre d'accidents du travail par rapport à 2023: -5,4 %, soit 72 633 AT. Cette évolution intervient dans un contexte où les effectifs du secteur restent élevés, avec 1,9 million de salariés, soit une légère diminution de 0,9 %. L'indice de fréquence – qui correspond au nombre d'accidents du travail indemnisés pour 1 000 salariés – poursuit également sa tendance à la baisse. Il atteint 38,1 en 2024, soit une diminution significative de 4,5 % en un an, signe des efforts de prévention de la profession. Le nombre de jours d'arrêt de travail suite à un accident du travail continue, lui, d'augmenter,

avec plus de 7 millions de jours d'arrêt enregistrés.

Les manutentions manuelles, l'outillage à main, les chutes de hauteur et de plain-pied sont à l'origine de 94 % des AT. Les chutes de hauteur restent particulièrement préoccupantes, puisqu'elles représentent 16 % de l'ensemble des accidents du travail et 15 % des accidents mortels.

L'année 2024 est marquée par 146 décès liés à un accident du travail, soit un léger recul par rapport à 2023 (149). Les causes de ces accidents mortels sont principalement les malaises (69 décès sur le lieu de travail dont l'origine professionnelle n'a pas été identifiée), suivis des chutes de

hauteur (22), du risque routier (13), des chutes ou effondrements d'objets (6) et d'autres situations plus isolées.

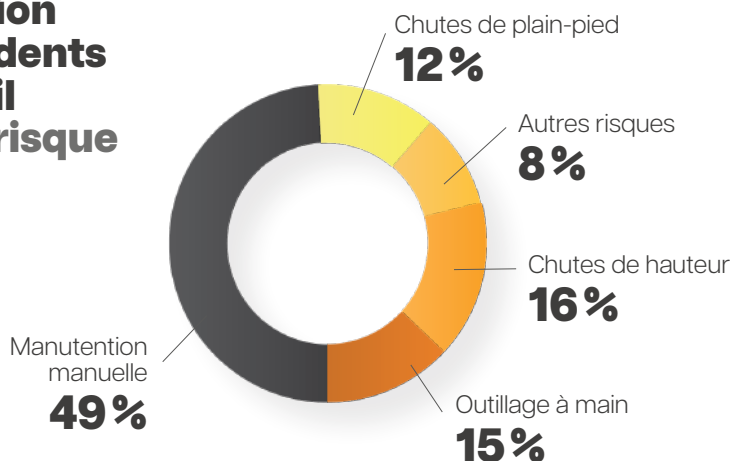
Accidents de trajet

Après une augmentation en 2023, le nombre d'accidents de trajet repart à la baisse en 2024. Il recule de 1,8 %, pour atteindre 5036 sinistres recensés.

Dans 75 % des cas, l'accident est lié à une perte de contrôle du véhicule – une situation souvent associée à la vitesse, aux conditions de circulation ou à un manque d'attention. Ce facteur seul est à l'origine de 15 des 25 décès survenus lors d'un trajet en 2024, ce qui en fait l'une des causes les plus graves.



Répartition des accidents de travail selon le risque



Maladies professionnelles (MP)

L'année enregistre 7238 maladies professionnelles en premier règlement, soit une augmentation de 4,5 %.

Les incapacités permanentes liées à une maladie professionnelle – c'est-à-dire la perte définitive, partielle ou totale de la capacité à travailler – sont aussi en hausse. 4006 cas ont été recensés en 2024, contre 3725 en 2023, ce qui représente une progression de 7,5 %.

Le nombre de décès indemnisés au titre d'une maladie



L'année 2024 est marquée par 146 décès liés à un accident du travail, soit un léger recul par rapport à 2023.

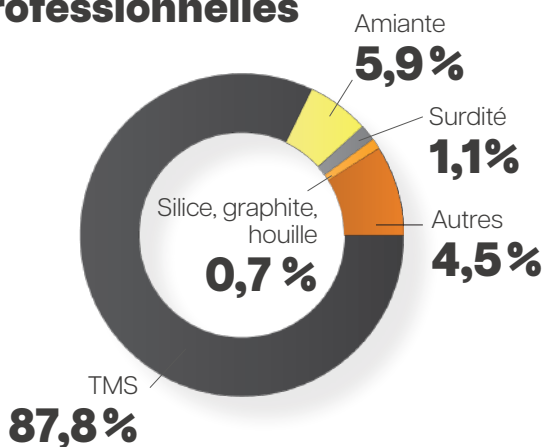
professionnelle augmente, atteignant 45 cas en 2024, contre 37 en 2023.

Les troubles musculosquelettiques (TMS) restent à 88 % la première cause de maladie professionnelle. Les affections périarticulaires (tableau n° 57) liées à certains gestes et aux postures de travail arrivent en tête, avec 69,8 % des cas. Elles sont suivies par les affections chroniques du rachis lombaire liées à la manutention manuelle de charges lourdes, qui représentent 9,6 % des reconnaissances.

Les maladies liées à l'amiante repartent à la hausse en 2024, avec 427 cas reconnus, contre 407 en 2023. Cette progression s'explique principalement par l'augmentation des cancers bronchopulmonaires (tableau MP 30 bis). Les pathologies liées à l'amiante représentent 5,9 % de l'ensemble des maladies professionnelles déclarées dans la branche.

Concernant les atteintes auditives, la situation reste stable: 80 cas de surdité professionnelle ont été enregistrés en 2024, contre 79 en 2023.

Typologie des maladies professionnelles



Accidents du travail			
	2023	2024	Écart 2023-2024
AT en 1 ^{er} règlement	76 758	72 633	-4 125
	-4,3 %	-5,4 %	-
Dont AT avec 4 jours d'arrêt ou plus sur l'année	70 426	66 198	-4 228
	-4,5 %	-6 %	-
Salariés en activité ou en chômage partiel	1 920 911	1 904 223	-16 688
Nouvelles IP	4 913	5 103	+190
Décès	149	146	-3
Journées d'IT	6 955 915	7 073 816	+117 901
Indice de fréquence	40	38,1	-1,9

Accidents de trajet			
	2023	2024	Écart 2023-2024
Accidents de trajet en 1 ^{er} règlement	5 127	5 036	-91
	+1,6 %	-1,8 %	-
Dont AT avec 4 jours d'arrêt ou plus sur l'année	4 418	4 352	-66
	+0,6 %	-1,5 %	-
Indice de fréquence	2,67	2,64	-0,02

Maladies professionnelles			
	2023	2024	Écart 2023-2024
MP en 1 ^{er} règlement	6 925	7 238	+313
	4,7 %	4,5 %	-
Victimes avec 1 ^{er} règlement MP *	6 491	6 780	+289
	+5,4 %	+4,5 %	-
Nouvelles IP	3 725	4 006	+281
	-2,3 %	+7,5 %	-
Victimes avec nouvelles IP *	3 188	3 386	+198
	-2,3 %	+7,5 %	-
Décès	37	45	+8
Journées d'IT	2 165 122	2 232 314	+67 192
	+3,8 %	+3,1 %	-

* À la différence du nombre de MP ou d'IP, le dénombrement des victimes ne comptabilise qu'une seule fois les personnes reconnues atteintes de deux maladies professionnelles ou plus, au titre du même tableau de MP, au cours de l'année.

AT et intérim

En 2024, 7 667 accidents du travail (dont 21 mortels) ont concerné des salariés intérimaires mis à disposition dans des entreprises du BTP. Ces chiffres viennent s'ajouter aux 72 633 accidents du travail (dont 146 mortels) enregistrés chez les salariés permanents du secteur.

Ainsi, 26,1 % des accidents du travail du personnel intérimaire et 42 % des accidents mortels sont survenus dans des entreprises de BTP.

Pour améliorer la sécurité des travailleurs intérimaires, nous vous encourageons à demander aux entreprises de travail temporaire des personnes formées au PASI BTP. Les entreprises souhaitant obtenir davantage d'informations sur ce dispositif sont invitées à se rapprocher de leur fédération. ■

RISQUE FROID

7 mesures essentielles pour protéger vos équipes

Baisse des températures, vent glacial, gel, verglas, neige, humidité... l'hiver apporte son lot de contraintes pour les entreprises du BTP. Ces épisodes peuvent rendre les conditions de travail difficiles et exposer les compagnons à des risques pour leur santé et leur sécurité. Rappel des bonnes pratiques.

Les conditions météorologiques parfois extrêmes représentent un véritable risque pour la santé et la sécurité des équipes. Une bonne anticipation et quelques mesures simples permettent de limiter les dangers liés au froid et de maintenir l'activité dans de bonnes conditions.

1 Intégrer le risque froid dans le DUER et le plan d'action

Si la réglementation ne fixe pas de température minimale pour travailler, il est impératif d'intégrer les risques liés au froid dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER). Celui-ci doit préciser :

- les postes exposés (travaux extérieurs, zones non chauffées...);
- les effets possibles sur la santé (hypothermie, gelures, fatigue accrue...);
- les mesures de prévention à mettre en place.

Un plan d'action accompagne cette évaluation afin de définir clairement les actions correctives à appliquer en période hivernale.

Pour vous aider dans cette démarche, vous pouvez utiliser les outils en ligne de l'OPPBTP :



Réalisez gratuitement votre document unique en trois étapes.

2 Adapter la température des locaux affectés au travail

Le chauffage des locaux de travail est une obligation réglementaire¹. Dans les locaux permanents (ateliers, zones de préparation), les températures recommandées par la norme X 35-203 sont :

- 18 à 20 °C pour les activités légères;
- 15 à 17 °C pour les activités physiques soutenues.

Les locaux annexes (restauration, repos, sanitaires, premiers secours) doivent aussi avoir une température adaptée à leur usage. Un atelier dont les portes restent ouvertes pour l'exploitation ne doit pas être

assimilé à un local ouvert si celles-ci peuvent être fermées pendant la période froide.

Hors atelier, chaque chantier doit disposer :

- soit d'un local permettant d'abriter les salariés dans de bonnes conditions;
 - soit d'aménagements offrant un niveau de protection équivalent (bungalows chauffés, abris adaptés...)².
- Attention aussi à respecter le mode d'emploi des appareils

L'employeur doit fournir gratuitement des vêtements adaptés aux intempéries.

général du monoxyde de carbone et à aérer régulièrement les locaux fermés.

3 Fournir des vêtements de protection contre le froid

L'employeur doit fournir gratuitement des vêtements adaptés aux intempéries : vestes imperméables, anoraks ou cirés, accessoires (gants, couvre-chefs compatibles avec les EPI). Évitez les écharpes. Ces vêtements doivent être compatibles avec les autres EPI (harnais, protections respiratoires...). L'entreprise prend aussi à sa charge l'entretien et le remplacement de ces équipements.



4 Adapter l'organisation du chantier et adapter les postes de travail

Il est nécessaire de :

- réduire la charge physique quand c'est possible (aides à la manutention...);
- planifier les tâches les plus exposées aux moments les moins froids de la journée;
- adapter la durée et la fréquence des pauses pour permettre aux salariés de se réchauffer;
- mettre à disposition des boissons chaudes et de quoi s'hydrater suffisamment.

5 Suivre les prévisions météorologiques

Le site de Météo France publie, outre les prévisions de températures, une carte de vigilance actualisée plusieurs fois par jour, permettant d'anticiper les conditions climatiques et d'ajuster l'activité en conséquence.



Retrouvez la carte de vigilance de Météo France.

6 Sensibiliser les équipes

En amont des premiers froids, sensibilisez les équipes aux risques et aux règles de prévention via des quarts d'heure sécurité et des affiches.

En période hivernale, les salariés se regroupent plus souvent dans les bungalows, Pensez aussi à rappeler les bonnes pratiques pour limiter les risques de transmission des virus dans les espaces clos (lavage des mains, aération...).

7 En cas d'impossibilité de travailler

Lorsque les conditions climatiques rendent le travail dangereux ou impossible, certains arrêts peuvent être indemnisés au titre du chômage intempéries. Sont notamment consi-

1/4 d'heure
SÉCURITÉ

4 conseils pour mieux résister aux températures négatives

1

S'HYDRATER SUFFISAMMENT.

L'hiver, on transpire et on se déshydrate sans s'en rendre compte. Or l'eau est nécessaire pour les muscles, les tendons, les disques intervertébraux ! Boire régulièrement est donc essentiel. Si possible chaud. Conseil : apporter un thermos de soupe ou de boisson (thé, café, infusion...).

2

PORTER DES VÊTEMENTS ADAPTÉS.

Il existe aujourd'hui de nombreux textiles techniques à la fois confortables, fins et chauds (type « Darnat » ou sous-vêtements de ski). Bannir le coton qui absorbe la transpiration et opter pour des matières qui « respirent ». Conseil : pensez aux sous-gants (en soie), chaussettes thermiques, cache-cou tubulaire et bonnet en polaire* à glisser sous le casque.

* Le bonnet doit rester compatible avec le port du casque (compatibilité testée et certifiée par le fabricant).

3

ÉVITER LES EFFORTS SOUTENUS.

Les muscles sont fragilisés par le froid qui favorise les contractures. Utiliser des aides à la manutention permet d'alléger la charge de travail. Conseil : organiser le chantier pour éviter les efforts soutenus et limiter la durée d'exposition au froid en favorisant les rotations de poste.

4

S'ABRITER DÈS QUE POSSIBLE.

Les intempéries aggravent l'impact du froid. Lorsqu'aucune possibilité n'existe de travailler en intérieur ou sous abri, le recours à une tente à montage rapide, (ou à minima une bâche coupe-vent) s'impose. Conseil : revenir régulièrement à la base vie se réchauffer lorsqu'on exerce en extérieur.

OPPBTP

SCANNER pour plus d'infos

preventionbtp.fr

dérés comme intempéries : gel, verglas, pluie, neige, inondations et vents violents.

Pour ouvrir droit à indemnisation, plusieurs conditions doivent être réunies :

- le salarié doit être présent sur le chantier au moment de l'arrêt;
- l'employeur ne doit pas avoir de travail de remplacement possible;
- l'arrêt ne doit pas se situer dans une zone où un arrêt saisonnier est imposé;
- le salarié doit rester à la disposition de l'employeur pendant l'arrêt.

Pour plus d'informations sur le régime du chômage intempéries, rendez-vous sur le site <https://www.cibtp.fr/missions-metiers/chomage-intempéries> ou contactez votre fédération.

La gestion du froid est un enjeu de santé et de sécurité pour vos équipes et de continuité de votre activité. En intégrant le risque dans votre DUER, en organisant vos chantiers, en fournissant des équipements adaptés et en aménageant des espaces chauffés, vous limitez les risques et sécurisez les conditions de travail. ■

1. L'article R. 4223-13 du Code du travail rappelle que les locaux fermés affectés au travail sont, en toute saison, maintenus à une température adaptée, compte tenu de l'activité des travailleurs et de l'environnement dans lequel ils évoluent. En cas d'utilisation d'un dispositif de régulation de température, celui-ci ne doit émettre aucune émanation dangereuse.
2. L'article R. 4534-142-1 du Code du travail, applicable aux chantiers de moins de quatre mois, prévoit que les travailleurs disposent soit d'un local permettant leur accueil dans des conditions de nature à préserver leur santé et leur sécurité en cas de survenance de conditions climatiques susceptibles d'y porter atteinte, soit d'aménagements de chantier les garantissant dans des conditions équivalentes.

BILAN 2025 ET PRÉVISIONS 2026

Léger rebond sans véritable reprise du bâtiment

Après un nouveau recul en 2025 (-4 %), le volume d'activité du bâtiment afficherait une modeste hausse de 1,8 % en 2026 grâce au redressement transitoire du logement neuf.

Bilan 2025



Activité globale : -4,0 %

En 2025, le volume d'activité du bâtiment a encore reculé de 4,0 %, prolongeant les baisses de 6,0 % et 1,2 % relevées respectivement en 2024 et 2023.

Logement neuf : -8,8 %

Compte tenu de l'effondrement de 12,2 % des mises en chantier en 2024 et des délais habituels de production, l'activité du logement neuf a chuté de 8,8 % en 2025 à prix constants. En revanche, partant de leur plancher quasi historique de 2024 (261 000), les ouvertures de chantier de logements se sont redressées de 8,4 % en 2025 pour s'afficher à 283 000 unités. Même si ce point d'arrivée reste 75 000 unités au-dessous de la moyenne de longue période, l'amélioration relative permet de limiter la casse et d'envisager un avenir un peu moins mauvais sur ce marché.

Non-résidentiel neuf : -6,6 %

Après un recul en volume de 4,1 % en 2024, la production dans le non-résidentiel neuf a encore abandonné 6,6 % en 2025, tirée vers le bas par les bureaux, les locaux industriels et assimilés, puis les bâtiments administratifs. Cette baisse résulte de la forte contraction des surfaces commencées en 2024 (-10,6 %), l'inflexion de 2025 restant limitée (+3,7 %). Ces surfaces atteignent 20,8 millions de mètres carrés, deuxième plus faible niveau enregistré depuis 1986, seulement 0,8 million au-dessus du point bas de 2024.

Entretien-amélioration : -1,1 %

En 2023 et 2024, l'entretien-amélioration s'affichait comme le seul segment en croissance. Ce n'est plus le cas en 2025, où l'activité s'est repliée de 1,1 % en volume, pénalisée au premier chef par la rénovation énergétique du logement (-1,3 %). Cette dernière a souffert de blocages et rabotages de MaPrimeRénov' comme des révisions concernant les certificats d'économies d'énergie (CEE). Mais il convient de signaler que le volume des travaux non énergétiques, réalisés aussi bien dans le logement que dans le non-

résidentiel, a également fléchi. Seule la rénovation énergétique du non-résidentiel a continué de progresser, mais bien moins rapidement qu'en 2024 (+0,7 %, contre +3,2 %), alors que le repli des prix de l'énergie a réduit l'intérêt économique immédiat de tels travaux.

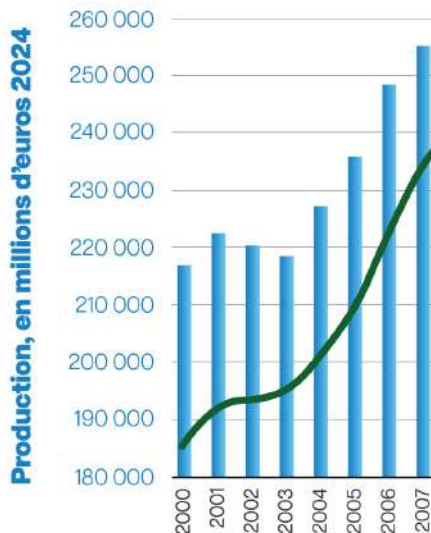
Emploi : -1,5 %

La baisse commencée en 2023 et confirmée en 2024 s'est poursuivie en 2025, tout en se modérant. Après 28 700 postes salariés et intérimaires en équivalent temps plein (ETP) perdus en 2024 (-2,1 %), le recul atteint de l'ordre de 20 000 unités en 2025, soit -1,5 %. Ce score, nettement inférieur à la contraction de l'activité, vient renforcer la perte de productivité du secteur.

Santé financière des entreprises en baisse

La situation financière des entreprises de construction s'est légèrement dégradée en 2025, le taux de marge opérationnelle (corrige de la rémunération des chefs d'entreprise non salariés) s'érodant, à environ 23 %, à proximité du niveau d'avant crise sanitaire.

De fait, les prix bâtiment se sont repliés d'environ 2 % sur l'ensemble de l'année, alors que les coûts ont continué



Source : FFB.



Les ouvertures de chantier de logements se sont redressées de 8,4 % en 2025 pour s'afficher à 283 000 unités, niveau encore très faible au regard de la moyenne historique (358 000), mais qui permet de tableur sur un rebond technique de l'activité en 2026.

d'augmenter de 1,5 %, sous la pression du poste « salaires » (+2,5 %), les coûts des matériaux étant restés stables. La baisse d'activité a accru la concurrence entre les entreprises, favorisant cet effet de ciseau.

laissant craindre une rechute d'activité globale dès 2027.

Non-résidentiel neuf : +0,5 %

La production du non-résidentiel neuf resterait quasi égale (+0,5 %), sans espoir de véritable reprise, compte tenu d'une érosion des surfaces commencées comme autorisées. Elles resteraient pénalisées par les bureaux, mais s'y ajouteraient les bâtiments administratifs en année d'élections municipales. Seuls les locaux agricoles et les commerces afficheraient des évolutions positives.

Prévisions 2026



Activité globale : +1,8 %

Après une chute de 10,8 % sur trois ans, l'activité bâtiment progresserait légèrement en 2026, de 1,8 % hors effet prix, mais le niveau resterait particulièrement bas, en deçà de celui enregistré en 2024 (-5 milliards d'euros) et bien loin de celui de 2022 (-20 milliards).

Entretien-amélioration : -0,5 %

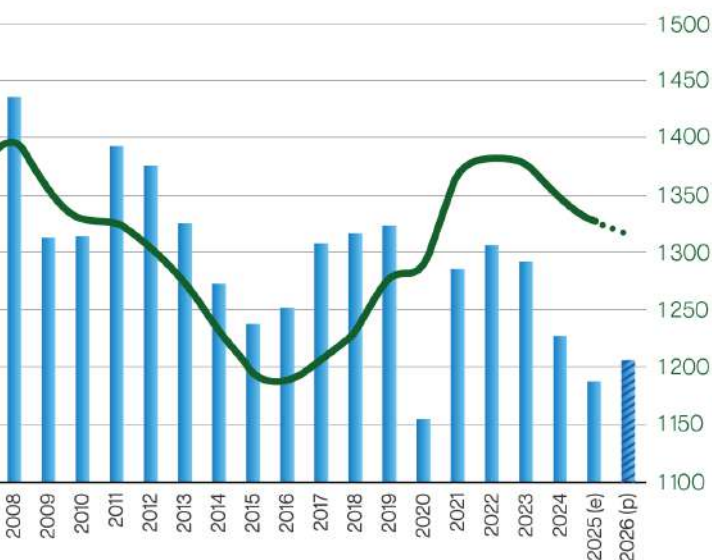
L'activité en entretien-amélioration connaîtrait un nouveau repli de 0,5 % (hypothèse optimiste), du fait du logement (-0,8 %) qui souffrirait de transactions se réalisant le plus souvent sans travaux et d'une rénovation énergétique toujours à la peine (-1,3 %). La baisse d'ensemble de la rénovation serait légèrement amortie par le non-résidentiel, en quasi-stagnation, la hausse de l'investissement des entreprises compensant le repli de celui des collectivités territoriales.

Logement neuf : +9,5 %

L'activité du logement neuf se redresserait, de 9,5 %, mais le niveau resterait encore bien faible, renouant à peine avec celui réalisé en 2024. La progression des mises en chantier observée en 2025 (+8,4 %) explique ce rebond, mais elle ralentirait sensiblement en 2026 (+4,4 %) pour s'établir à un niveau encore faible de 296 000 unités. De fait, sans statut du bailleur privé véritablement incitatif, le collectif fléchirait (-2,0 %). Les autorisations sur ce segment en pâtiraient encore plus (-7,2 %),

Emploi : -0,8 %

La modeste croissance d'activité ne suffirait pas à infléchir la courbe de l'emploi, qui abandonnerait encore 10 000 postes salariés et intérimaires en équivalent temps plein sur l'ensemble de l'année (-0,8 %). D'autant que l'écart entre évolutions de l'activité et de l'emploi n'a cessé de s'accroître depuis la crise sanitaire de 2020. ■



Emploi salarié et intérimaire ETP, en milliers

GUIDE

Nouvelle version du *Mémento* du sous-traitant

Ce guide vous accompagnera dans la réalisation de vos contrats avec vos sous-traitants.

Cet outil pratique pour mieux comprendre la sous-traitance en marchés publics et privés intègre, dans sa nouvelle version, les récentes références du Code de la commande publique et du CCAG-Travaux 2021 pour les marchés publics.

Nombre de chantiers font appel à la sous-traitance pour leur réalisation, laquelle implique des règles juridiques spécifiques parfois complexes. Afin d'accompagner les entreprises et pour éviter tout imprévu, le *Mémento du sous-traitant* propose une approche pratique et opérationnelle de la sous-traitance. Cette nouvelle version, entièrement mise à jour, intègre les évolutions récentes du droit applicable aux marchés publics, notamment les références issues du Code de la commande publique et du CCAG-Travaux 2021, afin d'offrir aux professionnels un outil fiable, clair et adapté aux pratiques actuelles.

Ce que contient le *Mémento*:

- **Définition de la sous-traitance**

Ce qui est considéré comme de la sous-traitance... et ce qui ne l'est pas (cas d'exclusion).

- **Formation du contrat de sous-traitance**

- **Bonnes pratiques en matière de sous-traitance**

- **Obligations des différentes parties:**

- l'entreprise principale envers le sous-traitant;
- le sous-traitant envers l'entreprise principale et le maître d'ouvrage;
- le maître d'ouvrage envers le sous-traitant;

- **Garanties de paiement et recours:**

- marchés publics: paiement direct du sous-traitant;
- marchés privés: caution bancaire ou délégation de paiement;
- recours possibles si le sous-traitant n'est pas payé (action directe).

Par ailleurs, ce guide:

- revient sur l'importance de l'indépendance du sous-traitant;
- consacre un chapitre entier à la lutte contre le travail illégal;
- propose des modèles de courriers en annexe: l'un du sous-traitant à l'entrepreneur principal pour obtenir son acceptation par le maître d'ouvrage et la mise en place des garanties de paiement (marché privé), l'autre de l'entrepreneur principal saisissant le maître d'ouvrage pour lui présenter son sous-traitant et obtenir son acceptation et l'agrément de ses conditions de paiement (marché public), notamment. ■



Téléchargez le *Mémento*.



MARCHÉS DE TRAVAUX

Un des seuils a changé

Depuis le 1^{er} janvier, le seuil de déclenchement des procédures formalisées est passé à 5 404 000 € HT, contre 5 538 000 € HT auparavant. Ce nouveau seuil sera valable pour deux ans, jusqu'au 31 décembre 2027.



Les règles de publicité et de mise en concurrence, que les maîtres d'ouvrage soumis au Code de la commande publique doivent respecter, varient selon la valeur estimée des travaux envisagés. Le non-respect de ces règles peut entraîner une annulation de la procédure par les tribunaux. La valeur d'un marché public de travaux correspond à la valeur globale de l'ensemble des lots se rapportant à une même opération (construction d'une école ou d'un hôpital, par exemple), et non au montant du marché de maître d'œuvre.

Le seuil de 100 000 € HT pour conclure un marché sans publicité ni mise en concurrence n'était valable que jusqu'au 31 décembre 2025. Grâce à l'action de la FFB, le décret

n° 2025-1386 du 29 décembre 2025 modifiant certains seuils relatifs aux marchés publics l'a pérennisé.

Seuils entre le 1^{er} janvier 2026 et le 31 décembre 2027

Marché < 100 000 € HT

Pas de publicité ni de mise en concurrence préalable.

Marché entre 100 000 € HT et 5 404 000 € HT

- Procédure applicable pour la passation du marché: marché à procédure adaptée;
- modalité de publicité: le maître d'ouvrage est l'État, une collectivité territoriale ou un établissement public, sauf EPIC¹: avis de marché publié dans le BOAMP² ou dans un JAL³ et publication sur le pro-

fil acheteur. Autres maîtres d'ouvrage: publicité adaptée au montant des travaux.

Marché > 5 404 000 € HT

- Procédure applicable pour la passation du marché: procédure formalisée (appel d'offres, dialogue compétitif...);
- modalité de publicité: le maître d'ouvrage est l'État, une collectivité territoriale ou un établissement public, sauf EPIC: publication dans le JOUE⁴, dans le BOAMP et sur le profil acheteur. Autres maîtres d'ouvrage: publication dans le JOUE. ■

1. Établissement public à caractère industriel et commercial.
2. Bulletin officiel des annonces des marchés publics.
3. Journal d'annonces légales.
4. Journal officiel de l'Union européenne.

La FFB,
La maison
des artisans

À la FFB,
tout est
compris
dans la
cotisation!

Vous disposez
d'un soutien
au quotidien.



La FFB, un réseau sans équivalent

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

