

15 AVRIL 2026

NUMÉRO

07

Bâtiment actualité



Le journal des artisans et des entrepreneurs

PLAN PARTICULIER DE SÉCURITÉ ET DE PROTECTION DE LA SANTÉ

Publication d'un
questions-réponses
ministériel

PROADAPT

Un parcours gratuit
de sensibilisation
à MaPrimeAdapt'

RE 2020

Premiers ajustements
après le rapport Rivaton

GUERRE AU MOYEN-ORIENT

Tenir les prix, préserver l'activité!

GUERRE AU MOYEN-ORIENT



Tenir les prix, préserver l'activité!

À mesure que la crise au Moyen-Orient s'installe dans la durée, ses effets se font sentir concrètement dans notre économie et dans nos entreprises.

Les remontées du terrain sont claires: les prix de nos fournitures repartent à la hausse, sous l'effet du renchérissement des coûts de transport et des surcharges énergétiques.

Beaucoup de matériaux connaissent déjà des hausses, parfois supérieures à 10 %, notamment ceux dérivés du pétrole: membranes bitumineuses, produits en PVC, polyuréthane ou encore isolants à base de polystyrène.

Une mécanique préoccupante semble ainsi s'enclencher. La crainte inflationniste s'installe, alimente la hausse des taux d'intérêt et réduit les marges de manœuvre d'un État déjà fortement contraint.

Face à cela, la FFB refuse toute posture fataliste. Elle appelle à la responsabilité collective pour traverser cette nouvelle zone de turbulences, comme nous avons su le faire lors des crises précédentes.

Concrètement, cela suppose:

- que toute hausse de prix soit pleinement justifiée et transparente; c'est tout le sens de l'observatoire de la formation des prix des matériaux que nous réclamons depuis plusieurs années et que le sénateur du Morbihan, Yves Bleunven, vient de reprendre à son compte;
- que l'indexation des prix devienne la règle dans l'ensemble des marchés;
- que les dispositifs d'aide liés à la hausse des carburants bénéficient équitablement à tous les secteurs concernés.

C'est à ces conditions que nous pourrions tenir le choc. La FFB porte ces messages avec fermeté auprès des pouvoirs publics.

Il n'y a plus de temps à perdre!

Olivier Salleron

Président de la Fédération Française du Bâtiment

Sommaire

LOBBYING p. 3

ÉCHOS p. 4-5

SOCIAL

Taux fonctions support de nature administrative

La demande en ligne désormais possible p. 6-7

Congés payés

Acquisition et décompte des droits p. 8-9

Salariés élus municipaux

Quelles sont les obligations de l'employeur? p. 10-11

Chômage intempéries

Un régime spécifique à la profession p. 12-13

Entretien avec Hervé Kermarrec

« L'assurance chômage pour un dirigeant, c'est la garantie de la tranquillité » p. 14-15

PRÉVENTION

Plan particulier de sécurité et de protection de la santé

Publication d'un questions-réponses ministériel p. 16-17

MARCHÉS

Travaux d'adaptation des logements

MaPrimeAdapt': dernières évolutions et démarche ProAdapt p. 18-19

ÉCONOMIE

Conjoncture du bâtiment

Le neuf p. 20

L'entretien-amélioration p. 21

Le bâtiment p. 21

CRÉATION D'ENTREPRISE

Financement

Identifier les aides et les exonérations mobilisables p. 22-23



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 2 avril 2026, 50^e année.

Reproduction autorisée sous réserve de la mention d'origine
© Bâtiment actualité, 15 avril 2026.

Crédits photo: © Arthur Maia - D.R. - Christophe Pouget.

Getty images: tadamichi - kail9 - Benjamas Deekam - Alex Cristi - AndreyPopov - yano66 - miniserias - Ivan Pantic - Jorg Gillwald - viktor cvetkovic - skyneshner - circivellbor.



MUNICIPALES

L'Alliance pour le logement écrit aux élus locaux

A lors que les exécutifs municipaux sont désormais installés, les présidents des dix structures qui composent l'Alliance pour le logement signent une lettre à l'ensemble des nouveaux élus. La FFB, l'USH¹, la Fnaim², la FPI³, le Pôle Habitat FFB, Proquivis, l'UNIS⁴, l'UNNE⁵, l'Unfsa⁶ et l'Untec⁷ souhaitent ainsi rappeler collectivement le rôle essentiel des communes et intercommunalités dans le domaine de l'aménagement du territoire.

Rappeler le rôle essentiel des communes et inter-communalités dans le domaine de l'aménagement du territoire.

Les élus locaux détiennent en effet les clés permettant de répondre aux besoins tant de logements que d'activités ou d'équipements. Par leurs choix opérationnels, ils agissent sur la répartition de l'offre de logements, la qualité du cadre de vie et le développement des infrastructures.

Parce que les opérations de construction et de transformation des quartiers sont souvent longues à mettre en place, il est important de prendre en compte, dès le début du mandat, les délais liés aux diverses procédures. Il n'y a pas de temps à perdre pour démarrer les réflexions en matière de foncier et de planification urbaine ou rurale. C'est pourquoi, dans ce courrier, l'Alliance pour le logement rappelle que toute politique de logement implique d'instruire ses deux piliers : construction et rénovation. Elle attire aussi l'attention des nouveaux élus

locaux sur le fait qu'ils disposent des trois instruments décisifs pour la production et la rénovation de logements sur leurs territoires : le PLU (ou PLUi⁸), le permis de construire et le PLH⁹.

Pas de temps à perdre pour démarrer les réflexions en matière de foncier et de planification urbaine ou rurale.

La filière construction-immobilier constitue un levier stratégique pour les élus et une réponse concrète pour les habitants. Dialoguant avec tous, les professionnels connaissent bien les enjeux de proximité et ont eux-mêmes besoin de visibilité. Par la diversité de leurs métiers et de leurs expertises, les acteurs de la construction participent au dynamisme économique et à la cohésion sociale.

Les fédérations départementales de la FFB restent à la disposition des élus municipaux pour engager ou poursuivre les échanges sur ces sujets majeurs. ■



1. Union sociale de l'habitat.
2. Fédération nationale de l'immobilier.
3. Fédération des promoteurs immobiliers.
4. Union des syndicats de l'immobilier.
5. Union nationale des notaires employeurs.
6. Union des architectes.
7. Union nationale des économistes de la construction.
8. Plan local d'urbanisme (PLU) communal ou intercommunal (PLUi).
9. Plan local de l'habitat.

INDICES
ICC (indice du coût de la construction)

FFB 4 ^e trimestre 2025	1187,8
Insee 4 ^e trimestre 2025	2058

IRL (indice de référence des loyers)

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

Index BT 01 (base 100 – 2010)

Janvier 2026	134,7
Variation annuelle	+2,0%

Indice des prix à la consommation

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

Indice général des salaires BTP

Décembre 2025	620,4
Variation annuelle	+2,1%

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)

Mars 2026	1,93%
-----------	--------------

Euribor mensuel (ex-Pibor)

Mars 2026	1,93%
-----------	--------------

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

CONFLIT AU MOYEN-ORIENT

La FFB demande la mise en place urgente d'un observatoire des prix des matériaux

Depuis plusieurs semaines, les artisans et entrepreneurs du bâtiment reçoivent des avertissements de hausse de prix des matériaux. L'Insee révisé des prévisions de croissance en légère baisse. Pour autant, la situation actuelle n'est pas celle de 2022-2023 et le secteur ne connaît pas de pénurie. Aussi la FFB s'étonne-t-elle de la multiplication des annonces préventives de hausse des prix de vente. Quelques produits se trouvent en effet directement touchés par la crise, mais c'est de manière limitée et avec des évolutions progressives.



C'est pourquoi la FFB redemande que soit mis en place un observatoire public d'établissement du prix des matériaux de bâtiment. Il prolongerait ce qui

se pratique pour certains marchés du BTP, avec des révisions de prix calées sur les index calculés par l'Insee. Par ailleurs, la FFB réclame que les « gros rou-

leurs » du bâtiment bénéficient du même traitement que celui prévu pour d'autres secteurs. Olivier Salleron, président de la FFB, « en appelle à la responsabilité des acteurs de la filière. [Il] demand[e] également au gouvernement de prendre officiellement position en faveur de marchés publics et privés signés à prix révisables, seule façon de se couvrir avec justesse contre des évolutions de coût difficiles à prévoir. Alors que le secteur amorce une reprise, il est du devoir de tous de ne pas casser cette dynamique ». ■

RE 2020

Premiers ajustements après le rapport Rivaton

Un décret et un arrêté publiés le 20 mars dernier modifient plusieurs exigences de la RE 2020. Ils traduisent plusieurs recommandations du rapport Rivaton de juillet 2025, avec l'objectif de mieux concilier ambition environnementale et réalité des chantiers. Parmi les évolutions: une moindre pénalisation des balcons et terrasses, la prise en compte des hauteurs sous



plafond un peu plus élevées, un bonus pour les bâtiments raccordés à des réseaux de chaleur ayant recours à la climatisation, ainsi qu'une meilleure adaptation aux contraintes des immeubles de grande hauteur et de certaines surélévations.

Si ces mesures vont dans le bon sens, elles restent limitées et n'apporteront donc pas, à ce stade, d'assouplissement significatif pour les projets. Comme l'a rappelé Vincent Jeanbrun, l'enjeu est de réussir la transition environnementale « sans freiner la construction ».

La FFB reste mobilisée en vue d'une seconde vague d'ajustements attendue avant l'été, notamment sur le volet carbone, afin d'obtenir des évolutions plus concrètes pour l'activité. ■

CAMPAGNE

La FPI communique sur le statut Jeanbrun

La Fédération des promoteurs immobiliers (FPI) lance une campagne de communication pour faire connaître le statut du bailleur privé auprès du grand public. Le slogan: « Devenir bailleur privé, faut pas s'en priver. » Cette campagne, visible jusqu'au 24 avril, se décline dans la presse quotidienne nationale, régionale et professionnelle, mais aussi à la radio, sur Internet et sur LinkedIn.

Elle s'articule autour de trois messages: « Transformez vos impôts en appartement neuf, c'est plus joli à regarder », « Pas besoin d'être riche pour investir en immobilier, il faut juste un bon statut » et « Enfin un investissement qui vous profite autant qu'il profite aux autres ».



Pour découvrir un autre de ces visuels, rendez-vous en dernière page de ce numéro de *Bâtiment actualité*. ■

INDEX BT

Des évolutions majeures

L'Insee a publié, le 13 mars dernier, les index BT de janvier 2026. Cette publication intègre des modifications importantes, avec une création et une suppression. Ces évolutions naissent de concertations avec les organisations professionnelles. Pour la FFB, elles impliquaient l'UPMF¹ en coordination avec les autres unions et syndicats membres du GITE².

Création de l'index BT 55 pour les travaux d'isolation thermique par l'extérieur avec enduit sur isolant

Le nouvel index, BT 55, permettra de suivre au mieux l'évolution des coûts subis par les entreprises lors de travaux d'isolation thermique par l'extérieur sous enduit. Pour la première fois, cet index BT intègre le coût des déchets (cf. tableau ci-dessous).

Les travaux de l'Insee avec les organisations professionnelles ont également permis de retenir une vision partagée sur la composition du poste matériaux. Ainsi, les principaux matériaux suivis concernent les isolants (plastique, laine de roche et fibre de bois), les systèmes d'enduit et les produits de collage et de fixation. Dorénavant, ce nouvel index est à privilégier dans

les formules d'indexation de prix pour les travaux d'isolation thermique par l'extérieur sous enduit.

À noter que pour les marchés de travaux de :

- bardage bois sur isolant : il conviendra de continuer à utiliser le BT 54 (ossature bois) ou le BT 16B (charpentes bois) ;
- bardages métalliques : le BT 49 (couverture et bardage en tôle d'acier nervurée) reste plus pertinent.

Suppression de l'index BT 12 et impact sur les formules d'indexation

L'index BT 12 (revêtements en textiles naturels) est officiellement supprimé à compter de janvier 2026.

Pour les formules d'indexation, deux cas sont à considérer :

- pour les contrats en cours, à compter du mois de janvier 2026, il convient de suivre le BT 11 (revêtements en textiles synthétiques) en le multipliant par le coefficient de raccordement 1,0028 ;
- pour les nouveaux contrats, il faut se référer à l'index BT 11 en lieu et place de l'index BT 12.

Légers aménagements des index généralistes BT 01 et BT 50

Les index BT 01 (travaux neufs – tous corps d'état) et BT 50 (travaux de rénovation – tous corps d'état) ont une portée beaucoup plus généraliste. Leur poste matériaux correspond à une moyenne de ceux des autres index BT. Les premiers se trouvent donc mécaniquement, mais légèrement, modifiés par la disparition de l'index BT 12 et la création de l'index BT 55. Pour vous aider au mieux dans l'indexation de vos marchés, vous pouvez retrouver, sur le site Web de la FFB, le Mémento sur les clauses de variation de prix, récemment mis à jour, et l'outil d'actualisation/révision. ■

1. Union professionnelle des métiers de la finition.
2. Groupement de l'isolation thermique par l'extérieur.

COMPARATEUR FINANCIER

BatiPerf devient BTPerf

Depuis le 20 mars dernier, BatiPerf est devenu BTPerf pour accueillir les entreprises de travaux publics. Rappelons que cet outil permet aux adhérents de comparer les principaux ratios financiers de leur entreprise avec ceux des structures similaires, c'est-à-dire de même groupe de métier, de même taille et de même région, pour les cinq derniers exercices comptables. Ainsi, sur le champ des entreprises du BTP soumises à l'impôt sur le revenu et affichant un chiffre d'affaires compris entre 500 000 € et 150 millions d'euros, profitabilité et marge, ratios de coûts de personnel, délais de paiement, etc. sont rapprochés des médianes sectorielles. BTPerf s'enrichit de trois nouveautés :

- l'ajout de deux indicateurs : le chiffre d'affaires rapporté à l'emploi et l'excédent brut d'exploitation rapporté au chiffre d'affaires ;
- le positionnement des valeurs des ratios de l'entreprise par rapport aux médianes sectorielles, mais aussi aux 50 % d'entreprises positionnées de part et d'autre de cette médiane ;
- l'accès direct à un tableau récapitulatif pour les comptes de la dernière année. ■



Accédez à l'outil.



Structure de coût du BT 55	
Grands postes	Poids (%)
K Matériel	5
L Salaires et charges	48
E Énergie	1
M Matériaux	34
S Frais divers	9
T Transport	2
D Déchets	1
Total	100

TAUX FONCTIONS SUPPORT DE NATURE ADMINISTRATIVE

La demande en ligne désormais possible

L'entreprise peut, sous conditions, bénéficier d'un taux de cotisation AT/MP réduit pour une partie des salariés, grâce au dispositif du taux fonctions support de nature administrative (TFSNA). Depuis fin 2025, la demande peut être effectuée directement en ligne dans le compte entreprise.

Depuis sa création en remplacement du taux bureau, le taux fonctions support de nature administrative (TFSNA ou TFS), demeuré bas, doit inciter les entreprises concernées à le solliciter. Si beaucoup l'ont demandé à sa création, d'autres ont pu omettre de le faire ou encore ne remplissaient pas les conditions¹. Fixé, cette année, à 0,71 % pour le BTP, ce taux de cotisation peut être accordé, sur demande, aux entreprises éligibles pour les salariés exerçant des fonctions support administratives.

Il est toutefois réservé aux entreprises de moins de 150 salariés. Voici un rappel des conditions d'attribution, utile pour s'interroger sur l'opportunité de le solliciter (notamment pour

les entreprises nouvellement créées) ou de le redemander.

Trois critères d'attribution

Le TFSNA est attribué selon trois critères :

- la taille de l'entreprise ;
- la fonction exercée par le ou les salariés ;
- la non-exposition au risque de leur local de travail.

Seules les entreprises en tarification collective² et mixte³ sont visées par le TFSNA. Celles relevant de la tarification individuelle ne peuvent pas en bénéficier⁴.

Les fonctions support de nature administrative regroupent les activités qui concourent à la réalisation des tâches de gestion administrative communes à toutes les entreprises : secrétariat, accueil, comptabilité, affaires juridiques, gestion

financière ou encore ressources humaines.

Pour le critère de non-exposition au risque, joindre un plan est nécessaire : les salariés doivent être situés « dans des locaux non exposés aux autres risques relevant de la même entreprise ». L'absence d'exposition au risque concerne dorénavant le local où travaille le salarié. Ainsi, même si ce local fermé se trouve au milieu de l'atelier, la condition est remplie.

Seules les entreprises au taux collectif et au taux mixte sont visées par le TFSNA.

Attention à bien remplir le questionnaire

Soyez vigilant sur le remplissage du questionnaire, qui distingue le libellé du poste des fonctions réellement exercées par le salarié. La fonction « assistant » doit être complé-



Obtenir ce taux : mode d'emploi

Pour demander à bénéficier du taux fonctions support de nature administrative, il convient de se connecter au compte entreprise sur Net-entreprises.fr. La liste des salariés éligibles

et le plan de l'entreprise identifiant le local occupé par ces salariés devront être communiqués. En cas d'accord, le taux est appliqué au 1^{er} jour du mois qui suit la demande.

Tout changement de personnel doit être signalé à la Carsat, qui doit vérifier si le remplaçant ou le nouvel embauché réunit bien les conditions.

1. Depuis le 1^{er} janvier 2020, le taux fonctions support de nature administrative (TFSNA ou TFS) a remplacé définitivement le taux bureau. Depuis sa mise en place définitive sous le code risque 00.00A, le taux collectif a varié entre 0,60 % et 0,90 %.
2. Effectif inférieur à 20 salariés et à 50 salariés en Alsace-Moselle.
3. Effectif au moins égal à 20 et inférieur à 150, et au moins égal à 50 et inférieur à 300 en Alsace-Moselle pour le BTP.
4. Effectif au moins égal à 150 salariés et à 300 en Alsace-Moselle pour le BTP.

Le compte entreprise : un espace incontournable

Le compte entreprise⁵ réunit, en un seul lieu, sur Net-entreprises.fr, tous les services en ligne de l'Assurance maladie et de l'Assurance maladie – Risques professionnels. Il permet d'effectuer les démarches en lien avec les arrêts de travail, les déclarations d'accident du travail, la consultation des taux de cotisation AT/MP notifiés et le détail de leur calcul, la consultation des comptes employeur qui recensent les sinistres reconnus par exercice et par établissement, le questionnaire risques professionnels, les demandes de subvention,

les déclarations des différentes périodes du congé paternité ou accueil de l'enfant. Toutes les entreprises et groupements d'entreprises peuvent y accéder. Les tiers déclarants peuvent aussi y visualiser les informations nécessaires à la gestion de leur portefeuille client. Ils doivent avoir émis au moins une déclaration sociale nominative (DSN) au cours des trois derniers mois pour leurs clients concernés. L'ouverture de ce service se fait dans un délai maximal de 48 heures.

Éligibilité et utilisation du code risque 74.2CE

Quelle que soit la taille de l'entreprise, une entreprise peut solliciter le code risque 74.2CE « Conception de projets architecturaux, y compris décoration, ingénierie de BTP (y compris topographie, métrés, hygiène et sécurité...) ». À titre d'exemple, les métreurs n'étant pas éligibles au TFSNA, il convient d'apprécier l'opportunité de demander l'attribution du code risque 74.2CE, fixé à 0,86 % pour le taux collectif 2026.

tée par la nature de la fonction, sachant qu'une assistante administrative est éligible, quand l'assistant commercial ne l'est pas. À noter que conducteurs de travaux, dessinateurs, chargés d'affaires ou encore commerciaux, notamment, qui pouvaient, sous l'ancienne réglementation et sous

certaines conditions, être soumis au taux bureau, ne sont pas éligibles au TFSNA. Les dirigeants et présidents peuvent y prétendre, à la condition d'occuper à titre principal une fonction support de nature administrative. Remplir très précisément le formulaire évite des rejets intempestifs des Carsat. ■

En
adhérant
à la FFB,
Vous êtes
entouré
d'un réseau
en rencontrant
des collègues
et des
partenaires
lors de
moments
conviviaux.



5. Depuis juillet 2024, les téléservices du compte AT/MP ont été intégrés au compte entreprise. Toutes les fonctionnalités de l'ancien compte AT/MP se trouvent maintenant dans la rubrique « Votre entreprise ».

CONGÉS PAYÉS

Acquisition et décompte des droits

La nouvelle période de prise des congés payés va débuter. C'est l'occasion de rappeler les règles applicables.

Acquisition des congés payés

Congé annuel

Pendant la période annuelle de référence, qui court du 1^{er} avril (année *n*) au 31 mars (année *n* + 1)¹, tout salarié acquiert 2,5 jours ouvrables² de congés payés par mois de travail effectif (ou l'équivalent de 4 semaines, 24 jours ou, pour les ouvriers, 150 heures de travail³).

Pour un salarié qui aurait travaillé pendant toute l'année de référence, son congé annuel sera donc de 30 jours ouvrables de congé, soit 5 semaines de 6 jours ouvrables (comptant chacune un samedi).

Important!

Pour l'acquisition des congés, sont comptabilisées les heures de travail effectif, mais également, depuis l'entrée en vigueur de la loi DDADUE⁴, les absences pour maladie non professionnelle.

Attention, dans ce dernier cas :

- les ouvriers n'acquiescent sur ces périodes que 2 jours ouvrables de congé par mois de travail;
- les ETAM et les cadres acquiescent 2 jours ouvrables s'ils n'ont pas totalisé 120 jours de travail (ou l'équivalent)⁵ sur l'année de référence ou 2,5 jours s'ils ont totalisé les 120 jours⁶.

Congés supplémentaires

En plus de son congé annuel, le salarié peut bénéficier de

1 à 2 jours pour fractionnement de son congé principal, selon certaines conditions posées par la loi⁷ (voir plus loin).

Par ailleurs, les ETAM et les cadres peuvent prétendre à des jours supplémentaires de congé au titre de l'ancienneté⁸:

- 2 jours s'ils ont plus de 5 et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou plus de 10 mais moins de 20 ans dans le BTP;
- 3 jours s'ils ont plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou plus de 20 ans dans le BTP.

Au titre de l'ancienneté, les ouvriers ne bénéficient pas de jours de congé, mais d'une compensation financière versée par la caisse des congés payés⁹, soit une indemnité équivalente à :

- 2 jours de congé pour 20 ans de service, continus ou non, dans la même entreprise;
- 4 jours pour 25 ans;
- 6 jours pour 30 ans.

Le salarié avec un ou plusieurs enfants à charge peut également bénéficier de congés supplémentaires¹⁰ à raison de 2 jours par enfant :

- lorsque le salarié a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente; ce droit est toutefois réduit à 1 jour par enfant, si le congé légal n'excède pas 6 jours ouvrables;
- lorsque le salarié a 21 ans ou plus au 30 avril de l'année précédente, mais à la condition que le cumul (congés payés et congés supplémentaires)



ne dépasse pas 30 jours ouvrables de congé.

Est considéré comme étant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours, ou en situation de handicap, quel que soit son âge.

Prise des congés payés

Fixation des dates

En tant que chef d'entreprise, il vous revient de fixer les dates des congés payés. Ceux-ci peuvent être pris par fermeture de l'entreprise ou par roulement (tous les salariés ne partent pas aux mêmes dates).

Vous devez déterminer ces dates, après avis, le cas échéant, du comité social et économique (CSE), à l'intérieur de la période de prise des congés payés.

Pour fixer l'ordre des départs, il vous faut tenir compte :

- de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur public ou privé, du conjoint ou du partenaire lié par un pacs, de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé, ou d'une personne âgée en perte d'autonomie;
- de la durée de leur service dans votre entreprise;
- le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs;
- dans toute la mesure du possible, du désir des intéressés, qui devra être porté à votre connaissance en temps utile (ouvriers¹¹);
- de l'avis des intéressés, des nécessités du service, de la situation des enfants scolarisés et de celle des familles



congés payés du bâtiment, les demandes des entreprises doivent impérativement être transmises par voie dématérialisée.

Qu'est-ce que le fractionnement ?

Lorsque le congé acquis sur l'année ne dépasse pas 2 semaines (12 jours ouvrables), il doit être accordé en continu. Si le congé dépasse 2 semaines, il peut être fractionné par l'employeur au-delà de cette durée, dans la limite de 4 semaines (24 jours ouvrables) au total. Lorsque les congés sont pris « par roulement » (sans fermeture de l'entreprise), vous pouvez fractionner le congé avec l'accord du salarié. En revanche, lorsque le fractionnement du congé principal s'accompagne de la fermeture de l'entreprise, aucun accord des salariés n'est requis¹⁵.

En cas de fractionnement, les deux premières semaines doivent être accordées en continu entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Le fractionnement du congé principal (des 4 premières semaines) ouvre droit pour les salariés à :

- 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est au moins égal à 6 ;
- 1 seul jour lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours¹⁶.

Exemples de fractionnement :

- 3 semaines en août et 1 semaine en décembre ;
- 2 semaines en août et 2 semaines en décembre ;
- 2 semaines en août, 1 semaine en décembre et 1 semaine en février de l'année $n + 1$, etc.

La 5^e semaine

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Ainsi, si le congé principal (4 semaines) peut être continu, la 5^e semaine et, plus généralement, tous les jours excédant 24 jours ouvrables doivent

être pris séparément du congé principal.

Il ne peut être dérogé à cette règle que pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières (travailleurs étrangers et originaires des DROM-COM¹⁷ principalement), ou de la présence d'un enfant ou d'un adulte handicapé, ou d'une personne âgée en perte d'autonomie au sein du foyer¹⁸. Ceux-ci peuvent, avec votre accord, prendre tous leurs congés (5 semaines) d'affilée.

La 5^e semaine de congé est prise selon des modalités fixées par accord entre l'employeur et les représentants du personnel ou, à défaut, les salariés.

En cas de fractionnement, les deux premières semaines doivent être accordées en continu entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Elle peut être prise sous forme de 5 jours séparés, en cours d'année, ou en une seule fois. À défaut d'accord, la 5^e semaine de congé est prise en une seule fois, à une date que vous arrêterez, pendant la période allant du 1^{er} novembre (année n) :

- au 31 mars (année $n + 1$) pour les ouvriers¹⁹ ;
- au 30 avril (année $n + 1$) pour les ETAM et les cadres²⁰.

Le fractionnement de la 5^e semaine n'ouvre droit à aucun jour de congé supplémentaire pour les salariés.

Report de 15 mois des congés payés et obligation d'information²¹

Si le salarié a été empêché de prendre ses congés pendant la période de prise (1^{er} mai – 30 avril), il bénéficie d'un droit au report des jours non pris pendant une durée de 15 mois. Cette période démarre à compter de la date à laquelle le salarié est informé de ses droits par

l'employeur, dans le mois qui suit la reprise du travail.

Cette information s'effectue par tout moyen (bulletin de paie²², par exemple) et doit comporter :

- le nombre de jours de congé dont il dispose ;
- la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

L'employeur a tout intérêt à se rapprocher de sa caisse de congés payés afin de recueillir ces données pour les transmettre au salarié.

Par exception, les 15 mois sont décomptés à partir de la fin de la période d'acquisition²³ (1^{er} avril – 31 mars) lorsque le salarié a été absent pour maladie ou accident pendant toute cette période.

En cas de reprise du travail, cette période est suspendue jusqu'à l'information du salarié de ses droits. ■

dont plusieurs membres travaillent dans la même entreprise (ETAM et cadres¹²).

Les dates de départ sont communiquées aux salariés :

- « dès que possible » (ouvriers) ou « si possible avant le 1^{er} avril » (ETAM et cadres) ;
- en tout état de cause, au moins deux mois avant leur départ¹³.

Changement des dates

En cas de circonstances exceptionnelles, vous pouvez modifier les dates de congés payés déjà fixées moins de deux mois avant le départ des salariés.

Pour les ETAM, une compensation forfaitaire des « frais de route » est prévue par la convention collective¹⁴.

Afin que des modifications puissent être traitées sans difficulté par les caisses de

1. Cette période de référence est propre au bâtiment (articles 5.1 CCN ETAM du 12 juillet 2006 et 4.1 CCN cadres du 1^{er} juin 2004).

2. Par jour ouvrable, on entend tous les jours de la semaine qui peuvent être légalement travaillés, sauf les dimanches et jours fériés.

3. Art. V-22 CCN ouvriers.

4. Loi DDADUE du 22 avril 2024, entrée en vigueur le 24 avril 2024.

5. Sont assimilées à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés toutes les périodes d'absence visées à l'article L. 3141-5 du Code du travail (CT) : maladie ou accident (professionnel(le) ou non), congé maternité, congé d'adoption, congé paternité, etc. À noter que ne figure pas dans cette liste le congé parental d'éducation, par exemple.

6. La condition des 120 jours est issue des articles 5.1.4 CCN ETAM et 4.1.4 CCN cadres.

7. Art. L. 3141-19 et L. 3141-23 CT.

8. Art. 5.1.1 CCN ETAM et 4.1.1 CCN cadres.

9. Art. V-24 CCN ouvriers.

10. Art. L. 3141-8 CT.

11. Art. V-21 CCN ouvriers.

12. Art. 5.1.3 CCN ETAM et 4.1.3 CCN cadres.

13. Articles V-21 CCN ouvriers, 5.1.3 CCN ETAM et 4.1.3 CCN cadres.

14. Art. 5.1.3 CCN ETAM.

15. En raison de l'article L. 3141-19 CT, qui est d'ordre public, l'article V-23 de la CCN ouvriers est, selon nous, sans objet.

16. Selon les articles 5.1.3 de la CCN ETAM et 4.1.3 de la CCN cadres, en cas de fractionnement à votre initiative,

les salariés perçoivent une compensation de leurs frais supplémentaires de route sous la forme d'une indemnité égale à 8/100 des appointements mensuels.

17. Départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer.

18. Art. L. 3141-17 CT.

19. Art. V-26 CCN ouvriers.

20. Art. 5.1 CCN ETAM et 4.1 CCN cadres.

21. Nouvelles règles issues de la loi DDADUE et de la jurisprudence Cass. soc., 10 septembre 2025, n° 23-22.732.

22. Si le bulletin de paie n'est pas numérique et qu'il est remis en mains propres au salarié, il est conseillé d'obtenir de ce dernier un accusé de réception afin de conférer date certaine à la réception.

23. Ou période de référence.

SALARIÉS ÉLUS MUNICIPAUX

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Une loi du 22 décembre 2025¹ portant création d'un statut de l'élu local a accordé de nouveaux droits aux salariés candidats ou élus à des mandats municipaux. Rappel des principales obligations de l'employeur à l'égard de leurs salariés élus ou réélus à l'issue du récent scrutin.

Autorisations d'absence et crédit d'heures

Il existe plusieurs régimes permettant au salarié élu municipal de s'absenter pour exercer son mandat. Quelles que soient les absences, l'employeur n'a pas à les rémunérer comme du temps de travail². En revanche, elles sont assimilées à du temps de travail effectif pour les congés payés et les droits liés à l'ancienneté³.

Autorisations d'absence

Le salarié élu municipal⁴ peut s'absenter pour assister aux réunions, séances et commissions liées à son mandat⁵. Depuis la loi du 22 décembre 2025, ces autorisations d'absence visent également certaines fêtes légales et commémorations, les missions accomplies dans le cadre d'un

mandat spécial et certaines mesures de sûreté prescrites par le maire.

Le salarié est tenu de prévenir son employeur par écrit dès qu'il a connaissance de la date et de la durée de son absence⁶.

Crédit d'heures

Au-delà des autorisations d'absence, le salarié élu municipal dispose aussi d'un crédit d'heures trimestriel pour administrer la commune et préparer les réunions. Celui-ci

varie selon la fonction exercée et la taille de la commune. Les heures non utilisées sur le trimestre sont perdues et ne se reportent pas.

L'employeur doit permettre au salarié l'utilisation de ce crédit d'heures, dès lors que le salarié l'en informe au moins trois jours à l'avance⁷. L'employeur ne peut pas contrôler l'usage qui en est fait par le salarié, sauf en cas de dépassement⁸.

Conciliation du mandat avec le travail

Droit à un entretien individuel

Le salarié élu peut demander un entretien individuel au début de son mandat, puis une fois par an, afin d'évoquer les modalités pratiques d'exercice de son mandat au regard de son emploi⁹.

Cet entretien peut notamment porter sur :

- les mesures de conciliation entre la vie professionnelle et les fonctions électives du salarié ;
- les conditions de rémunération des temps d'absence ;
- la prise en compte de l'expérience acquise dans le cadre du mandat ;
- la communication d'informations sur le droit individuel à la formation d'élu ;
- le recensement des compétences acquises au cours du mandat, en précisant les modalités de validation des acquis de l'expérience quand l'entretien a lieu en fin de mandat.

Télétravail

Lorsque le poste le permet, le salarié élu municipal bénéficie d'un accès favorable au télétravail¹⁰.

Protection du salarié

L'employeur ne peut pas modifier la durée ou les horaires de travail prévus au contrat du salarié en raison de son mandat, sauf accord de celui-ci¹¹. Les absences liées au mandat ne doivent jamais être prises en compte concernant

Élus municipaux : crédit d'heures trimestriel légal¹²

Taille de la commune (habitants)	Maire	Adjoint au maire	Conseiller municipal
Moins de 3 500	105 h	70 h	10 h 30
3 500 à 9 999	122 h 30	70 h	10 h 30
10 000 à 29 999	140 h	122 h 30	21 h
30 000 à 99 999	140 h	140 h	35 h
100 000 et plus	140 h	140 h	70 h
Paris, Lyon et Marseille pour les mairies d'arrondissement	105 h	52 h 30	10 h 30

Certaines communes (sinistrées, classées stations de tourisme...) peuvent voter une majoration de la durée des crédits d'heures, sans dépasser 30 % par élu (art. L. 2123-4 et R. 2123-8 CGCT).

1. J.O. du 23 décembre 2025, loi n° 2025-1249.

2. Articles L. 2123-1 et L. 2123-2 Code général des collectivités territoriales (CGCT).

3. Articles L. 1132-3-4 Code du Travail et L. 2123-7 CGCT.

4. Cela concerne notamment les maires, adjoints au maire, conseillers municipaux et dans certains cas, les membres d'autres instances.

5. Voir la liste complète à l'article L. 2123-1 CGCT.

6. Article R. 2123-1 CGCT.

7. Article R. 2123-3 CGCT.

8. Cass. soc. 16-04-2008 n° 06-44.793.

9. Article L. 2123-1 CGCT.

10. Article L. 2123-1-1 CGCT.

11. Article L. 2123-7 CGCT.

12. Article L. 2123-2 CGCT.



l'embauche, la formation professionnelle, la rémunération, l'avancement et l'octroi d'avantages sociaux.

Sur le plan disciplinaire, aucune sanction, licenciement ou déclassement ne peut être prononcé en raison de ces mêmes absences.

Enfin, même si les maires et adjoints ne sont plus des salariés protégés au sens strict¹³,

le mandat électif reste un motif de discrimination interdit.

Suspension du contrat de travail

« Les salariés élus maires ou adjoints au maire justifiant d'au moins un an d'ancienneté peuvent suspendre leur contrat de travail pour se consacrer à l'exercice de leur

mandat. » Depuis la nouvelle loi, cette période de suspension peut, selon certaines conditions, être assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des congés payés, les droits liés à l'ancienneté ainsi que pour certains droits liés à la rupture du contrat.

Ces salariés bénéficient d'un droit à réintégration dans leur

emploi ou un emploi équivalent à l'issue de leur mandat ou de leur deuxième mandat (soit 12 ans pour un conseiller municipal ou un maire). Passé cette durée, ce droit ne s'exerce que si la suspension du contrat a été inférieure à celle du mandat. ■

13. Loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019.

Un droit à la formation pour les élus locaux

Chaque élu local dispose d'un droit à une formation adaptée à ses fonctions. Une formation obligatoire doit être organisée durant la première année de mandat pour tout élu ayant reçu délégation. La collectivité peut financer ces actions dès lors qu'elles concernent l'exercice du mandat et qu'elles sont

dispensées par un organisme agréé. Les frais annexes, ainsi que les pertes de revenus liées à la formation, peuvent également être pris en charge. Les élus bénéficient en outre d'un droit individuel à la formation, exprimé en euros et cumulable sur toute la durée du mandat, dans la

limite d'un plafond triennal. Ce droit peut couvrir des formations sans lien direct avec le mandat, notamment en vue d'une reconversion professionnelle. Les élus salariés disposent aussi d'un congé de formation de 24 jours pour la durée du mandat, renouvelable en cas de réélection. La demande doit être adressée

à l'employeur 30 jours à l'avance. L'employeur doit motiver et notifier tout refus au salarié. Sauf réponse négative motivée, le congé est réputé accordé. À l'issue de la formation, une attestation de présence peut être exigée. Les pertes de revenus subies sont compensées par la commune dans certaines limites.

CHÔMAGE INTEMPÉRIES

Un régime spécifique à la profession

Créé en 1946, le chômage intempéries vise à indemniser les salariés en arrêt de travail en raison des conditions climatiques et prévoit un remboursement aux entreprises d'une partie des indemnités versées, dans le cadre d'un dispositif mutualisé géré par CIBTP. Le point sur ses conditions d'application.

Le chômage intempéries s'applique aux entreprises de bâtiment et de travaux publics relevant de certaines activités professionnelles déterminées par décret¹. Les cotisations intempéries sont assises sur la même assiette que les cotisations de sécurité sociale, déduction faite d'un abattement. Le taux de cotisation varie en fonction de l'activité (cf. *tableau ci-dessous*).

Arrêt de travail pour intempéries

La mise au chômage intempéries des salariés est de l'initiative du chef d'entreprise ou de son représentant sur le chantier, après consultation du comité social et économique². Elle intervient lorsque les conditions atmosphériques ou les inondations rendent l'accomplissement des travaux impossibles ou dangereux³. Dans ce cas, vous devez déclarer l'arrêt de travail pour intempéries à votre caisse CIBTP dans le délai d'un mois à compter de la reprise du

travail⁴, ce délai s'appréciant chantier par chantier. En pratique, la déclaration d'arrêt se fait dans un espace sécurisé CIBTP des entreprises, qui est devenu le seul canal opérationnel depuis le 1^{er} janvier.

Les cotisations intempéries sont assises sur la même assiette que les cotisations de sécurité sociale, déduction faite d'un abattement.

Cette déclaration permet :

- à l'employeur de bénéficier du remboursement de la caisse, dans les conditions précisées ci-dessous, et de justifier auprès de l'Urssaf en cas de contrôle;
- aux salariés de bénéficier de la prise en charge par le régime intempéries des cotisations de retraite complémentaire et de

congés payés correspondant à la période d'arrêt de travail; cette prise en charge a lieu même si vous ne pouvez prétendre à un remboursement des indemnités versées en application de l'abattement (*lire ci-dessous*)⁵;

- à l'employeur et au salarié de bénéficier des exonérations de cotisations sociales.

Indemnisation des salariés

En cas d'arrêt de travail causé par les intempéries, vous devez indemniser vos salariés au titre du chômage intempéries.

Conditions d'indemnisation

Peuvent bénéficier de l'indemnisation tous les salariés et apprentis ayant accompli au moins 200 heures de travail au cours des deux mois précédant l'arrêt de travail. Les travailleurs momentanément inaptes ne peuvent être indemnisés au titre du chômage intempéries.

1. Articles L. 5424-6 et D. 5424-7 et suivants du Code du travail.

2. En cas de marché public, le représentant du maître d'ouvrage sur le chantier peut s'opposer à l'arrêt de travail.

3. Dans certaines zones et pendant une certaine période, les arrêts dits saisonniers ne sont pas indemnisés.

4. Hors circonstances exceptionnelles.

5. En l'absence de déclaration de la part de l'entreprise, il lui reviendrait de payer elle-même ces cotisations, tant la part patronale que la part salariale.

6. Sous réserve de publication de l'arrêté ministériel.



Les très petites entreprises sont-elles concernées ?

Les entreprises ayant une masse salariale inférieure à 96 168 € (ce qui correspond à trois ou quatre salariés) ne cotisent pas au régime. Cet abattement a été souhaité lors de la mise en place du régime. En effet, les très petites entreprises peuvent avoir plus de souplesse et occuper leurs salariés pendant les journées d'intempéries. Mais, en parallèle, lorsqu'elles ne peuvent occuper leurs

salariés, elles sont tenues de les indemniser selon les conditions exposées ci-dessus, sans pouvoir prétendre au remboursement par les caisses CIBTP. Néanmoins, le régime intempéries finance, y compris pour ces entreprises, les points de retraite complémentaire et la cotisation congés payés afférents à la période de chômage intempéries.

Taux de cotisations intempéries⁶

	Taux	Assiette
Entreprises de gros œuvre et de travaux publics	0,68 %	T1 Après abattement de 96 168 €
Entreprises de second œuvre	0,13 %	

Les taux et abattement ci-dessus sont applicables à la campagne du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027.



Heures indemnisées

Vous devez indemniser les salariés mis en arrêt à partir de la deuxième heure d'arrêt. La première heure, dite heure de carence, n'est pas indemnisée. Toutefois, lorsqu'il y a plusieurs arrêts successifs au cours d'une même semaine, l'heure de carence n'est applicable qu'au premier arrêt. De même, si le vendredi se termine en arrêt intempéries et que le lundi commence aussi par un arrêt intempéries, il n'y aura pas d'heure de carence le lundi. Le nombre d'heures indemnisables est limité à 9 par jour et 45 par semaine, dans la limite de 55 jours (soit 495 heures) par année civile.

Montant de l'indemnité

Pour chaque heure d'arrêt indemnisée, l'indemnité à verser est égale à 75 % du salaire brut horaire perçu par le salarié à la veille de l'interruption de travail, dans la limite de 36 € cette année⁷. Ces indemnités doivent être versées dans les mêmes conditions que la paie habituelle. Elles doivent faire

l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie.

Comme revenus de remplacement, elles ne sont pas soumises à cotisations sociales, mais elles sont assujetties, après abattement de 1,75 %, à CSG et CRDS aux taux respectifs de 6,2 % (dont 3,8 % déductibles du revenu imposable) et de 0,5 %, soit un total de 6,7 %⁸. Ces indemnités sont soumises à l'impôt sur le revenu.

Remboursement des entreprises

Le régime intempéries géré par les caisses CIBTP rembourse partiellement aux entreprises les indemnités qu'elles ont versées à leurs salariés, dans les conditions suivantes.

Taux de remboursement

Les 6 heures qui suivent la première heure de carence sont remboursées sur la base d'un taux de 10 % : c'est la « quasi-franchise ». Au-delà de cette période, l'entreprise sera remboursée :

- à hauteur de 90 % si sa masse salariale annuelle cotisée est

inférieure ou égale à trois fois l'abattement, soit 285 504 € pour la période du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027 ;

- à hauteur de 85 % si sa masse salariale annuelle est supérieure à 285 504 €, sur cette même période.

Les montants obtenus sur la base de ces taux doivent ensuite être diminués par un coefficient qui tient compte

de l'absence de cotisations intempéries jusqu'au montant de l'abattement (cf. encadré ci-dessous).

Arrêt de travail pour cause de canicule

Les arrêts pour cause de canicule sont pris en charge par le régime depuis 2024 avec une spécificité. Le montant du remboursement est pondéré par un coefficient spécifique, appelé « coefficient de remboursement canicule ». Il est déterminé en début de campagne, puis révisé en fin d'année en fonction du coût de la canicule sur la campagne en cours. Pour cette année, le coefficient initial est de 50 %, mais il pourra être porté jusqu'à 80 % (pour plus d'informations sur ce coefficient, voir le site Web de CIBTP).

Récupération des heures perdues

Les heures perdues pour cause d'intempéries peuvent faire l'objet d'une récupération en respectant certaines modalités. Pour plus d'informations, contactez votre fédération. ■

7. 120 % du plafond horaire de la Sécurité sociale.

8. Dans certains cas, en fonction des revenus de certains salariés, un taux réduit de CSG – voire une exonération totale – peut être appliqué.



Exemple de calcul

Arrêt de travail de 8 heures dû au gel, le 20 janvier, pour un salarié rémunéré 15 € de l'heure, dans une entreprise dont la masse salariale annuelle cotisée est égale à 200 000 €.

- Indemnisation du salarié :
taux horaire de l'indemnité :
 $75 \% \times 15 = 11,25 \text{ €}$.
Nombre d'heures indemnisées : 8 - 1 heure de carence = 7.
Montant de l'indemnité brute : $7 \times 11,25 = 78,75 \text{ €}$.

- Remboursement de l'entreprise :
– pour les 6 heures qui suivent l'heure de carence, le taux de remboursement est de 10 % ;
– pour la 8^e heure d'arrêt, le taux de remboursement est de 90 %.
Ces taux sont ensuite affectés d'un coefficient qui tient compte de l'abattement sur l'assiette des cotisations.

Entretien avec

HERVÉ KERMARREC

Président de l'association GSC

« L'assurance chômage pour un dirigeant, c'est la garantie de la tranquillité »

Plus de 60 000 chefs d'entreprise ont perdu leur emploi l'année dernière, dont un peu moins d'un quart exerçaient dans la construction, d'après l'Observatoire de l'emploi des entrepreneurs 2025. Si le secteur est le seul, avec le commerce, à enregistrer une baisse, la plupart de ces entrepreneurs n'avaient pas de protection chômage et se sont donc retrouvés sans ressources. L'association GSC, qui répond au besoin de protection chômage des chefs d'entreprise, a piloté cette étude avec la société Altares.

Plus de 70 % des dirigeants concernés par une perte d'emploi sont à la tête de très petites entreprises. Comment expliquez-vous ce chiffre ?

Une TPE est par nature plus fragile, en particulier, selon notre observatoire, celles de moins de trois salariés et qui engrangent moins de 500 000 € de chiffre d'affaires. Ces TPE disposent de moins de trésorerie et sont aussi plus vulnérables sur le plan humain : quand un collaborateur s'en va, c'est un tiers de l'effectif qui disparaît.

Qu'est-ce qui caractérise les entreprises qui résistent le mieux ?

L'entreprise, c'est une aventure qui s'inscrit dans la durée. Les structures qui disposent de capitaux propres et d'une trésorerie solide ont plus de chances de se pérenniser. Au fil du temps, le dirigeant acquiert aussi de l'expérience, se trouve mieux armé pour faire face aux situations de crise ; il prend de meilleures décisions et il est souvent mieux entouré.

Autre point majeur, le rajeunissement des dirigeants touchés par la perte d'emploi.

En effet, en 2025, on observe une augmentation du nombre de dirigeants de moins de 26 ans touchés par la perte d'emploi. Cela s'explique : ils font appel à des modèles économiques plus fragiles, comme la microentreprise, et leurs projets sont moins matures. Mais la faillite touche avant tout des dirigeants âgés de 46 ans en moyenne, dont l'entreprise fait moins de 500 000 € de chiffre d'affaires, soit la PME type en France.

En quoi les dirigeants ont-ils intérêt à s'en prémunir ?

Quand on crée une entreprise, la défaillance fait partie des risques à considérer. Les dirigeants s'assurent contre beaucoup de risques, mais oublient très souvent celui de la fin de l'aventure entrepreneuriale et son corollaire : la perte de revenus. Or, quand un chef d'entreprise se retrouve, du jour au lendemain, sans ressources, c'est toute sa famille qui est impactée. Se prémunir contre cette situation en cotisant à une garantie chômage, c'est assurer sa tranquillité d'esprit.

Quels signaux d'alerte un dirigeant du secteur doit-il surveiller en priorité ?

Un carnet de commandes qui se rétracte malgré des charges qui se maintiennent, une trésorerie limitée, le départ d'un collaborateur de confiance, surtout dans une TPE, sont les premiers signaux. On peut ajouter à cela un contexte géopolitique défavorable, comme c'est le cas actuellement, avec des conséquences sur le prix des matériaux.

L'association GSC, que vous présidez, offre justement aux dirigeants une assurance. Sous quelles conditions ?

La GSC, imaginée par les organisations patronales pour leurs adhérents, est la réponse au besoin de protection chômage des chefs d'entreprise et indépendants. En effet, elle leur permet de percevoir un revenu en cas de perte d'emploi. Le

Données clés de l'Observatoire de l'emploi des entrepreneurs 2025 tous secteurs confondus

- 61 459 chefs d'entreprise ont perdu leur emploi en 2025, soit 168 par jour en moyenne.
- Les secteurs de la construction et du commerce sont les seuls à enregistrer une baisse des pertes d'emploi.
- L'âge médian des entrepreneurs qui ont perdu leur emploi est de 45,8 ans. La proportion de moins de 26 ans augmente fortement (+27,8 %).
- La Nouvelle-Aquitaine, la Corse et l'outre-mer connaissent une forte évolution. À l'inverse, la Provence-Alpes-Côte d'Azur, la Bourgogne-Franche-Comté et la Bretagne sont les régions les plus épargnées en 2025.

régime GSC est couvert par un contrat d'assurance souscrit par des assureurs. En tant qu'adhérent à la FFB, vous pouvez vous assurer à la GSC.

Pouvez-vous nous donner un exemple de garantie¹ ?

Un entrepreneur individuel né en 1975 qui gagne 40 000 € par an et souhaite être indemnisé à hauteur de 2 000 € par mois sur 12 mois paiera une cotisation mensuelle de 88 €.

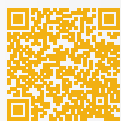
Que diriez-vous à un chef d'entreprise qui hésiterait à s'affilier ?

Le problème n'est pas tant que les dirigeants hésitent, mais qu'ils méconnaissent le plus souvent cette possibilité d'assurance. Or se protéger est crucial : n'oublions pas que l'âge moyen du dirigeant qui dépose le bilan est de 46 ans. Un âge auquel, le plus souvent, on a des enfants à charge, un ou plusieurs emprunts en cours. Se retrouver sans ressources peut entraîner des conséquences catastrophiques. C'est pourquoi il est crucial de s'assurer un filet de sécurité, au cas où. ■



L'âge moyen du dirigeant qui dépose le bilan est de 46 ans. Un âge auquel, le plus souvent, on a des enfants à charge, un ou plusieurs emprunts en cours. Se retrouver sans ressources peut entraîner des conséquences catastrophiques.

1. Vous pouvez effectuer une simulation de garantie sur : www.gsc.asso.fr/simulation-indemnite.



Consultez les résultats complets de l'Observatoire de l'emploi des entrepreneurs 2025.



PLAN PARTICULIER DE SÉCURITÉ ET DE PROTECTION DE LA SANTÉ

Publication d'un questions-réponses ministériel

La direction générale du Travail a diffusé, le 10 mars dernier, un questions-réponses visant à clarifier le périmètre du plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS). Cette publication intervient à la suite de l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 14 janvier 2025, qui a suscité des interrogations parmi les acteurs de la construction. Objectif : harmoniser les pratiques et sécuriser l'interprétation des règles applicables.

Sur les chantiers soumis à plan général de coordination de sécurité et de protection de la santé (PGCSPS ou PGC), le Code du travail¹ prévoit que toute entreprise appelée à intervenir à un quelconque moment des travaux doit établir un plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS). Dans son arrêt², la Cour de cassation a considéré qu'au-delà des entreprises de travaux qui participent directement à l'acte de construire, le PPSPS s'applique à l'ensemble des entreprises dont les travaux concourent à la réalisation de l'opération.

Dans un questions-réponses du 10 mars dernier, la direction générale du Travail (DGT) précise que ces travaux cor-

respondent à des actions techniques réalisées sur le chantier, impliquant une intervention directe sur l'ouvrage, ses équipements, ses installations provisoires ou encore les moyens nécessaires à la réalisation des travaux.

L'obligation dépend donc avant tout de la nature de l'intervention et de son incidence possible sur la sécurité des autres intervenants, peu importe le statut de l'entreprise ou la qualification contractuelle de la prestation (maintenance, assistance technique, prestation de service...).

Entreprises concernées par le PPSPS

Le questions-réponses indique que sont notamment visées par le PPSPS :

- les entreprises qui installent, maintiennent ou règlent des équipements indispensables au chantier, tels que les grues, les ascenseurs de chantier, les échafaudages, les protections collectives, les installations provisoires d'hygiène ou de restauration...;
- les entreprises réalisant des essais techniques, des mises en service ou des réglages d'équipements de l'ouvrage avant réception, dès lors que leurs interventions ont une incidence sur la sécurité d'autres intervenants (ex. : escaliers mécaniques, monte-charge).

L'arrêt de la Cour de cassation à l'origine de ces précisions concernait une opération de maintenance sur une grue de chantier. La haute juridiction a considéré que cette intervention, nécessaire au déroulement des travaux, participait à l'opération de construction et devait donc donner lieu à l'établissement d'un PPSPS.

Activités exclues du PPSPS

Le questions-réponses rappelle que sont notamment exclus du PPSPS :

- les missions relevant de la phase de conception, comme les études ou les diagnostics ;

- les prestations purement intellectuelles, les missions de maîtrise d'ouvrage, de maîtrise d'œuvre, de coordination SPS ou de contrôle technique lorsqu'elles n'impliquent aucune intervention matérielle sur l'ouvrage, les visites commerciales ;
- les enlèvements d'équipements, de matériels ou de matériaux (ex. : déchets) ou les livraisons simples sans installation ni mise en œuvre sur le chantier (béton prêt à l'emploi, par exemple). En revanche, dès lors qu'une livraison s'accompagne d'une mise en œuvre (pose immédiate d'un vitrage en façade par l'entité ayant livré le vitrage, par exemple), le PPSPS est requis ;
- les opérations limitées à des relevés ou mesures sans mise en œuvre ou intervention physique sur l'ouvrage.



Sur les chantiers soumis à coordination SPS, outre les entreprises de construction, sont également soumises à PPSPS les entreprises réalisant des actions techniques sur le chantier impliquant une intervention directe sur l'ouvrage, ses équipements, ses installations provisoires ou encore les moyens nécessaires à la réalisation des travaux.

1. Article L. 4532-9 du Code du travail.
2. Cass. crim., 14 janvier 2025, n° 23-84.130.



Mesures compensatoires pour les activités exclues

Même lorsqu'elles ne sont pas soumises à l'obligation d'établir un PPSPS, les entreprises intervenant sur le chantier sont à intégrer à l'organisation générale de la prévention. Une analyse des risques est nécessaire et des mesures compensatoires sont à prendre. Le questions-réponses souligne l'importance d'assurer l'information de ces intervenants sur les contraintes du chantier, les risques liés à la coactivité et les consignes de sécurité applicables.

En cas d'urgence

Le PPSPS ne peut pas être requis en cas d'intervention d'urgence. Lorsque la poursuite du chantier est matériellement impossible ou dangereuse, une exonération peut être admise (panne empêchant la poursuite du chantier ou situation présentant un danger imminent). En revanche, un défaut d'organisation ou une planification tardive ne caractérise pas l'urgence.

Le questions-réponses de la DGT est assorti d'un logigramme aidant à déterminer si le PPSPS est requis.

Locatiers

Sont également exclues de l'obligation d'établir un PPSPS les entreprises de location d'engins avec chauffeur, dès lors que l'opérateur agit sans autonomie d'exécution, dans le cadre d'une relation de type commettant-préposé avec son entreprise commanditaire. L'intervention du locatier doit alors être prise en compte dans le PPSPS du donneur d'ordre / commanditaire. L'entreprise de location reste toutefois tenue à ses obligations de prévention en tant qu'employeur vis-à-vis de son salarié chauffeur.

Renforcement du rôle des acteurs de la coordination SPS

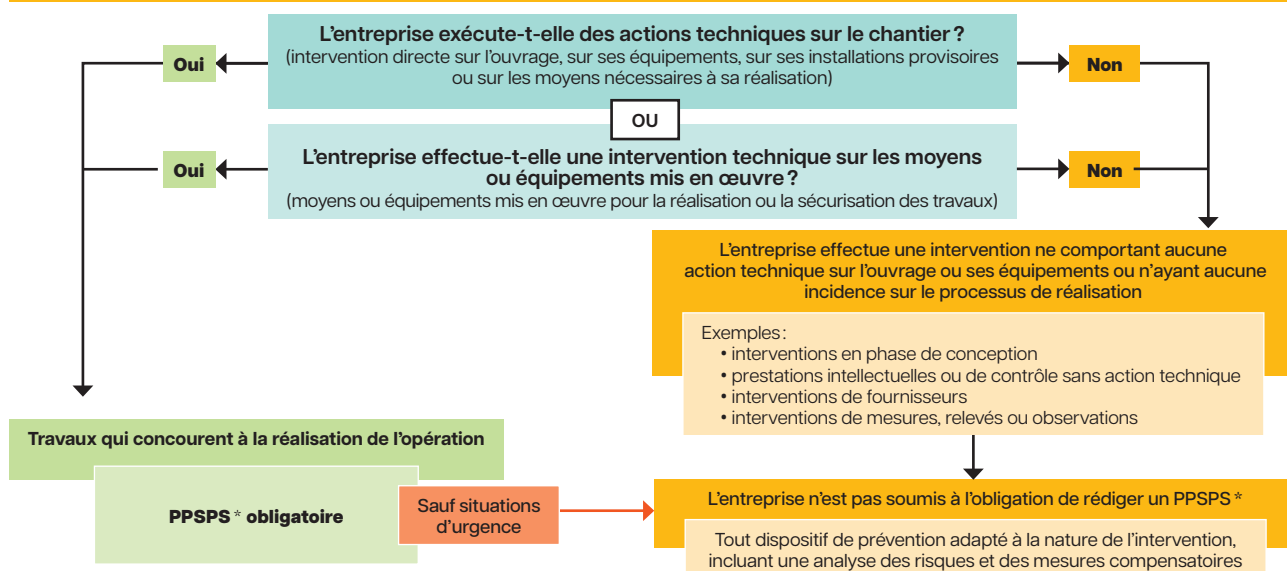
Le questions-réponses est accompagné d'un logigramme d'aide à la décision, permettant d'identifier si un PPSPS doit ou non être établi. L'OPPBTB fournit également de nombreuses explications sur son site Web :



En cas de doute sur l'exigence d'un PPSPS pour un prestataire intervenant sur le chantier, l'entreprise aura intérêt à interroger maître d'ouvrage, maître d'œuvre ou CSPS. Ces acteurs sont appelés à anticiper les interventions techniques concernées afin de les intégrer dans le dispositif de CSPS (visite d'inspection commune, rédaction d'un PPSPS et intégration dans le PGC). ■

Obligation de rédiger un PPSPS* sur les chantiers de bâtiment et de génie civil (en phase de réalisation de l'ouvrage)

Arrêt de la Cour de cassation, chambre criminelle, 14 janvier 2025, n° 23-84.130



* Plan particulier de sécurité et de protection de la santé (article L. 4532-9 du Code du travail).



Contactez votre fédération.



Retrouvez le questions-réponses de la DGT.

TRAVAUX D'ADAPTATION DES LOGEMENTS

MaPrimeAdapt' : dernières évolutions et démarche ProAdapt

Dans un contexte de mutations démographiques, l'adaptation technique des logements au profit des personnes en perte d'autonomie s'appuie sur une aide financière unique : MaPrimeAdapt'. En appui, la démarche ProAdapt, réservée aux adhérents de la FFB, permet d'aborder plus facilement ce nouveau marché.

A lors que plus de 10 % des Français connaissent au quotidien une difficulté liée à un handicap et que près d'un tiers de la population aura plus de 60 ans en 2030-2040, l'adaptation des logements au vieillissement impose de repenser l'habitat, non plus seulement comme un espace à adapter, mais comme un levier d'inclusion. Depuis 2024, le dispositif MaPrimeAdapt' permet aux personnes concernées de rester vivre chez elles le plus longtemps possible, en finançant leurs travaux d'aménagement.

Faciliter les démarches et encourager les travaux préventifs

L'adaptation du logement au vieillissement et au handicap est l'une des priorités du gouvernement, dans le prolonge-

ment des engagements de la loi pour l'évolution du logement, de l'aménagement et du numérique (ELAN). L'objectif est d'adapter 680 000 logements dans les dix prochaines années, dont 250 000 avant la fin 2027.

Dans cette volonté de simplifier et d'accélérer l'adaptation des logements, la mise en place de l'aide unique MaPrimeAdapt' remplace trois aides qui coexistaient :

1. Habiter facile de l'Agence nationale de l'habitat (ANAH) ;
 2. Les aides de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) pour l'adaptation du logement des personnes âgées ;
 3. Le crédit d'impôt autonomie.
- L'aide financière est distribuée par l'ANAH sur l'ensemble du territoire français, départements et régions d'outre-mer compris.

Revenus modestes et très modestes

Cette aide financière est attribuée sous conditions de ressources (revenus modestes et très modestes). Elle s'adresse aux :

- personnes âgées de plus de 70 ans, quel que soit leur niveau de dépendance ou d'autonomie ;
- personnes âgées de 60 à 69 ans en perte d'autonomie précoce justifiant d'un niveau de GIR (groupe iso-ressources) de 1 à 6 ;
- personnes en situation de handicap sans condition d'âge, justifiant d'un taux d'incapacité supérieur ou égal à 50 % ou éligibles à la prestation de compensation du handicap (PCH).

MaPrimeAdapt' est destinée aux propriétaires occupants ou aux locataires du parc privé pour des travaux dans leur résidence principale sans condition d'ancienneté, en France métropolitaine et en outre-mer.

Certains types de travaux concernés

Afin d'assurer la sécurité et le confort des logements en fonction des besoins de cha-

cun, les travaux d'adaptation peuvent concerner l'intérieur ou l'extérieur des logements. Quelques exemples d'aménagements intérieurs : monte-escalier électrique, douche italienne, W.-C. surélevés et barre d'appui, éclairage à détection de mouvement ; extérieurs : rampe d'accès, installation de volets roulants électriques, élargissement de la porte d'entrée.

50 à 70 % du montant des travaux pris en charge

Dans la limite d'un plafond de travaux de 22 000 € hors taxes, MaPrimeAdapt' donne droit à une subvention de :

- 50 % du montant des travaux pour les ménages aux revenus modestes ;
- 70 % du montant des travaux pour les ménages aux revenus très modestes.

Le dispositif propose également un accompagnement obligatoire par un assistant



Comment obtenir MaPrimeAdapt' ?

Cinq étapes pour en bénéficier :

1. Prise de rendez-vous avec un conseiller France Rénov' sur France-renov.gouv.fr ou à un guichet autonomie proche

2. Mise en relation avec un AMO habilité autonomie.
3. Dépôt de demande du domicile (Espace conseil France Rénov', France services, etc.).

de subvention en ligne ou en format papier.

4. Réalisation des travaux par un artisan choisi avec l'AMO.
5. Réception du versement de la subvention.



Rejoignez le corps d'experts des ProAdapt grâce à un parcours de sensibilisation en ligne gratuit

Réservé aux adhérents de la FFB, ProAdapt s'adresse à tout professionnel du bâtiment qui souhaite être sensibilisé au dispositif gouvernemental MaPrimeAdapt' avant de réaliser des travaux d'adaptation chez un particulier. Ce label permet notamment d'intégrer la liste des entreprises reconnues compétentes dans la silver économie. Elle est envoyée à l'ANAH ainsi qu'aux nombreux AMO chargés d'accompagner les seniors dans leur demande de subvention. Le label ProAdapt permet ainsi une visibilité sur la compétence et la volonté d'une entreprise à répondre à ce type de marché très particulier. En effet, ces travaux sont souvent réalisés en milieu occupé par des seniors inquiets et présents. La sensibilisation à la difficulté des travaux à domicile est d'ailleurs traitée dans la formation en ligne proposée par la FFB.

À terme, l'Administration devrait mettre en ligne un annuaire géographique public des ProAdapt, à l'instar de l'actuel annuaire en ligne pour l'autre label de la FFB : les Pros de l'accessibilité. La Fédération a obtenu que ce parcours digital à distance permette, à vos salariés et à vous-même, d'obtenir l'accréditation Open Badge. Cette image numérique de reconnaissance et de validation des compétences et réalisations vise à faciliter l'offre d'opportunités de carrière et de formation. L'Open Badge est un outil moderne et structurant, conçu pour répondre aux attentes d'une génération en quête de reconnaissance de ses engagements.



Accédez à ProAdapt.

à maîtrise d'ouvrage (AMO) habilité par l'ANAH. Interlocuteur privilégié durant tout le dispositif : il réalise avec la personne un diagnostic et établit un projet de travaux et un plan de financement.

MaPrimeAdapt' est cumulable avec les aides locales et les aides à la rénovation énergétique et la PCH. L'aide Habiter facile reste effective pour toute démarche entamée en 2023.

Copropriétaires et propriétaires bailleurs concernés

Deux nouveautés viennent d'enrichir MaPrimeAdapt'.

Copropriétaires

MaPrimeAdapt' subventionne les travaux améliorant l'accessibilité de l'immeuble et portant sur les parties communes et équipements communs des copropriétés. Tous les travaux concourant à l'accessibilité

des parties communes sont recevables.

L'ANAH finance 50 % des travaux, avec un plafond de dépenses subventionnables de 20 000 € maximum par hall rendu accessible.

Les travaux doivent être votés en assemblée générale et payés par l'ensemble des copropriétaires en fonction de leur quote-part ; la demande d'aide doit être déposée par le syndicat des copropriétaires. Concrètement, MaPrimeAdapt' finance à hauteur de 10 000 € maximum les travaux améliorant l'accessibilité de l'immeuble et portant sur les parties et équipements communs en copropriété. Quelques exemples : installation de mains courantes ou d'une porte d'entrée motorisée, création d'une rampe d'accès...

Propriétaires bailleurs

Si le locataire du logement loué ou un membre de son

foyer montre une perte d'autonomie attestée par un GIR, ou un taux d'incapacité supérieur ou égal à 50 %, ou bénéficie de la PCH, le propriétaire peut bénéficier d'une aide allant jusqu'à 21 000 € (35 % de financement d'un plafond de travaux de 750 € HT par logement) pour réaliser les travaux d'adaptation au handicap

ou à la perte d'autonomie de ce logement.

Pour obtenir cette aide, il doit conventionner ce logement avec l'ANAH pour au moins six ans. Il peut bénéficier de l'avantage fiscal Loc'Avantages. En fonction des dossiers présentés, le service instructeur peut néanmoins déroger à cette obligation de conventionnement. ■



Le nombre de personnes âgées dépendantes atteindra 2,9 millions en 2027 et 3,9 millions en 2050. Près de 80 % des Français souhaitent vieillir chez eux plutôt que dans un établissement. Le virage domiciliaire représente ainsi un enjeu fondamental pour permettre à chacun de vivre confortablement dans son logement malgré une perte d'autonomie ou la survenue d'un handicap.

CONJONCTURE DU BÂTIMENT

Le neuf

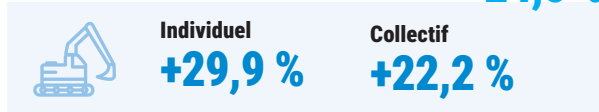
À fin janvier 2026

En glissement annuel sur trois mois à fin janvier 2026, les ouvertures de chantier de logements continuent d'accélérer, à +24,5 %, individuel et collectif participant tous deux au mouvement. Pour autant, le niveau reste faible, à 281 000 logements commencés sur les douze derniers mois, soit environ 75 000 unités au-dessous de la moyenne de longue période. Quant aux autorisations, elles ralentissent à +10,1 %, bien que l'individuel croisse toujours à un rythme d'un peu plus de 15 %, alimenté par les ventes dans l'individuel diffus, toujours en hausse d'environ 10 % en glissement annuel sur trois mois à fin janvier. Par contraste, le collectif se tasse (+5,9 %), alors que les ventes de logements neufs des promoteurs reculent à nouveau en 2025, de 6,9 %.

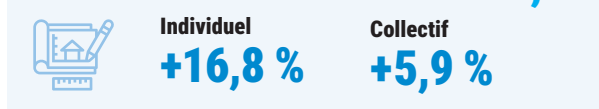
Le non-résidentiel neuf souffle le chaud et le froid. En cumul de novembre 2025 à janvier 2026 par rapport à la même période un an auparavant, les surfaces commencées conservent une belle dynamique, à +8,3 %, portées au premier chef par les bâtiments administratifs (+32,8 %), paradoxalement avant l'échéance des municipales. Suivent l'hôtellerie, les locaux agricoles et les commerces, avec des hausses comprises entre 10 % et 20 %. Comme pour le logement, le niveau reste bas, à 21 millions de mètres carrés sur les douze derniers mois, soit près de 10 millions de mètres carrés en-deçà de la moyenne de long terme. Par ailleurs, les surfaces autorisées s'infléchissent fortement, de 15,3 %, tirées vers le bas par les bâtiments industriels et assimilés (-37,3 %), les locaux agricoles (-9,0 %) et les bureaux (-7,8 %).

Logement en glissement annuel sur trois mois

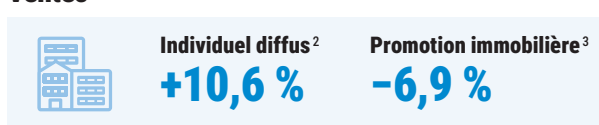
Mises en chantier¹ **+24,5 %**



Permis de construire¹ **+10,1 %**



Ventes



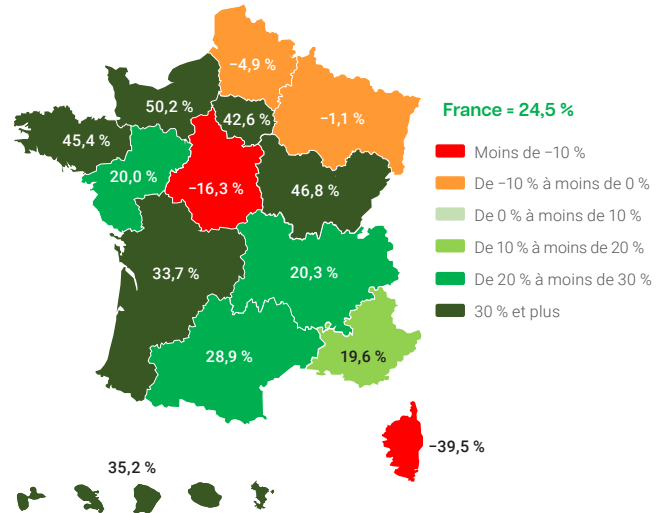
Non-résidentiel en glissement annuel sur trois mois

Surfaces commencées **+8,3 %** Surfaces autorisées **-15,3 %**

Mises en chantier par région¹ en glissement annuel sur trois mois

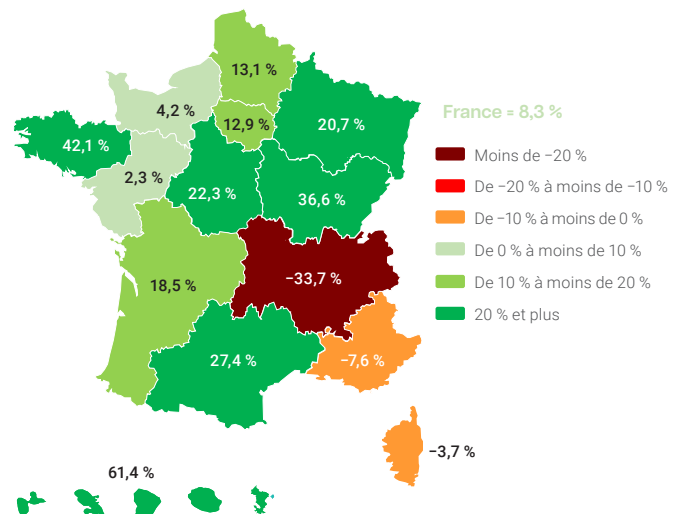
Logement

La progression relevée sur les mises en chantier de logements se diffuse maintenant sur une large partie du territoire.



Non-résidentiel

En cumul de novembre 2025 à janvier 2026 par rapport à la même période un an auparavant, les surfaces commencées de bâtiments non résidentiels progressent dans la presque totalité des régions, excepté dans le Sud-Est.



1. Source : FFB, d'après CGDD/SDES, Sit@del2.
 2. Sources : Caron Marketing, Markemétron.
 3. En 2025. Sources : CGDD/SDES, ECLN.

L'entretien-amélioration⁴

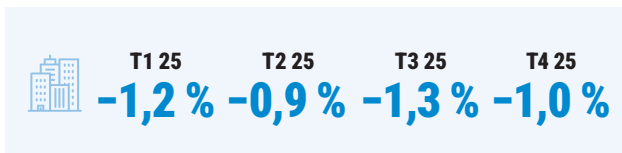
À fin décembre 2025

Après quatre années consécutives de hausse, l'activité en entretien-amélioration se replie de 1,1 % en 2025 à prix constants, en logement comme en non-résidentiel, et comme dans la rénovation énergétique. Plus récemment, entre les quatrième trimestres 2024 et 2025, la production d'ensemble conserve ce rythme de baisse, malgré une accentuation du recul en rénovation énergétique, à -1,4 %, du fait du logement (-1,7 %) alors que le non-résidentiel résiste (-0,3 %).

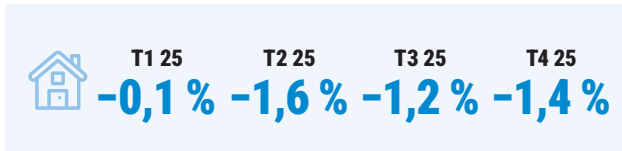
À l'horizon de la fin du premier trimestre 2026, les perspectives se dégradent encore.

En glissement annuel en volume

Ensemble des travaux

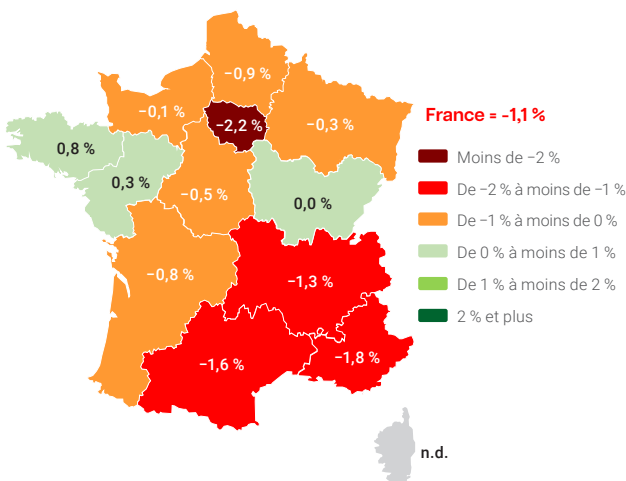


Travaux de rénovation énergétique



2025/2024

Hormis la Bretagne, les Pays de la Loire et la Bourgogne-Franche-Comté, toutes les régions enregistrent en 2025 une baisse de leur volume d'activité en rénovation.



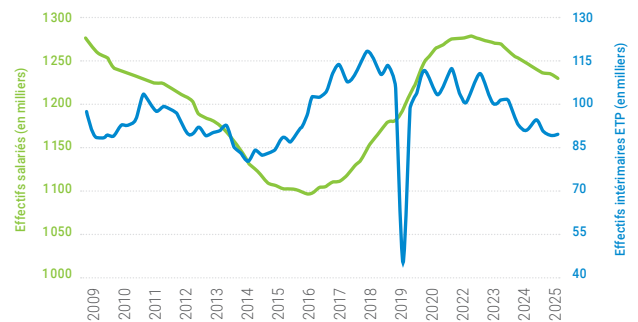
4. Source: FFB/Réseau des CERC.

Le bâtiment

À fin décembre 2025

L'emploi⁵

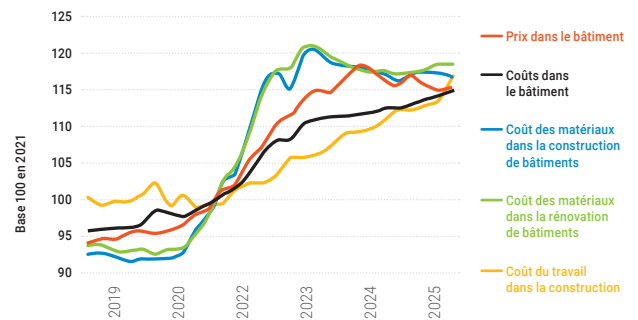
En moyenne sur 2025, hors non-salariés, le secteur perd un peu plus de 20 000 emplois, dont 18 000 salariés. Toutefois, la baisse des effectifs se tasse un peu en glissement annuel sur le quatrième trimestre 2025, avec la destruction de 17 200 postes. Pour les prochains mois, les chefs d'entreprise employant plus de dix salariés ne se montrent pas trop inquiets pour les effectifs salariés du secteur.



La situation financière des entreprises⁶

Les prix du bâtiment abandonnent 1,1 % en 2025, pénalisés par ceux du neuf (-3,9 %) alors que ceux de l'entretien-amélioration progressent encore (+1,0 %). Dans le même temps, les coûts augmentent de 1,6 %, sous l'effet de la hausse de celui du travail (+3,1 %), tandis que ceux des matériaux s'avèrent quasi stables, même si les demi-produits en cuivre ou en alliage connaissent une nouvelle envolée de leurs prix en sortie d'usine, avec +49,7 % entre août 2025 et février 2026.

Cet effet ciseau entre prix et coûts, avant même le déclenchement de la guerre en Iran, se traduit en érosion du taux de marge opérationnelle (corrige de la rémunération du travail des chefs d'entreprise non salariés), qui se replie de 0,2 point de pourcentage dans la construction en 2025. ■



5. Source: FFB, d'après ministère du Travail/Dares.

6. Source: FFB, d'après Insee.

FINANCEMENT

Identifier les aides et les exonérations mobilisables

Dans le précédent article de notre série « Créer son entreprise : les clés pour bien démarrer », nous avons souligné l'importance d'évaluer rigoureusement la viabilité financière du projet¹. Prochaine étape : identifier les aides et dispositifs d'exonération susceptibles d'alléger vos besoins de financement et de faciliter le démarrage de votre activité.

Pour encourager l'initiative entrepreneuriale, de nombreux dispositifs d'aide et allègements fiscaux existent en France.

Aides financières directes

Certains dispositifs permettent au créateur de bénéficier d'un apport financier dès le lancement.

ARCE (aide à la reprise ou à la création d'entreprise)

L'ARCE s'adresse aux personnes inscrites en tant que demandeur d'emploi à France Travail et bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)², souhaitant créer ou reprendre une entreprise. L'aide est égale à 60 % des droits à l'ARE restant dus sur la durée d'indemnisation. Elle est versée en deux temps :

- un premier versement au démarrage de l'activité ;
- un second six mois après.

Cette aide constitue un levier intéressant pour financer les premiers investissements ou renforcer la trésorerie de l'entreprise. Il convient toutefois de préciser que le choix de l'ARCE implique, en contrepartie, de renoncer au maintien mensuel de l'ARE.

Aides des collectivités territoriales

Certaines collectivités territoriales proposent des subven-

tions à la création d'entreprise, souvent conditionnées à l'implantation géographique ou à la nature du projet (innovation, revitalisation d'un territoire, etc.).

Allègements de charges sociales

Le créateur peut également bénéficier, dans certains cas, d'un allègement de charges sociales au démarrage de l'activité.

ACRE (aide à la création ou à la reprise d'entreprise)

L'ACRE est un dispositif d'allègement de charges sociales accessible sous certaines conditions, dont le champ est plus large que celui de l'ARCE, et ne se limite pas aux seuls demandeurs d'emploi. Il permet au créateur d'entreprise de bénéficier d'un allègement de ses cotisations sociales pendant la première année d'activité. Cette réduction concerne en particulier les cotisations liées à l'assurance maladie, à la maternité, à la retraite de base ou aux allocations familiales.

1. Lire « Étudier la viabilité financière du projet : comprendre vos besoins et financements » dans *Bâtiment actualité* n° 5 du 18 mars.

2. L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) – anciennement allocation chômage – est l'indemnité versée par France Travail aux demandeurs d'emploi, sous conditions. Elle vise à compenser la perte de revenus pendant la recherche d'un nouvel emploi ou la création d'une entreprise.



Allègements fiscaux

La création d'entreprise ouvre droit à une réduction d'impôt sur le revenu pour le créateur et à des exonérations fiscales lorsque l'entreprise est située dans une zone géographique considérée comme prioritaire.

Réduction d'impôt sur le revenu pour les souscriptions au capital de PME

Une personne physique qui crée une société et qui effectue des apports en capital social sous la forme de souscriptions en numéraire peut bénéficier, à titre personnel, d'une réduction d'impôt sur le revenu. Le montant de la réduction d'impôt est égal à 18 % du montant des versements en numéraire effectués par le créateur d'entreprise. La base de calcul de la réduction d'impôt est plafonnée à 100 000 € (couples) ou à 50 000 € (autres contribuables).

La société constituée doit remplir de nombreux critères pour que le créateur d'entreprise puisse bénéficier de la réduction d'impôt, notamment compter au moins deux salariés et conserver les titres pendant cinq ans.

Exonérations fiscales au niveau des entreprises

Certaines entreprises peuvent bénéficier d'exonérations fiscales temporaires lorsqu'elles s'implantent dans des zones bénéficiant de dispositifs d'aménagement du territoire. Ces exonérations sont généralement dégressives dans le temps et soumises à des conditions strictes, notamment en matière d'effectifs et d'activité exercée.

Elles visent les créations et implantations d'entreprises dans les :

- zones d'aide à finalité régionale (ZAFR) : exonération d'impôt sur les bénéfices, de taxe foncière, de contribution économique territoriale ;
- zones franches urbaines – territoires entrepreneurs (ZFU-TE) : exonération d'impôt sur les bénéfices et de contribution économique territoriale, de taxe pour la création de bureaux en Île-de-France, de taxe annuelle sur les bureaux en Île-de-France et en Provence-Alpes-Côte d'Azur ;
- zones de revitalisation rurale (ZRR) : exonération d'impôt sur les bénéfices, de taxe foncière et de contribution économique territoriale ;
- zones France ruralités revitalisation (ZFRR et ZFRR+) : exonération d'impôt sur les bénéfices, de taxe foncière

et de cotisation foncière des entreprises ;

- bassins d'emploi à redynamiser (BER) : exonération d'impôt sur les bénéfices, de taxe foncière et de contribution économique territoriale ;
- zones de restructuration de la défense (ZRD) : exonération d'impôt sur les bénéfices, de taxe foncière et de contribution économique territoriale ;
- bassins urbains à dynamiser (BUD) : exonération d'impôt sur les bénéfices, de taxe foncière et de contribution économique territoriale ;

Les exonérations fiscales temporaires sont généralement dégressives dans le temps.

- zones de développement prioritaire (ZDP) : exonération d'impôt sur les bénéfices, de taxe foncière et de contribution économique territoriale ;
- zones de revitalisation des centres-villes (ZRCV) : exonération de taxe foncière et de contribution économique territoriale, de taxe annuelle sur les bureaux en Provence-Alpes-Côte d'Azur ;
- quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPPV) : exonération de contribution économique territoriale en faveur des PME, de taxe foncière et de contribution économique territoriale pour les petites entreprises exerçant une activité commerciale, de taxe annuelle sur les bureaux en Provence-Alpes-Côte d'Azur. ■



Où s'informer ?

- Le site www.aides-entreprises.fr recense plus de 2 000 aides financières aux entreprises aux niveaux local, national et européen.
- Auprès des chambres de commerce et d'industrie, des chambres de métiers et de l'artisanat, de France Travail, de l'Urssaf, des services fiscaux, des régions et collectivités, etc.

Une question sociale ?

Valeurs, contrats de travail, frais pros, etc.

Contactez votre fédération.



TRANSFORMEZ VOS IMPÔTS EN APPARTEMENT NEUF. C'EST PLUS JOLI À REGARDER.

**DEVENIR BAILLEUR PRIVÉ,
FAUT PAS S'EN PRIVER.**



Un nouveau statut pour investir dans un appartement à louer, avec une réduction d'impôt conçue pour durer.

Plus d'infos sur fpifrance.fr/dispositif-jeanbrun

Investir peut présenter des risques de perte en capital

Fédération des Promoteurs Immobiliers de France, 106 rue de l'Université, 75007 Paris.

Dispositif loi de finances 2026 : acquisition d'un logement collectif neuf, loué nu à titre de résidence principale pendant 9 ans minimum, dans le respect de plafonds de ressources et de loyers.

Conditions et modalités prévues par les textes en vigueur.



FÉDÉRATION
PROMOTEURS
IMMOBILIERS