

4 MARS 2026

NUMÉRO

04

Bâtiment actualité



Le journal des artisans et des entrepreneurs

LOI DE FINANCES 2026
Tout ce qui change

**PÉRIODE
DE RECONVERSION**
Un nouveau levier RH
pour les entreprises

**SEMAINE
DE LA PRÉVENTION**
Anticiper le risque météo

REP PMCB

La FFB impose son modèle



REP PMCB

La FFB impose son modèle

Après plus d'un an de discussions intenses avec l'État, les collectivités et les représentants des acteurs impliqués dans la REP PMCB, la FFB a eu gain de cause sur l'intégralité de ses demandes, formulées dès le début de la mise en œuvre du dispositif.

Conscientes du décalage avec les attentes du terrain, la FFB et ses fédérations locales ont bataillé sans relâche pour aboutir à une nouvelle mouture, qui devrait enfin répondre aux besoins des professionnels, artisans et entrepreneurs du bâtiment, en matière de gestion des déchets.

La REP PMCB arrivait à son point de rupture avec des surcoûts importants et injustes. Le nouveau modèle, celui de la dernière chance, reprend le scénario de la FFB, partagé par les principaux représentants de la filière. La nouvelle REP sera recentrée sur l'essentiel, plus simple et beaucoup moins coûteuse pour tous, y compris nos clients.

Le ministre de la Transition écologique nous donne raison sur :

- un maillage territorial en points de collecte opérationnels, y compris dans les zones blanches;
- une exclusion des filières matures : inertes, bois, métal et plâtre;
- un maintien des soutiens pour les filières non matures : laine de verre, plastiques, menuiseries...;
- une visibilité de neuf mois sur les barèmes des écocontributions;
- un fonds dédié à la résorption des dépôts sauvages;
- un soutien au réemploi;
- une gouvernance des écoorganismes revisitée pour plus de transparence et de concertation avec la filière.

On vous savait à bout. Nous avons tout mis en œuvre pour répondre au plus vite à vos attentes légitimes. Face à des oppositions souvent fortes, il a fallu convaincre, et le résultat nous conforte dans notre rôle, notre représentativité et la puissance de notre réseau. Il reste maintenant à transcrire ces annonces dans les textes pour une application rapide.

Cet arbitrage, décisif pour la suite, marque une victoire importante de la FFB, au bénéfice de l'ensemble des artisans et des entreprises du secteur.

Olivier Salleron

Président de la Fédération Française du Bâtiment

Sommaire

LOBBYING p. 3

ÉCHOS p. 4-5

FORMATION

Période de reconversion

Un nouveau levier RH pour les entreprises p. 7-8

Contrat d'apprentissage

Taux des cotisations p. 9

FISCALITÉ

Loi de finances 2026

Tout ce qui change p. 10-12

PRÉVENTION

Semaine de la prévention

Chantiers et risques météo : anticiper pour ne pas subir p. 13

SOCIAL

Pouvoir disciplinaire

Évaluer la gravité des fautes ... p. 14-15



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 20 février 2026, 50^e année.

Reproduction autorisée sous réserve de la mention d'origine
© Bâtiment actualité, 4 mars 2026 ».

Crédits photo : © Arthur Maia - D.R. - Benoit Vanstavel - FFB.

Getty images : dusanpetkovic - Pressmaster - zamrznutonovi - Jacob Wackerhausen (2) - Milan Markovic - Ivan-balvan - miniseries - Ijubaphoto - PeopleImages - Moon Safari.



PARLEMENT

Échanges à la FFB avec Bruno Retailleau, candidat à la présidentielle 2027

Le 17 février, Olivier Salleron et plusieurs membres du comité exécutif de la FFB ont reçu Bruno Retailleau, président du parti Les Républicains. Récemment déclaré candidat à la présidentielle de 2027, celui-ci a exposé plusieurs pistes de réforme, notamment en matière de droit du

travail et de retour à l'emploi. La valorisation des heures supplémentaires, la réforme de l'assurance chômage, la diminution du coût du travail constituent une première série de propositions publiées par Les Républicains en janvier dernier. Sur la question du logement, l'ex-ministre de l'Intérieur a

insisté sur son objectif d'une France de propriétaires et sur la nécessité d'assouplir la réglementation en matière d'urbanisme, en particulier au regard des contraintes du ZAN¹. Les entrepreneurs présents ont incité le candidat à faire du logement un axe essentiel de campagne, trop souvent occulté des débats au cours des dernières années. Ils ont également exhorté le sénateur de Vendée à fixer des objectifs de long terme et à éviter les revirements permanents qui déstabilisent les investisseurs, comme encore récemment sur MaPrimeRénov' ou l'énergie photovoltaïque. La FFB s'engage dès à présent dans les débats de campagne pour mettre le bâtiment au cœur des enjeux. D'autres représentants de parti et candidats déclarés seront reçus au cours des prochaines semaines. ■



› Bruno Retailleau et le président Salleron, entourés de membres du comité exécutif de la FFB et de François Asselin, le 17 février dernier.

GOVERNEMENT

Olivier Salleron écrit au Premier ministre

Le dispositif Jeanbrun, nouveau cadre de soutien à l'investissement locatif lancé par Sébastien Lecornu, est entré en vigueur le mois dernier.

Dans un courrier adressé au Premier ministre le 16 février, Olivier Salleron a d'abord tenu à saluer « la reconnaissance par le gouvernement de l'importance des besoins en logement en France et sa volonté de recréer un climat de confiance pour y répondre ». Le président a d'ailleurs rappelé que la FFB et les membres de l'Alliance pour le logement ont « collectivement et largement soutenu la mise en place de ce dispositif,

attendu de longue date, ainsi que la baisse de la RLS ». Le courrier attire toutefois l'attention de Sébastien Lecornu sur deux points qui restent à traiter « pour donner toute sa puissance au dispositif Jeanbrun et le rendre pleinement efficace sur tous les territoires ».

Parc existant et individuel neuf : deux points à revoir

Le premier concerne le parc existant. « Avec un amortissement limité à 3 % par an en logement intermédiaire et des conditions techniques très exigeantes (30 % de travaux et un DPE A ou B en sortie), le dispo-

sitif restera marginal en l'état. Il apparaît donc fondamental d'assouplir ses conditions », insiste le président de la FFB. Second point: l'individuel neuf, finalement exclu du dispositif. « Or, dans les territoires de reconquête industrielle et technique, ainsi que dans les territoires périurbains et semi-urbains où l'offre locative se tend fortement, alors même que l'emploi et l'activité y progressent, la maison individuelle constitue à la fois une attente forte et une réponse adaptée aux besoins », a martelé le président, pour qui « atteindre l'objectif de 3 millions de logements d'ici à 2030, tout en répondant aux aspirations des élus et des ménages, implique de ne pas exclure ce segment ». Aussi la FFB demandait-elle instamment de « rendre au plus vite l'individuel neuf éligible au dispositif ». ■

INDICES

ICC (indice du coût de la construction)

FFB 4 ^e trimestre 2025	1187,8
Insee 3 ^e trimestre 2025	2056

IRL (indice de référence des loyers)

4 ^e trimestre 2025	145,78
Variation annuelle	+0,8 %

Index BT 01 (base 100 – 2010)

Décembre 2025	133,7
Variation annuelle	+1,5 %

Indice des prix à la consommation

Janvier 2026 (nouvelle base 2025)	
Ensemble des ménages y compris tabac (-0,3 % ; +0,3 %)	99,62
Ensemble des ménages hors tabac (-0,4 % ; +0,3 %)	99,57

Indice général des salaires BTP

Octobre 2025	616,8
Variation annuelle	+1,9 %

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)

Janvier 2026	1,93 %
--------------	--------

Euribor mensuel (ex-Pibor)

Janvier 2026	1,96 %
--------------	--------

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

TROPHÉES DE LA CONSTRUCTION

C'est parti pour la 25^e édition!

tels que la rénovation énergétique, le réemploi, les circuits courts, la construction hors site, les matériaux biosourcés et la préservation de la biodiversité, illustrent la richesse et la diversité des initiatives dans le secteur de la construction, de l'architecture et de l'aménagement du cadre de vie. Tous les acteurs de la profession (architectes, artisans, entreprises, industriels...) sont invités à participer en soumettant leurs projets avant le 30 avril.

Catégories

- Constructions neuves et rénovations;

- aménagements extérieurs et paysagisme;
- infrastructures;
- métiers d'art et du patrimoine;
- solution technique (réponse d'industriel et/ou de fabricant à une problématique projet);

- solutions et outils numériques (logiciels, start-up, services).

Le palmarès complet sera dévoilé lors d'une soirée exceptionnelle, le mardi 8 septembre, au siège de SMABTP, à Paris. ■

La FFB est partenaire de cet événement, organisé par Batiactu Groupe et la SMABTP, dont le but est de mettre en valeur les projets innovants et les équipes qui les réalisent. Les catégories variées, couvrant des domaines

Dossier d'inscription et règlement

- Sur le site www.tropheesconstruction.com
- Par e-mail: trophees@batiactugroupe.com
- Par téléphone: 01 84 01 16 28.



SOUTIEN AUX TPE ET PME

Une charte de confiance pour anticiper les difficultés

Serge Papin, ministre des PME, a lancé le 10 février dernier, à Bercy, la Charte de confiance, dispositif visant principalement à renforcer l'anticipation des difficultés des entreprises, pour enrayer la récente montée des faillites.

Le constat à l'origine de cette initiative, élaborée sous l'égide d'Hassiba Kaabèche, médiatrice nationale du crédit – en lien avec le médiateur des entreprises, Pierre Pelouzet – est simple: malgré l'existence de nombreux outils de soutien, les TPE et PME mobilisent encore trop tardivement les dispositifs disponibles quand elles rencontrent une difficulté. La Charte, qui fédère un large ensemble d'acteurs publics, privés et associatifs, propose donc une inversion complète de la logique: il s'agit désormais pour ces derniers



d'aller de manière anticipée vers les dirigeants dès les premiers signaux d'alerte. Les

signataires – parmi lesquels la Banque de France, les organisations patronales (CPME,

Medef, U2P), les réseaux consulaires, les représentants des professions telles que les experts-comptables, les assureurs-crédit ou encore l'Urssaf – s'engagent ainsi à sensibiliser les entreprises, dès leur création, aux outils d'anticipation. Ces derniers sont notamment réunis dans la « boîte à outils du dirigeant », disponible sous ce nom sur les sites de Bercy ou de la Banque de France.

Tous les acteurs concernés seront sensibilisés à la nécessité de contacter le dirigeant dès l'apparition de « signaux faibles » d'une mauvaise santé de l'entreprise. Par ailleurs, l'Urssaf s'engage à traiter les demandes de délai en moins de 15 jours, tandis que la direction générale des Finances publiques s'engage à réaliser une ou deux campagnes d'information par an, par courriel, sur l'existence des dispositifs de soutien. Le nombre de défaillances d'entreprise (redressements et liquidations judiciaires) est en hausse constante depuis la fin du Covid, atteignant près de 70 000 l'an dernier. ■

MAPRIMERÉNOV'

Réouverture du guichet de demande

La promulgation de la loi de finances pour 2026 a permis la réouverture du guichet de demande de MaPrimeRénov'.

Mais on continue d'empiler les intermédiaires en rénovation globale, puisqu'en plus de Mon Accompagnateur Rénov' pour définir et suivre le projet (réalisé par une ou plusieurs entreprises de bâtiment), il faudra dorénavant avoir échangé avec un conseiller France Rénov' avant de créer un dossier de demande d'aide. Gare aux goulots d'étranglement!

Nouveautés

- Les plafonds de revenus permettant de classer les ménages par catégorie (de très modestes à supérieurs) évoluent légèrement à la hausse;
- un rendez-vous personnalisé (sous un format encore à définir¹) avec un conseiller France Rénov' devient obligatoire

avant le dépôt d'une demande d'aide MaPrimeRénov' pour une rénovation d'ampleur;

- l'aide MaPrimeRénov' pour les rénovations d'ampleur est à nouveau accessible à tous les ménages;
- l'isolation des murs et l'installation d'une chaudière biomasse ne sont plus éligibles à MaPrimeRénov' dans le cadre d'une rénovation par geste, mais continuent de l'être dans le cadre d'une rénovation d'ampleur. ■



Accédez à la nouvelle version du guide MaPrimeRénov'.

1. Cela pourrait aller du rendez-vous physique au simple échange téléphonique sur la base de pièces adressées par mail.



L'ANAH prévoit, cette année, de financer 150 000 rénovations par geste et 120 000 rénovations d'ampleur (68 000 en copropriété et 52 000 dans des logements individuels). Cet objectif est cependant déjà amputé par 83 000 dossiers déposés en 2025 et encore en attente de validation.



EMPLOI DANS LE BTP

Une féminisation lente mais régulière

La part des femmes dans l'emploi salarié du BTP augmente de manière lente mais régulière, selon l'enquête « Données sur les femmes dans le BTP » publiée par l'Observatoire des métiers du BTP en février dernier.

Dans le BTP, la part des femmes est de 13,6 % en 2025 dans le bâtiment et de 12,2 % dans les travaux publics.

Part très variée selon les métiers

Cette moyenne masque d'importantes disparités entre les fonctions: les femmes sont

nombreuses dans les fonctions administratives et commerciales, mais représentent moins de 2 % des effectifs dans les fonctions de production sur les chantiers, à l'exception du métier de peintre (6 %).

Cette croissance modérée de la part des femmes semble principalement portée par l'augmentation de la part des cadres et ingénieures dans la population salariée du BTP. L'analyse des flux montre que les femmes sont plus mobiles que les hommes, au sein des entreprises du BTP mais aussi vers l'extérieur: elles quittent

proportionnellement plus le secteur que les hommes.

La FFB poursuit ses actions en faveur de l'emploi des femmes. ■



APPOINTEMENTS MINIMAUX DES IAC DU BÂTIMENT

Entrée en vigueur du nouveau barème confirmée

La signature par FO, la CFTC, la CFDT et la CFE-CGC de l'accord du 19 janvier rend le nouveau barème des salaires minimaux des IAC du bâtiment applicable aux adhérents de la FFB depuis le 1^{er} février, comme nous vous l'avions annoncé dans le numéro 2 de *Bâtiment actualité*.

La hausse moyenne de revalorisation est de 1,2 %. ■

CRÉDIT IMMOBILIER

2025, année du réveil

Aidés par la baisse relative des taux d'emprunt, les Français sont retournés voir leur banquier, l'an dernier, pour souscrire près de 150 milliards d'euros de nouveaux crédits immobiliers, a annoncé début février la Banque de France.

Dans le détail, les emprunteurs ont souscrit plus de 146 milliards d'euros de nouveaux crédits à l'habitat (hors renégociations), un montant en augmentation de 33 % sur un an.

Ce rebond est d'autant plus marqué que les crédits immobiliers avaient connu en 2024 un point bas en 10 ans, avec environ 110 milliards d'euros empruntés sur l'année, très loin des records des années 2021 et 2022, où se signaient plus de 200 milliards d'euros de prêts par an.

L'évolution du taux moyen de crédit a été favorable aux emprunteurs sur la période. L'année 2025 a en effet commencé

autour des 3,30 % pour finir très légèrement au-dessus des 3 %, selon la Banque de France.

Emprunt sur 24 ans en moyenne

Les ménages qui accèdent pour la première fois à la propriété ont profité de ce regain d'activité, analyse la banque centrale, qui publie chaque mois des données sur le crédit à l'habitat. « Le nombre de prêts accordés aux emprunteurs primo-

accédants augmente plus rapidement que celui des ventes de logements et des prêts à l'ensemble des emprunteurs (hors renégociations) depuis début 2025 », précise la Banque de France. Les primo-accédants empruntent pour s'offrir leur résidence principale sur une durée de près de 24 ans en moyenne, légèrement plus longue que pour les autres profils d'acquéreurs. ■



CLASSIFICATION DES ACTIVITÉS

Du changement à venir dans les codes APE

Une nouvelle nomenclature d'activités française (NAF 2025) entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2027. S'ensuivra la modification de l'ensemble des codes

APE (activité principale de l'entreprise), attribués par l'Insee à toutes les entreprises et établissements.

Courant 2026, l'Insee permettra aux entreprises de consulter

leur prochain code APE et d'en demander la modification en cas de problème.

La NAF 2025 entraînera également l'entrée en vigueur d'une nouvelle nomenclature des activités françaises artisanales (NAFA).

Au-delà du simple intérêt statistique, les codes APE ont de nombreux usages réglementaires (accès aux aides à la formation, à l'investissement...). Le code APE constitue aussi un indice de l'activité principale de l'entreprise, ce qui permet de déterminer la convention collective applicable. Les entreprises auront donc intérêt à vérifier le nouveau code qui leur est attribué.

Dès que nous aurons connaissance de l'ensemble des modalités de consultation et de demande de modification, nous vous les communiquerons. ■



WEBINAIRE SUR LE RELEVÉ DE L'EXISTANT

Présentation de solutions numériques

Le numérique est aujourd'hui un atout pour fluidifier et accélérer les projets de bâtiment. Mais la diversité des outils peut rendre leur compréhension difficile. Pour aider les professionnels à y voir plus clair, la FFB organise une série de webinaires consacrée aux solutions numériques, avec une approche résolument pratique. Le premier rendez-vous traite du relevé de l'existant.

Relever des cotes pour établir un devis ou estimer une quantité de matériaux à approvisionner se révèle souvent laborieux et chronophage. Les valeurs mesurées sont généralement reportées à la main sur papier, avec le risque de commettre des erreurs, ce qui complique et ralentit l'exploitation des données.

Que vous cherchiez à améliorer la qualité de vos relevés ou à gagner du temps dans la prise de cotes et leur exploitation, retrouvez des solutions présentées à travers des cas concrets, le mardi 10 mars, de 17h30 à 18h30, en visioconférence. ■



Informations et lien d'inscription.

PÉRIODE DE RECONVERSION

Un nouveau levier RH pour les entreprises

Une loi récente¹ introduit un nouveau dispositif majeur pour accompagner les transitions professionnelles : la période de reconversion. Destinée à remplacer la promotion par alternance (Pro-A) et les transitions collectives, elle constitue un outil stratégique pour les entreprises confrontées aux tensions de recrutement, à la fidélisation des salariés et aux besoins de montée en compétences.



La période de reconversion permet à tout salarié de changer de métier ou d'acquérir une nouvelle qualification, au sein de son entreprise (mobilité interne) ou dans une autre (mobilité externe). Les objectifs :

- sécuriser les parcours professionnels, notamment lors de reconversions contraintes;
- intégrer des publics adultes, souvent déjà expérimentés;
- répondre aux besoins en compétences des entreprises du bâtiment;
- faciliter les mobilités professionnelles, internes ou externes.

Elle vise l'obtention d'une certification enregistrée au RNCP², d'un CQP³, d'un ou plusieurs

blocs de compétences et l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (certificat CléA).

Un parcours modulable : formation, VAE et mise en situation professionnelle

Le salarié peut bénéficier d'actions de formation pour concrétiser son projet ou lui permettant de faire valider les acquis de son expérience (VAE). Il peut également acquérir des savoir-faire en entreprise en exerçant des activités en relation avec les qualifications recherchées.

Entre 150 et 450 heures

Les actions de formation ont une durée comprise entre

150 et 450 heures, réparties sur une période de 12 mois maximum, à l'exception de celles liées à la VAE et de celles permettant l'acquisition du CléA.

1. Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025.
2. Répertoire national des certifications professionnelles.
3. Certificat de qualification professionnelle.



Un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir une durée pouvant aller jusqu'à 2 100 heures sur une période maximale de 36 mois.



Financement : ce qu'il faut retenir

La prise en charge est assurée par Constructyts, via une dotation de France compétences.

Les montants :

- niveaux de prise en charge fixés par les branches (à venir pour le bâtiment);
- à défaut : 9,15 € par heure, soit environ 5 000 € en moyenne.

Cette prise en charge couvre uniquement le coût pédagogique de la formation.

Les frais annexes et la participation à la rémunération peuvent être pris en charge si un accord d'entreprise ou une décision unilatérale le prévoit. Le CPF du salarié pourra être mobilisé, avec son accord, dans une logique de coconstruction.

Ainsi :

- pour une période de reconversion interne, le montant des droits mobilisés ne peut excéder la moitié des droits inscrits sur le CPF du salarié;
- pour une période de reconversion externe, le montant des droits mobilisés n'est pas limité.

Deux points d'attention

- Les montants de prise en charge du secteur du bâtiment ne sont pas encore fixés. À défaut, les montants précédemment indiqués s'appliquent.
- Dans la mobilité externe, la prise en charge de l'OPCO couvre uniquement le coût pédagogique de la formation et une part de la rémunération, sous conditions. Les frais annexes ne sont pas pris en charge.

Si la période d'essai n'est pas concluante, le salarié peut réintégrer son entreprise d'origine à son poste initial ou équivalent, avec une rémunération au moins identique.

Reconversion interne : un dispositif simple et sécurisé

Le salarié change de métier ou se forme tout en restant dans l'entreprise. Un accord écrit est formalisé entre employeur et salarié (Cerfa n° 17613*01). Le contrat de travail et la rémunération du salarié sont maintenus. Une convention de formation est signée entre l'employeur et l'organisme de formation.

La reconversion interne facilite l'évolution du salarié vers des métiers en tension, fidélise des salariés expérimentés et prépare les besoins futurs (chefs d'équipe, encadrement, etc.).

Reconversion externe : un parcours sécurisé entre deux entreprises

Le salarié réalise sa reconversion en étant accueilli dans une autre entreprise. Il sera lié à cette dernière soit par un CDI, soit par un CDD d'au moins six mois. Un accord écrit est formalisé entre l'employeur d'origine et le salarié (Cerfa n° 17613*01). Une convention de formation est signée entre l'employeur d'accueil et l'organisme de formation. Le contrat de travail du salarié est suspendu.

Issue de la période d'essai

Si elle est concluante, le contrat d'origine est rompu (rupture conventionnelle pour un CDI, rupture d'un commun accord pour un CDD).

Si elle ne l'est pas, le salarié peut réintégrer son entreprise d'origine à son poste initial ou



équivalent, avec une rémunération au moins identique.

S'il refuse la réintégration, le contrat initial est rompu (rupture conventionnelle ou rupture d'un commun accord).

En cas de rupture, l'employeur doit informer son OPCO sous 30 jours.

Démarches à effectuer

Les employeurs doivent transmettre à l'OPCO, dans les 30 jours précédant le début

d'exécution de la période de reconversion, les documents suivants :

- le Cerfa de la période de reconversion interne ou externe ;
- la convention de formation ;
- le cas échéant, le contrat de travail conclu avec une autre entreprise pour la période de reconversion externe ;
- tout autre document demandé par l'OPCO visant à s'assurer du respect des

critères de financement de la période de reconversion.

L'OPCO dispose d'un délai de 20 jours pour accepter ou refuser la prise en charge du dispositif. ■



Retrouvez le Cerfa n° 17613*01.

Négociation d'entreprise dans la mise en œuvre de la période de reconversion externe

Les périodes de reconversion externe sont mises en œuvre dans les entreprises dans le cadre des accords collectifs portant sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) ou sur la rupture conventionnelle collective (RCC), sous réserve des dispositions suivantes :

Entreprises de 50 à moins de 300 salariés avec délégué syndical :

- négociation obligatoire si 10 % des salariés peuvent bénéficier

du dispositif dans les 12 mois ;

- à défaut d'accord dans les trois mois, procès-verbal de désaccord et mise en place unilatérale.

Entreprises de 300 salariés et plus et groupes de dimension communautaire : négociation obligatoire sur les modalités d'organisation de la reconversion externe.

Entreprises de moins de 50 salariés ou dépourvues de délégué syndical :

- mise en place unilatérale

par l'employeur ;

- consultation obligatoire du CSE, si l'entreprise en a un.

Les accords (ou décisions unilatérales) doivent préciser :

- la prise en charge de l'éventuel écart de rémunération pendant la suspension du contrat ;
- les conditions permettant d'augmenter la durée de la reconversion ;
- le montant des indemnités de rupture (minimum légal) ;
- les modalités de mobilisation du CPF du salarié.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Taux des cotisations

Mise à jour
Modification des taux
à la suite de la réforme RGDU.

	Employeurs (%)	Assiette	Salariés (%)	Assiette
SOCIALES				
Assurance maladie, maternité, invalidité, décès ¹	13 F	Totalité du salaire	–	–
Assurance vieillesse	10,66	Totalité du salaire	7,30	Exonéré jusqu'à 50 % du SMIC, soumis au-delà
Allocations familiales	5,25 F	Totalité du salaire	–	–
Accidents du travail	Taux entreprise F	Totalité du salaire	–	–
FNAL :				
– Entreprises de moins de 50 salariés	0,10 F	Salaire + 11,5 % (sans dépasser 4 465 €)	–	–
– Entreprises de 50 salariés et plus	0,50 F	Salaire + 11,5 %	–	–
Contribution solidarité autonomie	0,30 F	Totalité du salaire	–	–
CRDS	–	–	E ²	Exonéré jusqu'à 50 % du SMIC, soumis au-delà
CSG	–	–	E ²	Exonéré jusqu'à 50 % du SMIC, soumis au-delà
Contribution au financement du paritarisme	0,016	Totalité du salaire	–	–
CONVENTIONNELLES				
AGS (Association pour la garantie des salaires)	0,25	Totalité du salaire	–	–
Assurance chômage	4 F		–	–
APEC	0,036		0,024	Totalité du salaire
Retraite complémentaire :		Totalité du salaire		Exonéré jusqu'à 50 % du SMIC, soumis au-delà
– Ouvriers (taux minimal)	4,72 F		3,15	
– ETAM (taux minimal)	4,47 F		3,40	
– Cadres	4,72 F		3,15	
– CEG	1,29		0,86	
Régime de prévoyance³ :		Totalité du salaire		Totalité du salaire
– Ouvriers (taux minimal)	1,72		0,87	
– ETAM (taux minimal)	1,25		0,60	
– Cadres (minimum obligatoire)	1,50		–	
Intempéries :		Totalité du salaire Abattement de 95040 €		
– Gros œuvre	0,68 ¹⁰		–	–
– Autres entreprises	0,13 ¹⁰	–	–	–
OPPBTP (prévention)	0,11	Salaire forfaitaire : 14,91 €/h	–	–
FISCALES				
Construction (à partir de 50 salariés)	0,45	7	–	–
Taxe apprentissage¹	0,68	Totalité du salaire	–	–
– Part principale	0,59		–	–
– Solde de la taxe d'apprentissage	0,09		–	–
Contribution supplémentaire à l'apprentissage :			–	–
– Entreprises de moins de 250 salariés	E		–	–
– Entreprises de 250 salariés et plus	0,05 à 0,6 %	Totalité du salaire	–	–
Formation continue, dont :				
– CPF-CDD	E	–	–	–
– Contribution conventionnelle	0,35 ⁴ ou 0,20 ⁶	Totalité du salaire	–	–
– Contribution légale	0,55 ⁴ ou 1 ⁵	Totalité du salaire	–	–
CCCA-BTP	0,30 ⁴	Totalité du salaire	–	–
Forfait social :				
– Toute entreprise	20	⁸	–	–
– Entreprise de 11 salariés et plus	⁹	⁹	–	–
Congés payés	Variable	–	Variable	Totalité du salaire

Attention : Les valeurs ci-contre s'appliquent à des salaires mensuels inférieurs à 4 005 € (soit le plafond de la Sécurité sociale).

Si votre apprenti perçoit un salaire mensuel supérieur à ces seuils, veuillez vous reporter au tableau « Taux des cotisations sur salaire ».

E = exonéré.

F = Les réductions de cotisations patronales maladie, famille et la réduction générale des cotisations patronales (ex-Fillon) fusionnent en une 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.

1. Dispositions spécifiques en Alsace-Moselle : 0,44. Art. L. 6241-1-1 et L. 6241-2 du Code du travail.

2. La participation, l'intéressement et le versement complémentaire de l'entreprise au PEE ne sont pas exonérés.

3. Une cotisation frais de santé, prise en charge au minimum à 50 % par l'employeur, est due sur l'intégralité du salaire par l'employeur et le salarié (s'il y a lieu). Les taux sont variables dans chaque entreprise.

4. Entreprises de moins de 11 salariés.

5. Entreprises de 11 salariés et plus.

6. Entreprises de 11 à 299 salariés.

7. Totalité du salaire de l'année 2025 majoré de 11,5 %, pour tenir compte des congés payés et de la prime de vacances.

8. S'applique :
• à l'intéressement pour les entreprises de 250 salariés et plus ;
• à l'abondement aux plans d'épargne salariale et à la participation pour les entreprises de 50 salariés et plus ;
• aux indemnités versées à l'occasion de la rupture conventionnelle homologuée dans certaines conditions.

9. S'applique aux cotisations patronales finançant les régimes de prévoyance.

10. S'applique du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026.



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

Tout ce qui change

Fruit d'arbitrages entre les différents groupes parlementaires à l'Assemblée nationale et au Sénat, la loi de finances et la loi de financement de la sécurité sociale ne comportent pas de mesures propres à relancer le bâtiment, dans le neuf comme dans l'ancien. À l'exception du dispositif Jeanbrun (d'investissement locatif), qui mérite d'être amélioré.

Même si les TPE et PME sont épargnées des hausses d'impôt, le gouvernement ne s'attache toujours pas à réduire les dépenses publiques, préférant solliciter par des hausses d'impôt ciblées les contribuables les plus fortunés et les grandes entreprises.

Fiscalité des particuliers

La flat tax passe à 31,4 %!

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 augmente le taux de la contribution sociale généralisée (CSG) sur les revenus du capital (revenus du patrimoine et revenus des produits de placement). Il passe de 9,2 % à 10,6 %. Ainsi, le taux global des prélèvements sociaux passe de 17,2 % à 18,6 %.

Cependant, tous les revenus ne sont pas soumis à cette hausse. (Voir, dans le tableau ci-dessous, les revenus concernés et ceux exclus.)

Prise en charge facultative des frais de transports publics exonérée en 2026

La loi de finances proroge pour 2026 la mesure d'exonération d'impôt sur le revenu et de prélèvements sociaux en cas de prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement à des transports publics ou services publics de location de vélos souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence et leur lieu de travail jusqu'à 75 % du prix de l'abonnement (au lieu de 50 % en principe).

Fiscalité des entreprises

Création d'une taxe sur les holdings

Celle-ci consiste à taxer les actifs non affectés à une activité opérationnelle des sociétés holdings patrimoniales soumises à l'impôt sur les sociétés sous les conditions suivantes :

- la valeur vénale de l'ensemble des actifs détenue doit être égale ou supérieure à 5 millions d'euros;
 - la société doit être détenue par une personne physique pour une fraction des droits de vote ou financiers égale ou supérieure à 50 %, ou par une personne physique qui a le pouvoir de décision;
 - les revenus passifs (dividendes, intérêts, redevances...) doivent représenter plus de 50 % du montant cumulé des produits d'exploitation et des produits financiers sur l'ensemble de l'exercice, hors reprises de provisions et amortissements.
- L'assiette de cette taxe comprend des biens spécifiques : ceux affectés à l'exercice de la chasse ou de la pêche, les véhicules de tourisme non affectés à l'activité professionnelle, les

yachts, les bateaux de plaisance à voile ou à moteur, les aéronefs, les logements occupés, à titre gratuit ou pour un loyer inférieur au prix du marché, à titre de résidence principale ou non, les logements loués fictivement. Le taux de la taxe est de 20 %. Elle sera due au titre des exercices clos à compter du 31 décembre.

Durcissement du pacte Dutreil

Le pacte Dutreil est un dispositif de transmission d'entreprise qui permet de réduire les droits de donation ou de succession lors de la transmission de parts ou d'actions de société, à hauteur de 75 % de la valeur de l'entreprise transmise, sous réserve de respecter certains engagements :

- un engagement collectif de conservation d'une durée

Prélèvements sociaux		
Type de revenu	Taux de prélèvements sociaux 2026	Impact LFSS 2026
Dividendes / comptes titres	18,6 %	● En hausse (+1,4)
PER	18,6 %	● En hausse (+1,4)
LMNP	18,6 %	● En hausse (+1,4)
Revenus fonciers	17,2 %	● Statu quo
Assurance-vie/PEL	17,2 %	● Statu quo
Plus-values immobilières	17,2 %	● Statu quo

Le prélèvement forfaitaire unique (PFU) augmente mécaniquement, car seule la part sociale est modifiée, passant de 30 % à 31,4 %.



La FFB s'est battue pour préserver le dispositif Dutreil et demeurera pleinement mobilisée face à toute tentative du gouvernement d'en réduire substantiellement la portée.





minimale de deux ans, pris par le défunt ou le donateur pour lui et ses ayants cause à titre gratuit, qui doit porter sur 17 % des droits financiers et 34 % des droits de vote (sociétés non cotées);

- un engagement individuel de conservation, fixé désormais à six ans avec la loi de finances pour 2026 (au lieu de quatre ans), pris par l'héritier ou le donataire pour lui et ses ayants cause à titre gratuit au moment de la transmission;
- l'exercice d'une fonction de direction par l'un des associés

signataires de l'engagement collectif ou individuel.

De plus, certains biens somptuaires qui n'ont pas de lien avec une activité opérationnelle ne peuvent plus, sauf exception, bénéficier du dispositif Dutreil. Les biens concernés sont presque les mêmes que ceux visés par la taxe sur les holdings.

Sanctions durcies en cas de manquement aux obligations de facturation électronique

(Voir tableau ci-dessous.)

Facturation électronique	
En cas de non-respect de l'obligation d'émission des factures électroniques (e-invoicing)	Amende de 50 € par facture (au lieu de 15 €), plafonnée à 15 000 € par an
En l'absence de désignation d'une plateforme agréée pour la réception des factures	<ul style="list-style-type: none"> • Première mise en demeure de se mettre en conformité dans un délai de trois mois; à défaut, une amende de 500 € sera appliquée; • en cas d'inaction, une amende de 1000 € sera appliquée, suivie de nouvelles amendes de 1000 € encourues tous les trois mois.
En l'absence de transmission des fichiers de données et de paiement (e-reporting)	Amende de 500 € (au lieu de 250 €), plafonnée à 15 000 € par an

Fiscalité des véhicules

Hausse des tarifs des taxes annuelles (ex-TVS)

Les barèmes pour la taxe CO₂ ne sont pas modifiés.

En revanche, la taxe sur les émissions de polluants atmosphériques évolue :

Taxe sur les émissions de polluants atmosphériques				
Catégorie	Couleurs de vignette Crit'Air ¹	Tarif annuel		
		2025	2026	2027
E (électrique et hydrogène)	Verte	0	0	0
1 (gaz, hybride et essence Euro 5 et 6)	Violet	100	130	160
Véhicules les plus polluants	Jaune, orange, bordeaux, grise et non classés	500	650	800

1. « Taxes sur l'affectation des véhicules de tourisme (ex-TVS) », Service public Entreprendre : entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F22203.

Fiscalité immobilière

Doublement prorogé du déficit foncier pour les travaux de rénovation énergétique

Avec cette mesure courant jusqu'au 31 décembre 2027, l'investisseur peut déduire de son revenu global un déficit plafonné à 21 400 €, lorsque les dépenses de travaux de rénovation énergétique ont permis de passer d'une classe E, F ou G du DPE à une classe A, B, C ou D.

Statut du bailleur privé (dispositif Jeanbrun)

Le statut du bailleur privé permet à un investisseur qui acquiert un bien immobilier entre le lendemain de la publication de la loi de finances et le 31 décembre 2028 d'amortir ce bien, ce qui diminue son résultat imposable, et d'imputer l'éventuel déficit sur son revenu global.

Ce dispositif bénéficie aux personnes physiques ainsi qu'aux sociétés soumises à l'impôt sur le revenu qui louent un local nu à usage de résidence principale (hors cercle familial) pendant au moins neuf ans. Il est réservé à la location intermédiaire (plafonds Pinel), sociale ou très sociale (plafonds Loc'Avantages). (Voir tableau page suivante.)

En cas de revente du bien, les amortissements pratiqués devront être réintégrés pour déterminer la plus-value imposable. Cette règle conduit à être fortement fiscalisé en cas de vente du bien. L'investisseur pourra, en revanche, bénéficier des abattements pour durée de détention, d'une exonération totale d'impôt sur le revenu au bout de 22 ans et de prélèvements sociaux au bout de 30 ans.



La FFB réclamait ce nouveau dispositif afin d'essayer de résoudre la crise du logement neuf. Toutefois, celui-ci est encore imparfait. Elle s'efforcera de le faire évoluer et d'en garantir l'efficacité.

Statut du bailleur privé (dispositif Jeanbrun)

	Neuf	Ancien
Bénéficiaires	Personnes physiques et sociétés soumises à l'IR (SCI, société transparente...)	
Opérations concernées	Logement acquis neuf, en l'état futur d'achèvement, ou que le contribuable fait construire, dans un bâtiment d'habitation collectif. Exclusion des maisons individuelles, y compris celles construites au sein d'une copropriété et les maisons jumelées.	Logement dans un bâtiment d'habitation collectif qui fait ou qui a fait l'objet de travaux concourant à la production d'un immeuble neuf, ou pour lesquels les travaux d'amélioration représentent au moins 30 % du prix d'acquisition et permettent d'atteindre une classe A ou B du DPE
Amortissement du prix d'acquisition hors foncier (soit 80 % de ce prix), majoré du montant des travaux pour l'ancien	<ul style="list-style-type: none"> • 3,5 % (intermédiaire); • 4,5 % (social); • 5,5 % (très social) 	<ul style="list-style-type: none"> • 3 % (intermédiaire); • 3,5 % (social); • 4 % (très social)
Plafond de l'avantage	<ul style="list-style-type: none"> • 8 000 € (intermédiaire); • 10 000 € (social); • 12 000 € (très social) (conditions prévues pour le social et très social)	
Déficit foncier	Imputation du déficit sur le revenu global dans la limite de 10 700 € (et de 21 400 € en cas de travaux de rénovation énergétique)	

Taxe sur les logements vacants

La taxe annuelle sur les logements vacants et la taxe d'habitation sur les logements vacants sont supprimées. Elles sont remplacées par la seule taxe sur les logements vacants, qui leur emprunte de nombreuses règles.

Le détail de cette taxe sera publié dans un prochain numéro de *Bâtiment actualité*.

Taxe d'aménagement

La taxe d'aménagement est en principe exigible à la date d'achèvement des opérations imposables et recouvrée selon deux échéances de fractions égales. En revanche, pour les grands projets, c'est-à-dire ceux ayant une surface de construction supérieure ou égale à 5 000 m², la loi impose le versement de deux acomptes.

La loi de finances pour 2026 abaisse de 5 000 à 3 000 m² la surface de construction à partir de laquelle le redevable est tenu de verser deux acomptes.

TVA à taux réduit**PAC air-air**

Les règles de TVA concernant les pompes à chaleur (PAC) air-air étaient les suivantes: le matériel (fourniture) était soumis au taux normal de 20 %, tandis que la main-d'œuvre (pose) bénéficiait du taux réduit de 10 % dès lors que le logement était achevé depuis plus de deux ans.

Cependant, la loi de finances pour 2026 a prévu que les PAC air-air soient soumises au taux de TVA à 5,5 % lorsque leurs caractéristiques répondent à des objectifs de performance environnementale et de durabilité fondés sur une analyse de leur cycle de vie.

Le taux de 5,5 % sera bien applicable à la fourniture et la pose, en principe.

Nous attendons des précisions sur ces caractéristiques, qui seront données par arrêté. Les professionnels ne doivent pas appliquer ce nouveau taux sur leurs devis tant que les critères n'ont pas été publiés.

**Panneaux photovoltaïques**

Depuis le 1^{er} octobre 2025, les entreprises qui livrent et installent des panneaux photovoltaïques dans des logements neufs ou anciens, pour des installations n'excédant pas 9 kWc, peuvent facturer avec une TVA à 5,5 %, à condition de respecter les critères techniques.

Sous réserve de l'arrêté à paraître, la loi de finances pour 2026 prévoit un taux de TVA réduit à 5,5 % pour l'installation de panneaux photovoltaïques, dès lors que les travaux sont réalisés par un professionnel qualifié ou certifié.

Cession de biens immobiliers**Exonération prolongée des plus-values immobilières en faveur du logement social**

Le dispositif d'exonération des plus-values de cessions immobilières réalisées par les particuliers au profit d'organismes de logement social ou de tout autre cessionnaire

prenant l'engagement de réaliser des logements sociaux et/ou intermédiaires est prorogé jusqu'au 31 décembre 2027.

Abattement exceptionnel sur les plus-values prorogé

Le dispositif qui prévoit un abattement exceptionnel sur les plus-values immobilières applicable dans les zones tendues ou dans le cadre de grandes opérations d'urbanisme, d'une opération de revitalisation du territoire, ainsi que d'opérations d'intérêt national est également prorogé jusqu'au 31 décembre 2027.

Pour bénéficier de cet abattement, deux conditions doivent être respectées:

- la promesse de vente (unilatérale ou synallagmatique) doit être signée et avoir acquis une date certaine avant le 31 décembre 2027;
- la vente définitive doit intervenir au plus tard le 31 décembre de la deuxième année suivant la promesse (soit jusqu'au 31 décembre 2029 au plus tard pour une promesse signée fin 2027). ■



- Fin du crédit d'impôt équipement pour personnes âgées ou handicapées;
- fin du crédit d'impôt pour les bornes de recharge pour véhicule électrique.

SEMAINE DE LA PRÉVENTION

Chantiers et risques météo : anticiper pour ne pas subir

Les aléas climatiques font partie intégrante de l'activité du BTP. Les entreprises doivent s'adapter aux phénomènes de pluie, de vent, de gel, de neige, d'orage, voire de forte chaleur. Du 30 mars au 3 avril prochains, la Semaine de la prévention proposera aux acteurs du chantier d'anticiper les aléas météo pour mieux protéger les compagnons, sécuriser les opérations et préserver la continuité de l'activité.

Dans le BTP, les intempéries ne sont pas seulement des aléas techniques ou économiques. Sources d'inconfort, de perte de vigilance et de fatigue, elles multiplient aussi les risques d'accidents tels que glissades ou chutes de hauteur.

La démarche de prévention suppose d'abord d'identifier les dangers et les risques en fonction des saisons et des activités : analyser les situations de travail, adapter les modes opératoires, choisir des équipements appropriés et informer les équipes. L'objectif

est de maintenir un niveau de sécurité satisfaisant, tout en limitant les arrêts de chantier non maîtrisés.

Adapter l'organisation aux aléas climatiques

L'un des leviers majeurs de prévention réside dans l'organisation du travail. La surveillance régulière des prévisions météorologiques sur le site de Météo France, l'ajustement des plannings ou le report de certaines tâches sensibles restent des mesures simples et efficaces, surtout si elles sont pensées en amont et

intégrées à la préparation de chantier. En cas d'intempéries avérées, des consignes claires méritent d'être connues de tous : conditions de poursuite ou d'arrêt des travaux, procédures de mise en sécurité, modalités de repli...

Forte chaleur de plus en plus fréquente

Parmi les risques météo, les épisodes de forte chaleur et de canicule occupent une place croissante. Ils exposent les compagnons à des risques spécifiques liés à la déshydratation. Il s'agit, lorsque cela est possible, d'adapter les horaires de travail, de fournir des aides à la manutention, d'aménager les postes (à l'ombre, accès local adapté), de mettre à disposition de l'eau potable et fraîche en quantité suffisante, d'informer et de sensibiliser les équipes (notamment aux signes d'alerte et aux bonnes réactions), de recommander le port de vêtements et d'équipements de protection individuelle adaptés.

Mais il est difficile de mettre en place toutes ces mesures au moment où surviennent les aléas météo. L'anticipation lors de la préparation du chantier avec la maîtrise d'ouvrage et

plus encore en amont de toute opération ou de vague de chaleur est essentielle.

Mesures renforcées et cadre réglementaire à respecter

Les périodes de chaleur intense font l'objet d'une attention accrue des pouvoirs publics. Des mesures récentes (2025) ont renforcé les obligations des employeurs en matière d'évaluation de ce risque, en demandant aux entreprises de décrire dans le plan d'action les mesures de prévention qui seront mises en place.

Sur les chantiers, maîtrise d'ouvrage et donneurs d'ordre sont également concernés, puisque les documents de prévention liés à la coactivité (PGCSPS, PPSPS et plan de prévention) doivent désormais décrire les moyens choisis. ■



Des webinaires animés par vos partenaires santé prévention



La FFB invite les chefs d'entreprise et encadrants, mais également les représentants de la maîtrise d'ouvrage, à participer à l'un des cinq webinaires animés par les partenaires santé prévention. Intitulés « Chantiers et risques météo : anticiper pour ne pas subir », ils seront proposés tout au long de la semaine du 30 mars au 3 avril, à des horaires variés. En complément, deux webinaires seront diffusés pour vos compagnons,

reprenant également le thème des intempéries. Le support du webinaire ainsi qu'un mémo récapitulatif seront remis à chaque participant à l'issue du webinaire. Ces outils, téléchargeables en fin de session, permettront à chaque dirigeant et encadrant de disposer d'un support opérationnel pour mieux anticiper le risque météo. Pour vous inscrire aux webinaires : <https://sdlp.alga.live>.



Contactez votre fédération.

POUVOIR DISCIPLINAIRE

Évaluer la gravité des fautes

La faute professionnelle ou disciplinaire constitue une violation par un salarié des obligations nées de son contrat de travail. Elle peut être sanctionnée par l'employeur au titre de son pouvoir de direction. La sanction prononcée devra être adaptée à la gravité de la faute commise.

1. Faute simple

La faute simple est une faute susceptible de justifier une sanction disciplinaire proportionnée, figurant le cas échéant dans le règlement intérieur¹.

Elle peut donner lieu à un avertissement ou à une mise à pied disciplinaire. Dans certains cas, elle peut aussi fonder un licenciement pour cause réelle et sérieuse.

En cas de licenciement pour faute simple, c'est-à-dire pour cause réelle et sérieuse, un préavis doit être respecté et une indemnité doit être versée, en fonction de l'ancienneté.

Vous pouvez dispenser le salarié d'exécuter son préavis, mais il devra tout de même être payé.

À noter: La faute simple peut être précédée d'une mise à pied conservatoire, c'est-à-dire d'une mesure d'attente destinée à écarter le salarié de l'entreprise pendant la durée de la procédure. Si un licenciement pour cause réelle et sérieuse ou une

sanction moindre est prononcée, cette période doit être rémunérée.

2. Faute grave

La faute grave est d'une importance telle qu'elle nécessite, après la conduite de la procédure de licenciement, une rupture immédiate du contrat de travail, sans préavis.

Le licenciement pour faute grave est généralement précédé d'une mise à pied conservatoire, afin d'écarter au plus vite le salarié de l'entreprise. Cette période n'est pas rémunérée.

Ce licenciement implique aussi l'absence de préavis et d'indemnité.

La faute grave est la seule qui permette la rupture anticipée d'un CDD pour motif disciplinaire.

3. Faute lourde

Il s'agit d'une faute d'une particulière gravité, commise avec l'intention de nuire à l'employeur. Celle-ci, qu'il convient de prouver, est le critère principal de distinction de la faute lourde. Le seul dommage causé à l'entreprise ne suffit pas.

Le licenciement pour faute lourde est généralement précédé d'une mise à pied conservatoire. Cette période n'est alors pas rémunérée.

Ce licenciement implique aussi l'absence de préavis et d'indemnité.

La faute lourde se distingue également des autres fautes en ce qu'elle est la seule à permettre la mise en cause de la responsabilité civile du salarié, ouvrant ainsi la possibilité pour l'employeur d'obtenir la réparation financière des dommages causés.

À noter: Les juges sont très réticents à reconnaître l'existence d'une faute lourde.

Protégez-vous d'éventuels contentieux en disposant d'un dossier disciplinaire solide! La gravité d'une faute s'apprécie au regard d'un ensemble d'éléments, dont les antécédents disciplinaires du salarié. Il est donc primordial de conserver la trace de toutes les sanctions disciplinaires².

1. Cass. soc., 26 octobre 2010, n° 09-42.740.

2. Attention: L'employeur ne pourra plus se prévaloir des sanctions antérieures trois années après leur notification, du fait de la prescription légale (article L. 1332-5 du Code du travail).



Exemples déjà reconnus

Faute simple

Absences réitérées d'un salarié ayant cinq ans d'ancienneté, sans justificatif malgré les demandes en ce sens formulées par l'employeur, et désorganisations ainsi causées au service³.

Faute grave

- Refus réitéré, par un chef de chantier, de porter le casque de sécurité obligatoire⁴;
- absences injustifiées répétées d'un chef de chantier et refus d'exécuter son contrat de travail malgré les demandes réitérées de son employeur⁵;
- contestation brutale et agressive par un salarié du pouvoir

de direction de l'employeur devant les clients⁶;

- modification par un salarié de ses jours de travail, de sa propre initiative et pour convenance personnelle, causant une désorganisation du service⁷.

Faute lourde

- Sabotage de machines par un conducteur d'engins ayant quatre ans d'ancienneté en faussant les réglages de la première et en introduisant de la confiture dans la seconde⁸.
- Agression volontaire et de manière préméditée du gérant d'une société, par un salarié⁹.

Licenciement pour faute

	Cause réelle et sérieuse	Faute grave	Faute lourde
Caractéristiques	Faute justifiant la rupture du contrat de travail	Faute d'une importance telle qu'elle rend impossible l'exécution du préavis	Faute d'une particulière gravité commise par le salarié avec l'intention de nuire à l'employeur
Type de licenciement	Licenciement pour cause réelle et sérieuse	Licenciement pour faute grave	Licenciement pour faute lourde
Responsabilité civile du salarié	Impossible	Impossible	Possible
Préavis	Oui	Non	Non
Indemnité de licenciement	Oui	Non	Non
Mise à pied conservatoire	Possible avec paiement du salaire correspondant	Possible sans paiement du salaire correspondant	Possible sans paiement du salaire correspondant
Preuve	Repose en pratique sur l'employeur	Repose intégralement sur l'employeur	Repose intégralement sur l'employeur
Effets sur le CDD	Absence de cause disciplinaire de rupture anticipée	Cause disciplinaire de rupture anticipée	Cause disciplinaire de rupture anticipée

4. Appréciation de ces fautes

Il n'est pas facile de déterminer la gravité de chaque faute. Outre la faute en elle-même, certains éléments sont à prendre en considération :

- les circonstances dans lesquelles les faits ont été commis;
- les fonctions exercées par le salarié, en particulier lorsqu'elles impliquent des responsabilités particulières;
- son ancienneté au sein de l'entreprise;
- le caractère isolé ou répété de son comportement fautif, et notamment l'existence de sanctions disciplinaires antérieures.

5. Notification d'une sanction proportionnée

Le juge appréciera, au regard des éléments de preuve produits, si la sanction prononcée est proportionnée à la faute commise.

En matière de licenciement pour cause réelle et sérieuse, la preuve est partagée entre l'employeur et le salarié, le doute profitant à ce dernier¹⁰. La charge de la preuve du licenciement pour faute grave ou lourde repose intégralement sur l'employeur. ■

À noter: Le juge pourra estimer que la faute est en réalité moins grave que ce que vous avez considéré.



Avant toute procédure, contactez votre fédération.

Dans le prochain numéro

Jour fériés et journée de solidarité 2026 : comment les indemniser ?

3. Cass. soc., 25 février 2009, n° 07-43 189.
 4. Cass. soc., 23 mars 2005, n° 03-42 404.
 5. Cass. soc., 6 mai 2025, n° 23-11.798.
 6. Cass. soc., 12 juin 2019, n° 17-24.589.
 7. Cass. soc., 27 septembre 2011, n° 10-20.915.
 8. Cass. soc., 23 septembre 2009, n° 08-42 913.
 9. Cass. soc., 28 mars 2018, n° 16-26.013.
 10. Article L. 1235-1 du Code du travail

Semaine de la prévention

Un programme de
plusieurs webinaires



Un événement organisé par la FFB et ses partenaires

#SDLP2026

