

7 SEPTEMBRE 2022

Bâtiment actualité

Le journal des artisans et des entrepreneurs

numéro 14



24 HEURES DU BÂTIMENT

LE GRAND RENDEZ-VOUS DES CHEFS D'ENTREPRISE



BÂTISSEURS DE FUTURS

UNE FEUILLE DE ROUTE STRATÉGIQUE POUR CROIRE EN L'AVENIR

ISOLATION THERMIQUE PAR L'EXTÉRIEUR

LES TRAVAUX PEUVENT SURPLOMBER LE TERRAIN VOISIN, SOUS CONDITIONS





> ÉDITORIAL

24 HEURES DU BÂTIMENT

LE GRAND RENDEZ-VOUS DES CHEFS D'ENTREPRISE

Les mutations technologiques et sociétales affectent nos pratiques et nos métiers et mettent à l'épreuve nos entreprises. Pour évoluer dans ce monde qui change, le partage d'expériences et d'idées est indispensable.

Réfléchir ensemble à notre avenir, c'est ce que propose la FFB, le 18 novembre, en organisant les 24 heures du Bâtiment.

Cet évènement – incontournable de la profession depuis 2006 – est à la fois un lieu de débats entre experts et professionnels du bâtiment, un espace de rencontres avec les partenaires de la profession et un moment de convivialité (gravé dans les mémoires des éditions précédentes). À chaque fois, ce sont près de 5 000 chefs d'entreprise qui se réunissent, en présence du chef de l'État, et prouvent ainsi la capacité de mobilisation du secteur.

« Bâisseurs de futurs », c'est le thème des 24 heures cette année. Son objectif? Montrer aux décideurs que le bâtiment joue un rôle central dans la société, qu'il se prépare sans attendre aux changements environnementaux et technologiques, que sa jeunesse est porteuse d'excellence française (avec la participation d'écoles d'ingénieurs ou de l'équipe de France de WorldSkills).

Pour cette manifestation exceptionnelle, la FFB investit le Parc des expositions de la Porte de Versailles à Paris. De nombreuses animations vous y attendent: microconférences, conférences, plénières avec des intervenants de premier plan, espace dédié à la cybersécurité, espace start-up... sans oublier le concert privé, en soirée, d'une star du rock français.

Soyons nombreux*, le 18 novembre, lors de cette grande fête du bâtiment.

Montrons à tous la force de la profession et l'énergie qui nous anime!

* Pour participer, contactez votre fédération.

Olivier SALLERON
Président de la Fédération Française du Bâtiment

AU SOMMAIRE

- **LOBBYING** p. 03
- **ÉCHOS** p. 04-05
- **SOCIAL**
 - > **Forfait mobilités durables et prime transport**
Les plafonds sont revalorisés p. 06
- **SOCIAL • PRÉVENTION**
 - > **Exonérations de charges**
La FFB entendue par la direction de la Sécurité sociale! p. 07
- **SOCIAL**
 - > **SMIC**
+2,01 % au 1^{er} août, soit 11,07 € l'heure p. 08
 - > **Comité social et économique (CSE)**
Quelles entreprises et quand? p. 08
 - > **Covid-19 et arrêts de travail**
Du changement depuis le 1^{er} août p. 09
- **ASSURANCE**
 - > **Mutuelle alsacienne AMIG**
Interdiction de souscrire de nouveaux contrats! p. 09
- **FORMATION**
 - > **Contrat d'apprentissage**
Aller à l'essentiel p. 10-11
 - > **Contrat de professionnalisation**
Ce qu'il faut retenir p. 12-13
 - > **Embauche d'alternants et de demandeurs d'emploi de longue durée**
Des aides adaptées et maintenues jusqu'au 31 décembre p. 14
- **FISCALITÉ**
 - > **Calendrier**
Que devez-vous faire en septembre? p. 14
- **TECHNIQUE • ENVIRONNEMENT**
 - > **Transformation numérique**
Un prêt de 5 000 à 50 000 € pour les TPE et PME p. 15
 - > **Aléas naturels et climatiques**
Pour un bâti plus résilient p. 15
- **GESTION**
 - > **Assurance crédit**
Face à une décote... réagissez! p. 15
- **CONSTRUCTION • ENVIRONNEMENT**
 - > **Isolation thermique par l'extérieur**
Les travaux peuvent surplomber le terrain voisin, sous conditions p. 16
- **CONSTRUCTION • URBANISME**
 - > **Contentieux des permis de construire**
De nouvelles mesures visant à réduire les délais de jugement p. 17
- **GESTION • PROSPECTIVE**
 - > **Bâisseurs de futurs**
Une feuille de route stratégique pour croire en l'avenir p. 18-19



Directeur de la publication : Olivier Salleron
Directeur de la rédaction : Séverin Abbatucci
Comité de rédaction : Fédération Française du Bâtiment, fédérations départementales et régionales, unions et syndicats de métiers.

33 avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16
Tél. : 01 40 69 51 82 / Fax : 01 40 69 57 88
ISSN 0395-0913

www.ffbatiment.fr / @FFBatiment



Achevé de rédiger le 26 août 2022, 46^e année.
Reproduction autorisée sous réserve de la mention d'origine « © Bâtiment actualité, 7 septembre 2022 ».

Crédits photo : © Arthur MAIA - D.R.
Adobe Stock : Seventyfour, Djomas, Reddgos, terovesalainen, Victor Koldunov.

Imprimé sur papier certifié PEFC avec des encres végétales.



> GOUVERNEMENT

RENCONTRE ENTRE OLIVIER SALLERON ET OLIVIER KLEIN, NOUVEAU MINISTRE CHARGÉ DE LA VILLE ET DU LOGEMENT

Le 25 juillet, le président de la FFB a rencontré Olivier Klein, ministre chargé de la Ville et du Logement.

Si la rencontre entre les deux hommes n'était pas une première – ils avaient déjà eu l'occasion d'échanger lorsque Olivier Klein était président de l'Agence nationale pour la rénovation urbaine (ANRU) –, elle a permis de présenter au ministre nouvellement élu les attentes de la FFB en matière de logement et d'aménagement du territoire.

Olivier Salleron a ainsi fortement insisté sur la crise que traverse le logement neuf (effondrement des permis dans le collectif en zones denses depuis 2018 et désormais dans l'individuel). À cette occasion, il a rappelé les propositions formulées par la FFB pour fluidifier la chaîne: dématérialisation de l'instruction des permis, révision des zonages et recalibrage du PTZ sur tous les territoires, compte tenu de la progression des taux d'intérêt et des coûts de construction.

Il a attiré l'attention du ministre sur les surcoûts engendrés par la RE 2020, qui ne peuvent être laissés à la seule charge des donneurs d'ordre. Il a aussi indiqué que la REP (responsabilité élargie du producteur) s'inscrit dans ce même besoin d'accompagnement.

Olivier Salleron a également alerté sur les chartes locales de construction qui ajoutent des objectifs, hors réglementation, alors que les obligations existantes sont déjà fortes.

Dans le contexte de crise des matériaux, il a rappelé la nécessaire solidarité de filière et l'importance de l'indexation des prix.



LA FFB PRÉCISE AU MINISTRE SES ATTENTES EN MATIÈRE DE LOGEMENT ET D'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE.

Quant au sujet de la rénovation énergétique, que tout le monde appelle de ses vœux, il a, d'une part, interrogé le ministre sur « qui va faire? », alors que les entrepreneurs et artisans sont exclus du dispositif Mon Accompagnateur Rénov' et, d'autre part, souligné que l'ambition affichée ne pourrait être tenue qu'avec des aides financières à la hauteur des enjeux. Le président a rappelé l'importance des questions de cohésion territoriale et mis un coup de projecteur sur la situation des outremers en matière de logement.

Les spécificités de chaque territoire doivent être prises en compte et les moyens adaptés.

En dernier point, Olivier Salleron a insisté sur le rôle majeur d'Action Logement et la nécessité de préserver ses capacités d'investissement. L'approche budgétaire de court terme, qui prévaut souvent, fragiliserait de nouveau le groupe paritaire, pleinement engagé pour répondre à ses missions d'utilité sociale.

Deux jours après ce premier rendez-vous, soit le 27 juillet, une nouvelle rencontre a eu lieu entre Olivier Salleron et Oli-

vier Klein, dans le cadre d'un groupe de travail « logement » sur la sobriété énergétique coprésidé par le ministre du Logement et le ministre de la Transition énergétique, Agnès Pannier-Runacher.

Ces échanges, organisés par le gouvernement, ont réuni différents acteurs de l'énergie, des grands maîtres d'ouvrage comme l'Union sociale pour l'habitat, Action Logement, CDC Habitat, la Fédération des promoteurs immobiliers (FPI) ainsi que des professionnels de l'immobilier, FNAIM et UNIS. D'autres réunions gouvernementales bilatérales ou collégiales devraient avoir lieu en septembre, mois où sont notamment attendues les conclusions des Assises du BTP. La FFB y a pris et continuera à prendre toute sa part pour faire entendre la voix des entrepreneurs et artisans du bâtiment. ■

INDICES

ICC (indice du coût de la construction)

FFB 2^e trimestre 2022 1135,5

Insee 1^{er} trimestre 2022 1948

IRL (indice de référence des loyers)

2^e trimestre 2022 135,84

Variation annuelle + 3,6 %

Index BT 01 (base 100 - 2010)

Juin 2022 127,2

Variation annuelle + 8,3 %

Indice des prix à la consommation

Juillet 2022

Ensemble des ménages y compris tabac 112,87 (+ 0,3 % ; + 6,1 %)

Ensemble des ménages hors tabac 112,11 (+ 0,3 % ; + 6,2 %)

Indice général des salaires BTP

Avril 2022 570,7

Variation annuelle + 1,6 %

SMIC horaire

1^{er} août 2022 11,07 €

Plafond mensuel sécurité sociale

1^{er} janvier 2022 3 428 €

Taux d'intérêt légal (2^e semestre 2022)

Créances des professionnels 0,77 %

Créances des particuliers 3,15 %

€ster mensuel (remplace l'Eonia)

Juillet 2022 - 0,51 %

Euribor mensuel (ex-Pibor)

Juillet 2022 - 0,31 %

Taux des opérations de refinancement (BCE)

27 juillet 2022 0,5 %

BESOIN D'ACTUALISER OU DE RÉVISER VOS PRIX ? TOUS LES INDICES ET INDEX SONT EN LIGNE

SUR LE SITE INTERNET DE VOTRE FÉDÉRATION DANS L'ESPACE PERSONNEL

47^e COMPÉTITION
WORLDSKILLSLYON 2024,
CONSTITUONS
L'ÉQUIPE DE FRANCE
DU BTP!

Dans votre entreprise
ou dans votre entourage,
vous connaissez des jeunes
passionnés qui brillent par leur
compétence,
leur engagement,
leur savoir-être ?

Communiquez
leur identité à votre
fédération.



POUR VOUS INSCRIRE

rendez-vous sur
www.worldskills-france.org.

POUR DÉCOUVRIR
LA COMPÉTITION

rendez-vous sur YouTube.

> COMPÉTITION
WORLDSKILLSUNE NOUVELLE
ORGANISATION POUR
LES 46^{ES} FINALES
MONDIALES
DES MÉTIERS

La crise sanitaire du Covid-19 empêche l'organisation des 46^{es} finales mondiales à Shanghai en octobre prochain. En conséquence, les épreuves se dérouleront dans plusieurs pays membres de WorldSkills. La France accueillera, du 19 au 22 octobre, au parc des expositions de Bordeaux, les épreuves de trois métiers du BTP :

- construction digitale;
- plâtrerie et construction sèche;
- taille de pierre (épreuve en démonstration).

Ainsi que trois autres hors BTP : soins infirmiers, CAO-Ingénierie mécanique et robotique mobile. ■

OBJECTIF LYON 2024 :
INCITEZ LES JEUNES
À S'INSCRIRE
AUX 47^{ES} FINALES
RÉGIONALES

En 2024, du 10 au 15 septembre, la France accueillera les finales mondiales de WorldSkills à Lyon.

C'est une occasion inédite de valoriser les métiers et les formations du BTP.

Fin 2021, la FFB et la FNTP, en partenariat avec SMABTP et WorldSkills France, ont créé « l'équipe de France du BTP ». Avec seize métiers représentés, il y a une place pour vos champions! Et qui de mieux pour les coacher que Christophe Urios, directeur sportif de l'Union Bordeaux-Bègles.

Vous formez dans vos entreprises des jeunes qui ont courage, talent et ambition. Mettez-les à l'honneur! Incitez-les à s'inscrire à la 47^e édition de la compétition WorldSkills. Montrez au monde entier la richesse de votre métier et le savoir-faire des jeunes Français! ■

ACTION RSE Identifiez
vos bonnes pratiques
sur rse.ffbatiment.fr

> TITRES-
RESTAURANTUNE UTILISATION
ÉLARGIE ET LA LIMITE
D'EXONÉRATION
EMPLOYEUR
REVALORISÉE

Afin d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés, les conditions d'utilisation des titres-restaurant sont élargies et les cotisations sociales qui pèsent sur eux allégées.

Les titres-restaurant sont désormais utilisables, jusqu'au 31 décembre 2023, pour acheter tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable. Ils ne sont donc plus uniquement réservés au paiement de repas composés de préparations alimentaires directement consommables, à réchauffer ou à décongeler, ou encore à l'achat de fruits et légumes, qu'ils soient ou non directement consommables. Cet achat doit être effectué auprès de restaurateurs ou assimilés (supermarchés, traiteurs) ou de marchands de fruits et légumes.

La loi de finances rectificative a également revalorisé de 4 % la participation de l'employeur à l'achat de titres-restaurant, pour les titres émis entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre de cette année. La participation de l'employeur reste exonérée, si elle est comprise entre 50 et 60 % de la valeur du titre, sans dépasser désormais 5,92 € (5,69 € auparavant). ■

> DISPOSITIFS
DES CEEDEUX ANNONCES
DE L'ÉTAT SALUÉES
PAR LA FFB

La hausse de 25 % de l'obligation CEE pour la cinquième période et l'extension du coup de pouce « chauffage », annoncées par le ministre de la Transition énergétique, Agnès Pannier-Runacher, fin juillet, étaient très attendues par la plupart des acteurs et la FFB.

Ces mesures répondent favorablement à plusieurs propositions que la FFB avait formulées pour redynamiser le dispositif des CEE.

En perte de vitesse depuis plusieurs mois, celui-ci a eu pour conséquence de freiner les chantiers de travaux de rénovation énergétique. ■

“ L'État a enfin réagi, c'est une bonne chose... Cependant, la FFB souhaite que le travail de simplification technique et administrative du dispositif des CEE se poursuive pour fluidifier et sécuriser le montage des dossiers de demandes de CEE, encore trop lourd.

Olivier SALLERON,
président de la FFB



Nous vous attendons nombreux !

Le 18 novembre, les 24 heures du Bâtiment, auront lieu à Paris Expo



AU PROGRAMME

Les horaires sont donnés à titre indicatif. Ils peuvent être modifiés.

- 8H30**
Accueil

- 9H30**
Visite du village partenaires, conférences, microconférences et animations

- 10H30**
Séance plénière avec des professionnels du monde du bâtiment et des grands témoins

- 12H30**
Déjeuner

- 13H30**
Microconférences et conférences

- 15H00**
Séance plénière, en présence d'une personnalité politique de premier plan

- 17H30**
Visite du village partenaires, apéritif

- 19H00**
Dîner

- 20H30**
Concert privé de Jean-Louis Aubert.

Pour participer, contactez votre fédération départementale

ACTION RSE

Identifiez vos bonnes pratiques sur rse.ffbatiment.fr

> ACHAT OU LOCATION D'UN VÉHICULE PROPRE

BONUS ÉCOLOGIQUE PROLONGÉ JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE

La hausse du coût des matières premières et les pénuries de composants entraînent des hausses significatives des prix des véhicules peu polluants et l'allongement des délais de livraison.

Le gouvernement a donc décidé de maintenir le bonus écologique au niveau actuel jusqu'au 31 décembre¹ :

- véhicules électriques : au maximum 6 000 € pour les particuliers et 4 000 € pour une entreprise;
 - véhicules fonctionnant à l'hydrogène : au maximum 2 000 €;
 - véhicules hybrides rechargeables : au maximum 1 000 €.
- Mais le prix d'achat plafond du véhicule permettant d'accéder au bonus écologique est porté à 47 000 € (45 000 € auparavant). Face à l'allongement des délais de livraison, le gouvernement prolonge la période de facturation jusqu'au 30 juin 2023 (pour les véhicules commandés avant le 31 décembre). ■

1. Décret n° 2022-960 du 29 juin 2022.



Scannez ce code QR pour plus d'informations.

> DÉCLARATION DE FILIÈRE BTP

LE POINT DE DÉPART DES ASSISES DU BTP



La FFB a signé, le 11 juillet, la déclaration de filière préparée sous l'égide du Médiateur des entreprises, Pierre Pelouzet.

Ce document met en avant des bonnes pratiques permettant de gérer au mieux les conséquences de la crise actuelle, tant dans les relations commerciales bilatérales entre entreprises qu'avec les maîtres d'ouvrage, notamment l'insertion de clauses de variation de prix dans tous les marchés.

Il signale également les comportements opportunistes à bannir, tels que des achats « spéculatifs » ou les « augmentations de prix inopinées et brutales dans leur ampleur, sans délai de prévenance raisonnable ».

Cette déclaration complète l'action du comité de crise du BTP – conformément à l'esprit de dia-

logue prôné depuis toujours par la FFB –, qui a montré toute son efficacité au cours des derniers mois. Cette signature avec celle des principales organisations professionnelles de la filière¹ a eu lieu en présence d'Olivia Grégoire, ministre chargée des PME, du Commerce, de l'Artisanat et du Tourisme. Elle permet d'insister sur la volonté des acteurs de poursuivre dans la voie tracée, première étape indispensable au lancement des Assises du BTP. ■

1. Association française des Industries des produits de construction (AIMCC); Alliance des minerais, minéraux et métaux (A3M); Confédération des grossistes de France (CGF); Chambre nationale des artisans des travaux publics et du paysage (CNATP); France Bois Industries Entreprises (FBIE); Fédération des distributeurs de matériaux de construction (FDMC); Fédération des industries électriques, électroniques et de la communication (FIEEC); Fédération nationale des travaux public (FNTP); Organisation des coopératives d'achat des artisans du bâtiment (ORCAB) et Union sociale pour l'habitat (USH).

> ÉCOWATT LA MÉTÉO DE L'ÉLECTRICITÉ

Face à un risque de pénurie d'électricité cet hiver, le gouvernement appelle les Français à la sobriété énergétique. Pour atteindre cet objectif, le Réseau de transport d'électricité (RTE), en partenariat avec l'Ademe, et avec le soutien du ministère de la Transition écolo-

gique, recommande le site www.monecowatt.fr et son application.

Cela fonctionne comme une météo du réseau électrique : une carte de France avec des niveaux de couleurs permet de connaître, en temps réel, l'état du réseau région par région. Écowatt propose également à tous (particuliers, entreprises, collectivités, associations) de s'inscrire à une « alerte vigilance coupure ». Lorsque la consommation est

trop élevée sur le réseau, un SMS ou un mail est envoyé aux Français concernés pour leur demander de réduire ou de décaler leur consommation.

Ce service, encore méconnu, existe depuis près de quinze ans : déployé en Bretagne, en PACA et en Normandie – Île-de-France, il a été étendu à l'ensemble de la France en 2020. Il devrait faire l'objet d'une campagne de communication en cette rentrée. ■

Du 3 au
6 octobre

la **FFB**
vous accueille
sur ses stands
lors du
**Mondial
du bâtiment**
(Batimat)

PARIS EXPO

PORTE
DE VERSAILLES

HALL 1
J54 et H54



> FORFAIT MOBILITÉS DURABLES ET PRIME TRANSPORT

LES PLAFONDS SONT REVALORISÉS

Afin d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés qui utilisent leur véhicule personnel pour leur trajet domicile-travail, les plafonds des forfaits « mobilités durables » et « prime transport » que les entreprises peuvent verser à leurs salariés sont portés à 700 € annuels par salarié, dont 400 € au titre des frais de carburant fossile.

Prime transport

La prime transport, facultative, est versée par les entreprises qui prennent en charge tout ou partie des frais de carburant (et des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène) de leurs salariés utilisant un véhicule personnel pour se rendre de sa résidence habituelle à son lieu de travail.

Le montant de cette prise en charge est exonéré d'impôt et de cotisations sociales.

Il doit figurer sur le bulletin de paie des salariés.

Son plafond est fixé à 700 € par an et par salarié, dont 400 € au titre des frais de carburant.

Pour les années 2022 et 2023, tous les salariés engageant des frais sont éligibles¹.

Cette prise en charge peut être cumulée avec la prise en charge obligatoire du coût de l'abonnement aux transports publics (y compris de services publics de location de vélos).

En revanche, elle n'est pas cumulable avec la pratique de la déduction forfaitaire spécifique (DFS). Pour les entreprises appliquant la DFS, les sommes accordées devront être réintégrées dans l'assiette des cotisations et contributions sociales.

En cas de cumul avec la prise en charge d'indemnités kilométriques, le montant versé sera exonéré pour la partie n'excédant pas le montant total des frais réellement engagés par le salarié pour effectuer ses trajets domicile-travail.

Pour la Guadeloupe, La Réunion, la Guyane, la Martinique et Mayotte, la limite globale est portée à 900 € par an et par salarié, dont 600 € pour les frais de carburant.

Le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge des frais sont à déterminer par accord d'entreprise, à défaut par décision unilatérale de l'employeur (DUE) après consultation du comité social et économique (CSE), s'il existe.

Forfait mobilités durables

Ce forfait facultatif permet à l'employeur de prendre en charge les frais de transport de ses salariés se rendant sur leur lieu de travail par des moyens de transport alternatifs moins polluants².

Son montant, exonéré d'impôt et de cotisations sociales, est plafonné à 700 € par an et par salarié, dont 400 € sont accordés au titre des frais de carburant (covoiturage).

Cette exonération est subordonnée à la production annuelle de justificatifs de frais ou d'une attestation sur l'honneur.

Le forfait mobilités durables est cumulable avec la prise en charge obligatoire par l'employeur de 50 % des frais d'abonnement aux transports publics. Mais ce cumul ne peut excéder 700 € annuels ou le montant de la prise en charge des transports en commun si elle est supérieure.

Tous les salariés de l'entreprise ne peuvent pas bénéficier de ce forfait.

En sont exclus :

- les salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par leur employeur qui en assure les dépenses d'alimentation et de carburant ;
- les salariés logés dans des conditions ne les exposant pas à des frais de transport pour le trajet domicile-travail et ceux transportés gratuitement par leur employeur.

Il doit être mis en place par accord d'entreprise ou inter-entreprises ou par DUE après consultation du CSE, s'il existe. Il doit définir le montant, les modalités et les critères d'attribution des frais de transport.

Pour la Guadeloupe, La Réunion, la Guyane, la Martinique et Mayotte, la limite globale est portée à 900 € par an et par salarié, dont 600 € pour les frais de carburant. ■

1. Le dispositif original réserve cette prime aux salariés dont la résidence habituelle ou le lieu de travail soit est situé dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur, soit n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire (pas de prise en charge des frais de transport public de personnes), ou aux salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel en raison des conditions d'horaires et de travail particulières (travail de nuit, horaires décalés...) ne permettant pas d'utiliser un mode collectif de transport.
2. Vélo personnel (électrique ou non), covoiturage, services de mobilité partagée, autopartage.



Identifiez
vos bonnes pratiques
sur rse.ffbatiment.fr

› EXONÉRATIONS DE CHARGES

LA FFB ENTENDUE PAR LA DIRECTION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE !

Des modifications apportées par le Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS), concernant la réduction générale de cotisations patronales appliquée aux apprentis et la déduction forfaitaire patronale au titre des heures supplémentaires, complexifiaient la tâche des entreprises et leur étaient défavorables financièrement. La FFB a immédiatement alerté la direction de la Sécurité sociale (DSS) et se réjouit d'avoir été entendue.

Le site du Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS) regroupe l'ensemble de la documentation administrative applicable en matière de cotisations et contributions sociales. Destiné à être un outil s'inscrivant dans une relation de confiance entre l'Urssaf et les cotisants, le BOSS a été source de nombreuses incompréhensions pour les entreprises. Les derniers questionnements en date portaient sur la réduction générale de charges patronales (réduction Fillon) appliquée aux apprentis et sur la déduction forfaitaire patronale au titre des heures supplémentaires en cas d'absence du salarié.

La FFB est intervenue auprès de la DSS et cela a porté ses fruits : le BOSS a été mis à jour le 1^{er} juillet dernier, ce qui a dissipé les incompréhensions des entreprises sur ces deux sujets.

Réduction générale appliquée aux apprentis

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la réduction générale de charges sociales (dite réduction Fillon) s'applique aux cotisations patronales dues sur les rémunérations versées aux apprentis et à certains titulaires d'un contrat de professionnalisation¹.

Lors de sa mise en ligne, le BOSS a précisé les modalités de calcul de la réduction pour les salariés dont la rémunération est inférieure au SMIC, comme c'est le cas pour les apprentis de moins de 26 ans. Ainsi, pour un apprenti dont la rémunération était de 51 % du SMIC, le montant à retenir au numérateur dans la

formule de calcul était non pas le SMIC, mais 51 % du SMIC. Cette prise en compte du pourcentage de SMIC diminuait le montant de la réduction de charges sociales dont bénéficiait l'employeur et entraînait donc une augmentation des cotisations et contributions sociales dues par les entreprises accueillant un apprenti, notamment en présence d'indemnités de trajets ou d'heures supplémentaires.

Depuis la mise à jour du BOSS, c'est bien un SMIC entier qui doit être retenu pour le calcul de la réduction Fillon, y compris lorsque la rémunération fixée au contrat de travail est inférieure au SMIC². Par ailleurs, conformément à la demande de la FFB, les entreprises qui n'ont pas modifié leurs pratiques en 2021 et ont donc continué à calculer la réduction sur la base d'un SMIC entier ne seront pas redressées.

Déduction forfaitaire patronale au titre des heures supplémentaires en cas d'absence du salarié

Les entreprises de moins de 20 salariés peuvent appliquer, sous certaines conditions, une

déduction forfaitaire de 1,50 € par heure supplémentaire sur les cotisations sociales patronales dues sur les heures supplémentaires de leurs salariés.

Jusqu'à une mise à jour récente du BOSS, en cas d'absence du salarié, les heures supplémentaires dites « structurelles³ » étaient prises en compte au prorata du rapport entre la rémunération versée au cours du mois et celle qui aurait été versée si le salarié n'avait pas été absent. Donc, même en cas d'absence, une déduction forfaitaire patronale, bien que réduite, s'appliquait.

Le 11 mars, le BOSS a modifié ce point, indiquant qu'en cas d'absence du salarié, les heures supplémentaires structurelles ne devaient pas être prises en compte. L'entreprise perdait ainsi le bénéfice de la déduction sur des heures supplémentaires accomplies au cours d'une semaine en cas d'absence du salarié au cours d'une autre semaine sur le même mois.

Cette nouvelle interprétation était contraire à celle applicable à la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires. Ainsi, sur les mêmes heures supplémentaires, le BOSS traitait différemment réduction salariale et déduction patronale. Cela complexifiait la paye, créait un surcoût pour les entreprises et un risque

juridique pour l'employeur en cas de contrôle de l'Urssaf. La FFB a fermement contesté cette rédaction et s'est mobilisée, avec succès, pour obtenir un retour à sa rédaction antérieure.

La DSS a entendu la FFB et les pratiques des entreprises sont sécurisées. En cas d'absence du salarié, les heures supplémentaires structurelles sont prises en compte dans les mêmes conditions pour la déduction patronale et pour la réduction salariale.

La déduction s'applique à hauteur du rapport entre la rémunération versée au cours du mois et celle qui aurait dû être versée si le salarié n'avait pas été absent⁴. ■

1. Contrats conclus avec les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, et ceux conclus par un GEIQ.

Cette réduction concerne les salaires jusqu'à 1,6 SMIC.

2. En pratique, le montant de la réduction appliquée à la rémunération de l'apprenti est plafonné afin de ne pas être supérieur au montant maximal des cotisations sociales dues. BOSS, Allègements généraux, § 1 020.

3. Heures supplémentaires mensualisées.

4. BOSS, Exonérations heures supplémentaires et complémentaires, § 640.

FORMULE DE CALCUL DU COEFFICIENT DE LA RÉDUCTION GÉNÉRALE DE COTISATIONS PATRONALES

$$\frac{T}{0,6} \times \left[\left(1,6 \times \frac{\text{SMIC annuel}}{\text{rémunération annuelle brute}} \right) - 1 \right] \times \frac{100}{90}$$

> SMIC

**+2,01 %
AU 1^{er} AOÛT,
SOIT 11,07 €
DE L'HEURE**

Le SMIC a été revalorisé au 1^{er} août en application du mécanisme légal de revalorisation automatique, déclenchée par une inflation soutenue depuis la dernière augmentation intervenue en mai.

Ainsi, le SMIC horaire brut passe de 10,85 € à 11,07 € et le SMIC mensuel brut s'établit à 1 678,95 € (1 645,58 € depuis mai), soit une hausse de 33,37 €.

Il s'agit de la quatrième augmentation en moins d'un an. Depuis août 2021 (10,25 €/heure) son montant a été revalorisé de :

- 2,2 % au 1^{er} octobre 2021 (10,48 €/heure);
- 0,9 % au 1^{er} janvier 2022 (10,57 €/heure);
- 2,65 % au 1^{er} mai 2022 (10,85 €/heure).

Le SMIC a augmenté de 8 % sur un an, soit de 124 €/mois.

SMIC et allègement Fillon

Le montant du SMIC à utiliser dans la formule de calcul de l'allègement mensuel Fillon est celui qui correspond à la période d'emploi.

Ainsi, le calcul de l'allègement Fillon sur les paies de juillet utilisera la valeur du SMIC de mai (10,85 €), et ce, même si ces paies sont versées avec décalage en août. ■

> COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

QUELLES ENTREPRISES ET QUAND ?

Tous les 4 ans, les entreprises d'au moins 11 salariés doivent organiser les élections des membres du CSE.

Le CSE : obligatoire dans quelles entreprises ?

Toute entreprise ou établissement dont l'effectif atteint au moins 11 salariés pendant

12 mois consécutifs doit procéder à l'élection des membres du comité social et économique (CSE). Le calcul doit être effectué mois par mois.

Comment compter l'effectif de votre entreprise ?

DÉCOMPTÉ DE L'EFFECTIF	
Salarié à temps plein	1 unité
Salarié à temps partiel	Au prorata du temps de travail
Salarié en CDD ou intérimaire (sauf remplacement)	Au prorata du temps de présence sur les 12 derniers mois
Salarié mis à disposition (si au moins 1 an de présence dans l'entreprise d'accueil)	1 unité
Salarié en contrat initiative emploi (CIE) ¹	1 unité
<ul style="list-style-type: none"> • Apprenti et salarié en contrat de professionnalisation • Chef d'entreprise 	0 unité

1. Pris en compte au terme de l'attribution de l'aide financière.

Exemple

Une entreprise emploie à temps complet 9 salariés en CDI et a recouru, au cours des 12 mois précédents, aux services de 4 salariés en CDD (dont un pendant 8 mois et 3 pendant 6 mois) et de 2 intérimaires pendant 3 mois chacun.

Les titulaires de contrat à durée limitée comptent dans l'effectif de l'entreprise pour : $8 + (3 \times 6) + (2 \times 3) = 32 / 12 \text{ mois} = 2,66 \text{ unités}$. En ajoutant 2,66 aux 9 salariés en CDI, le seuil de 11 salariés est dépassé.

L'entreprise doit mettre en place des représentants du personnel.

DANS LE PROCHAIN NUMÉRO

Comment organiser l'élection du CSE ?

Trois cas de figure possibles

Votre entreprise a franchi le seuil de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs : vous devez procéder aux élections des membres du CSE dès maintenant.

Votre entreprise dispose d'un PV de carence : au terme des 4 ans suivant la rédaction du PV de carence, vous devez procéder aux élections des membres du CSE, sauf si votre effectif a chuté au-dessous de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

Votre entreprise dispose de membres élus du CSE : au terme des 4 ans de leur mandat, vous devez procéder à de nouvelles élections, sauf si votre effectif a chuté au-dessous de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs. ■



Contactez votre fédération. Elle met à votre disposition le guide FFB « Elections des membres du CSE ».

> COVID-19 ET ARRÊTS DE TRAVAIL

DU CHANGEMENT
DEPUIS LE 1^{er} AOÛT

Depuis le 1^{er} août, l'activité partielle pour garde d'enfant n'est plus possible. Les personnes vulnérables contraintes de rester à leur domicile en raison de la crise sanitaire peuvent en revanche continuer d'en bénéficier jusqu'à la fin de l'année. À l'heure où nous écrivons, il n'est pas prévu de prolonger l'indemnisation des arrêts pour les personnes positives au Covid-19.

Activité partielle pour garde d'enfants et personnes vulnérables

Mesure d'urgence mise en place pendant la crise sanitaire, l'activité partielle pour garde d'enfant et pour les personnes vulnérables a été prolongée à plusieurs reprises. Le ministère du Travail avait annoncé leur fin au 31 juillet, dans une mise à jour de son questions-réponses¹. Finalement, seule l'activité partielle pour garde d'enfant s'interrompt. En revanche, un amendement à la loi de finances rectificative pour 2022 la prolonge pour les personnes vulnérables.

Salariés contraints de garder leur enfant : en pratique, depuis le 1^{er} août, l'indemnisation pour activité partielle des salariés contraints de garder leur enfant cas contact ou dont l'école, la crèche ou le collège serait fermés n'est plus possible.

Donc, en l'absence d'une nouvelle mesure, les parents concernés devront trouver d'autres solutions pour la garde de leur enfant.

Salariés vulnérables : le dispositif devait s'interrompre le 31 juillet. Mais un amendement à la loi de finances rectificative pour

2022 l'a rétabli à compter du 1^{er} septembre, jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 janvier 2023.

Qu'en est-il pour le mois d'août ? Le ministère du Travail précise que le dispositif est maintenu même en l'absence de texte législatif ou réglementaire.

Indemnisation des salariés ayant les symptômes du Covid-19 ou testés positifs

À ce jour, nous n'avons pas eu connaissance d'un projet de texte qui modifierait ou prolongerait les dispositions actuelles concernant l'indemnisation des arrêts dits « Covid ».

Aussi, l'indemnisation par la Sécurité sociale est possible jusqu'au 31 décembre prochain pour ces arrêts dérogatoires. En revanche, les règles dérogatoires pour l'indemnisation complémentaire de l'employeur ont pris fin le 31 juillet. ■

1. Travail-emploi.gouv.fr > Emploi et insertion > Accompagnement des mutations économiques
> Activité partielle – chômage partiel
> Questions-réponses activité partielle – chômage partiel.



Contactez
votre fédération.

> MUTUELLE ALSACIENNE AMIG

INTERDICTION DE SOUSCRIRE
DE NOUVEAUX CONTRATS !

Le 13 juillet, l'ACPR a temporairement interdit la souscription de tout contrat d'assurance à la mutuelle alsacienne AMIG (Assurance mutuelle d'Illkirch-Graffenstaden). Quelles conséquences ?

Une mesure à la hauteur de la situation...

L'ACPR¹ est chargée de veiller à la préservation de la stabilité du système financier. Elle a le pouvoir de prononcer des sanctions à l'encontre des établissements bancaires et des entreprises d'assurances qui ne respectent pas les dispositions législatives ou réglementaires qui leur sont applicables. Dans ce cadre, le 27 juillet, elle a indiqué, par communiqué de presse, avoir pris une mesure d'interdiction de souscription des contrats d'assurance à l'encontre de l'AMIG.

L'autorité de contrôle explique avoir pris cette mesure « afin de protéger les intérêts des assurés et des bénéficiaires ». En effet, l'assureur ne respectait plus les exigences réglementaires qui lui étaient applicables en matière de solvabilité. Cette situation remettait fortement en cause sa capacité à faire face à ses engagements financiers. Dans le cadre de l'assurance construction, cela constituait un risque particulièrement important, puisqu'elle s'étale sur 10 ans.

... mais dont l'incidence est à surveiller

Depuis le 13 juillet, plus aucun contrat souscrit auprès de l'AMIG n'est valable. En revanche, l'entreprise d'assurances restera tenue de la gestion des contrats antérieurs à cette date et des sinistres afférents.

Le gel des souscriptions aura, de toute évidence, pour effet d'alléger le portefeuille de

Malgré une décision ferme à finalité préventive de l'ACPR, la capacité de l'assureur à faire face à ses engagements reste incertaine. La situation pourrait évoluer mais pour l'heure, les contrats actuels sont fortement exposés à des difficultés, notamment en décennale ou en dommages-ouvrage.

contrats de l'assureur et donc, par effet de ricochet, de diminuer les risques d'insolvabilité pour l'avenir.

Néanmoins, l'assureur garde la pleine responsabilité des contrats souscrits antérieurement ainsi que des prestations externalisées (que ce soit en souscription ou en gestion de sinistres).

Malgré la décision de l'autorité de contrôle, les assurés actuels ne sont donc pas complètement à l'abri de difficultés concernant la gestion de leurs sinistres en cours ou à venir, en fonction de la solvabilité effective actuelle de l'assureur.

L'ACPR a précisé que cette interdiction est temporaire. Elle sera levée lorsque l'assureur pourra de nouveau justifier qu'il respecte les exigences réglementaires qui lui sont applicables. Il n'est donc pas impossible que l'assureur revienne sur le marché après avoir rectifié sa situation. Nous suivrons de près l'évolution de cet assureur et vous tiendrons informé en cas de rebondissements. ■

1. Autorité de contrôle prudentiel et de résolution.

> CONTRAT D'APPRENTISSAGE

ALLER À L'ESSENTIEL

RÉFORME DE LA FORMATION

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

Actualisation août 2022

CONTRAT D'APPRENTISSAGE (ARTICLES L. 6211-1 ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL)

Objet	<ul style="list-style-type: none"> • Dispositif de formation initiale. • Contrat de travail de type particulier en alternance permettant de recruter et de former un jeune pour qu'il acquière une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).
Public visé	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes de 16 à 29 ans révolus. • Dérogations: • Jeunes d'au moins 15 ans ayant accompli leur scolarité jusqu'en troisième. • Jeunes ayant accompli leur scolarité jusqu'en troisième atteignant l'âge de 15 ans au cours de l'année civile : inscription en CFA sous statut scolaire dans l'attente de la conclusion du contrat d'apprentissage à l'âge de 15 ans. • Jeunes de plus de 29 ans et jusqu'à 35 ans au plus, dans certains cas spécifiques : poursuite d'apprentissage, rupture involontaire du contrat, travailleur handicapé, création ou reprise d'entreprise, sportif de haut niveau.
Employeurs concernés	Tout employeur du secteur privé qui déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage.
Nature du contrat	CDD ou CDI comportant une période d'apprentissage (nouvelle embauche en CDI ou suspension du CDI existant pour conclure un contrat d'apprentissage avec l'employeur).
Durée du contrat	<ul style="list-style-type: none"> • CDD ou période d'apprentissage en début de CDI : durée du cycle de formation, entre six mois et trois ans. • Possibilité de préparation à l'apprentissage en amont du contrat d'apprentissage. • Possibilité d'adaptation en raison du niveau initial de compétence de l'apprenti. • Durée comprise entre six mois et un an, en cas de diplôme connexe, de mention complémentaire, de préparation d'un diplôme de niveau inférieur à un diplôme déjà obtenu. • Possibilité de faire débiter le contrat d'apprentissage trois mois avant ou après le début du cycle de formation.
Conditions ou caractéristiques particulières	<ul style="list-style-type: none"> • Ouverture du compte personnel de formation (CPF) aux apprentis. • Obligations de l'employeur : inscrire l'apprenti dans un CFA, l'inscrire à l'examen qui doit se dérouler pendant la durée du contrat ou de la période d'apprentissage, veiller à sa participation aux épreuves et assurer sa formation pratique en entreprise. • Obligations de l'apprenti : travailler pour son employeur et suivre la formation. • Rupture : libre au cours des 45 premiers jours, consécutifs ou non, en entreprise. Au-delà : rupture d'un commun accord ou pour force majeure, décès de l'employeur maître d'apprentissage dans le cas d'une entreprise unipersonnelle, faute grave, exclusion du CFA, inaptitude de l'apprenti, ou encore à l'initiative de l'apprenti sous réserve de prévenir le médiateur, ou encore, en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, sous réserve d'en informer son employeur par écrit au moins un mois avant la fin du contrat. • Pas d'indemnité de fin de contrat. • Non-prise en compte de l'apprenti dans l'effectif de l'entreprise (sauf pour la tarification AT/MP). • Possibilité de souscrire des contrats successifs pour obtenir des qualifications différentes, pour un même apprenti dans la même entreprise, sans conditions de délai. • Possibilité de prolonger le contrat ou la période d'apprentissage d'un an en cas d'échec à l'examen. • Possibilité pour un jeune sans employeur et sans contrat de travail de suivre une formation pendant un an, sous statut de stagiaire de la formation professionnelle. • Possibilité pour deux employeurs de conclure conjointement un contrat d'apprentissage pour l'exercice d'activités saisonnières ou d'accueil dans d'autres entreprises. • Délivrance de la carte d'étudiant des métiers au bénéficiaire du contrat d'apprentissage. • Possibilité pour les apprentis mineurs d'effectuer des heures supplémentaires dans la limite de deux heures par jour et de cinq heures par semaine, sans autorisation de l'inspection du travail, pour les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment ou de travaux publics. Ces heures supplémentaires ne peuvent être indemnisées qu'en repos. Pour les autres activités, il faudra l'autorisation de l'inspection du travail après avis conforme du médecin du travail.

L'accord BTP du 8 février 2005 prévoit les taux de rémunération ci-dessous, fixés en pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel.

La rémunération varie en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de formation. Les contrats en un an pour préparer un diplôme connexe ou une mention complémentaire font l'objet d'une majoration de 15 points. **La majoration s'applique uniquement à la rémunération réglementaire.** L'assiette forfaitaire est supprimée.

Cas général

Année d'apprentissage	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans ou plus
	Salaire % du SMIC	Salaire % du SMIC	Salaire % du SMIC	Salaire % du SMIC ou du SMC¹

Rémunération	BTP	Légal	BTP	Légal	BTP	Légal	100 % du SMIC ou du SMC si plus favorable	
	1^{re} année	40	27	50	43	55		53
	2^e année	50	39	60	51	65		61
	3^e année	60	55	70	67	80		78

1. Salaire minimum conventionnel, s'il est plus favorable.

Formation	<ul style="list-style-type: none"> Entretien d'évaluation de la formation avec le CFA dans les deux mois suivant la conclusion du contrat. Formation générale, associée à une formation technologique et pratique qui complète la formation reçue en entreprise, assurée par le CFA. Contrôle pédagogique des formations conduisant à l'obtention d'un diplôme, au regard du référentiel. Possibilité d'en effectuer une partie en formation ouverte à distance (FOAD). Possibilité d'effectuer la formation pratique dans plusieurs entreprises, en France ou à l'étranger. Expérimentations sur trois ans : formation pratique chez trois membres quand l'employeur est un GEIQ et dans les prisons depuis janvier 2020.
Maître d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> Désignation d'un maître d'apprentissage, responsable de l'encadrement du jeune en entreprise ; l'employeur veille à ce qu'il bénéficie de formations. Possibilité de constituer une équipe tutorale au sein de laquelle est désigné un maître d'apprentissage référent qui assure la coordination et la liaison avec le CFA. Le maître d'apprentissage doit : <ul style="list-style-type: none"> être majeur et faire preuve de compétences pédagogiques ; présenter des compétences professionnelles ; encadrer au maximum deux apprentis ou élèves en DIMA et un apprenti redoublant ; signer la « charte du maître d'apprentissage », par laquelle il accepte de favoriser l'accueil et l'intégration du jeune dans l'entreprise, et de l'aider à confirmer son projet professionnel et à acquérir la qualification visée ; être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité de celui préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent ; et justifier d'un an d'activité professionnelle en rapport avec la qualification visée ; ou justifier de deux ans d'activité professionnelle en rapport avec la qualification visée. Maître d'apprentissage confirmé (MAC) (CQP de branche) : Depuis février 2013, tout nouveau maître d'apprentissage salarié doit être formé. Tous les maîtres d'apprentissage salariés qui en remplissent les conditions doivent obtenir le titre de MAC. <ul style="list-style-type: none"> Titre décerné par la CPREF aux personnes justifiant : <ul style="list-style-type: none"> d'au moins deux ans d'exercice des fonctions de tuteur de jeune sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, de l'acquisition de compétences et d'un savoir-faire en matière tutorale et pédagogique ; être responsable de la formation de l'apprenti ; contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le CFA. avoir suivi une formation de maître d'apprentissage ou, à défaut, passer devant un jury paritaire.
Procédure	<ul style="list-style-type: none"> Prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. Garantir les équipements, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage. Remplir et signer le formulaire Cerfa FA13, disponible sur le site du ministère de l'Emploi et sur le portail de l'alternance (possibilité de le remplir en ligne – signature du Cerfa obligatoire ; à défaut, le contrat est nul et ne peut recevoir exécution). Déposer le contrat auprès de l'OPCO dans les cinq jours à compter du début de l'exécution du contrat. Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti (pour la conclusion, le dépôt ou la rupture du contrat), ni à l'employeur (pour le dépôt du contrat). Organiser la visite médicale avant l'embauche si l'apprenti est mineur, ou dans les deux mois s'il est majeur. Possibilité de passer par la médecine de ville en cas d'indisponibilité du service de santé au travail. Déclarer l'apprenti auprès de l'Urssaf dans les huit jours qui précèdent l'embauche. En cas de rupture du contrat, constater la rupture par écrit et la notifier au directeur du CFA, à l'OPCO ainsi qu'à l'Urssaf.
Travaux réglementés	<p>Pour les apprentis mineurs amenés à effectuer certains travaux figurant sur la liste des travaux réglementés :</p> <ul style="list-style-type: none"> Simple déclaration de dérogation à l'inspecteur du travail, après avoir procédé à l'évaluation des risques professionnels et à la mise en œuvre des actions de prévention, sous peine de retrait de l'affectation de l'apprenti. Déclaration valable trois ans. à renouveler.
Aides et exonération¹	<ul style="list-style-type: none"> Aide exceptionnelle <ul style="list-style-type: none"> Entreprises de moins de 250 salariés et entreprises de 250 salariés et plus sous certaines conditions. Une aide exceptionnelle de 5 000 € maximum (mineur) ou de 8 000 € maximum (majeur) est accordée aux entreprises pour les embauches d'apprentis dont les contrats sont signés entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2022. Aide versée uniquement pour la première année d'exécution du contrat. Aide unique à partir du 1^{er} janvier 2023 : <ul style="list-style-type: none"> Entreprises de moins de 250 salariés recrutant des apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au bac. <ul style="list-style-type: none"> Versement chaque année, pendant trois ou quatre ans selon la durée du contrat. Montant de l'aide : 4 125 € (1^{re} année), 2 000 € (2^e année) et 1 200 € (3^e et 4^e année). Exonération de charge salariale d'origine légale et conventionnelle sur le salaire des apprentis jusqu'à 79 % du SMIC.

► CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

CE QU'IL FAUT RETENIR

RÉFORME DE LA FORMATION

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

Actualisation août 2022

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

Objet	Dispositif de formation continue Contrat de travail en alternance permettant l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes par l'acquisition d'une qualification : <ul style="list-style-type: none"> • enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP); • reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche; • ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP). 													
Public visé	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes de 16 ans à moins de 26 ans, afin de compléter leur formation initiale; • Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus; • Bénéficiaires de certaines allocations (RSA, ASS, AAH) ou de contrats uniques d'insertion (CUI). 													
Employeurs concernés	Tout employeur assujéti au financement de la formation professionnelle continue.													
Nature du contrat	CDD ou CDI comprenant une action de professionnalisation en début de contrat. Une période d'essai peut être prévue (à mentionner dans le contrat de professionnalisation) selon les règles fixées par le Code du travail.													
Durée du contrat	Durée de l'action de formation : 6 à 12 mois. Possibilité d'allonger jusqu'à 24 mois pour les salariés sans qualification ou bénéficiaires d'allocations ou les salariés préparant un diplôme, un titre enregistré au RNCP ou une qualification reconnue dans les classifications des conventions collectives du bâtiment, et jusqu'à 36 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire, les personnes inscrites depuis plus d'un an comme demandeurs d'emploi ainsi que pour les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH.													
Conditions ou caractéristiques particulières	<ul style="list-style-type: none"> • Garantie au salarié d'une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat; • Application des règles de droit commun en matière de rupture du contrat; • Interdiction d'insérer une clause de dédit-formation; • Non-prise en compte du salarié dans l'effectif de l'entreprise (sauf pour la tarification des AT/MP) pendant toute la durée du CDD et pendant la durée de l'action de professionnalisation en cas de CDI; • Pas de versement d'indemnité de précarité en cas de CDD; • Possibilité de conclure un contrat à temps partiel; • Possibilité de conclure un contrat « partagé » entre deux entreprises pour l'exercice d'activités saisonnières; • Possibilité d'organiser des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises, sous réserve de conclure une convention spécifique; • Délai de deux mois à compter du début du contrat pour vérifier l'adéquation du programme de formation et y apporter d'éventuels aménagements; • Délivrance de la carte d'étudiant des métiers au bénéficiaire du contrat de professionnalisation. 													
Rémunération	Rémunération minimale des salariés en contrat de professionnalisation augmentée de 10 % par rapport à la loi (accord du 13 juillet 2004), fixée en pourcentage du SMIC, variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initiale.													
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Tranches d'âge</th> <th>Cas général</th> <th>Au moins titulaire d'un bac pro, BP, diplôme ou titre à finalité professionnelle¹ de niveau IV</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Moins de 21 ans</td> <td>65 % du SMIC²</td> <td>75 % du SMIC</td> </tr> <tr> <td>21-25 ans</td> <td>80 % du SMIC</td> <td>90 % du SMIC</td> </tr> <tr> <td>26 ans et plus</td> <td colspan="2">100 % du SMIC ou 85 % du SMC³ sans pouvoir être inférieur au SMIC</td> </tr> </tbody> </table>	Tranches d'âge	Cas général	Au moins titulaire d'un bac pro, BP, diplôme ou titre à finalité professionnelle ¹ de niveau IV	Moins de 21 ans	65 % du SMIC ²	75 % du SMIC	21-25 ans	80 % du SMIC	90 % du SMIC	26 ans et plus	100 % du SMIC ou 85 % du SMC ³ sans pouvoir être inférieur au SMIC		
Tranches d'âge	Cas général	Au moins titulaire d'un bac pro, BP, diplôme ou titre à finalité professionnelle ¹ de niveau IV												
Moins de 21 ans	65 % du SMIC ²	75 % du SMIC												
21-25 ans	80 % du SMIC	90 % du SMIC												
26 ans et plus	100 % du SMIC ou 85 % du SMC ³ sans pouvoir être inférieur au SMIC													
	¹ . Tous les diplômes de l'enseignement supérieur (exemple: licence d'anglais) ouvrent droit à la majoration de 10 %. ² . Salaire minimum de croissance. ³ . Salaire minimum conventionnel.													

Formation	<ul style="list-style-type: none"> • Formation dispensée par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation ; • Contrat de professionnalisation en CDI : action de formation dans les deux mois du début de contrat ; • Contrat de professionnalisation en CDD : action de formation = durée du CDD ; • Durée des actions de formation dans le BTP : <ul style="list-style-type: none"> – entre 15 et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI ; – maximum de 50 % de la durée totale du contrat lorsque celui-ci est conclu par un groupement d'employeurs (GEIQ) ; • Durée de formation au minimum de 150 heures. 												
Tuteur	<ul style="list-style-type: none"> • Désignation obligatoire d'un tuteur quel que soit l'âge du bénéficiaire du contrat de professionnalisation, dans l'entreprise d'emploi et la ou les éventuelles entreprises d'accueil ; • Deux ans d'expérience professionnelle minimum, en rapport avec la qualification visée ; • Encadrement de trois personnes maximum en cas de tuteur salarié et de deux personnes maximum en cas de tuteur employeur ; • Formations spécifiques à l'exercice de la fonction tutorale. 												
Aides et exonérations	<ul style="list-style-type: none"> • Aide forfaitaire à l'employeur et aide de l'État à l'embauche des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi de : <ul style="list-style-type: none"> – 26 ans à moins de 45 ans : aide forfaitaire à l'employeur. Montant : 2 000 € ; – 45 ans et plus : possibilité de cumuler l'aide forfaitaire à l'employeur (ci-dessus) et l'aide de l'État à l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus. Montant : 2 000 €. • Aide exceptionnelle pour l'embauche d'un jeune de moins de 30 ans, dont le contrat est signé entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2022 <ul style="list-style-type: none"> – Montant de 5 000 € maximum pour un mineur et de 8 000 € maximum pour un majeur ; – Préparation d'un diplôme ou titre professionnel inférieur ou égal au niveau bac+5, d'un CQP et d'un contrat expérimental ; – Prise en charge Constructys : formation du tuteur et aide à la fonction tutorale ; – Allègement de cotisations (réduction Fillon) applicable à la rémunération des salariés en contrat de professionnalisation ; – Prise en compte pour le seuil alternance de la CSA (contribution supplémentaire à l'apprentissage) ; – Des règles plus favorables existent pour les GEIQ. Pour plus d'informations, rapprochez-vous de votre fédération. • Aide exceptionnelle à l'embauche d'un chômeur de longue durée <ul style="list-style-type: none"> – Conditions : être en recherche active d'emploi depuis 12 mois sur les 15 derniers mois, avoir plus de 30 ans, ne pas avoir travaillé plus de 78 heures par mois, préparer un diplôme jusqu'au niveau 7 (master) ou un CQP ou CQPI ; – Montant de l'aide : 8 000 € ; – Durée de l'aide : versement uniquement la 1^{re} année du contrat. 												
Procédure	<ul style="list-style-type: none"> • Formulaire Cerfa n° 12434*03 de contrat de professionnalisation disponible sur le portail de l'alternance¹. Possibilité de le remplir en ligne ; • Transmission du contrat dans les cinq jours suivant l'embauche à l'OPCO (Constructys pour le BTP), qui a 20 jours pour se prononcer sur la conformité et sur la prise en charge financière ; • Avenant au contrat : transmission à Constructys pour un dépôt à la DREETS ; <p>En cas de rupture anticipée du contrat : constatation de la rupture par écrit et notification au directeur de l'organisme de formation, à la DREETS, à l'Urssaf et à l'OPCO, dans un délai de 30 jours suivant la rupture.</p>												
Cas de succession	<p>Après un contrat de professionnalisation en CDD :</p> <table border="1" data-bbox="421 837 1915 1289"> <thead> <tr> <th></th> <th>Avec le même employeur</th> <th>Avec un employeur différent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CDD</td> <td>Oui Règles habituelles de succession de CDD</td> <td>Oui</td> </tr> <tr> <td>Contrat d'apprentissage</td> <td>Oui</td> <td>Oui</td> </tr> <tr> <td>Contrat de professionnalisation en CDD ou en CDI</td> <td>Non Sauf cas de renouvellement une fois la signature d'un nouveau contrat de professionnalisation : – si le salarié n'a pas obtenu la qualification visée (échec, maladie, défaillance de l'organisme de formation, maternité, accident du travail) ; – si le salarié a obtenu la qualification, mais souhaite préparer une qualification complémentaire ou supérieure.</td> <td>Oui Pour préparer un niveau supérieur à celui obtenu ou une nouvelle qualification utile à l'insertion professionnelle de l'intéressé</td> </tr> </tbody> </table> <p>Après un CDD : il est possible de conclure un contrat de professionnalisation en CDD, avec carence selon la situation.</p>		Avec le même employeur	Avec un employeur différent	CDD	Oui Règles habituelles de succession de CDD	Oui	Contrat d'apprentissage	Oui	Oui	Contrat de professionnalisation en CDD ou en CDI	Non Sauf cas de renouvellement une fois la signature d'un nouveau contrat de professionnalisation : – si le salarié n'a pas obtenu la qualification visée (échec, maladie, défaillance de l'organisme de formation, maternité, accident du travail) ; – si le salarié a obtenu la qualification, mais souhaite préparer une qualification complémentaire ou supérieure.	Oui Pour préparer un niveau supérieur à celui obtenu ou une nouvelle qualification utile à l'insertion professionnelle de l'intéressé
	Avec le même employeur	Avec un employeur différent											
CDD	Oui Règles habituelles de succession de CDD	Oui											
Contrat d'apprentissage	Oui	Oui											
Contrat de professionnalisation en CDD ou en CDI	Non Sauf cas de renouvellement une fois la signature d'un nouveau contrat de professionnalisation : – si le salarié n'a pas obtenu la qualification visée (échec, maladie, défaillance de l'organisme de formation, maternité, accident du travail) ; – si le salarié a obtenu la qualification, mais souhaite préparer une qualification complémentaire ou supérieure.	Oui Pour préparer un niveau supérieur à celui obtenu ou une nouvelle qualification utile à l'insertion professionnelle de l'intéressé											

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



Contactez votre fédération.

EMBAUCHE D'ALTERNANTS ET DE DEMANDEURS D'EMPLOI DE LONGUE DURÉE

DES AIDES ADAPTÉES ET MAINTENUES JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE

Le gouvernement prolonge et adapte les aides exceptionnelles à l'embauche d'alternants et modifie les conditions d'éligibilité pour certains demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation. **Éclairage.**

Deux décrets¹ publiés fin juin prolongent et adaptent les différentes aides accordées par l'État pour l'embauche d'alternants.

L'aide unique et les aides exceptionnelles à l'embauche

Le premier décret prolonge la majoration de l'aide unique et les aides exceptionnelles aux employeurs d'alternants pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus jusqu'au 31 décembre prochain. Les conditions d'éligibilité restent inchangées, tout comme leur montant (5000 € pour un salarié mineur et 8000 € pour un salarié majeur). Ces aides sont versées pendant la première année d'exécution du contrat.

Elles concernent les salariés en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation des entreprises de toute taille, à condition, pour celles de 250 salariés et plus, d'atteindre un quota d'alternants dans leurs effectifs en 2023.

Prolongation et aménagement de l'aide à l'embauche de chômeurs longue durée en contrat de professionnalisation

Le second décret aménage l'aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de longue durée.

Pour mémoire, à l'instar des alternants majeurs, les employeurs qui embauchaient des demandeurs d'emploi de longue durée pouvaient bénéficier d'une aide de 8000 € pour la première année d'exécution du contrat. Cette aide exceptionnelle est maintenue jusqu'au 31 décembre prochain.

Les employeurs qui embauchent en contrat de professionnalisation un jeune de moins de 30 ans bénéficieront de l'aide exceptionnelle jusqu'au 31 décembre.

Les employeurs qui embauchent en contrat de professionnalisation un demandeur d'emploi de longue durée de 30 ans et plus bénéficieront de l'aide aux demandeurs d'emploi de longue durée jusqu'au 31 décembre.

La date à laquelle la condition de demandeur d'emploi de longue durée doit être appréciée a été modifiée par le décret.

Elle s'apprécie désormais :

- à la date de conclusion du contrat de professionnalisation ;
 - à la date à laquelle la formation est proposée dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi par Pôle emploi au demandeur d'emploi ;
 - ou, à la date à laquelle est formulée une proposition de recrutement en contrat de professionnalisation par l'employeur.
- Elle s'apprécie par tout moyen donnant date certaine à sa réception,

si une de ces propositions est faite dans un délai maximal de quatre mois avant la date de conclusion du contrat.

Pour ces deux derniers points, les propositions doivent être faites dans un délai maximal de quatre mois avant la date de conclusion du contrat.

Le décret ouvre également cette aide aux embauches en contrat de professionnalisation à l'issue :

- d'une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ;
- ou d'une action de formation préalable au recrutement.

Pour en bénéficier, le chômeur doit être âgé d'au moins 30 ans. Ce critère d'âge est maintenu. Les demandeurs d'emploi plus jeunes pourront, quant à eux, bénéficier de l'aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants. ■

1. Décrets n° 2022-957 et n° 2022-958 du 29 juin 2022.



CALENDRIER

QUE DEVEZ-VOUS FAIRE EN SEPTEMBRE ?

15 SEPTEMBRE



Entreprises industrielles et commerciales

Cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE)

Télépaiement du deuxième acompte (relevé 1329-AC) pour les entreprises dont le chiffre d'affaires est supérieur à 500 000 € HT. Si la CVAE 2021 est inférieure à 1 500 €, aucun acompte n'est dû. ■



Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés

Date limite de télépaiement du solde de l'IS et de la contribution sociale pour les exercices clos le 31 mai.

Date limite de télépaiement de l'acompte de l'IS et de la contribution sociale de 3,3 %. ■

► TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

UN PRÊT DE 5 000 À 50 000 € POUR LES TPE ET PME



B pifrance a lancé, cet été, un prêt, sans garantie, allant de 5 000 à 50 000 € pour financer, accélérer et sécuriser la transformation numérique des TPE et PME.

Cette initiative, « France Num », est portée par la Direction générale des entreprises (DGE) et le Fonds européen d'investissement (FEI).

Pour qui ?

L'entreprise bénéficiaire doit respecter les critères suivants :

- TPE ou PME (dont l'effectif consolidé est au maximum de 49 salariés) ;
- personne morale, quelle que soit sa forme juridique, à l'exclusion des entreprises individuelles ;
- immatriculée en France et soumise au droit français ;
- localisée en France métropolitaine ou dans les DOM ;
- de plus de trois ans et pouvant fournir deux bilans couvrant une durée minimale de 24 mois ;
- à jour de ses obligations fiscales et sociales à la date de la décision.

Pour quel projet ?

Le prêt finance les projets de transformation numérique suivants :

- processus internes ;
- gestion de la chaîne d'approvisionnement ;
- innovations en matière de produits et services ;
- relations avec les clients (marketing, expérience client, livraison des produits et services) ;
- développement de l'entreprise (géographie ou clientèle) ;
- modèles d'entreprise innovants (comme l'ajout de services à des produits, voire le remplacement d'un produit par un service) ;

- sécurité numérique de l'entreprise (attaques informatiques...) ;
- compétences numériques et formation (membres du personnel et/ou de la direction).

Pour quelles dépenses ?

Un prêt, sans garantie, de 5 000 à 50 000 € pour financer :

- l'achat de matériels et équipements dans la limite de 40 % du projet global ;
- les dépenses immatérielles : logiciels, prestations externes de conseil, prestations de formation ou d'accompagnement pour la mise en place de tout projet de transformation numérique.

Pour quelle durée ?

De 3 à 5 ans, avec un différé de 12 mois maximum.

Comment déposer une demande de prêt ?

Tout se passe en ligne sur : pret-transformation-numerique.bpifrance.fr.

Quatre étapes

1. Déposez votre dossier en ligne, en 15 minutes.
 2. Complétez votre dossier avec votre expert-comptable.
 3. Signez votre contrat électroniquement.
 4. Obtenez vos fonds sous 7 jours en moyenne.
- Vous bénéficiez également d'un accompagnement en ligne de Bpifrance. ■



Scannez ce code QR pour déposer votre dossier.

► ALÉAS NATURELS ET CLIMATIQUES

POUR UN BÂTI PLUS RÉSILIENT

L'impact des aléas naturels sur les constructions est d'année en année plus important.

Pour permettre aux professionnels d'agir en conséquence, un guide, réalisé en collaboration avec la FFB¹, répertorie et analyse les référentiels dont la bonne mise en œuvre contribue à la réduction des dommages subis par les constructions (neuves et existantes) et participe à leur réparation durable.

La troisième édition, parue en juillet, s'enrichit de deux nouveaux documents :

- « Construire en terrain argileux — La réglementation et les bonnes pratiques »² ;
- « Glissements de terrain en Martinique — Comment protéger ma maison ? »³.

Quels sont les aléas traités par le répertoire des référentiels de résilience du bâti ?

Aléas naturels terrestres : séisme, sécheresse, retrait-gonflement des sols argileux, cavité, mouvement de terrain, éboulement, avalanche et radon.

Aléas naturels climatiques : inondation, coulée de boue, submersion marine, coup de mer, lave torrentielle, pluie, orage, ruissellement, vent, tempête, cyclone, tornade, grêle, neige, foudre et incendie de forêt. ■

1. Créé par la Mission risques naturels (MRN) sous l'égide de France Assureurs.

2. Élaboré par le ministère de la Transition écologique, qui fait la synthèse des principales dispositions issues de l'article 68 de la loi ELAN.

3. Élaboré par la préfecture de la Martinique et le Bureau de recherches géologiques et minières (BRGM).



Scannez ce code QR pour télécharger le répertoire.

► ASSURANCE CRÉDIT

FACE À UNE DÉCOTE... RÉAGISSEZ !

Depuis quelques mois, de nouvelles tensions apparaissent sur le marché de l'assurance crédit. Plusieurs entreprises ont vu leur cotation dégradée, sans alerte préalable. Bien souvent, c'est au cours d'un échange avec un fournisseur qu'elles apprennent ce changement.

Or, parmi les engagements pris par les assureurs crédit après la crise de 2009 — et toujours d'actualité — figure celui de prévenir de toute modification de cotation les entreprises pour lesquelles ils disposent d'un contact authentifié.

Dans les faits, cela se matérialise par l'inscription volontaire de l'entreprise sur www.acheteurs-assurance-credit.fr, site commun à la plupart des assureurs crédit. Nous vous recommandons de vous y inscrire.

Vous constatez une décote ?

Prenez rapidement contact avec l'assureur crédit pour obtenir des explications. Cela peut conduire à une réévaluation de la note.

De fait, à la différence des cotations bancaires, celles des assureurs crédit couvrent des engagements à court terme et sont donc révisées plusieurs fois par an.

Vous trouverez les contacts régionaux d'Allianz Trade (ex-Euler Hermes, ex-SFAC) sur www.allianz-trade.fr (Informations pratiques > Nos adresses). Concernant Atradius, contactez le centre de service clients (clients.fr@atradius.com et 01 41 05 75 22).

Pour la Coface, envoyez un mail à bilans@coface.com.

Enfin, nous vous conseillons de répondre aux sollicitations des assureurs crédit en quête d'informations sur l'entreprise. À défaut de ces éléments de première main, ils risquent de se rabattre sur des informations publiques moins à jour ou, s'ils n'en trouvent pas, déduiront simplement l'entreprise. ■

► ISOLATION THERMIQUE PAR L'EXTÉRIEUR

LES TRAVAUX PEUVENT SURPLOMBER LE TERRAIN VOISIN, SOUS CONDITIONS

Pour faciliter l'isolation thermique par l'extérieur, souvent impossible sur des bâtiments en limite de propriété, la loi Climat et Résilience¹ a créé un droit de surplomb sur le terrain voisin². Un décret³ précise les modalités de mise en œuvre.

Le propriétaire d'un bâtiment existant qui décide de l'isoler thermiquement par l'extérieur bénéficie d'un droit de surplomb sur le terrain voisin. Mais pour cela, il faut qu'aucune autre solution technique ne permette d'atteindre un niveau d'efficacité énergétique équivalent ou que cette autre solution présente un coût ou une complexité excessifs.

Un droit de surplomb très encadré

- L'isolation thermique par l'extérieur (ITE) ne peut dépasser 35 cm d'épaisseur;
- elle ne peut être réalisée qu'à une hauteur minimale de deux mètres de hauteur au-dessus du pied du mur, du pied de l'héberge ou du sol, sauf accord des propriétaires des deux fonds sur une hauteur inférieure;
- une indemnité préalable est due au propriétaire du fonds surplombé;
- les modalités de mise en œuvre de ce droit doivent être constatées par acte authentique publié pour l'information des tiers au fichier immobilier;
- si le propriétaire du terrain surplombé obtient un permis de construire en limite séparative dont la mise en œuvre nécessite la dépose de l'ouvrage d'ITE, les frais de cette dépose incombent au propriétaire du bâtiment isolé. L'indemnité versée au titre de sa mise en place reste acquise;
- le droit de surplomb s'éteint par la destruction du bâtiment faisant l'objet de l'ouvrage d'isolation.

Un droit complémentaire d'accès temporaire au terrain voisin

Le droit de surplomb emporte le droit d'accéder temporairement au terrain voisin et d'y mettre en place les installations provisoires

DES CHANTIERS DE RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE FACILITÉS

strictement nécessaires à la réalisation des travaux.

Là aussi, une indemnité compensatrice est due au propriétaire du terrain voisin.

Une convention encadrant ce droit d'accès temporaire doit être établie.

Elle doit préciser :

- la localisation et le périmètre de l'accès au fonds à surplomber à prévoir pour la réalisation des travaux d'ITE ainsi que la durée de cet accès au fonds;
- la nature des installations provisoires à mettre en place pour la réalisation des travaux d'ITE et les conditions de cette mise en place, notamment pour la protection du fonds à surplomber;
- l'indemnité due en contrepartie des droits d'accès et d'installations temporaires;
- le cas échéant, les mesures prévisionnelles de remise en état du fonds voisin.

L'intention de mettre en œuvre le droit de surplomb doit être notifiée à l'intéressé

Avant tout commencement de travaux, le propriétaire du bâtiment à isoler notifie au propriétaire du fonds voisin son intention de réaliser un ouvrage d'isolation en surplomb de son fonds et de bénéficier du droit de surplomb.

Cette notification est faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par acte d'huissier de justice.

Elle doit comporter :

- les noms, prénoms, adresses postales et électroniques et coordonnées téléphoniques du ou des propriétaires du bâtiment à isoler et, le cas échéant, ceux de son ou de ses représentants légaux ou statutaires;
- un descriptif détaillé de l'ouvrage d'ITE, accompagné d'un plan des façades et, le cas échéant, des toitures modifiées par le projet, en faisant apparaître l'état initial et l'état futur;
- les justificatifs démontrant qu'aucune autre solution technique ne permet d'atteindre un niveau d'efficacité énergétique équivalent ou que cette autre solution présente un coût ou une complexité excessifs;
- une proposition relative au montant des indemnités préables au titre du surplomb et du passage sur le terrain pour la réalisation des travaux;
- le projet d'acte authentique constatant la mise en œuvre du droit de surplomb;
- le projet de la convention encadrant le droit d'accès temporaire;
- une reproduction des dispositions de l'article L. 113-5-1 du Code de la construction et de l'habitation qui institue le droit de surplomb;
- l'information que cette notification constitue le point de départ d'un délai d'opposition de six mois.

Le propriétaire du fonds voisin a le droit de s'opposer

À défaut d'accord avec le propriétaire du bâtiment à isoler, dans un délai de six mois à compter de cette notification, le propriétaire du fonds voisin peut saisir le président du tribunal judiciaire pour :

- s'opposer à l'exercice du droit de surplomb de son fonds pour un motif sérieux et légitime tenant à l'usage présent ou futur de sa

propriété ou à la méconnaissance des conditions précitées;

- s'opposer au droit d'accès à son fonds et à la mise en place d'installations provisoires si la destination, la consistance ou la jouissance de son fonds en seraient affectées de manière durable ou excessive;
- ou fixer le montant des indemnités dues.

Lorsque le fonds à surplomber est un immeuble en copropriété, le syndicat des copropriétaires peut s'opposer à l'exercice des droits de surplomb et d'accès, en assemblée générale, selon des modalités précisées par le décret.

Le démarrage des travaux

Après signature de l'acte authentique et de la convention précitées ou sur le fondement d'une décision de justice devenue définitive, le propriétaire du bâtiment à isoler peut réaliser les travaux. Dans tous les cas, les indemnités prévues doivent avoir été préalablement acquittées.

Dès qu'il a fait son choix, le propriétaire du bâtiment à isoler doit notifier au propriétaire du fonds à surplomber, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, les informations concernant les entreprises appelées à intervenir : dénominations sociales, adresses postales et électroniques, coordonnées téléphoniques, numéros d'inscription au répertoire des entreprises et numéros de police de leurs assurances de responsabilité civile décennale. Il notifie également le numéro de police de l'assurance dommages-ouvrage dès qu'il l'a souscrite. ■

1. Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021.

2. Article L. 113-5-1 du Code de la construction et de l'habitation.

3. Décret n° 2022-926 du 23 juin 2022.

► **CONTENTIEUX DES PERMIS DE CONSTRUIRE**

DE NOUVELLES MESURES VISANT À RÉDUIRE LES DÉLAIS DE JUGEMENT

De nouvelles mesures ont été prises, par décret, pour accélérer le traitement des recours contre les permis de construire et contre les refus abusifs des mairies.

La suppression de la possibilité de faire appel est prolongée jusqu'au 31 décembre 2027

Un décret¹ du 24 juin prolonge jusqu'au 31 décembre 2027 la suppression de la possibilité de faire appel dans le cadre d'un contentieux portant sur certains permis en zone dite tendue au regard du besoin de logements. Cela vise les zones où s'applique la taxe sur les logements vacants².

Sont visés³ :

- les permis de construire ou de démolir un bâtiment comportant plus de deux logements ;
- les permis d'aménager un lotissement ;
- les décisions de non-opposition à une déclaration préalable autorisant un lotissement ;
- ou les décisions portant refus de ces autorisations ou opposition à déclaration préalable.

Cette mesure, en vigueur depuis 2013, devait prendre fin le 31 décembre prochain.

La prolongation s'appliquera aux recours introduits entre le 1^{er} septembre 2022 et le 31 décembre 2027.

Cette suppression de la voie d'appel est élargie

Le nouveau décret étend la suppression temporaire de la voie d'appel aux contentieux engagés à compter du 1^{er} septembre, concernant :

- la mise en place d'une zone d'aménagement concerté (ZAC) portant principalement sur la réalisation de logements en zone tendue ;

LA FFB SE RÉJOINT DE CES NOUVELLES RÈGLES QUI REPRENENT EN PARTIE LES PROPOSITIONS QU'ELLE A FORMULÉES DANS LE CADRE DES ÉLECTIONS LÉGISLATIVES.

- des décisions prises en matière environnementale relatives à des actions ou opérations d'aménagement situées en zone tendue et réalisées dans le cadre des grandes opérations d'urbanisme (GOU) ou d'opérations d'intérêt national (OIN).

La FFB regrette que le gouvernement n'ait pas étendu cette mesure à tout le territoire et qu'il l'ait limitée aux permis portant sur la construction de trois logements et plus.

Le juge doit se prononcer sous dix mois

Le décret fixe à dix mois le délai imparti au juge pour rendre son jugement lorsque le pétitionnaire engage un recours contre un refus de permis de construire un immeuble collectif (plus de deux logements) ou d'aménager un lotissement⁴.

Cela vise les recours contre les refus de permis introduits à compter du 1^{er} septembre 2022. Ce délai de jugement existait déjà pour les recours des voisins contre les permis. ■

La FFB regrette que le gouvernement n'ait pas également visé le cas des recours engagés par des pétitionnaires lorsque l'Administration leur retire un permis délivré. Ces retraits, encadrés par la réglementation, sont trop souvent utilisés de façon abusive par l'Administration⁵.

1. Décret n° 2022-929 du 24 juin 2022.

2. Décret n° 2013-392 du 10 mai 2013.

3. Article R. 811-1-1 du Code de justice administrative.

4. Article R. 600-6 du Code de l'urbanisme.

5. Article L. 424-5 du Code de l'urbanisme.



► BESOIN D'ACTUALISER OU DE RÉVISER VOS PRIX ?

TOUS LES INDICES ET INDEX SONT EN LIGNE

Connectez-vous sur www.ffbatiment.fr et profitez de tous nos contenus adhérent.





► BÂTISSEURS DE FUTURS

UNE FEUILLE DE ROUTE STRATÉGIQUE POUR CROIRE EN L'AVENIR

D'ici à l'horizon 2035, les entreprises vont devoir anticiper les mutations à venir et développer des stratégies pour faire face aux risques touchant à la captation de leur valeur ajoutée par des acteurs internes ou externes au secteur. Sur la base de cinq scénarios prospectifs, la FFB leur propose une feuille de route stratégique intitulée « 2035, CROIRE en l'avenir ». Sept axes interconnectés sont présentés pour croire en soi, en ses équipes et en l'avenir du secteur. Ils peuvent s'adapter à tout type d'entreprise et de métier, et tous répondent aux enjeux de la transition écologique et numérique. Croire en l'avenir, c'est aussi se donner les chances de CROÎTRE.

2035, CROIRE en l'avenir...

C comme agir collectif

Le tissu des entreprises du bâtiment est très éclaté et marqué par un fort taux de TPE. C'est un facteur de fragilité face aux enjeux et aux nouveaux acteurs. Par ailleurs, les enjeux d'investissement en technique et en compétences sont très importants et souvent supérieurs aux possibilités des entreprises.

Ensuite, proposer aux clients des offres véritablement globales est le plus souvent inaccessible aux TPE et aux PME.

Enfin, il y a nécessité pour les entreprises de peser pour conserver un rôle d'acteur central dans l'acte de construire et donc conserver de la valeur.

Les entreprises devront réfléchir à des groupements, des partages de pratiques, des partages de salariés, des mises en commun de moyens, des offres véritablement globales (marketing et offre commerciale communs), voire des structures de fabrication industrialisées partagées ainsi que des achats groupés.

Cette nouvelle culture entrepreneuriale fondée sur la mutualisation et la collaboration est indispensable pour organiser l'adaptation des entreprises.

Cette démarche n'est pas exclusive de deux autres points à travailler en parallèle :

- favoriser la croissance des entreprises pour retrouver un tissu d'ETI;
- passer d'une logique de pure sous-traitance à une logique de partenariat de long terme.

R comme optimiser des ressources rares et chères

L'entreprise de bâtiment doit entrer dans l'ère de l'économie de la ressource : ressources humaines, matériaux, savoir-faire, intrants divers (eau, électricité...), véhicules, moyens financiers, etc.

Cela sous-entend :

- d'ajuster les ressources aux besoins réels;
- de les « sourcer » : trouver les bonnes, voire les meilleures, ressources dans une logique de rentabilité et de soutenabilité;
- d'utiliser, de mettre en œuvre les ressources dans une logique d'optimisation frugale (ne pas gâcher, ne pas abîmer, préserver, faire grandir, fidéliser...);
- d'introduire une logique de circularité (réemploi, transmission des savoirs...).

Cela se traduit entre autres par :

- une attention constante à l'impact carbone;
- une gestion adaptée des relations humaines et des compétences;
- une stratégie de type RSE;

- une culture d'entreprise et des outils de gestion interne adaptés;
- une optimisation de la gestion du chantier;
- un engagement commercial;
- une mobilisation des justes moyens.

Cette stratégie de management et de soutenabilité doit conduire à améliorer la rentabilité et les résultats de l'entreprise tout en favorisant son adaptation à son environnement.

O comme ouverture : construire des écosystèmes gagnant-gagnant

L'évolution économique récente a montré l'importance et la puissance de la création de réseaux associant des partenaires aux compétences et/ou aux produits complémentaires.

Cette collaboration apporte de la valeur à chacun et autorise les développements qui en auraient été compliqués, voire impossibles, seul. Elle apporte aussi des solutions et de la valeur aux consommateurs clients.

Un écosystème ouvert et innovant crée donc un environnement favorable à l'innovation.

Cet écosystème rassemble des acteurs divers : entreprises, écoles,

universités, centres de formation, centres de recherche, start-up, industriels, acteurs publics, voire financeurs. Il partage des données, des outils, des études, des innovations, des pratiques, etc. Il s'appuie sur des règles de gouvernance : charte, licence ouverte, accord de contribution, partenariat.

C'est l'occasion pour les entreprises du bâtiment :

- de renforcer leur valeur et leur compétitivité;
- d'accélérer l'appropriation de l'innovation;
- de mutualiser des coûts;
- d'opérer leur transformation, notamment numérique;
- d'accéder à des solutions pensées pour elles;
- de mobiliser des financements autour de l'innovation dans le bâtiment.

I comme cultiver l'innovation

Pour répondre aux nombreux enjeux, les entreprises doivent innover : numérique et intelligence artificielle, robotisation et industrialisation, transition écologique, organisation et management, commerce, partenariat et adaptation des métiers.

Bien souvent, elles innoveront de façon informelle. Elles doivent transformer cette innovation au coup par coup en culture d'entreprise dans un processus d'amélioration continue associant l'ensemble des collaborateurs.



... et celui-ci pour voir le film FFB « 5 scénarios prospectifs pour anticiper et préparer l'avenir du bâtiment à l'horizon 2035 ». Dans quels contextes pourraient évoluer les entreprises ? Quels rôles pourraient-elles jouer ? Quelles adaptations seraient nécessaires ?

Cela nécessite de structurer une fonction de veille externe et interne afin d'identifier les bonnes innovations, de les formaliser puis de les déployer. Cela passe aussi par le partage de bonnes pratiques. Il s'agit finalement d'instaurer une culture de l'anticipation et de l'adaptation (souvent appelée agilité) au sein des entreprises.

La capacité à innover en interne est aussi le résultat d'une stratégie managériale impliquant les salariés dans le processus d'innovation, d'amélioration et de qualité.

R comme révolution client

La capacité à transformer la relation avec le client en levier de valeur, mais aussi à rester son principal interlocuteur, fait partie des enjeux majeurs à l'horizon 2035. Cela nécessite de mettre le client, ses attentes et ses besoins au cœur du modèle économique de l'entreprise.

Il s'agit de nouer avec le client une relation commerciale qui va au-delà de la prestation technique pour proposer un ensemble de services qui vont créer de la valeur, enrichir la prestation et établir une relation durable.

Trois grands axes peuvent être mobilisés par l'entreprise :

- professionnaliser la dimension marketing : analyse des besoins ;
- segmenter, structurer l'offre ;
- élargir l'offre de services associés à la prestation ;
- s'engager dans l'usage en proposant des offres autour de l'économie de la fonctionnalité, vendre du bien-être.

E comme réussir l'excellence opérationnelle

La question de la performance globale de l'entreprise est un autre objectif incontournable. Cela intègre la question de la productivité, mais aussi celle de la qualité globale (prestation, délais, coûts...).

Il s'agit donc pour les entreprises de s'engager dans une démarche

20 PROPOSITIONS POUR PASSER À L'ACTION

1. Créer des plateformes d'achat, diversifier les fournisseurs d'un même type de produits, se concentrer sur les circuits courts.
2. Se regrouper entre PME pour proposer des offres pertinentes en matière de conception.
3. Se regrouper entre entreprises pour mutualiser des moyens humains ou techniques (centre de formation avec plateau technique, main-d'œuvre, partage des fonctions administratives et commerciales...).
4. Expérimenter et développer de nouvelles modalités de formation en interne (échanges de pratiques, *knowledge management*, action de formation en situation de travail – AFEST), transmission des savoirs inversée).
5. Professionnaliser la gestion des ressources humaines des dirigeants et de l'encadrement (management, fidélisation, montée en compétences, conditions de travail, mobilisation, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences – GPEC...).
6. Créer des marques employeur pour communiquer auprès de nouveaux publics.
7. Faire de la veille sur les besoins en compétences.
8. Partager les objectifs et les pratiques de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) au sein de l'entreprise.
9. Instaurer des stratégies marketing dans les entreprises (segmentation, parcours client, structuration des offres, profil type, gestion de la relation client – CRM...).
10. Proposer des contrats de prescription, de réalisation, de maintenance et orchestrer les compétences correspondantes.
11. Proposer des bouquets de produits et de services en organisant des écosystèmes de prestations complémentaires : maîtrise d'œuvre, financeur pour le client, travaux, décorateurs, pépiniéristes, etc.
12. Développer la veille sur les évolutions des besoins des clients.
13. Partager dans l'entreprise une culture d'accompagnement des clients pour les fidéliser (services de diagnostic, informations en temps réel, financement...).
14. Intégrer des clusters d'innovation locaux (établissements de formation, centres de recherche, écoles de commerce, PME, majors, start-up...).
15. Prendre des participations dans des start-up (nouveaux procédés, nouveaux matériaux, nouvelles technologies...).
16. Construire des partenariats avec les banques et les assurances pour sécuriser l'investissement et le développement des entreprises.
17. Organiser la participation des salariés à l'amélioration de l'efficacité de l'organisation (qualité, innovation, relation client).
18. Utiliser les solutions d'accompagnement (diagnostic, audit, coaching...) pour engager des stratégies d'excellence opérationnelles.
19. Professionnaliser les fonctions de coordination (compétences techniques, juridiques, numériques, *soft skills*...).
20. Tester des plateformes de proximité centrées sur la qualité des entreprises (image, label, satisfaction client, engagement RSE).

d'excellence opérationnelle. Cette notion, très utilisée dans l'industrie (industrie 4.0), vise à maximiser tous les procédés de l'entreprise dans une optique d'amélioration continue.

Bien sûr, cette démarche intègre le *lean management*, mais pas seulement.

C'est une approche globale de l'entreprise qui vise à optimiser la satisfaction du client, les procédés, le bien-être et la fidélisation des salariés et les résultats de l'entreprise dans une démarche vertueuse.

On rejoint ici l'idée de l'entreprise apprenante et de *knowledge management* (transformer les savoirs individuels en savoirs col-

lectifs pour favoriser l'adaptation continue de l'entreprise à son environnement). Mais, là aussi, il reste à inventer une démarche d'excellence opérationnelle spécifique et adaptée au secteur du bâtiment.

... et CROÎTRE

Parce que croire en l'avenir, c'est aussi se donner toutes les chances de faire croître son entreprise, il faut « penser global, agir local ».

T comme déployer les stratégies au cœur des territoires

Les entreprises doivent agir au cœur des territoires, sur des

marchés prioritairement locaux. Elles doivent transformer cette caractéristique en force face à de nouveaux acteurs largement mondialisés.

Il s'agit pour elles :

- de répondre aux besoins de proximité ;
- de travailler les circuits courts ;
- de valoriser leur offre locale face aux plateformes ;
- d'agir avec les acteurs locaux pour créer des écosystèmes performants. ■

C'est au niveau des territoires que se gagneront la bataille de l'innovation, la reconquête commerciale et le développement des compétences.

L'évènement incontournable
du bâtiment

24
BÂTIMENT

18 NOVEMBRE 2022

PARIS - PORTE DE VERSAILLES

DÉBATS • CONVIVIALITÉ • DYNAMISME

Les 24 heures du Bâtiment reviennent avec un programme exceptionnel :

des conférences, des microconférences, deux plénières en présence de personnalités politiques et de grands témoins, un village partenaires et, le soir, un concert privé de Jean-Louis Aubert.

**Vous souhaitez participer ?
Contactez votre fédération départementale.**



La FFB, déclarée officiellement 1^{re} organisation patronale représentative des employeurs du bâtiment, pour toutes les tailles d'entreprise.



Suivez l'évènement
sur les réseaux sociaux