

1<sup>er</sup> AVRIL 2026

NUMÉRO

06

# Bâtiment actualité



Le journal des artisans et des entrepreneurs

## ÉLECTIONS MUNICIPALES

Élu local  
et entrepreneur :  
est-ce risqué ?

## TAUX AT/MP 2026

Consulter et vérifier  
son compte employeur

## HAUSSE DES COÛTS

Quelles solutions  
pour limiter l'impact ?



CONFLIT AU MOYEN-ORIENT

# Anticiper pour protéger nos entreprises

CONFLIT AU MOYEN-ORIENT



# Anticiper pour protéger nos entreprises

La guerre au Moyen-Orient rappelle évidemment les mauvais souvenirs de février 2022, lorsque l'Ukraine a été attaquée. Mais comparaison n'est pas raison.

En 2022, l'approvisionnement déficient en matières premières et en énergies expliquait fondamentalement l'envolée des prix. Ce n'est pas le cas aujourd'hui en France: par le détroit d'Ormuz transitent essentiellement des produits énergétiques, or cette zone ne représente qu'environ 10 % des importations de pétrole de l'Union européenne et 3 % de celles de gaz.

On constate avant tout une hausse soutenue du pétrole, qui se transmet aux prix des carburants. L'ensemble de l'économie française s'en trouve affectée, le bâtiment et ses salariés compris. Mais il faut souligner que le gaz n'a pas réitéré son envolée de 2022. Il pèse davantage sur les coûts du bâtiment, à travers la production de matériaux mis en œuvre par le secteur et parce qu'il oriente les prix de l'électricité dans l'Union européenne.

Dans ce nouveau contexte, la FFB participe à la cellule de crise restreinte du ministère de l'Économie. Elle y défend les intérêts des entreprises du bâtiment, y remonte les informations issues de vos signalements. Elle y porte aussi des demandes pour limiter l'impact de cette crise pour nos entreprises.

Elle milite notamment pour que les pouvoirs publics rappellent l'impérieuse nécessité d'intégrer systématiquement aux devis des clauses de révision des prix, dans les marchés publics comme privés. Elle s'assure aussi que les index qui rendent possibles ces clauses suivent bien l'évolution des coûts subis.

Soyez assurés que la FFB est pleinement mobilisée dans ce climat d'incertitude.

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

## Sommaire

**LOBBYING** ..... p. 3

**ÉCHOS** ..... p. 4-5

### MARCHÉS PUBLICS

#### Élections municipales

Élu local et entrepreneur: est-ce risqué? ..... p. 6-7

### MARCHÉS PUBLICS ET PRIVÉS

#### Conflit au Moyen-Orient et hausse des coûts

Quelles solutions pour limiter l'impact? ..... p. 8-10

### FORMATION · PRÉVENTION

#### Passeport de prévention

La plateforme est ouverte aux employeurs ..... p. 11

### SOCIAL

#### Jours fériés et jour de solidarité

Comment les indemniser? ..... p. 12-13

#### Taux AT/MP 2026

Consulter et vérifier son compte employeur ..... p. 14-15

### FORMATION

#### Contrat d'apprentissage

Aides à l'embauche: des montants modulés ..... p. 16

#### Compte personnel de formation

De nouvelles règles d'utilisation ... p. 17

### INNOVATION

#### Emploi

La FFB adopte sa doctrine « IA et travail » ..... p. 18

#### Entretien avec Christophe Muller

« Définir le cadre pour que l'IA nous aide là où c'est nécessaire » ... p. 19



**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



**Achévé de rédiger le 20 mars 2026, 50<sup>e</sup> année.**

Reproduction autorisée sous réserve de la mention d'origine  
© Bâtiment actualité, 1<sup>er</sup> avril 2026 ».

**Crédits photo:** © Arthur Maia - D.R. (2) - Loïc Chapeaux - FFB.

**Getty images:** gremlin - Yuliya Taba - busra Ispir (2) - urbazon - SimonSkafar - Smederevac - Jacob Wackerhausen - ProfessionalStudiolImages - ZeynepKaya - miniserries - Cunaplus\_M. Faba - andresr - alvarez.



**GOUVERNEMENT**

# Plan électrification des bâtiments : la FFB porte ses propositions

**D**ans un contexte de décarbonation souhaitée de l'économie française et de volonté d'indépendance énergétique, renforcée par le conflit au Moyen-Orient, le gouvernement a lancé un plan national d'électrification de la France. À ce titre, Monique Barbut, ministre de la Transition écologique, de la Biodiversité et des Négociations internationales sur le climat et la nature, et Vincent Jeanbrun, ministre de la Ville et du Logement, ont mis en place, le 12 mars, un groupe de travail consacré à l'électrification des bâtiments, présidé par Emmanuelle Cosse, présidente de l'Union sociale pour l'habitat. Cette séance inaugurale visait à fixer un calendrier, une méthode et un objectif. La FFB fait, bien évidemment, partie de ce groupe de travail. Son président, Olivier Salleron, a pris la parole pour saluer la visée qui

sous-tend le plan, tout en rappelant quelques principes forts. Tout d'abord, électrifier le parc de bâtiments permet, certes, de réduire les émissions de gaz à effet de serre grâce à une énergie très décarbonée dans notre pays, mais ne résout pas les problèmes de précarité énergétique. Pour répondre à cette question, il convient de permettre la sobriété, donc d'isoler et de ventiler les bâtiments. Ensuite, la pompe à chaleur constitue une bonne solution, surtout si elle est construite en France, mais pas une panacée. Elle peut difficilement être installée en milieu urbain (problème d'esthétique et de bruit), pour de grands bâtiments (l'équipement idoine reste à inventer) ou en zone rurale (en bout de ligne, la distribution s'avère trop instable). Avant d'électrifier massivement, il faut s'assurer de la disponibilité et de la qualité des

réseaux de distribution, mais aussi de la capacité d'Enedis à raccorder tout aussi massivement à ces réseaux. Enfin, engager une telle démarche implique de la stabilité, dans l'orientation comme dans l'accompagnement public associé. Pour conclure, Olivier Salleron a rappelé que, sous ces conditions, les entreprises seraient prêtes à répondre à la demande, d'autant plus qu'une telle approche est de nature à renforcer l'attrait des métiers du bâtiment auprès des jeunes. ■

**Une telle approche est de nature à renforcer l'attrait des métiers du bâtiment auprès des jeunes.**



› Lors du groupe de travail consacré à l'électrification des bâtiments mis en place par le gouvernement, Olivier Salleron a salué la visée qui sous-tend le plan, tout en rappelant des principes forts.

**INDICES**
**ICC (indice du coût de la construction)**

FFB 4 <sup>e</sup> trimestre 2025	<b>1187,8</b>
Insee 3 <sup>e</sup> trimestre 2025	<b>2056</b>

**IRL (indice de référence des loyers)**

4 <sup>e</sup> trimestre 2025	<b>145,78</b>
Variation annuelle	<b>+0,8 %</b>

**Index BT 01 (base 100 – 2010)**

Janvier 2026	<b>134,7</b>
Variation annuelle	<b>+2,0 %</b>

**Indice des prix à la consommation**

Février 2026 (nouvelle base 2025)	
Ensemble des ménages y compris tabac (+0,6 % ; +0,9 %)	<b>100,24</b>
Ensemble des ménages hors tabac (+0,6 % ; +0,9 %)	<b>100,20</b>

**Indice général des salaires BTP**

Novembre 2025	<b>618,2</b>
Variation annuelle	<b>+2,0 %</b>

**SMIC horaire**

1 <sup>er</sup> janvier 2026	<b>12,02 €</b>
------------------------------	----------------

**Plafond mensuel Sécurité sociale**

1 <sup>er</sup> janvier 2026	<b>4 005 €</b>
------------------------------	----------------

**Taux d'intérêt légal (1<sup>er</sup> semestre 2026)**

Créances des professionnels	<b>2,62 %</b>
Créances des particuliers	<b>6,67 %</b>

**Ester mensuel (CSTR)**

Février 2026	<b>1,93 %</b>
--------------	---------------

**Euribor mensuel (ex-Pibor)**

Février 2026	<b>1,95 %</b>
--------------	---------------

**Taux des opérations de refinancement (BCE)**

11 juin 2025	<b>2,15 %</b>
--------------	---------------

**Besoin d'actualiser ou de réviser vos prix ? Tous les indices et index sont en ligne sur le site [ffbatiment.fr](http://ffbatiment.fr)**

FFB

## Frédéric Carré élu président de la Fédération Française du Bâtiment



**F**rédéric Carré a été élu à la présidence de la Fédération Française du Bâtiment, au cours du conseil d'administration du 20 mars. Sa prise de fonction interviendra le vendredi 19 juin, à l'issue du prochain conseil d'administration.

Il succédera à Olivier Salleron, président depuis 2020.

Âgé de 51 ans, Frédéric Carré est président d'un groupe de métallerie et de construction métallique de 150 salariés, qui porte son nom, situé à Tournefeuille (31).

Il est actuellement vice-président et président du conseil des régions de la FFB, ainsi que président de la fédération régionale Occitanie. ■

OUTIL FFB

## « Grilles de salaires – Minima sociaux » fait peau neuve

**L'**outil FFB « Grilles de salaires – Minima sociaux » vous permet de consulter rapidement les minima conventionnels par région pour les principales catégories professionnelles du bâtiment : ouvriers, ETAM et cadres. Il indique également les indemnités de repas et de petit déplacement applicables.

Son interface a été modernisée pour tenir compte de l'harmonisation presque complète des valeurs issues des anciennes régions. La

consultation s'appuie désormais sur le périmètre des nouvelles régions administratives françaises, pour un accès plus simple aux informations.

Pour la région Grand Est, où l'harmonisation n'est pas encore finalisée, une liste déroulante permet de sélectionner les anciennes régions pour accéder aux valeurs des IPD correspondantes. ■



Accédez à l'outil.



## FRAUDES À LA RÉNOVATION

# L'ANAH a bloqué 174 millions d'euros d'aides en 2025

**L'**Agence nationale de l'habitat (ANAH) a annoncé, le 10 mars, avoir déjoué en 2025 plus de 21 000 tentatives de fraude aux aides à la rénovation, bloquant le versement de 174 millions d'euros d'argent public. L'an dernier, les vérifications ont été systématisées à chaque étape, de l'octroi de l'aide à son paiement. Les inspections sur place ont par ailleurs « significativement »

augmenté, pour concerner 16 % des dossiers, dépassant l'objectif initial. Toutefois, des schémas d'escroquerie ont été détectés *a posteriori*. La fraude subie s'élève ainsi à 85 millions d'euros depuis 2020, soit 0,4 % des 19,2 milliards d'euros d'aides distribuées sur cette période. L'ANAH a assuré déposer systématiquement plainte auprès des parquets pour que ces faits ne restent pas impunis.

Cette année, l'effort de sécurisation du parcours des usagers se poursuivra. L'ANAH imposera un rendez-vous obligatoire dans un Espace Conseil France Rénov' avant tout dépôt de dossier pour une rénovation d'ampleur. L'encadrement des professionnels sera également consolidé. L'établissement public prévoit la publication du nom des acteurs sanctionnés et la territorialisation de l'agrément des Accompagnateurs



Rénov'. Enfin, les entreprises proposant des travaux auront l'obligation de promouvoir la plateforme France Rénov' dans leurs communications, avec l'objectif de « conforter les professionnels vertueux, tout en ciblant plus efficacement les fraudeurs ». ■

## HAUSSE DES PRIX À LA POMPE

## Un site pour trouver le prix des carburants près de chez soi

Sur le site [Web-prix-carburants.gouv.fr](http://Web-prix-carburants.gouv.fr), il vous suffit de cocher un ou plusieurs types de carburant (gazole, sans-plomb 95, etc.), de sélectionner un département et, éventuellement, d'entrer un code postal pour obtenir les prix pratiqués dans les points de vente correspondants. La recherche peut être affinée par type d'enseigne et en fonction des services proposés (restauration, boutique, bornes électriques...).

Une carte interactive permet d'effectuer la même recherche. Vous pouvez aussi obtenir les points de vente sur un itinéraire précis, en saisissant un lieu de départ et d'arrivée (ville ou code postal). Le site est également accessible depuis un téléphone mobile, où l'on bénéficie de la géolocalisation. ■



Connectez-vous au site [prix-carburants.gouv.fr](http://prix-carburants.gouv.fr).



## 6 H 50 PAR NUIT EN MOYENNE

## Les Français dorment de moins en moins !



Les Français passent en moyenne 6 h 50 chaque nuit dans les bras de Morphée, relève une enquête OpinionWay pour l'Institut national du sommeil et de la vigilance (INSV), publiée le 10 mars dernier. Des chiffres au-dessous des recommandations, de l'ordre de sept à neuf heures pour les adultes. Pire, un quart des Français dorment moins de six heures par nuit la

semaine; 38 % déclarent des troubles du sommeil, l'insomnie étant le principal. Pourtant, bien dormir est l'un des piliers de la santé. « Le sommeil apparaît à la fois comme un symptôme et un facteur aggravant des problèmes de santé », constate le psychiatre Jean-Arthur Micoulaud-Franchi (du CHU de Bordeaux), président du conseil scientifique de l'INSV. Le sommeil est d'autant plus crucial que presque toutes les fonctions de notre organisme sont soumises à ce rythme interne. Un mauvais sommeil ou un manque de sommeil augmente le risque de troubles cognitifs, de maladies cardiovasculaires, d'obésité et de diabète, de cancer, etc. Les liens entre mauvais sommeil et santé mentale sont également documentés. ■



Certains ajustements permettraient de gagner trente minutes de sommeil chaque nuit : ne pas garder son téléphone ou d'autres appareils allumés près de son lit et opter pour un éclairage chaud dans sa chambre.

## RÉFORME DE LA PROCÉDURE D'INJONCTION DE PAYER

## Plus efficace, plus rapide

Le décret n° 2026-96 du 16 février dernier réforme la procédure d'injonction de payer afin d'en améliorer l'efficacité et la rapidité pour les créanciers. Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril; toutefois, ses dispositions ne s'appliqueront qu'aux ordonnances rendues à compter du 1<sup>er</sup> septembre. Voici les nouveautés.

## Réduction du délai de signification de l'ordonnance

L'ordonnance devra être signifiée au débiteur dans un délai de trois mois, sous peine de

caducité, au lieu de six mois actuellement.

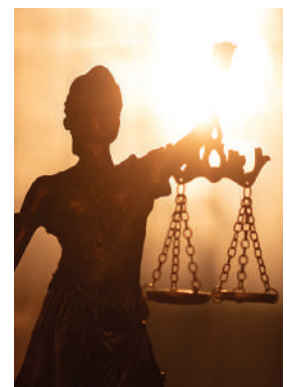
## Information du créancier en cas d'opposition

Jusqu'à présent, le greffe n'avait pas l'obligation d'informer le créancier si le débiteur faisait opposition. À compter du 1<sup>er</sup> septembre, excepté devant le tribunal de commerce et celui des affaires économiques, il devra l'informer de l'opposition formée par le débiteur dans le délai d'un mois à compter de sa réception. En l'absence d'opposition dans les deux mois suivant la signification,

le créancier pourra engager l'exécution de l'ordonnance. À noter: Devant le tribunal de commerce et celui des affaires économiques, cette obligation ne s'applique pas. Le créancier devra continuer à surveiller activement la procédure.

## Obligation de produire l'acte de signification de l'ordonnance à l'audience sur opposition

Aujourd'hui, en cas d'opposition formée par le débiteur, le créancier n'a pas l'obligation de produire à l'audience l'acte de signification de l'ordonnance. À



compter du 1<sup>er</sup> septembre, s'il ne le fait pas, ses demandes seront irrecevables.

Cette réforme impose donc une vigilance accrue des créanciers, notamment sur les délais de signification et la conservation des actes de procédure. ■

## ÉLECTIONS MUNICIPALES

# Élu local et entrepreneur : est-ce risqué ?

Pour participer activement à la vie démocratique locale sans courir le risque de prise illégale d'intérêts, les entrepreneurs de bâtiment doivent respecter certaines règles concernant les travaux lancés par la collectivité. Explications.

**S**e présenter aux élections municipales constitue un engagement enrichissant pour les entrepreneurs qui s'y sont récemment investis. Le scrutin passé, il convient de rappeler l'existence d'un délit pénal qui réprime le fait d'être à la fois « juge et partie », c'est-à-dire d'être élu local et en situation de participer au choix de l'attributaire des travaux de bâtiment lancés par la commune. Le législateur a installé une séparation nette entre la fonction de conseiller municipal et ses intérêts privés, c'est-à-dire son entreprise de bâtiment ou ses proches. Il s'agit là d'un élément essentiel du statut des élus qui est parfois méconnu, ce qui peut les conduire à se trouver, en toute bonne foi, en situation délictuelle.

## • Dans quelles situations un artisan ou un entrepreneur peut-il se retrouver en situation de prise illégale d'intérêts ?

Le délit de prise illégale d'intérêts peut s'appliquer lorsqu'un chef d'entreprise, élu local (ou membre d'une CCI<sup>1</sup> ou d'une CMA<sup>2</sup>), est décisionnaire dans l'attribution de marchés qui intéresseraient son entreprise. La prise illégale d'intérêts suppose la réunion de trois conditions :

- être dépositaire de l'autorité publique, chargé d'une mission de service public ou investi d'un mandat électif public ;
- avoir la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement d'une opération ;
- dans laquelle le conseiller municipal a des intérêts directs ou indirects, matériels ou moraux.



**Les ascendants, descendants ou conjoints ne peuvent pas se voir imputer personnellement le délit de prise illégale d'intérêts. Cependant, s'ils contractent avec la commune (pour l'achat d'un terrain, par exemple), ils peuvent être déclarés complices du délit de prise illégale d'intérêts prononcé contre l'élu.**

## • Une jurisprudence extensive

Une participation sans vote peut constituer un délit de prise illégale d'intérêts. Le seul fait pour un conseiller municipal de participer, même partiellement, à la préparation,



aux délibérations, aux votes ou à des réunions informelles portant sur les marchés de son entreprise peut valoir surveillance ou administration, et donc être constitutif de prise illégale d'intérêts. L'intérêt peut être matériel ou moral, direct ou indirect. Le plus souvent, il s'agira d'un intérêt matériel sous forme d'un enrichissement ou d'une rémunération. Cela n'est toutefois pas nécessaire à la constitution de l'infraction : un simple intérêt moral, qui peut résulter d'un lien familial (conjoint, enfant,

proche), d'un lien d'affaires ou d'un lien d'amitié, suffit. Ainsi, plusieurs décisions ont admis la prise illégale d'intérêt indirect : contrats attribués à des sociétés gérées par les enfants ou proches de l'élu ; acquisition de biens ou opérations immobilières profitant à l'élu par interposition de personnes (prête-nom, société, proche) ; liens d'amitié ou d'affaires avec le bénéficiaire d'un marché ou d'une cession de terrain ; participation au vote d'une subvention à une

## Sanctions encourues en cas d'infraction

Les peines principales peuvent s'élever jusqu'à cinq ans d'emprisonnement et une amende de 500 000 €, montant pouvant être porté au double du produit tiré de l'infraction. En plus de ces peines, le juge peut prononcer à titre

complémentaire l'interdiction des droits civils, civiques et de famille<sup>3</sup> et l'interdiction d'exercer une fonction publique ou d'exercer l'activité professionnelle ou sociale dans l'exercice de laquelle l'infraction a été commise<sup>4</sup>.



association présidée par l'élu, même sans avantage financier personnel ni préjudice pour la commune.

Le fait que les montants soient faibles ou que les opérations soient de « peu d'importance » ne neutralise pas l'infraction: la notion d'« intérêt quelconque » permet de retenir un intérêt même « de peu d'intensité ».

Dans le domaine de la commande publique, les tribunaux retiennent la prise illégale d'intérêts pour des liens familiaux avec les dirigeants d'entreprises candidates ou attributaires, même sans participation au capital et sans bénéfice direct.

En théorie, la prise illégale d'intérêts est une infraction intentionnelle qui suppose la conscience de ce délit par l'élu, mais l'analyse des décisions de justice montre qu'il est très difficile pour la personne incriminée d'apporter la preuve contraire.

**• Des dérogations au profit des communes de moins de 3 500 habitants**

Dans les communes de moins de 3 500 habitants, les maires, adjoints, conseillers municipaux,

délégués ou agissant en remplacement du maire peuvent:

- « traiter avec la commune » dont ils sont élus pour le transfert de biens mobiliers ou immobiliers ou pour la fourniture de services, dans la limite d'un montant annuel fixé à 16 000 € TTC;
- acquérir une parcelle communale pour y édifier leur habitation personnelle, conclure des baux d'habitation avec la commune pour leur propre logement ou encore acquérir un bien appartenant à la commune pour la création ou le développement de leur activité professionnelle.

**• Intérêt général ou intérêt de l'entreprise, il faut choisir!**

Pour limiter le risque pénal, il est donc fortement recommandé que l'élu:

- se déporte systématiquement de tout dossier relatif à son entreprise:
  - aucune présence ni participation aux réunions préparatoires;
  - sortie de la salle pendant l'examen et le vote des délibérations correspondantes;



**Ce que dit la loi**

- **Article 432-12 du Code pénal:** « Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, en connaissance de cause, directement ou indirectement, un intérêt altérant son impartialité, son indépendance ou son objectivité dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement, est puni de cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction. Ne peut constituer un intérêt, au sens du présent article, un intérêt public ou tout intérêt dont la prise en compte est exclue par la loi. L'infraction définie au présent article n'est pas constituée lorsque la personne mentionnée au premier alinéa ne pouvait agir autrement en vue de répondre à un motif impérieux d'intérêt général. Toutefois, dans les communes comptant 3 500 habitants au plus, les maires, adjoints ou conseillers municipaux délégués ou agissant en remplacement du maire peuvent chacun traiter avec la commune dont ils sont élus pour le transfert de biens mobiliers ou immobiliers ou la fourniture de services dans la limite d'un montant annuel fixé à 16 000 € [...]. »
- **Article L. 2122-26 du Code général des collectivités territoriales:** « Dans le cas où les intérêts du maire se trouvent en opposition avec ceux de la commune, le conseil municipal désigne un autre de ses membres pour représenter la commune, soit en justice, soit dans les contrats. »
- **Article L. 422-7 du Code de l'urbanisme:** « Si le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale est intéressé au projet faisant l'objet de la demande de permis ou de la déclaration préalable, soit en son nom personnel, soit comme mandataire, le conseil municipal de la commune ou l'organe délibérant de l'établissement public désigne un autre de ses membres pour prendre la décision. »

- mention explicite de ce déport au procès-verbal de séance;
- n'exerce aucune délégation du maire sur les matières de travaux, marchés publics ou finances lorsque son entreprise est susceptible d'intervenir.

En cas d'exercice de fonctions exécutives (maire, adjoint délégué), l'élu devra faire établir un arrêté de déport précisant les domaines dans lesquels il ne peut intervenir et

désignant un autre élu pour le suppléer.

Attention, ces dérogations ne s'appliquent que lorsque le maire ou l'adjoint est personnellement cocontractant de la commune (un parent de l'élu ne peut pas en bénéficier). ■

1. Chambre de commerce et d'industrie territoriale ou régionale.  
 2. Chambre de métiers et de l'artisanat.  
 3. Article 432-17 1° du Code pénal.  
 4. Article 432-17 2° du Code pénal.

## CONFLIT AU MOYEN-ORIENT ET HAUSSE DES COÛTS

# Quelles solutions pour limiter l'impact ?

Dans un contexte géopolitique international marqué par de fortes tensions, notamment au Moyen-Orient, les entreprises risquent fort d'être confrontées à une hausse significative du coût des matériaux et du carburant. Anticipez les risques dans vos marchés en cours et à venir grâce aux formules d'indexation des prix, et aux clauses permettant de faire face à l'imprévision.

Les premières remontrances du terrain font état de potentielles augmentations des prix pouvant atteindre plus de 15 % sur certains matériaux, tandis que les produits bitumineux enregistrent déjà des hausses sensibles sous l'effet de la flambée des cours du pétrole, avec des répercussions attendues également sur le prix du gazole. La situation se révèle particulièrement délicate pour les marchés déjà signés, dont les prix ont été fixés dans un contexte économique différent. Face à cette situation, plusieurs outils juridiques permettent, sous certaines conditions, d'atténuer l'impact des hausses de coût et de rééquilibrer l'économie du contrat.

existe, elle doit être utilisée pour répercuter tout ou partie des hausses constatées.

## Vérifier la présence d'une clause permettant de gérer l'imprévision

L'entreprise doit également vérifier si le contrat comporte une clause relative à l'imprévision, permettant de demander une renégociation du marché lorsque l'exécution devient excessivement onéreuse en raison de circonstances imprévisibles. Cette clause devra être utilisée si le marché ne comporte pas de clause de variation des prix, ou si celle-ci est insuffisante à compenser les surcoûts subis.

À titre d'exemple, en marchés privés, lorsque la norme

Afnor NF P03-001<sup>1</sup> est citée comme document contractuel, son article 9.1.2 prévoit explicitement la possibilité de demander une renégociation en cas de changement de circonstances imprévisibles : « Si un changement de circonstances, imprévisible lors de la conclusion du marché, rend l'exécution excessivement onéreuse pour une partie qui n'avait pas accepté d'en assumer le risque, celle-ci peut demander une renégociation du marché à son cocontractant. En cas de refus ou d'échec de la renégociation, les parties conviennent de recourir à une conciliation ou à une médiation conformément au paragraphe 21.2 du présent document préalablement à

toute action en justice ou procédure d'arbitrage. »

## Que faire si le marché ne prévoit ni clause de variation, ni clause d'imprévision ?

### ● En marchés privés

Lorsque le contrat ne prévoit ni variation des prix adaptée, ni clause d'imprévision :

- l'entreprise peut négocier avec le maître d'ouvrage l'introduction d'une clause de variation des prix en cours d'exécution du contrat. Aucune disposition légale ne s'oppose à une telle modification contractuelle ;
- en cas de refus du maître d'ouvrage, l'entreprise peut invoquer la théorie de l'imprévision pour solliciter une renégociation du contrat, sous réserve que le contrat n'en ait pas exclu l'application.

1. La norme NF P03-001 est le cahier des clauses administratives générales applicable aux travaux de bâtiment faisant l'objet de marchés privés. Elle est applicable aux marchés qui s'y réfèrent expressément.

## Marchés en cours

L'entreprise doit, en premier lieu, analyser attentivement les clauses du contrat afin de vérifier si des procédures permettant d'intégrer les surcoûts constatés sont prévues.

### Vérifier la présence d'une clause de variation des prix (actualisation ou révision des prix)

L'entreprise doit vérifier si le contrat prévoit une clause d'actualisation ou de révision des prix, permettant d'adapter le prix du marché à l'évolution des coûts des matériaux ou de l'énergie. Si une telle clause

## L'imprévision en marchés privés : application de l'article 1195 du Code civil

Lorsqu'un changement de circonstances imprévisible au moment de la signature du contrat rend son exécution beaucoup plus coûteuse pour une des parties, celle-ci peut demander une renégociation du contrat à son cocontractant sur le fondement de l'article 1195 du Code civil. Pendant cette renégociation,

l'entrepreneur doit continuer à exécuter ses obligations : le contrat n'est pas suspendu. Si la renégociation échoue ou est refusée, les parties peuvent :

- soit mettre fin au contrat d'un commun accord ;
- soit demander au juge d'adapter le contrat. À défaut d'accord, le juge peut décider de réviser

le contrat ou d'y mettre fin. Attention : Certains contrats excluent expressément l'application de l'imprévision. Dans ce cas, aucune renégociation du prix ne pourra être demandée en raison de circonstances imprévisibles. Il est donc essentiel de vérifier le contrat avant toute démarche.



## L'imprévision en marchés publics : article L6 du Code de la commande publique

### ● En marchés publics

Le maître d'ouvrage peut modifier les conditions financières du marché en cours d'exécution, par l'introduction d'une clause de variation des prix par avenant notamment<sup>2</sup> :

- lorsque les modifications sont justifiées par des circonstances imprévisibles (article R. 2194-5 du Code de la commande publique) ;
- ou lorsque leur montant n'excède pas 15 % du montant initial du marché (article R. 2194-8 du Code de la commande publique).

Si le maître d'ouvrage refuse une telle modification, l'entreprise peut invoquer l'imprévision, reconnue en droit public, qui ouvre droit à une indemnisation lorsque l'équilibre économique du contrat est bouleversé par un événement imprévisible.

### Marchés à venir

Pour les marchés futurs, il est essentiel d'anticiper les hausses potentielles dès la rédaction ou la signature du contrat.

### ● En marchés privés

#### Lorsque le maître d'ouvrage fournit les documents contractuels

Avant de s'engager, il est essentiel de :

- lire attentivement les documents contractuels ;
- vérifier la présence d'une clause de variation ou de révision des prix ;
- s'assurer que le contrat n'exclut pas le recours à la théorie de l'imprévision.

2. Avis du Conseil d'État relatif aux possibilités de modification du prix ou des tarifs des contrats de la commande publique, 15 septembre 2022.

En marchés publics, lorsqu'un événement extérieur, imprévisible et indépendant de la volonté des parties bouleverse temporairement l'équilibre du contrat, le titulaire du marché peut obtenir une indemnité, à condition de continuer à exécuter le marché.

Pour que l'imprévision soit reconnue, trois conditions doivent être réunies :

- l'évènement doit être imprévisible au moment de la signature du marché ;
  - il doit être extérieur à la volonté des parties ;
  - il doit bouleverser l'économie du contrat.
- En pratique, les juges considèrent généralement qu'un bouleversement peut être caractérisé à partir d'environ 10 % de hausse des charges

liées au marché.

L'imprévision ne libère pas l'entreprise de ses obligations, sauf en cas de force majeure. L'entrepreneur doit donc continuer à exécuter le marché. À défaut, il pourrait perdre son droit à indemnisation au titre de l'imprévision.

Pour obtenir cette indemnisation, l'entreprise doit présenter un mémoire en réclamation justifiant le préjudice subi.

Ces éléments seront examinés par le maître d'ouvrage. Si les conditions économiques se stabilisent à un niveau qui rend le contrat durablement inadapté, les parties doivent tenter de réviser le contrat à l'amiable. En l'absence d'accord, le juge peut décider de résilier le contrat.

Attention : Pour les marchés conclus après le début du conflit, il sera plus difficile d'invoquer l'imprévision, l'évènement n'étant plus considéré comme imprévisible. Seules de nouvelles circonstances réellement imprévisibles pourraient justifier une renégociation. Il faut donc vérifier que des clauses de variation adaptées sont prévues au marché.

### Lorsque l'entreprise établit les documents contractuels

L'entreprise peut sécuriser ses marchés en intégrant plusieurs clauses permettant de limiter l'impact de la hausse des prix.

### Prévoir une clause d'actualisation ou de révision des prix

Les contrats peuvent prévoir des formules de variation basées sur les index BT, adaptés au type de travaux.

Il convient notamment de définir :

- l'index de référence, qui doit être adapté à la nature des travaux ;
- la périodicité de la révision ;
- les modalités de calcul.



**La FFB a rédigé un mémento sur la variation des prix, proposant plusieurs modèles de clauses de variation, que les adhérents peuvent directement utiliser dans leurs devis et contrats.**

### Introduire une clause spécifique de répercussion des hausses de matériaux

Une clause spécifique peut être prévue afin de répercuter les hausses réelles constatées sur certaines fournitures particulièrement sensibles :

« Le présent marché porte sur les travaux tels que définis à la date du ... Compte tenu de la situation exceptionnelle résultant du conflit au Moyen-Orient, les prix unitaires sui-



vants [à lister par chaque entreprise] sont susceptibles de subir des variations par rapport aux prix figurant dans la présente offre.

Dès lors, le maître d'ouvrage accepte expressément, par la signature du présent marché, que le prix desdits postes soit réévalué de la différence constatée entre le prix des fournitures pris en compte lors de l'élaboration du présent marché et le prix effectivement pratiqué par le fournisseur de produits contenant de ... [citer le matériau concerné] au moment de la livraison.

En cas de désaccord entre les parties sur cette réévaluation de prix, le présent marché pourra être dénoncé, partiellement ou en totalité, de manière unilatérale par chacune des parties sans pénalité. En cas de dénonciation, les travaux déjà réalisés ou maintenus seront rémunérés à l'avancement dans les conditions contractuelles convenues. »

### Prévoir une clause d'imprévision

L'entreprise peut intégrer dans ses documents contractuels une clause permettant la renégociation du marché en cas de bouleversement économique imprévisible (cf. clause de la norme NF P03-001 mentionnée ci-dessus).

Même si cette possibilité existe déjà sur le fondement de l'article 1195 du Code civil, sa stipulation dans le contrat facilite la mise en œuvre d'une renégociation.

### Demander un acompte au démarrage

L'entreprise doit prévoir un acompte important à la commande, permettant de sécuriser rapidement l'achat des fournitures et de limiter l'exposition aux hausses futures.

### Limiter la durée de validité des devis

Afin d'éviter d'être tenu trop longtemps par un prix fixé au devis, il est recommandé de prévoir une durée de validité limitée de l'offre. Passé ce délai, l'entreprise pourra proposer de nouveaux prix ou refuser d'exécuter les travaux si le maître d'ouvrage accepte le devis après la date limite de validité.

Exemple de clause : « La durée de validité de l'offre est fixée à ... jours à compter de sa date d'établissement. Au-delà de ce délai, l'entreprise n'est plus tenue par les termes de son offre. »

### ● En marchés publics

Avant de répondre à une consultation, l'entreprise doit analyser attentivement les documents de la consultation.

### Vérifier les conditions de variation des prix

La révision des prix est obligatoire pour les marchés dont la durée d'exécution est supérieure à trois mois et qui nécessitent pour leur réalisation le recours à une part importante de fournitures, notamment de matières premières, dont le prix est directement affecté par les fluctuations de cours mondiaux (article R. 2112-14 du Code de la commande publique).

Lorsque le marché est conclu à prix ferme, une actualisation doit être prévue si un délai supérieur à trois mois s'écoule entre la date à laquelle l'entreprise a fixé son prix dans l'offre et la date de début d'exécution des prestations (articles R. 2112-10 et 11 du Code de la commande publique).

### Si le marché est publié sans clause de variation des prix, il est recommandé :

- d'alerter le maître d'ouvrage avant de déposer son offre afin qu'il modifie ses documents contractuels et introduise une clause de révision ou d'actualisation des prix permettant de tenir compte des variations économiques. Il est en effet possible de poser une question sur la plateforme de dématérialisation du marché pour signaler l'absence de clause de variation et demander une clarification ou une modification du dossier de consultation ;
- à défaut, d'adapter son prix en conséquence, voire de renoncer à candidater si les risques apparaissent trop importants. ■



**Un modèle de courrier à adresser aux maîtres d'ouvrage en cas de hausses constatées est proposé. Les entreprises peuvent le reprendre en l'adaptant à chaque situation.**

## PASSEPORT DE PRÉVENTION

# La plateforme est ouverte aux employeurs

Créé par la loi du 2 août 2021, le passeport de prévention a vocation à participer à la démarche de prévention de l'employeur. Visant à renforcer la traçabilité des formations en santé et sécurité au travail, cet outil numérique entre dans une nouvelle phase : l'espace employeurs est ouvert depuis le 16 mars.

Le passeport de prévention est un outil numérique unique, mis en place par les pouvoirs publics pour servir de base aux échanges entre toutes les parties concernées : organismes de formation (OF), employeurs et travailleurs. Il rassemble les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail (SST). Rattaché au CPF<sup>1</sup>, il est destiné à :

- favoriser l'employabilité des travailleurs grâce à la possibilité de partager avec un employeur ou un recruteur des formations suivies précédemment;
- anticiper les péremptions et mises à jour des formations, certifications, diplômes et titres pour maintenir le niveau de compétence à jour;
- regrouper en un seul lieu sécurisé les données concernant les formations et qualifications en SST d'un travailleur ou d'un demandeur d'emploi.

## Formations concernées

Quatre catégories de formations ont été définies :

- **Catégorie 1 :** formations obligatoires encadrées par la réglementation, définissant leur objectif, leur contenu et leurs modalités d'évaluation. Exemples : prévention du risque d'exposition à l'amiante, formation à l'utilisation sûre des diisocyanates.
- **Catégorie 2 :** formations obligatoires qui ont un objectif réglementaire uniquement, et

nécessaires pour occuper le poste de travail (autorisation, habilitation de l'employeur). Exemples : formation à la conduite des équipements de travail mobiles particulièrement dangereux (comme celle préalable au test CACES<sup>2</sup> et à la délivrance de l'autorisation de conduite), formation préalable à la délivrance de l'habilitation électrique, formation au risque pyrotechnique.

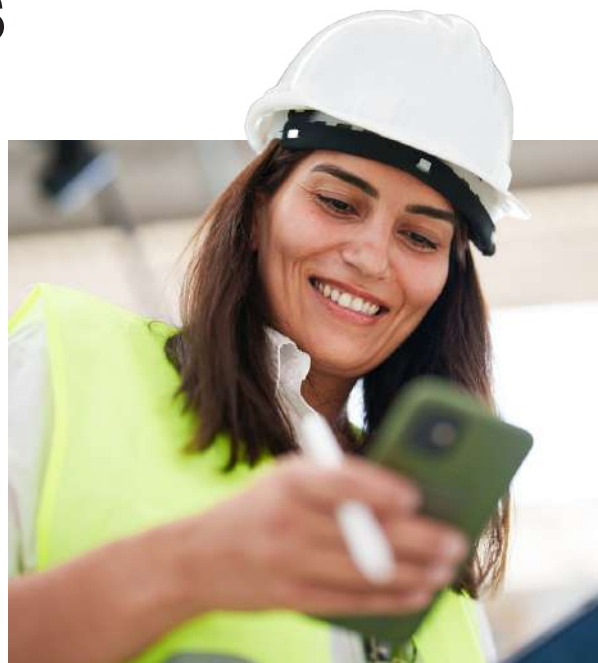
- **Catégorie 3 :** formations obligatoires qui ont un objectif réglementaire uniquement, laissant à l'employeur le soin de décider des autres aspects (contenu, modalités d'évaluation...). Exemples : formations relatives à la manutention de charges ou à la prévention des risques chimiques ou des risques biologiques.

- **Catégorie 4 :** formations non encadrées par la réglementation mais entrant dans l'obligation de formation des employeurs. Exemples : formations sur les troubles musculosquelettiques ou sur le risque routier.

Les OF ont l'obligation de déclarer les formations en SST de catégories 1 et 2 terminées depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2025. Ils n'ont pas à déclarer les formations terminées avant cette date.

## Nouveautés

Depuis le 16 mars dernier, les employeurs disposent d'un espace spécifique sur la plateforme officielle du passeport de prévention pour :



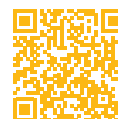
- déclarer les formations en SST dispensées en interne à leurs salariés;
- vérifier les formations déclarées par les OF pour leur compte.

Cette ouverture constitue le point de départ de l'obligation :

- d'une part, de déclarer les formations de catégories 1 et 2 réalisées en interne;
- d'autre part, de vérifier les déclarations des organismes de formation dans un délai maximal de neuf mois suivant la fin du trimestre au cours duquel la formation s'est achevée ou le justificatif de réussite a été délivré.

Durant cette période, l'employeur peut demander la correction des informations erronées ou la complétude de la déclaration. À défaut de réponse de sa part dans ce délai, la déclaration est considérée comme validée et intégrée au passeport de prévention du salarié. ■

1. Compte personnel de formation.
2. Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité.
3. Informations complémentaires à venir.



Pour en savoir plus.



## Calendrier des échéances

- Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2025 : déclaration des OF.
- Depuis le 16 mars : création des profils utilisateurs et premières déclarations des employeurs.
- À partir du 9 juillet :

pour faciliter les déclarations des OF et des employeurs, une nouvelle fonctionnalité sera disponible permettant l'import en masse de fichiers (dépôt d'un fichier Excel CSV)<sup>3</sup>.

## JOURS FÉRIÉS ET JOUR DE SOLIDARITÉ

# Comment les indemniser ?

Le mode d'indemnisation des jours fériés diffère selon qu'ils sont chômés ou travaillés.

## Jour férié : jour chômé ou travaillé ?

Le repos des jours fériés n'est légalement obligatoire que pour les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans. Pour les autres salariés, le repos des jours fériés n'est pas obligatoire, même s'il est, en règle générale, accordé dans les secteurs du commerce et de l'industrie. Seul le 1<sup>er</sup> mai doit être chômé, selon le Code du travail<sup>1</sup>.

Par ailleurs, la récupération des jours fériés chômés est interdite par la loi et par les conventions collectives nationales du bâtiment<sup>2</sup>.

## Indemnisation des jours fériés chômés

### Conditions

Pour connaître les conditions d'indemnisation d'un jour férié chômé, il convient d'articuler les règles légales avec les règles conventionnelles.

Il en résulte que :

- pour les ouvriers ayant moins de trois mois d'ancienneté ou plus dans l'entreprise, l'indemnisation du jour férié sera soumise aux conditions suivantes<sup>3</sup> :
  - avoir travaillé à la fois le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf dérogations admises (absence pour maladie professionnelle ou non professionnelle, accident du travail, absence autorisée par l'employeur),
  - avoir accompli au moins 200 heures<sup>4</sup> de travail dans les deux mois précédant le jour férié dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment;



- pour les ouvriers ayant plus de trois mois d'ancienneté ou plus dans l'entreprise, ainsi que pour tous les ETAM et les cadres<sup>5</sup>, le jour férié est indemnisé sans condition.

### Modalités

Lorsque le salarié remplit les conditions d'indemnisation des jours fériés, l'employeur doit maintenir sa rémunération dans son intégralité.

Cela signifie que, dans l'hypothèse où l'horaire collectif comprendrait des heures

supplémentaires (ex. : 38 ou 39 heures par semaine), le salaire mensuel intégrant le paiement des heures supplémentaires mensualisées est maintenu en totalité.

En effet, lorsque l'absence est due au chômage d'un jour férié, les heures d'absence sont assimilées à du travail effectif, pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires<sup>6</sup>.

En revanche, les heures supplémentaires non travaillées du fait du chômage du jour férié (bien qu'elles soient indemni-

sées) ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

### Jours fériés coïncidant avec un jour de repos hebdomadaire

Comme les jours fériés qui tombent un dimanche, les jours fériés qui correspondent à l'autre jour habituellement non travaillé dans l'entreprise (samedi ou lundi, par exemple), étant déjà chômés au titre du repos hebdomadaire, n'ont aucune incidence sur la rémunération des salariés.

Selon l'horaire de l'entreprise, ce pourrait être le cas du samedi 15 août (Assomption).

### Comment rémunère-t-on le jour férié se situant dans une période indemnisée...

#### ... au titre des congés payés ?

Les congés payés se décomptent en jours ouvrables (du lundi au samedi). Or un jour férié chômé n'est pas considéré comme un jour ouvrable pour le décompte des congés payés. Par conséquent, ce jour férié chômé inclus dans une période de congé n'est pas indemnisé par la caisse de congés payés.

Il appartient donc à l'entreprise de rémunérer cette journée, sous réserve, pour les ouvriers, de remplir les conditions requises.

#### ... du chômage intempéries ?

Dans ce cas, le jour férié doit être indemnisé par l'employeur sur la base de l'horaire collectif de l'entreprise, et non comme une journée de chômage intempéries, sous réserve, pour les ouvriers, de remplir la ou les conditions requises.

#### ... d'un arrêt de travail pour maladie ou accident ?

En cas de maladie ou d'accident, l'entreprise ou le régime de prévoyance doit, sous cer-

## Le lundi de Pentecôte n'est plus le jour de solidarité de référence à retenir.

taines conditions, compléter les indemnités versées par la Sécurité sociale pour chaque jour, ouvrable ou non, d'arrêt de travail. Ainsi, un jour férié chômé qui se situe pendant une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident est indemnisé au titre de la maladie ou de l'accident, et non comme un jour férié.

### Rémunération des jours fériés travaillés

Lorsque l'on prévoit de faire travailler un jour férié qu'il est d'usage dans l'entreprise de chômer, il est conseillé d'en prévenir les salariés, en respectant un délai suffisant, par une information individuelle et écrite, notamment sur les conditions de rémunération. Il est également nécessaire de consulter les représentants du personnel, s'il en existe dans l'entreprise.

Si un jour férié est travaillé dans l'entreprise, il sera rémunéré deux fois<sup>7</sup> :

- une fois au titre du travail effectué pendant cette jour-



### Calendrier des jours fériés

- Jour de l'An : jeudi 1<sup>er</sup> janvier.
- Lundi de Pâques : 6 avril.
- Fête du Travail : vendredi 1<sup>er</sup> mai.
- Victoire de 1945 : vendredi 8 mai.
- Ascension : jeudi 14 mai.
- Lundi de Pentecôte : 25 mai.
- Fête nationale : mardi 14 juillet.
- Assomption : samedi 15 août.
- Toussaint : dimanche 1<sup>er</sup> novembre.
- Armistice 1918 : mercredi 11 novembre.
- Noël : vendredi 25 décembre.

née, par le paiement normal du salaire correspondant aux heures de travail effectuées pendant le jour férié (en réalité, ce paiement est déjà compris dans le salaire mensuel du salarié) ;

- une fois au titre du jour férié (sous réserve, pour les ouvriers, de remplir les conditions d'indemnisation précitées).

### Qu'en est-il de la journée de solidarité ?

Le lundi de Pentecôte n'est plus le jour de solidarité de référence à retenir, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement. Depuis 2008, il est redevenu un jour férié généralement non travaillé, au même titre que les autres jours fériés.

Désormais, les entreprises ont le choix des modalités d'exécution de la journée de solidarité :

- soit dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement ;
- soit par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du comité social et économique. En pratique, les entreprises peuvent donc choisir de chômer le lundi de Pentecôte, qui sera indemnisé en tant que jour férié chômé, et :
  - soit demander aux salariés de renoncer à un jour de RTT, à un autre jour de repos ou à un autre jour férié ;
  - soit faire travailler les salariés sept heures à un autre moment (un jour plein, des vendredis après-midi habituellement non travaillés, ou sept heures réparties en prolongeant l'horaire quotidien de travail, par exemple). ■

### Comment payer les jours fériés ?

	Jours fériés chômés	Jours fériés travaillés
<b>Jours fériés tombant un jour ouvré</b>	<p><b>Ouvriers</b></p> <p>Si l'ouvrier a moins de trois mois d'ancienneté, paiement lorsque l'ouvrier a :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• travaillé à la fois le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf dérogations admises (absence pour maladie professionnelle ou non professionnelle, accident du travail, absence autorisée par l'employeur) ;</li> <li>• accompli au moins 200 heures de travail dans les deux mois précédant le jour férié dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment.</li> </ul> <p>Si l'ouvrier a trois mois d'ancienneté ou plus, salaire maintenu sans autre condition.</p> <p><b>ETAM et cadres</b></p> <p>Salaire maintenu sans condition.</p>	<p>Double rémunération :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• au titre du travail effectué pendant le jour férié (paiement déjà compris dans le salaire mensuel) ;</li> <li>• au titre du jour férié (pour les ETAM et les cadres : paiement systématique ; pour les ouvriers : paiement s'ils pouvaient prétendre au maintien de leur rémunération en cas de chômage du jour férié en question).</li> </ul>
<b>Vendredi 1<sup>er</sup> mai</b>	<p><b>Ouvriers, ETAM et cadres</b></p> <p>Salaire maintenu sans condition.</p>	<p><b>Ouvriers, ETAM et cadres</b></p> <p>Double rémunération sans condition.</p>

1. Article L. 3133-4 du Code du travail (CT).  
 2. Article L. 3133-2 CT ; CCN ouvriers, article V-114 ; CCN ETAM, article 5.3, et CCN cadres, article 4.3.  
 3. CCN ouvriers, article V-11.  
 4. Outre les heures de travail effectif, il convient de prendre en compte dans ces 200 heures les périodes de suspension du contrat de travail au titre de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail, du chômage intempéries, des congés payés et des périodes de stage dans un centre de formation professionnelle du bâtiment.  
 5. Arrêté du 31 mai 1946.  
 6. CCN ouvriers, article IV-22, alinéa 3.  
 7. CCN ouvriers, article V-111, renvoyant à l'article L. 3133-6 CT prévoyant le versement d'une indemnité égale au montant du salaire, et CCN ETAM, article 3.2.3 prévoyant l'application d'une majoration de salaire de 100 %. Ces dispositions ne s'appliquent pas au jour férié travaillé au titre de la journée de solidarité.

TAUX AT/MP 2026

# Consulter et vérifier son compte employeur

Pour une visibilité complète sur les risques professionnels et une action plus efficace et rapide en matière de prévention et de maîtrise de leur taux AT/MP<sup>1</sup>, les chefs d'entreprise ont intérêt à consulter leur compte employeur.

Disponible sur Net-entreprises.fr<sup>2</sup>, le compte employeur<sup>3</sup> renseigne sur le coût financier (valeur du risque) des accidents du travail et des maladies professionnelles survenus aux salariés de l'établissement ainsi qu'aux salariés intérimaires (voir encadré p. 15). Le compte est dit « dynamique », car il est enrichi au fur et à mesure de la reconnaissance des sinistres. Un employeur a donc tout intérêt à le vérifier régulièrement pour mieux maîtriser à terme le coût des sinistres et, par voie de conséquence, son taux AT/MP. Cela peut lui permettre, le cas échéant, de prévoir et de mener des actions de prévention adéquates. Le taux de cotisation AT/MP 2026 est calculé en prenant en considération les sinistres réglés pendant la période triennale 2022-2024. Pour vérifier sa situation, le chef d'entreprise doit se reporter au compte employeur des exercices 2022, 2023 et 2024.

**Chaque compte employeur a une incidence sur trois années de tarification. Par exemple, le compte 2024 affectera les taux 2026, 2027 et 2028.**

Depuis les taux 2014, la part individuelle du taux de cotisation n'est plus calculée sur la base du coût de chaque sinistre pris isolément (à l'euro près), mais sur la base d'un barème de coûts moyens<sup>4</sup>. Les sinistres ne sont imputés qu'une seule fois sur le compte employeur en fonction de la durée de l'arrêt et une seconde fois, le cas échéant, s'il y a des séquelles (se référer au taux d'IPP dans le tableau ci-après). Les rechutes n'ont plus de conséquence directe sur le taux AT/MP.

Exemple: un accident du travail déclaré, par exemple, en 2026, suivi d'un arrêt de 15 jours, figurera sur le compte employeur 2026 en prenant en compte le coût moyen correspondant au nombre de jours d'arrêt prescrits (voir tableau ci-après).

Si le salarié est consolidé avec des séquelles (ex.: taux d'IPP de

15%), le coût moyen correspondant à cette IPP figurera sur le compte de l'exercice au cours duquel le taux aura été notifié. Dans cet exemple seront imputés 506 € correspondant à 15 jours d'arrêt et 174 495 € correspondant au taux d'IPP de plus de 10 % pour le second œuvre (voir tableau).



Besoin de remplir une déclaration d'accident du travail? Reportez-vous à **Bâtiment actualité** n° 5 du 18 mars.

## Des éléments à vérifier

Quel que soit l'exercice concerné, il faut vérifier:

- le numéro SIRET;
- la masse salariale (période triennale);
- l'effectif (depuis 2019, moyenne du nombre de per-



## Comment sont établis les coûts moyens

Tous les sinistres reconnus l'année N sont « catégorisés » à la fin de l'exercice N + 1 pour la tarification. Exemple: pour établir définitivement le coût moyen d'un sinistre survenu et déclaré le 19 décembre 2023 sont cumulés toutes les périodes d'arrêt entre la date du sinistre, soit le 19 décembre

2023, et le 31 décembre 2024 sur le compte employeur 2023. Les montants des coûts moyens indiqués sur le compte employeur sont ceux en vigueur au moment de l'inscription du sinistre, ils sont réactualisés lors de leur parution au *Journal officiel*, sur la feuille de calcul des taux AT/MP.

Les coûts moyens évoluent tous les ans et résultent du rapport entre le montant des dépenses et le nombre de sinistres sur la période triennale de référence. Ainsi, le coût moyen de la tranche « arrêt de moins de 4 jours » pour 2026 résulte du rapport dépenses occasionnées / nombre de sinistres, soit 330 €.

sonnes employées chaque mois de l'année civile calculé au niveau national, y compris l'Alsace-Moselle);

- le nombre de jours d'arrêt retenus des accidents et des maladies professionnelles;
- les noms et numéros de sécurité sociale des salariés et des intérimaires;
- la date des accidents ou des maladies professionnelles;
- les recours contre tiers ayant abouti (ex.: accident de la circulation avec un tiers responsable). Les éléments qui ne doivent pas figurer sur le compte sont:
  - les accidents de trajet;
  - les accidents survenus à des apprentis au sein de CFA;
  - les accidents survenus à des VRP multicartes;
  - les rechutes ainsi que les taux d'IPP attribués après des rechutes;
  - les accidents ou maladies ayant fait l'objet d'un refus de prise en charge (décision de refus d'emblée, ou sur recours de l'employeur);
  - les modifications de taux d'IPP consécutives à un recours du salarié;
  - certaines maladies professionnelles qui peuvent être mutualisées (imputation sur le compte spécial).

### Deux mois de délai pour contester

L'employeur dispose de deux mois pour contester les décisions qui lui sont notifiées de

## De nouvelles règles de répartition du coût des sinistres survenus à des salariés intérimaires

Le décret du 5 juillet 2024<sup>5</sup> prévoit le partage du coût (50/50) entre les entreprises utilisatrices (EU) et les entreprises de travail temporaire (ETT) de tous les accidents du travail et maladies professionnelles (et non plus les seuls AT/MP

graves et mortels). Cette disposition s'applique à compter de l'exercice 2024 pris en compte pour les taux AT/MP 2026 et prendra son plein effet pour les taux 2028 (prise en compte des exercices 2024, 2025 et 2026). À signaler,

le caractère inégalitaire de la mesure, qui prévoit une augmentation de la valeur du risque pour les entreprises utilisatrices sans prendre en considération le montant des salaires des intérimaires.

prise en charge des accidents et maladies professionnelles ainsi que les taux d'IPP attribués aux salariés. Il dispose également de deux mois pour contester le taux AT/MP à compter de la date de réception de la notification. En vérifiant son compte employeur régulièrement, il peut néanmoins alerter la Carsat sur des erreurs éventuelles (discordance entre le nom de famille et le numéro de sécurité sociale, décision d'inopposabilité obtenue après recours, etc.).

### Mesurer la sinistralité de son entreprise

Un employeur peut mesurer la sinistralité de son établissement en comparant le taux qui lui est notifié avec le taux collectif correspondant au code risque dont il relève (le

taux collectif est mentionné sur la notification du taux de cotisation). La différence entre le taux notifié et le taux collectif peut s'avérer significative et conduire à un examen complet des comptes des exercices concernés. Exemple: si le taux AT/MP collectif est fixé pour l'année 2026 à 5,49 %, un taux de 10 % notifié à un établissement est donc bien supérieur au risque concerné et doit faire l'objet d'une attention particulière. ■



Pour un suivi rigoureux de la sinistralité des intérimaires, il est conseillé de prévoir un document-cadre entre l'EU et l'ETT pour la transmission des documents et le suivi des recours, le cas échéant.

1. Toutes les entreprises ont accès à leur compte employeur quel que soit leur effectif, mais celles de 20 salariés et plus (hors Alsace-Moselle) et de 50 salariés et plus d'Alsace-Moselle, doivent y être particulièrement attentives, car les sinistres affectent leur taux AT/MP.
2. Pour accéder à son compte entreprise, qui réunit tous les services en ligne AT/MP, dont le compte employeur, l'employeur doit disposer, pour des raisons de confidentialité, d'un code qui lui est attribué dans un délai de 48 heures.
3. Une entreprise de BTP peut bénéficier de plusieurs codes risque accordés par la Carsat. Elle aura un compte employeur pour chaque code risque.
4. Les barèmes des coûts moyens sont fixés et publiés tous les ans avec les arrêtés de tarification.
5. N° 2024-723.

### Barème des coûts moyens pour 2026 (en euros)

Le principe: le sinistre est comptabilisé une fois pour toutes (une première fois en fonction du nombre de jours d'arrêt et une seconde fois si le sinistre entraîne une consolidation avec séquelles – les rechutes éventuelles ne sont pas comptabilisées).

CTN B (secteur BTP)	Catégories d'incapacité temporaire (IT)										Catégories d'incapacité permanente (IP)		
	Sans arrêt de travail ou arrêt de travail de moins de 4 jours	Arrêts de travail de 4 jours à 15 jours	Arrêts de travail de 16 jours à 45 jours	Arrêts de travail de 46 jours à 90 jours	Arrêts de travail de 91 jours à 150 jours	Arrêts de travail de plus de 150 jours	IP de moins de 10 %	IP de 10 à 19 %	IP de 20 à 39 %	IP de 40 % et plus ou décès de la victime			
Industries du bâtiment et des travaux publics (hors départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle)	330	506	1677	4432	8 591	40 973	2 431	165 269 <sup>1</sup> 174 495 <sup>2</sup> 240 442 <sup>3</sup>					
Industries du bâtiment et des travaux publics (pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle)								66 946	129 246	562 950			

1. Les activités de gros œuvre sont identifiées sous les codes risque suivants: 45.1AA, 45.2BE, 45.2CD, 45.2ED, 45.2PB.  
2. Les activités de second œuvre sont identifiées sous les codes risque suivants: 45.2JD, 45.3AF, 45.4CE, 45.4LE, 45.5ZB, 74.2CE.  
3. Les activités de fonctions support sont identifiées sous le code risque suivant: 00.00A.

## CONTRAT D'APPRENTISSAGE

# Aides à l'embauche : des montants modulés

**Le nouveau dispositif s'inscrit dans une logique de réduction des dépenses publiques, tout en maintenant un soutien aux employeurs qui recrutent des apprentis.**

**À** la suite de l'adoption de la loi de finances pour 2026, le décret n° 2026-168 du 6 mars dernier instaure une aide exceptionnelle pour tous les contrats d'apprentissage débutant avant le 1<sup>er</sup> janvier 2027. Cette nouvelle aide s'applique à tous les contrats d'apprentissage signés à compter du 8 mars dernier.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, l'aide unique était exclusivement versée aux entreprises de moins de 250 salariés embauchant les apprentis préparant les diplômes de niveau bac et infra-bac. À présent, elle coexiste avec une aide exceptionnelle, mais les deux dispositifs ne sont pas cumulables.

## Ce qui ne change pas

Les modalités applicables à l'aide à l'apprentissage demeurent :

- l'aide ne concerne que la première année d'exécution du contrat ;
- le contrat doit être transmis par l'employeur à l'OPCO dans

les six mois suivant sa conclusion ;

- l'OPCO doit ensuite déposer le contrat auprès du ministère chargé de la Formation professionnelle ;
- une seule aide est possible pour un même employeur et un même apprenti visant la même certification.

Les conditions de versement restent inchangées :

- le versement est mensuel, dans l'attente des données de la DSN ;
- l'aide est versée avant le paiement du salaire par l'employeur ;
- en l'absence de transmission de la DSN le mois suivant, l'aide est suspendue ;
- en cas de suspension du contrat, aucune aide n'est due pour la période concernée.

## Montant de l'aide

Le décret reconduit l'aide unique de 5000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés, lorsque l'apprenti prépare une formation de niveau 3 ou 4.

Dans tous les autres cas, le montant de l'aide exception-

nelle diminue par rapport aux années précédentes.

(Pour connaître le nouveau barème, se référer au tableau ci-dessous).

## Modalités de calcul

Le décret confirme la proratisation au jour de l'aide pour les contrats d'une durée inférieure ou égale à un an, introduite en novembre 2025.

Ainsi :

- le premier et le dernier mois d'exécution sont calculés au *prorata temporis* des jours réellement couverts par le contrat ;

- en cas de rupture anticipée, l'aide cesse à partir du lendemain de la fin du contrat. L'employeur ne devra pas rembourser l'aide déjà versée avant la rupture.

Il existe des conditions spécifiques pour les entreprises de 250 salariés et plus.

Pour bénéficier de l'aide, ces entreprises doivent atteindre un taux minimal d'alternants dans leur effectif au 31 décembre de l'année suivant la conclusion du contrat. Deux options sont possibles :

### Option 1 : seuil de 5 %

L'entreprise doit comptabiliser au moins 5 % de l'effectif salarié annuel :

- des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
- des salariés embauchés en CDI dans l'année suivant la fin de leur contrat d'alternance ;
- des volontaires internationaux en entreprise (VIE) ;
- des bénéficiaires d'une convention industrielle de formation par la recherche (Cifre).

### Option 2 : seuil réduit à 3 % + progression

L'entreprise doit atteindre au moins 3 % et soit justifier



d'une progression de 10 %, soit de toute progression, dès lors que la branche prévoit un objectif de +10 % et que celui-ci a été atteint au niveau de la branche. Aucune modalité n'est prévue pour la branche du bâtiment.



**Si le contrat n'est pas déposé auprès de l'OPCO dans un délai de six mois, l'ASP se réserve le droit de refuser le versement de l'aide, conformément aux dispositions réglementaires.**

## Déclarations obligatoires à fournir à l'ASP

Les entreprises de 250 salariés et plus doivent respecter deux obligations déclaratives :

- dans les huit mois suivant la conclusion du contrat : transmission à l'ASP d'un engagement sur l'honneur attestant du respect des règles d'éligibilité ;

Nouveau barème		
	Entreprises de moins de 250 salariés	Entreprises de 250 salariés et plus
Niveaux 3 et 4 (CAP, BEP, BP, bac)	5000 €	2000 €
Niveau 5 (BTS, DEUST...)	4500 €	1500 €
Niveaux 6 et 7 (licence, master...)	2000 €	750 €
Contrat conclu avec un apprenti en situation de handicap (quel que soit le niveau du titre ou du diplôme préparé)	6000 €	



## Quel est le rôle de l'Agence de services et de paiement (ASP) ?

L'ASP assure l'intégralité de la gestion des aides :

- notification des décisions d'attribution ;
- versement mensuel des aides ;
- récupération des indus ;
- traitement des réclamations ;
- demandes de pièces complémentaires, y compris bulletins de paie, auprès de l'employeur ou de l'OPCO.

L'agence est également responsable du traitement des données, notamment personnelles, nécessaires au versement et au contrôle.

- au plus tard le 31 mai de la deuxième année suivant celle de la conclusion du contrat : déclaration sur l'honneur confirmant le respect des objectifs. À défaut, l'aide est refusée ou les sommes versées sont récupérées. ■

## COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

# De nouvelles règles d'utilisation

La loi de finances pour 2026 bouleverse en profondeur l'usage du compte personnel de formation. Elle recentre le dispositif sur les besoins professionnels prioritaires.

**D**eux décrets publiés le 25 février dernier (n<sup>os</sup> 2026-126 et 2026-127) précisent les modalités d'application du compte personnel de formation (CPF). Ces mesures, qui répondent à un objectif de réduction de la dépense publique, auront un impact direct sur les entreprises et les salariés.

### Permis de conduire : un financement par le CPF très encadré

Jusqu'à présent, toutes les catégories de permis pouvaient être financées par le CPF. Désormais, le financement est réservé aux besoins professionnels prioritaires.

- Catégories de permis encore finançables sans restriction :
- poids lourds : C1, C1E, C, CE ;
  - transport de personnes : D1, D1E, D, DE ;
  - permis BE.

### Permis A et B : deux conditions strictes

Les permis moto (A) et voiture (B) ne sont plus finançables par le CPF, sauf dans deux cas :

- quand le titulaire est demandeur d'emploi ;
- quand la formation bénéficie d'un cofinancement d'au moins 100 € par un tiers (employeur, OPCO, État, région, etc.).

### Application immédiate

Ces nouvelles règles s'appliquent depuis le 20 février dernier. Les demandes déjà déposées sur Mon Compte Formation seront réexaminées et annulées en cas de

non-éligibilité. En cas d'annulation, les droits seront recréés sur le CPF du titulaire et le reste à charge déjà versé sera remboursé, le cas échéant.

### Plafonnement des montants mobilisables pour certaines actions

La loi introduit des plafonds spécifiques applicables depuis le 26 février :

- 1 600 € pour les bilans de compétences ;
- 1 500 € pour les certifications du répertoire spécifique (sauf CléA<sup>1</sup>, non concerné ; pas de plafond pour les certifications RNCP) ;

- 900 € pour la préparation des épreuves théoriques et pratiques des permis A et B.

### Nouvelles conditions d'utilisation du CPF pour les bilans de compétences

Depuis le 26 février, deux règles renforcent l'accès au financement CPF :

- seules les heures d'accompagnement réalisées par un organisme de formation disposant d'un numéro de déclaration d'activité valide peuvent être financées ;
- le bénéficiaire ne peut financer un nouveau bilan de compétences par le CPF que s'il n'en a pas bénéficié au cours des cinq dernières années. ■

1. Socle de connaissances et de compétences professionnelles (ex. : communiquer en français, travailler en équipe, travailler en autonomie).



### Maintien de l'aide Pro BTP au permis B pour les apprentis

Depuis 2019, les apprentis majeurs pouvaient bénéficier d'une aide de 500 € pour financer le permis B, versée par leur CFA puis remboursée par l'ASP.

La loi de finances pour 2026 met fin à cette aide. Pour le secteur du bâtiment, l'aide de 600 € versée par Pro BTP aux apprentis pour financer le permis reste en vigueur.

## EMPLOI

# La FFB adopte sa doctrine « IA et travail »

L'impact de l'intelligence artificielle sur l'emploi fait l'objet de nombreux articles ou reportages. Pourtant, la réalité est qu'à ce jour, on ne sait pas l'évaluer en France, et encore moins dans le secteur du bâtiment. C'est pourquoi, sur proposition du comité IA, la FFB a défini sa doctrine et formulé des recommandations à l'intention de ses adhérents.

## • Des constats

L'intelligence artificielle (IA) concerne tous les métiers à des degrés divers. Elle est en train de bousculer les organisations et remet en cause les schémas classiques de management. Elle interroge notre rapport aux savoirs comme notre relation à la machine et notre capacité de réflexion. Contrairement à ce qui est régulièrement sous-entendu, l'IA oblige à bien connaître son métier.

Elle ne se résume pas non plus à l'IA générative. L'usage de ces outils grand public constitue parfois un point de départ, sachant que l'essentiel est de se mettre en mouvement et d'avancer par étapes.

## • Une position

À ce stade des technologies, la FFB estime que nous sommes dans une phase de destruction créatrice. Il ne s'agit pas d'une révolution. L'enjeu est d'aborder la question dans chaque environnement de travail et de déterminer les tâches qui peuvent être améliorées grâce à ces outils, car l'IA n'est pas utile pour tout.

Pour les entreprises, quelle que soit leur taille, toute démarche engagée avec les salariés doit être considérée comme progressive, et des clauses de revoyure doivent être fixées dans les documents produits, car ces outils évoluent vite.

**Il faut sans cesse rappeler l'importance de l'esprit critique et former ses équipes.**

L'IA reste une aide à la décision. Ces outils doivent contribuer à améliorer les connaissances et compétences. L'approche anthropomorphique de l'IA est un chemin dangereux, car celle-ci ne remplacera pas l'expérience acquise par tout individu au cours de son parcours professionnel.

Au contraire, l'IA oblige à plus de formation et à plus de compé-

tences métiers. Le manager doit reprendre du temps pour exercer sa mission. Il faut sans cesse rappeler l'importance de l'esprit critique et former ses équipes.

## • Des accompagnements locaux

Ce travail s'inscrit dans la continuité de la charte éthique IA publiée en octobre par la FFB. Les fédérations départementales et régionales restent disponibles pour répondre aux

questions des adhérents. Des actions de formation et des accompagnements individualisés sont mis en place localement. ■



**Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site de la FFB.**



## Recommandations de la FFB

Les recommandations formulées s'articulent autour de quatre axes :

- 1) acculturer et comprendre les enjeux en matière de data et d'IA ;
- 2) se former en tant que dirigeant ;
- 3) engager le dialogue avec ses salariés ;
- 4) accompagner et sécuriser les usages dans l'entreprise.

Des sociologues mettent désormais en lumière les risques de l'usage fantôme de l'IA (ou *shadow AI*), c'est-à-dire des usages non déclarés ou informels. Il ressort que beaucoup de projets d'employeurs en matière d'IA ne passent pas le stade du projet ou de l'expérimentation. En revanche, lorsqu'on laisse aux salariés

une forme d'autonomie sur l'usage de ces outils, ils y trouvent de la satisfaction. En effet, certains sont déjà passés à l'acte sans que ce soit le choix des employeurs. Dans ce contexte, il est important de désindividualiser l'usage de l'IA et de la considérer comme une opportunité.

Entretien avec

**CHRISTOPHE MULLER**

Dirigeant de l'entreprise Bové, Saint-Étienne-lès-Remiremont (88), 100 salariés.

# « Définir le cadre pour que l'IA nous aide là où c'est nécessaire »

**Ce chef d'une entreprise vosgienne spécialisée dans les métiers de la façade s'est saisi de la charte éthique IA proposée par la FFB. Annexée au règlement intérieur, elle est désormais opérationnelle. De plus, il a nommé une référente IA.**

**Pouvez-vous nous présenter votre entreprise ?**

L'entreprise Bové est basée dans les Vosges et va fêter ses 130 ans. Nous sommes spécialisés dans les métiers de la façade: ravalement, isolation par l'extérieur, bardage, pour des particuliers, des collectivités et des bailleurs HLM, notamment. Nous traitons environ 700 logements par an, individuels et collectifs, principalement dans le Grand Est et en Bourgogne-Franche-Comté.

**Pourquoi vous êtes-vous intéressé à l'intelligence artificielle ?**

L'an dernier, j'ai rejoint le comité IA de la FFB en tant que représentant de la fédération régionale Grand Est. J'ai très vite compris que, sur ces sujets, on n'arriverait pas à tout maîtriser et que nos organisations devaient évoluer. J'ai donc proposé une formation à une vingtaine de personnes de l'entreprise: métreurs, chargés d'affaires, conducteurs de travaux et fonctions support. Comme on parlait beaucoup des outils grand public tels que ChatGPT et Le Chat de Mistral AI, l'idée était au départ de s'acculturer à l'IA générative. L'étape suivante était l'intégration de l'IA dans nos process.

**Avez-vous tout de suite mis en place des cas d'usage de l'IA ?**

Non, car ce n'était pas si évident. Il fallait que les équipes proposent elles-mêmes des idées pour que les applications soient utiles. Les cas d'usage doivent, en effet, partir du terrain. On ne peut pas transposer une application d'une entreprise à une autre. Il faut travailler selon son organisation et ses processus internes.

**Comment avez-vous intégré ces questions au règlement intérieur de l'entreprise ?**

Dans le cadre du comité IA de la FFB, nous avons auditionné Yann Ferguson, sociologue et directeur scientifique du LaborIA<sup>1</sup>. Ses propos ont constitué, pour moi, un électrochoc. J'ai pris conscience des enjeux de société: risque de perte de lien social en disant « c'est plus facile de demander à une IA qu'à mon collègue », de responsabilisation des salariés, volonté de cacher les usages de l'IA par peur de la réaction des dirigeants. Il m'a paru essentiel d'inclure ces éléments dans ma pratique quotidienne et ainsi de m'appuyer sur la charte éthique que le comité IA avait élaborée. C'était devenu une évidence, et

tant qu'à faire, autant adosser cette charte au règlement intérieur. J'ai également nommé une référente IA et prévu de faire le point tous les trimestres avec les équipes pour parler de leurs expérimentations.

**Les salariés ont-ils accepté cette démarche ?**

Oui, car, au sein de Bové, nous avons mis en place depuis longtemps une « démarche d'entreprise apprenante ». Nous travaillons déjà avec des docteurs en sciences de l'éducation et en sociologie. La sécurisation de la montée en compétences et l'autonomie des équipes sont, pour moi, des impératifs. De temps en temps, il faut rappeler le cadre, et nous avons déjà une



*L'IA ne fait pas à la place des salariés.*

charte éthique ainsi qu'un code de bonne conduite qui s'appliquaient à tous.

**Pour vous, l'IA introduit-elle de nouveaux enjeux pour les organisations ?**

À un certain stade de son parcours, il est important de préparer la transmission de l'entreprise. Avec l'avènement des outils d'IA, on se rend compte qu'il faut encore plus sécuriser la compétence et le savoir-faire des organisations. L'IA interroge ces sujets, car elle ne fait pas à la place des salariés, elle demande au contraire de bien connaître son métier. On ne peut pas laisser ce sujet à une machine. En revanche, il faut définir le cadre pour que la machine nous aide là où cela est nécessaire. ■

1. Laboratoire de recherche-action étudiant les effets de l'IA sur l'avenir du travail.



**Retrouvez la charte éthique de la FFB.**





# 2<sup>E</sup> ÉDITION DU CONCOURS

POUR RÉCOMPENSER LES BONNES PRATIQUES RSE  
DANS LE BÂTIMENT

un chèque de  
**3000 €**

**POUR PARTICIPER**

+  
une  
**vidéo  
lauréat**

POUR CHAQUE  
LAURÉAT

AVANT  
LE 1<sup>ER</sup> MAI  
2026



[RSE.FFBATIMENT.FR](https://RSE.FFBATIMENT.FR)

