Bâtiment actualité



LE JOURNAL DES ARTISANS ET DES ENTREPRENEURS

14 NOVEMBRE 2018 — N° 19



LOBBYING

ICC (indice du coût de la construction) 3º trimestre 2018 FFB 987.5 2e trimestre 2018 1699 Insee IRL (indice de référence des loyers) 3º trimestre 2018 128.45 Variation annuelle + 1,6 % Index BT 01 Base 100 - 2010 109.2 Juillet 2018 Variation annuelle + 2,7 % Indice des prix à la consommation Septembre 2018 Ensemble des ménages 103,56 y compris tabac - 0 2 % · + 2 2 % ` Ensemble des ménages 103,25 hors tabac (- 0,2 %; + 1,9 %) Indice général des salaires BTP Juillet 2018 541,7 Variation annuelle + 1,8 % SMIC horaire 1er ianvier 2018 9,88€ Plafond mensuel Sécurité sociale 1er janvier 2018 3 311€ Taux d'intérêt légal 2e semestre 2018 0,88 % sauf pour les créances des particuliers 3,60 % Eonia mensuel (ex-TMP) - 0,36 % Septembre 2018 Euribor mensuel (ex-Pibor) Septembre 2018 - 0.37 % Taux des opérations

GOUVERNEMENT

REÇU PAR LA MINISTRE DU TRAVAIL, Jacques Chanut demande de maintenir la pression sur les contrôles

Le 22 octobre dernier, Jacques Chanut a été reçu, rue de Grenelle, par la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, en vue de faire un tour d'horizon des préoccupations de la profession en cette fin d'année. Le Président a d'emblée indiqué à la ministre que le secteur du bâtiment était le principal responsable des créations d'emplois dans le pays depuis un an: après avoir créé 25000 emplois à temps plein en 2017. il devrait terminer cette année sur un solde net de 30 000 emplois. L'opération « 15000 bâtisseurs », que porte actuellement la FFB avec le concours de Pôle emploi, du ministère de la Cohésion des territoires et de celui du Travail, est l'illustration concrète d'une implication très forte de la profession dans l'insertion des jeunes. Néanmoins,

Jacques Chanut a rappelé qu'un tel mouvement n'était possible que dans un environnement de concurrence loyale, où les mêmes règles s'imposent à tous et où les prix reflètent la réalité du marché national. Ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui. Après le renforcement de la législation au cours des dernières années (loi Savary, loi Macron, carte BTP obligatoire), le Président a exhorté la ministre à maintenir la pression sur les contrôles, v compris chez les particuliers. Cette nécessité d'assainir le marché doit demeurer une priorité politique, si l'on veut conserver un réseau d'entreprises et d'artisans capables de former les compagnons de demain. Concernant la mise en œuvre de la loi « avenir professionnel » votée l'été dernier, la ministre a confirmé sa volonté d'entériner, au plus vite, par décret, la création d'une dizaine d'OpCo (opérateurs de compétences) en lieu et place des 20 organismes paritaires collecteurs agréées (OPCA) actuels, qui collectent et gèrent les cotisations formation des entreprises. Par souci d'efficacité, la FFB prône la création d'un OpCo « construction » regroupant l'ensemble de la filière, à rebours de certaines initiatives malvenues visant à créer des OpCo selon la taille des entreprises. La force de la filière construction est précisément sa cohérence : c'est elle qui permettra de faire face aux enjeux colossaux, en matière de formation, que constituent d'ores et déjà les défis énergétiques et les bouleversements du numérique.

PARLEMENT

DES PARLEMENTAIRES MONTENT AU CRÉNEAU pour dénoncer les « entreprises éphémères »



Directeur de la publication

de refinancement (BCE)

Jacques Chanut

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 www.ffbatiment.fr @FFBatiment ISSN 0395-0913



0.00 %

Achevé de rédiger le 5 novembre 2018, 42° année

Reproduction autorisée sous réserve de la mention d'origine

« © Bâtiment actualité, 14 novembre 2018 ». Crédits photo: David Morganti • Uros Petrovic - pixelrobot - photoschmidt peshkov - mahod84 - luismolinero - jcomp - girodjl - Dmitry Guzhanin - denis_ vermenko - alexsukhoterin - Love the wind / AdobeStock

Imprimé sur papier certifié PEFC avec des encres végétales.

Deux députés de Meurthe-et-Moselle ont récemment dénoncé le fléau des « entreprises éphémères », qui touche tout particulièrement le secteur du BTP. Sous cette appellation gentillette, il faut entendre, en réalité, la pratique menée par des escrocs qui créent des structures artificielles et disparaissent dans la nature avant la date de clôture de leur premier exercice. Ce phénomène à répétition crée une concurrence déloyale, dégrade l'image de la profession et pèse sur les comptes sociaux. La députée Carole Grandiean (La République en marche) interpelle le gouvernement pour mettre en lumière « ces initiatives impulsées par des auto-entrepreneurs ou des start-up aui se créent pour une durée de vie déterminée et se multiplient sur le territoire depuis ces dernières années ». Le député Laurent Garcia

(Modem) lui emboîte le pas pour dénoncer une forme d'« essoufflement préoccupant des contrôles sur les fraudes aux cotisations sociales ». La députée Grandjean constate qu'« en 2016, sur plus de 23 000 interventions dans le cadre de procédures collectives menées. 459 affaires ont fait l'objet d'une détection de fraude au régime de garantie des salaires (AGS), ce qui représente environ 15 millions d'euros de préjudice. Sur ces cas de fraudes présumées, près du tiers concernaient 140 entreprises dites éphémères. » Dans sa réponse. le ministre de l'Économie et des Finances détaille l'ensemble des mesures déjà prises pour lutter contre la fraude fiscale (autoliquidation de la TVA dans le cas de la sous-traitance, renforcement des moyens d'investigation de l'Administration). Le ministre précise, par

ailleurs, que la nouvelle loi de lutte contre la fraude, promulguée ce mois-ci, renforce les sanctions, crée un service à compétence nationale chargé d'effectuer des enquêtes judiciaires et, enfin, impose de nouvelles obligations déclaratives pour les plateformes numériques. La FFB rappelle par ailleurs qu'elle demande toujours, dans le cadre de la loi PACTE, un meilleur recoupement des informations entre administrations: permettre, notamment, à l'AGS d'avoir un accès au fichier national des interdits de gérer, au fichier bancaire des entreprises et à celui des comptes bancaires. L'absence de coordination laisse malheureusement beaucoup trop de possibilités à tous ceux qui veulent passer entre les mailles du filet. portant préjudice à la profession tout entière.



Jacques Chanut Président de la Fédération Française du Bâtiment

TAXES

L'écologie, alibi fiscal inépuisable

« La France est un pays extrêmement fertile, on y plante des fonctionnaires et il y pousse des impôts. »

Cette citation de Georges Clemenceau se vérifie une nouvelle fois aujourd'hui, avec l'envolée des prix du carburant, liée notamment à la hausse des taxes vertes.

Au nom de la sauvegarde de la planète, on nous dit : « Vous polluez, vous payez. » Avec ce principe, Bercy a trouvé un gisement de taxes inépuisable : développement des bonus-malus, des écotaxes, apparition de la taxe carbone et doublement de la taxe sur les carburants, envolée de la TGAP déchets, etc.

Les solutions de remplacement sont balbutiantes. Où sont les millions de véhicules propres, les moyens de transport collectif adaptés, les centres de recyclage des déchets?

En attendant, à défaut de pouvoir choisir, il nous faut payer, de plus en plus, pour un hypothétique bien-être futur.

On nous a vendu la baisse des impôts, mais cela ressemble bien plus à un bonneteau fiscal, avec, d'un côté, l'allégement du coût du travail et, de l'autre, la multiplication des taxes vertes.

Finalement, on le voit bien, la pression fiscale continue à augmenter.

Alors, oui à la protection de la planète, mais non à cette fiscalité écologique punitive. Développons plutôt une fiscalité incitative, avec des aides et des subventions propres à changer notre modèle économique.

Vous pouvez compter sur la FFB et son réseau pour marteler ce message.

LOBBYING p. 2
ÉCHOS p. 4-6
FORMATION Constructys: taxe d'apprentissage Un investissement durable pour le BTPp. 7
SOCIAL Aménagement du temps de travail Quelles possibilités s'offrent à l'entreprise? p. 8-9
DROIT DES AFFAIRES Contrat de location Les différents types de baux et leurs particularités p. 10-11
TECHNIQUE - ENVIRONNEMENT Radon Une nouvelle cartographie des zones à risque p. 12
PRÉVENTION Aides financières simplifiées (AFS) Elles sont disponibles jusqu'en décembre p. 13
FISCALITÉ Prélèvement à la source Revenus 2018, quelle imposition? p. 14-16
MARCHÉS Sous-traitance Qui est sous-traitant? Qui ne l'est pas? p. 17
MANAGEMENT Diriger les équipes

Quel est votre style

de prédilection? p. 18-19

ÉCHOS



C'est 43,3 milliards de plus que la somme atteinte en 2016 (994,7 milliards), 59,6 milliards de plus qu'en 2015 (978,4 milliards) et, surtout, 368,5 milliards de plus qu'en 2002.

La FFB espère que ce recours n'aboutira pas et que ces mesures pragmatiques seront validées.

 Loi portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique, adoptée définitivement par le Sénat le 16 octobre 2018.

PRÉLÈVEMENTS OBLIGATOIRES La barre des 1 000 milliards est franchie

Pour la première fois de l'histoire, les prélèvements obligatoires ont atteint, en France, 1038 milliards en 2017, selon le rapport du député Joël Giraud sur le projet de budget, publié à la mi-octobre.

Cela représente plus de 45 % du PIB, le plus haut niveau jamais atteint. Plus précisément, les cotisations sociales ont pesé pour 37 % des prélèvements obligatoires et les impôts pour 63 %.

Le taux de croissance économique attendu pour cette année comme pour l'an prochain (1,7 % dans les deux cas, selon le gouvernement) laisse entrevoir une hausse des recettes fiscales en volume supérieure aux baisses annoncées par le gouvernement (taxe d'habitation, fiscalité du capital, baisses de cotisation). Ainsi, en 2018, les prélèvements obligatoires devraient se situer autour de 1057 milliards d'euros et, en 2019, de 1070 milliards d'euros.

LOI ELAN Nouveau contretemps

Alors qu'elle devait être publiée dans les prochains jours, les péripéties continuent pour la loi ELAN¹, avec la saisine du Conseil constitutionnel par 60 députés.

Ces derniers attaquent l'abaissement à 20 % du taux de logements neufs en immeuble collectif devant être accessibles aux personnes en situation de handicap et les retouches de la loi littoral permettant le comblement des dents creuses. Le Conseil constitutionnel a un mois pour se prononcer. En attendant, la publication de la loi ELAN est suspendue.

MATIÈRES PREMIÈRES La consommation mondiale devrait doubler d'ici à 2060

Pour accompagner l'augmentation de la population et la hausse des niveaux de vie, l'utilisation de matières premières devrait pratiquement doubler d'ici à 2060 dans le monde, affirme un rapport de l'OCDE¹. Elle devrait atteindre 167 milliards de tonnes en 2060, contre 90 milliards aujourd'hui.



Avec l'urbanisation galopante, la consommation des matériaux de construction (sable, gravier, calcaire...) doublerait et arriverait en tête des matières premières consommées. Si l'on y ajoute les autres matières, le total utilisé quotidiennement par une famille moyenne équivaudra, dans une quarantaine d'années, à l'échelle de la planète, à 45 kilogrammes par jour et par personne.

1. Organisation pour le développement et la coopération économiques.

ASSURANCELe danois Qudos se retire du marché

L'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) vient de communiquer sur la décision de la compagnie Qudos de se retirer du marché de l'assurance le 18 octobre dernier

Il semblerait que ce soit par l'intermédiaire du courtier Assumarisk que cet assureur danois distribuait, en France, des contrats d'assurance automobile et construction.

Conséquences:

- les intermédiaires doivent cesser toute commercialisation des contrats de cet assureur, à effet immédiat:
- les contrats devraient rester en vigueur jusqu'à leur échéance (soulignons toutefois que le retrait serait lié aux problèmes de solvabilité de la compagnie).

Cette annonce intervient après les récentes défaillances et difficultés d'autres assureurs, tels que Gable Insurance, Elite Insurance, CBL Insurance Europe, Alpha Insurance et Acasta European Insurance.

ACCÈS AU CRÉDIT TPE et PME ont moins de mal à décrocher un crédit

Selon la dernière enquête trimestrielle de la Banque de France, les TPE et PME désireuses d'investir ont plus de chances d'être financées par leur banque.

Au troisième trimestre, 85 % des TPE (moins de 10 salariés) et 95 % des PME (moins de 250 salariés) ont obtenu la totalité ou la majeure partie du crédit d'investissement qu'elles avaient demandé.

Décrocher un crédit de trésorerie reste toutefois plus compliqué pour les TPE, qui sont plus de 3 millions en France. Seuls 65 % des TPE ayant sollicité un financement de court terme de ce type ont obtenu satisfaction (contre 84 % de PME). Dans le secteur de la construction, la situation est encore plus tendue.





Française du Bâtiment

vous accompagner.

FEE Bat

Le dispositif se poursuit jusqu'en 2020, alors formez-vous!

La convention FEE Bat 2018-2020 renouvelle le financement exceptionnel des modules de formation : 30 % sont pris en charge par EDF, au travers des certificats d'économies d'énergie (CEE), et 70 % par l'OCPA Constructys et le FAFCEA. Petite nouveauté, le programme consacré à la rénovation énergétique des bâtiments comprendra plusieurs outils numériques, ce qui permettra à chacun de poursuivre lui-même sa formation.

FEE Bat axera aussi sa réflexion sur l'accompagnement des enseignants pour la formation des futurs professionnels du bâtiment, les ministères de l'Éducation nationale et de la Culture ayant signé la convention.

Formation aux Économies d'**É**nergie des entreprises et artisans du **Bât**iment



Depuis le début du programme en 2008, 174000 professionnels du bâtiment ont été formés grâce à l'un des 19 modules FEE Bat. Et vous? Contactez votre fédération et profitez des financements FEE Bat pour vous former!

LES RUBANS **DU PATRIMOINE** L'édition 2019 est lancée, incitez votre commune à participer!

Le concours « Les rubans du Patrimoine » a pour but de récompenser des communes et intercommunalités ayant réalisé des opérations de restauration ou de mise en valeur de leur patrimoine bâti. En effet, l'amélioration du cadre de vie est plus que jamais au cœur des préoccupations des Français. Les opérations primées d'année en année illustrent la créativité et la ténacité des différents acteurs. Elles mettent en valeur le dynamisme des communes et de leurs groupements et les savoir-faire des artisans et entrepreneurs du bâtiment ainsi que de leurs compagnons.



L'édition 2019 marquera le 25° anniversaire du concours et l'arrivée d'un nouveau partenaire, le Groupement français des entreprises de restauration de monuments historiques (GMH), aux côtés de l'AMF, de la Caisse d'Épargne, de la Fondation du patrimoine et de la FFB.

Les dossiers de candidature doivent être remis avant le 31 janvier prochain.

Pour en savoir plus : www.rubansdupatrimoine. ffhatiment.fr

ACTION CŒUR DE VILLE Où en est-on?

Selon le Commissariat général à II semblerait que les collectivil'égalité des territoires (CGET), au 1er octobre 2018, 146 villes (sur les 222 éligibles) ont signé leur convention-cadre, soit 66 % du potentiel. Ces conventions concernent essentiellement les régions Hauts-de-France, Grand Est, Centre-Val de Loire, Occitanie, Nouvelle-Aquitaine, Normandie et Auvergne-Rhône-Alpes.

tés aient identifié 931 projets prêts à être engagés dès 2018. Il s'agit d'actions qualifiées de « matures », dont la mise en œuvre peut être immédiate, avant l'achèvement de la phase de diagnostic et l'élaboration du plan.

Petit bémol, il est difficile, à ce stade, de distinguer ce qui relève du bâtiment.

Vous souhaitez suivre l'état d'avancement du plan, ville par ville? Consultez le site www.cget.gouv.fr/dossiers/action-coeur-de-ville > Carte des villes bénéficiaires.

FORMATION

Vers un OpCo de la construction ouvert à toutes ses branches

et des travaux publics¹ ont engagé, le 19 septembre, les travaux préliminaires en vue de la création d'un opérateur de compétences (OpCo) de la construction. Celui-ci aurait vocation à rassembler le bâtiment. les TP et les professions liées au secteur de la construction.

Dans cette perspective, ils souhaitent ouvrir le champ d'intervention de l'opérateur de compétences à toutes les branches concernées et intéressées, tout en veillant à sa cohérence et à sa pertinence économique. Ils affirment leur volonté de mener cette ouverture dans une logique de respect des priorités et des politiques de formation définies paritairement par chaque branche.

L'objectif est de bâtir un OpCo pouvant exercer pleinement les missions fixées par la loi, répondre aux enjeux de développement des

Les partenaires sociaux du bâtiment compétences des salariés et aux besoins des entreprises, et apporter l'appui technique nécessaire aux branches professionnelles.

> Les partenaires sociaux du BTP souhaitent aboutir, avec l'ensemble des branches intéressées, à un accord avant le 31 décembre, de façon à permettre l'agrément du futur OpCo par les pouvoirs publics. Ils appellent par ailleurs ces derniers à publier rapidement les décrets sur les modalités d'agrément des opérateurs de compétences.

1. Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (Capeb). Chambre nationale des artisans des travaux publics et du paysage (CNATP), Fédération Française du Bâtiment (FFB), Fédération des SCOP du BTP (FNSCOP), Fédération nationale des travaux publics (FNTP), Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres du BTP (CFE-CGC-BTP), Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), Fédération générale Force ouvrière (FG FO Construction) et Fédération nationale des salariés de la construction, bois et ameublement

AUDE **OPÉRATION SOLIDARITÉ**

La fédération du BTP de l'Aude lance un appel à la solidarité en faveur des entreprises audoises sinistrées par les violentes intempéries de la mi-octobre.

Sans une aide significative, l'avenir de ces entreprises pourrait être compromis.



Vous souhaitez venir en aide aux entreprises sinistrées?

Adressez un chèque à la fédération du BTP de l'Aude

ZAC Salvaza - Les Graves 170, rue Gustave-Eiffel - 11000 Carcassonne

> Libellé à l'ordre de « Solidarité BTP Aude 2018 »





TAXATION **DU GAZOLE NON ROUTIER** Les entreprises du BTP n'avaient pas besoin de ça!

La fin de cette exonération c'est 500 millions d'euros de charges en plus pour les entreprises de bâtiment et de travaux publics dès l'année prochaine, soit dans à peine plus de deux mois...

C'est une catastrophe parce que, pour nos entreprises, selon leurs activités, cela va représenter entre 1 et 2 % de charges en plus. Or, la marge moyenne des entreprises de bâtiment se situe entre 1,5 et 2,5 %!

Jacques Chanut sur Europe 1, le 28 octobre, 8 h o2.

FRAUDE AU TRAVAIL DÉTACHÉ

Une entreprise étrangère sévèrement sanctionnée dans le Puy-de-Dôme

Épilogue judiciaire d'une longue procédure, la cour d'appel de Riom a définitivement condamné, le 17 octobre, le dirigeant d'une entreprise portugaise d'intérim.

Pendant deux ans, celui-ci avait proposé à des donneurs d'ordre en France d'utiliser les services de travailleurs détachés à prix très bas.

Grâce aux signalements de la fédération du BTP du Puy-de-Dôme, ce trafic de main-d'œuvre illicite a enfin été condamné.

Les juges ont considéré qu'il y avait dissimulation de salariés auprès de l'Urssaf, car ces travailleurs détachés n'ont pas travaillé pour des missions ponctuelles en France, ils étaient présents en permanence.

En outre, la législation française sur l'intérim n'était pas respectée. Le gérant de cette société portugaise, liquidée depuis, a écopé d'une condamnation exemplaire d'un an d'emprisonnement avec sursis, mais aussi d'une interdiction de gérer une entreprise pour une durée de dix ans.

La fédération du BTP du Puy-de-Dôme, qui s'était constituée partie civile, a obtenu une condamnation symbolique d'un euro au titre du préjudice causé à la profession.

La FFB se félicite de cette condamnation, mais regrette que les contrôles soient insuffisants pour lutter contre cette concurrence déloyale.

CONSOMMATION **D'ÉNERGIE**

30 % des Français ont restreint leur consommation de chauffage cette année pour réduire leurs dépenses énergétiques, selon le médiateur national de l'énergie 1.

9 % des personnes interrogées affirment avoir eu des difficultés à régler certaines factures d'énergie, un chiffre stable sur un an.

15 % disent avoir souffert du froid dans leur logement l'hiver dernier, selon les premiers résultats de ce baromètre.

1. Baromètre Énergie-Info réalisé en septembre.

LA CONSTRUCTION VUE D'AILLEURS Dans cette usine, on construit des maisons à la chaîne... comme des voitures!

On parle beaucoup d'industrialisation, nos amis belges ont franchi le pas. Le matin, il n'y a encore qu'un terrain vierge (où a tout de même été posée une fondation) et, le soir, la maison est là, comme par magie. Non, vous ne rêvez pas!

Mais comment font-il? Les modules qui composent la maison sont préparés et assemblés en usine, du coulage du béton aux finitions intérieures et extérieures. Salle de bains et cuisine sont incluses, tout comme les châssis des fenêtres et les radiateurs. L'installation électrique et la tuvauterie sont directement intégrées dans les murs. Le tout, y compris le toit (déjà monté), est acheminé par camion et posé le jour même.

Certes, il faut un très gros camion, puisque chaque module (9,35 m de long, 3,5 m de large et 3 m de haut) pèse environ 20 tonnes.

Il ne reste plus, sur place, qu'à

assembler les kits (pouvant aller de 2 à 6 modules), les raccorder aux réseaux et poser les tuiles. Cette société belge (basée à Tubize, en Wallonie) emploie une quarantaine de personnes dans son

usine de 10 000 m². Elle y produit entre 40 et 50 logements par an, mais aussi des écoles et des crèches.















LA TAXE D'APPRENTISSAGE

UN INVESTISSEMENT DURABLE POUR LE BTP

À quoi ça sert?

Financer l'apprentissage ainsi que les formations initiales technologiques et professionnelles

Qui verse?

Les entreprises avec au moins 1 salarié et une activité industrielle commerciale ou artisanale

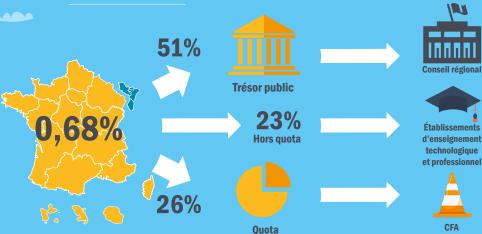
-0444



Combien?

0,68 % de la masse salariale







En Alsace-Moselle, 0,44 % de la masse salariale, soit : 51 % pour le conseil régional 49 % pour les CFA (quota)

Exonération

Vous avez au moins 1 apprenti et votre masse salariale est inférieure ou égale à 107 890 euros : vous êtes exonéré



Masse salariale

< 107 890 €



Pour qui?

Constructys reverse 100 % des fonds non affectés par les entreprises aux CFA et aux écoles habilitées du BTP de votre région

En 2018

47 M€



6 200 écoles/CFA

Quand et comment?

Remplissez le bordereau Constructys ou déclarez en ligne à partir du 15 janvier et avant le 1^{er} mars 2019



Pour quoi?



AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL Quelles possibilités s'offrent à l'entreprise?

Afin d'adapter la durée du travail des salariés aux fluctuations de l'activité de l'entreprise, l'employeur peut la répartir sur une période supérieure à la semaine. Selon l'ampleur de la période adoptée, cet aménagement peut exiger ou non la conclusion d'un accord d'entreprise.

Ce que peut faire l'employeur par décision unilatérale

L'employeur peut organiser sa durée du travail sur :

- neuf semaines maximum pour les entreprises de moins de 50 salariés:
- quatre semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Exemple

Une entreprise de moins de 50 salariés, dont la durée de travail est de 39 heures par semaine, pourrait répartir temporairement celle-ci de la manière suivante :

- semaine 1:40 heures;
- semaine 2:41 heures;
- semaine 3:42 heures;
- semaine 4:42 heures;
- semaine 5:42 heures;
- semaine 6:33 heures;
- semaine 7:33 heures;
- semaine 8 et suivantes : reprise de l'horaire de 39 heures.

Cela permet à l'entreprise de faire face à une augmentation temporaire d'activité, sans augmenter sa durée hebdomadaire moyenne de 39 heures, et sans générer d'heures supplémentaires en plus de celles qui sont payées dans le cadre des 39 heures.

Mise en place

Selon le Code du travail, l'employeur est libre de mettre en place cet aménagement d'horaire par accord d'entreprise¹ ou par décision unilatérale.

Programmation de l'horaire

La programmation d'horaire sur la période choisie devra être soumise au préalable aux représentants du personnel (s'ils existent), et les salariés concernés devront bien entendu en être informés par affichage dans un délai raisonnable avant son entrée en application (un minimum de sept jours calendaires paraît s'imposer). Cette programmation pourra être modifiée, sous réserve de respecter un délai de prévenance de sept jours calendaires vis-à-vis des salariés (ou moins en cas d'accord d'entreprise prévoyant un délai inférieur). Les représentants du personnel (s'ils existent) doivent également être consultés sur cette modification.

Dépassement de la durée moyenne hebdomadaire

Si, à la fin de la période d'appréciation (neuf ou quatre semaines), la durée moyenne hebdomadaire a été dépassée, du fait notamment d'une modification de la programmation, les heures effectuées en plus devront être payées aux salariés comme heures supplémentaires.

Pour reprendre l'exemple précédent: si, en semaines 6 et 7, les salariés effectuent 35 heures au lieu des 33 heures programmées, chacun aura dépassé de 4 heures la durée moyenne hebdomadaire de 39 heures, au terme des neuf semaines: 4 heures supplémentaires seront dues à chacun des salariés.



L'aménagement du temps de travail exige-t-il l'accord des salariés?

Qu'il s'agisse d'une répartition de la durée du travail sur une période maximale de neuf ou quatre semaines (par décision unilatérale de l'employeur) ou d'une modulation sur l'année (par accord collectif), celle-ci s'impose aux salariés dès lors que cet aménagement ne s'accompagne d'aucune modification (baisse ou hausse) de la durée du travail inscrite dans les contrats de travail.

Toutefois, ces dispositifs impliquant pour les salariés un changement de leur organisation de travail qui peut être vécu par eux comme contraignant, il est conseillé de les informer le plus

en amont possible de la mise en place de l'aménagement projeté.

Ce que peut faire l'employeur par accord d'entreprise

L'employeur peut organiser sa durée du travail sur une période annuelle (année civile ou autre). En fonction de l'activité de l'entreprise, l'employeur va ainsi pouvoir faire varier sa durée du travail au cours de la période de référence en compensant les périodes de haute activité par des périodes basses. On appelle cet aménagement du temps de travail une modulation.

Exemple

Pour une entreprise dont la durée de travail est de 38 heures

en moyenne par semaine, la modulation sera établie sur la base d'une durée annuelle équivalente à 38 heures, soit : (1607 / 35) × 38 = 1745 heures (1607 heures sont considérées, selon la loi, comme l'équivalent annuel de 35 heures par semaine).

Au cours de l'année, les salariés travailleront plus ou moins de 38 heures, les heures se compensant ainsi d'une semaine sur l'autre pour atteindre, en principe, en fin d'année, le chiffre de 1745 heures.

Pour en savoir plus sur ce dispositif et l'adapter à votre durée du travail, contactez votre fédération.

Mise en place

La modulation du temps de travail ne peut être mise en place dans l'entreprise que par voie d'accord collectif : accord de branche ou accord d'entreprise¹.

Les accords signés dans la branche du bâtiment permettent l'accès direct à la modulation, mais uniquement sur la base d'une durée de 35 heures en moyenne par semaine². Pour toute modulation établie sur une durée supérieure à 35 heures (comme dans l'exemple ci-dessus), il faut un accord d'entreprise.

Programmation de l'horaire

Avant le début de la période de modulation, la programmation des horaires est soumise pour avis aux représentants du personnel (s'ils

existent), et les salariés en sont informés, selon des modalités et dans un délai fixé par l'accord.

L'accord collectif détermine également les modalités selon lesquelles les salariés sont informés de toute modification de cette programmation en cours d'année³.

Dépassement du volume annuel d'heures

Si, à la fin de l'année, il apparaît que le volume annuel d'heures a été dépassé, les heures effectuées en plus devront être payées comme heures supplémentaires.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à chaque salarié est fixé librement dans l'accord⁴, dans la limite des durées maximales applicables 5.

Un autre dispositif: le repos compensateur équivalent

C'est la possibilité de remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires ponctuelles par l'octroi d'un repos. Cela peut être mis en place par accord d'entreprise conclu avec un délégué syndical ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur, sous réserve de l'accord des représentants du personnel (s'ils existent).

Les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos peuvent être adaptées à l'entreprise.

À défaut d'adaptation, ces modalités (délai de prise du repos notamment) sont fixées par le Code du travail6.

Comme l'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines ou sur l'année, le repos compensateur équivalent permet d'ajuster au mieux l'organisation du travail des salariés au niveau d'activité de l'entreprise.

Mais attention, puisqu'il s'agit d'heures supplémentaires, il convient de veiller au paiement (en argent ou en repos) de la majoration (25 % pour les 8 premières heures, 50 % au-delà)7. Ainsi, si l'on opte pour l'octroi d'un repos intégral, pour chaque heure effectuée, l'entreprise devra accorder une heure et quart ou une heure et demie de repos, selon la majoration applicable.

- 1. Sur les conditions de conclusion d'un accord d'entreprise dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, voir Bâtiment actualité n° 15 du 19 septembre 2018.
- 2. Accord bâtiment du 9 septembre 1998 pour les entreprises jusqu'à 10 salariés et accord BTP du 6 novembre 1998 pour les autres.
- 3. Si rien n'est prévu dans l'accord d'entreprise, la loi prévoit l'application d'un délai minimal d'information de sept jours calendaires.
- 4. Si le contingent n'est pas fixé dans l'accord d'entreprise, c'est celui fixé par la branche qui s'applique : 265 heures supplémentaires par an et par salarié pour les entreprises pratiquant l'annualisation.
- 5. 48 heures maximum par semaine, 44 heures maximum en moyenne sur 12 semaines consécutives (ou 46 heures maximum, si l'accord d'entreprise le prévoit).
- 6. Articles D. 3121-18 et suivants du Code du travail.
- 7. Ou un autre taux prévu par accord d'entreprise.



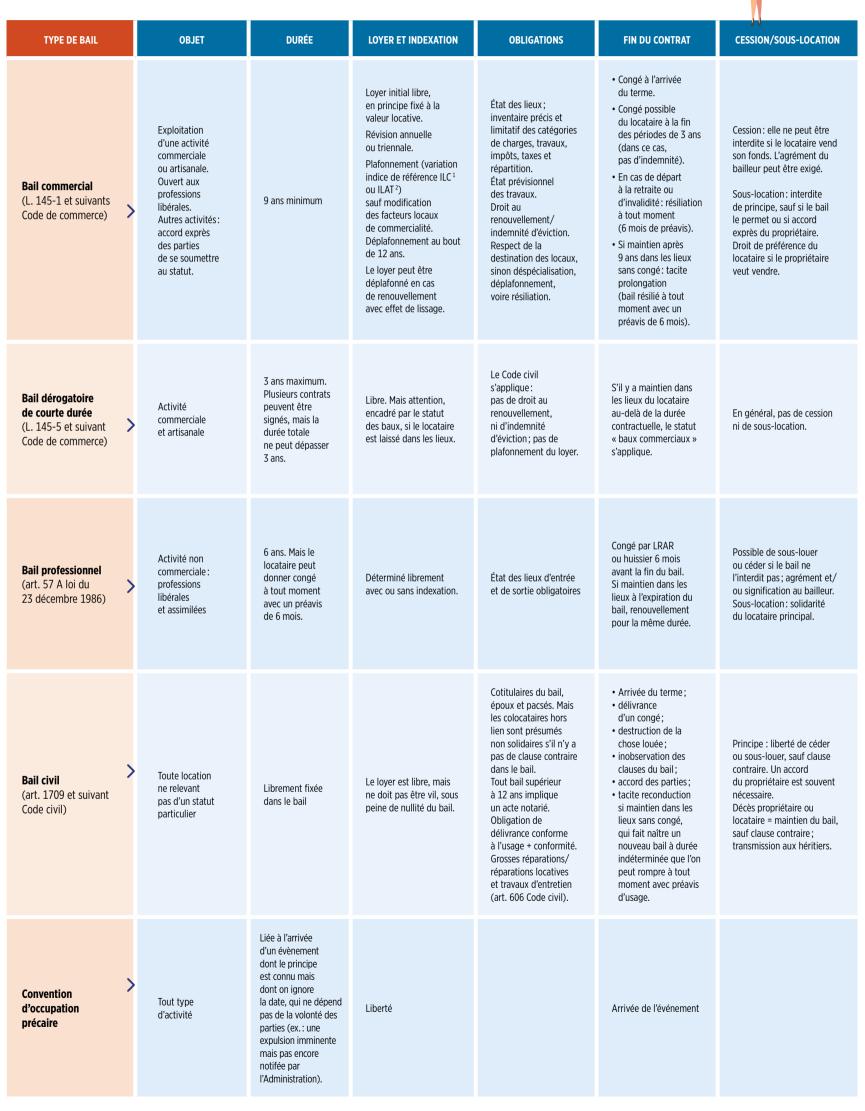


La Fédération Française du Bâtiment est toujours là pour vous accompagner



Les différents types de baux et leurs particularités

Vous occupez des locaux, à titre personnel ou professionnel, pour exploiter votre activité ou vous loger? Vous les proposez à la location à d'autres professionnels? Les rapports entre propriétaires et locataires sont régis par différents types de baux et il est parfois difficile de s'y retrouver. Nous vous proposons un panel des principaux contrats pour vous permettre de faire le choix le plus adapté.



POUR ALLER PLUS LOIN, CONTACTEZ VOTRE FÉDÉRATION.

TECHNIQUE - ENVIRONNEMENT

RADON

Une nouvelle cartographie des zones à risque

Le radon présente un risque important pour la santé. Les pouvoirs publics ont récemment pris des mesures pour prévenir et réduire les risques d'exposition à ce gaz radioactif, présent dans la nature et qui peut s'accumuler dans les bâtiments. Une liste des communes concernées vient d'être publiée.

Le radon est un gaz radioactif d'origine naturelle, incolore et inodore.

C'est la première source d'exposition de la population française à la radioactivité et la seconde cause de cancer du poumon, après le tabac et devant l'amiante.

Les sols granitiques ou volcaniques sont les plus favorables à sa formation.

La concentration du radon dans l'air se mesure en becquerels par mètre cube (Ba/m³).

Les pouvoirs publics ont décidé de renforcer les exigences liées au risque « radon » en mettant en place des mesures pour réduire l'exposition de la population à ce gaz.

Zonage du territoire en fonction du potentiel radon

Ces mesures s'appuient sur une division du territoire (y compris DROM-COM) en trois zones à potentiel radon définies par un décret du 4 juin 20181:

- zone 1: potentiel radon faible;
- zone 2: potentiel radon faible, mais des facteurs géologiques particuliers peuvent faciliter le transfert du radon vers les bâtiments:
- zone 3: potentiel radon significatif.

La liste des communes réparties entre ces trois zones a été fixée par arrêté².

L'IRSN3 a mis en place une carte interactive « Connaître le potentiel radon de sa commune »: www.irsn.fr.

Le potentiel radon fournit un niveau de risque relatif à l'échelle d'une commune, il ne présage en rien des concentrations présentes dans chaque bâtiment. Celles-ci dépendent de multiples facteurs (étanchéité de l'interface entre le bâtiment et le sol, taux de renouvellement de l'air intérieur...).

Information obligatoire en cas de vente ou de location

Les vendeurs et bailleurs ont désormais l'obligation d'informer leurs acquéreurs et locataires lorsque le bien immobilier loué ou vendu est situé dans une commune à potentiel radon classée en zone 3. Cette information se fait par le biais de l'état des servitudes risques et d'information sur les sols (ESRIS) annexé à la vente ou au bail.

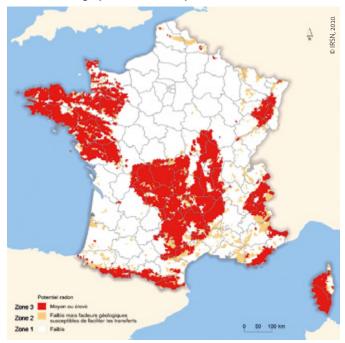
Surveillance obligatoire de l'exposition au radon dans certains ERP

Les établissements recevant du public (ERP) concernés sont les établissements d'enseignement, les crèches, les établissements sanitaires, sociaux et médicosociaux avec capacité d'hébergement, thermaux et pénitentiaires. Les propriétaires ou exploitants de ces types d'ERP situés en zone 3 En construction neuve, dans les doivent mettre en œuvre une surveillance de l'exposition au radon. risque doit être pris en compte

Dispositions constructives pour limiter la concentration en radon

Dans le neuf comme en rénovation. des solutions existent pour limiter le risque associé au radon.

Nouvelle cartographie des zones à potentiel radon en France



En rénovation, la réduction de la concentration en radon dans les bâtiments existants repose sur deux niveaux d'action:

- limiter l'entrée du radon en assurant l'étanchéité entre le sol et le hâtiment.
- améliorer le renouvellement

zones à potentiel radon élevé, le en amont du projet.

Cela permettra d'intégrer, lors de la construction, des dispositifs préventifs qui pourraient s'avérer complexes à mettre en place sans anticipation (ex.: membranes d'étanchéité).

Ces solutions constructives sont présentées dans le guide Qualité de l'air intérieur de la FFB.

Les adhérents peuvent également accéder à un module d'apprentissage « Intervenir en présence de radon » qui débouche sur une attestation.

Voir le guide Qualité de l'air intérieur: enjeux et bonnes pratiques pour les entreprises de bâtiment sur: www.ffbatiment.fr/ lacaisseaoutils.

1. Décret n° 2018-434 du 4 juin 2018. 2. Arrêté du 27 juin 2018, JO du 30 juin 2018. 3. Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire

Elles sont disponibles jusqu'en décembre

Vous avez moins de 50 salariés? Vous souhaitez améliorer la prévention des risques professionnels sur vos chantiers ou dans vos ateliers? Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) proposent, sous conditions, des aides spécifiques, permettant notamment l'acquisition de matériel. Elles sont disponibles jusqu'à la fin de l'année. En 2019, de nouvelles aides verront le jour.

Pour réduire les risques de chute et l'exposition aux fibres d'amiante, améliorer l'hygiène et les conditions de travail sur les chantiers ou bien diminuer les manutentions manuelles, l'Assurance maladie – Risques professionnels peut vous aider dans l'achat d'équipements adaptés avec différentes aides.

Voici les différentes « aides financières simplifiées » (AFS) disponibles jusqu'à la fin de l'année.

Bâtir+

Cette aide est destinée à l'acquisition de matériel améliorant la prévention des risques de chute et de TMS, ainsi que les conditions d'hygiène sur les chantiers.

Elle couvre 40 % du montant hors taxes de l'investissement (50 %, si un bungalow est inclus dans la subvention), dans la limite d'une subvention totale de 25 000 € par entreprise.

Stop amiante

Cette aide sert à l'acquisition de matériel permettant de réduire l'exposition aux fibres d'amiante, au niveau le plus bas possible, pour des travaux d'entretien et/ ou de maintenance relevant de la sous-section 4.

Elle couvre 40 % du montant hors taxes de l'ensemble des investissements, dans la limite d'une subvention totale de 25 000 €, de matériels suivants :

- aspirateur équipé d'un filtre à très haute efficacité (THE) doté d'un système de changement de sac en sécurité;
- dispositif de production et distribution d'air de qualité respirable;
- masque complet à adduction d'air ou à ventilation assistée de type TM3P;
- unité mobile de décontamination portée, tractée ou autonome.

TMS Pros Diagnostic

Cette aide a pour but de monter et de formaliser un projet de prévention en entreprise.

Plafonnée à 25000 € (hors taxes), elle peut financer 70 % du montant des prestations suivantes :

- la formation d'une personne ressource en interne qui pourra mettre en place et animer un projet de prévention des troubles musculo-squelettiques dans l'entreprise, c'est-à-dire réaliser un diagnostic et un plan d'actions de prévention (intervention de l'OPPBTP dans le cadre du dispositif ADAPT, par exemple);
- une prestation ergonomique pour la réalisation d'un diagnostic de prévention des TMS, incluant l'étude des situations de travail concernées et le plan d'action.

TMS Pros Action

Cette aide est destinée – après la réalisation du diagnostic et du plan d'action – à financer l'achat du matériel et/ou de l'équipement pour réduire les TMS dans votre entreprise. Elle couvre 50 % du montant des investissements hors taxes, dans la limite de 25 000 €.

Comment bénéficier de cet accompagnement?

Pour bénéficier de ces aides, votre entreprise doit compter entre 1 et 49 salariés et dépendre du CTN B (bâtiment et travaux publics). Vous devez aussi répondre aux critères techniques définis dans le cahier des charges des AFS disponibles et présenter dans les délais, à la caisse, toutes les pièces iustificatives nécessaires. pour réserver votre aide avant l'achat (formulaire de réservation, devis, attestation de formation) puis en bénéficier (facture acquittée, attestation Urssaf, RIB, etc.).

Pour plus d'information : www.ameli.fr

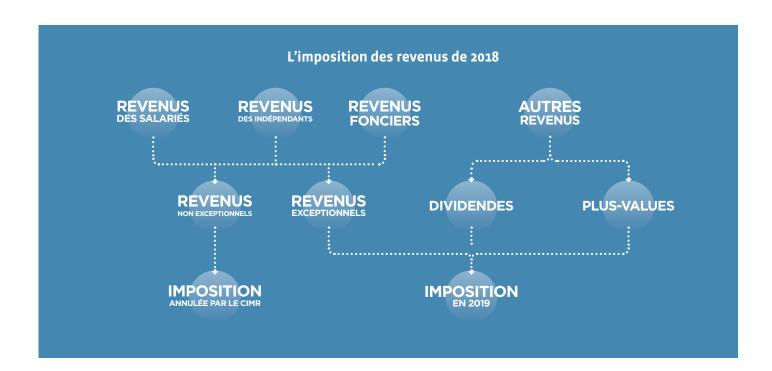
- > Employeur > Prévention > Aides financières.
- Contactez votre fédération ou votre Carsat. Cette dernière peut vous proposer d'autres AFS complémentaires mises en place localement.



PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

Revenus 2018, quelle imposition?

Comme chaque année, l'ensemble des revenus de l'année 2018 seront déclarés en 2019. Pour éviter une double imposition au titre des revenus de 2018 (année de transition), le crédit d'impôt de modernisation du recouvrement (CIMR) viendra annuler l'impôt sur les « revenus non exceptionnels ». Voyons comment ce crédit d'impôt s'appliquera.



Pourquoi le CIMR?

Ce crédit d'impôt va permettre:

- d'éviter une double imposition : l'une sur les revenus de 2018 entrant dans le champ du prélèvement à la source et l'autre avec le prélèvement à la source au 1er janvier 2019 sur les revenus perçus en 2019;
- de préserver le bénéfice des réductions et crédits d'impôt

acquis au titre de 2018. L'excédent éventuel sera restitué.

Le CIMR est un dispositif exceptionnel et l'administration fiscale pourra demander des justificatifs sur les éléments servant de base à la détermination de celui-ci.

Comment sera calculé le CIMR?

En 2019, vous déclarerez, comme revenus exceptionnels non éligibles chaque année, l'ensemble de vos revenus de l'année précédente, soit l'ensemble des revenus de 2018. Les droit au CIMR. La déclaration de revenus sera adaptée pour per-

au CIMR.

Il sera calculé automatiquement par l'administration fiscale et apparaîrevenus non exceptionnels ouvriront tra sur l'avis d'imposition en septembre 2019 avec les réductions et crédits d'impôt de l'année 2018 et mettre le calcul en identifiant les l'éventuel solde d'impôt à paver sur revenus non exceptionnels et les les revenus exceptionnels de 2018.

Exemple de calcul du CIMR

Un célibataire a déclaré au titre de l'année 2018 des salaires non exceptionnels pour un montant annuel de 30 000 €, soit 2500 € par mois.

Par hypothèse, le montant d'impôt sur le revenu dû au titre de l'année 2018 est de 2407 €.

En 2019, il connaît une baisse de revenus et perçoit des salaires imposables de 2000 € par mois.

À compter du 1er janvier 2019, le taux de prélèvement à la source calculé par l'Administration est de 8 % (2407 / 30000). Le montant des prélèvements sera de 160 € par mois (2000 × 8 %), soit 1920 € (160 × 12 mois).

En 2019, il déclare ses revenus non exceptionnels au titre de 2018, soit 30 000 €. Il bénéficie du CIMR calculé automatiquement par l'Administration pour un montant de 2407 €. L'impôt net dû au titre de l'année 2018 est de 0 €.

À compter du 1^{er} janvier 2019, il acquitte le montant du prélèvement à la source mensuel de 160 € relatif aux revenus de l'année 2019.

Comment seront déclarés les revenus « exceptionnels » n'ouvrant pas droit au CIMR?

C'est lors de la déclaration des revenus perçus au titre de l'année 2018 qui sera effectuée en 2019 que le contribuable déclarera, sous sa responsabilité, le montant net imposable des revenus exceptionnels n'ouvrant pas droit au CIMR.

Que sont les revenus « non exceptionnels » effacés par le CIMR?

Ce sont les revenus perçus en 2018, entrant dans le champ du prélèvement à la source, susceptibles de se renouveler dans leur principe les années suivantes ou qui trouvent leur origine dans une augmentation de l'activité.

Ils sont définis pour chaque catégorie de revenus: salaires, BIC (bénéfices industriels et commerciaux), dirigeants de sociétés, revenus fonciers.

Par exemple, les traitements et salaires bénéficieront du CIMR, même si les montants perçus en 2018 sont supérieurs à ceux perçus les années précédentes du fait, par exemple, de la réalisation d'heures supplémentaires, d'un changement d'emploi ou de fonction, d'une augmentation d'activité avec le passage d'un temps partiel à un temps plein.



Quels revenus seront considérés comme « exceptionnels » pour les traitements et salaires?

N'ouvrent pas droit au CIMR:

- les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail:
 - la fraction imposable des indemnités de licenciement versées en dehors d'un plan de sauvegarde pour l'emploi (PSE), des indemnités versées en cas de rupture conventionnelle lorsque le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite, des indem-
- nités versées en cas de mise à la retraite par l'employeur;
- l'indemnité versée en cas de départ volontaire de l'entreprise (démission, rupture négociée, départ à la retraite) en dehors d'un PSE;
- la fraction imposable des indemnités de cessation des fonctions de dirigeants ou de mandataires sociaux;
- les sommes perçues au titre de la participation ou de l'intéresse-

ment et non affectées à un plan d'épargne salariale (PEE, Perco, PEI...) ainsi que l'abondement de l'employeur dont le montant excède la limite d'exonération¹;

- les sommes retirées d'un plan d'épargne salariale avant la fin de la période d'indisponibilité, en dehors des cas de déblocage anticipé prévus par le Code du travail:
- les primes exceptionnelles.

Le CIMR pour les BIC et les rémunérations des dirigeants de sociétés

Pour le calcul du CIMR, l'appréciation du caractère non exceptionnel des BIC ou des rémunérations des dirigeants repose sur un dispositif pluriannuel d'appréciation du bénéfice (ou des rémunérations). Cette appréciation consistera à comparer le bénéfice (ou les rémunérations) réalisé au titre de l'année 2018 à ceux réalisés au titre des années 2015, 2016 et 2017.

Un ajustement du CIMR pourra s'effectuer au regard des revenus réalisés en 2019, lorsque le bénéfice de l'année 2018 a été considéré en partie comme un revenu exceptionnel.

Bénéfice (ou rémunérations) qualifié d'exceptionnel selon la méthode de comparaison

Le montant du bénéfice, ou des rémunérations, réalisé au titre de l'année 2018 est qualifié de non exceptionnel ouvrant droit au CIMR à hauteur du plus élevé des montants réalisés au titre des années 2015, 2016 et 2017.

Seul le surplus éventuel sera considéré comme un revenu exceptionnel, sauf justification.

CIMR complémentaire en 2019

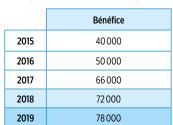
Exemple

The state of the s			
	Entreprise A	Entreprise B	
2015	24 000	24 000	
2016	30 000	30 000	
2017	36 000	36 000	
2018	30 000	48 000	

Entreprise A

Le bénéfice 2018 est inférieur au bénéfice le plus élevé (2017 = 36 000). Il est considéré en totalité comme un bénéfice non exceptionnel ouvrant droit au CIMR. Lorsque le montant imposable au titre de l'année 2019 est supérieur ou égal au montant imposable au titre de l'année 2018, un CIMR complémentaire sera attribué automatiquement lors de la liquidation en 2020 du solde de l'impôt sur le revenu dû au titre de 2019.

Exemple 1



Bénéfice 2018

Le bénéfice 2018 est supérieur au bénéfice le plus élevé (2017 = 66 000). Il est considéré comme non exceptionnel à hauteur de 66 000 €, le surplus soit 6 000 €, est un revenu exceptionnel taxé à l'impôt.

Bénéfice 2019

Le bénéfice 2019 (78 000) est supérieur au bénéfice 2018. Celui-ci avait été plafonné à 66 000 € pour le calcul du CIMR. Un CIMR complémentaire, calculé par l'administration fiscale, viendra annuler intégralement l'impôt sur le revenu afférent au bénéfice réalisé au titre de l'année 2018.

Exemple 2

	Bénéfice	
2015	40 000	
2016	50 000	
2017	66 000	
2018	78 000	
2019	72 000	

Bénéfice 2018

Le bénéfice 2018 est supérieur au bénéfice le plus élevé (2017 = 66 000). Il est considéré comme non exceptionnel à hauteur de 66 000 €, le surplus, soit 12 000 €, est un revenu exceptionnel taxé à l'impôt sur le revenu.

Bénéfice 2019

Le bénéfice 2019 est inférieur au bénéfice 2018 plafonné: 72000 > 66000 (bénéfice retenu pour le calcul du CIMR). Il est considéré comme non exceptionnel à hauteur de 66000 € et comme un revenu exceptionnel pour 6000 € (72000 – 66000).

Un CIMR complémentaire sera calculé automatiquement entre les bénéfices 2018 (78 000) et 2019 (72 000). Le CIMR et le CIMR complémentaire permettent d'annuler en partie l'impôt.

En outre, il est possible, par voie de réclamation auprès de l'administration fiscale, de demander à bénéficier d'un CIMR complémentaire égal à la fraction du crédit d'impôt dont l'entreprise n'a pas pu bénéficier en application de la règle de plafonnement, soit 6 000 €. Il sera nécessaire d'apporter des justifications.

Entreprise B

Le bénéfice 2018 est supérieur au bénéfice le plus élevé (2017 = 36 000). Il est considéré comme non exceptionnel à hauteur de 36 000 €. Le surplus, soit 12 000 € (48 000 – 36 000), est un revenu exceptionnel qui sera taxé à l'impôt sur le revenu.

1. Article 81, 18° a du CGI.

PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

Revenus 2018, quelle imposition? (suite)

Que se passe-t-il si votre activité a débuté en 2018?

Le dispositif pluriannuel d'appréciation des bénéfices ne s'applique pas en cas de création d'une activité en 2018. En conséquence, la totalité du bénéfice réalisé en 2018 est considérée comme un revenu non exceptionnel.

Toutefois, en 2020, lors de la liquidation de l'impôt sur le revenu au titre des bénéfices de l'année 2019, le CIMR accordé initialement peut être remis en cause, notamment si le bénéfice 2019 est inférieur au bénéfice 2018.



1. Article L. 3141-28 du Code du travail. 2. Article L. 1248-8 du Code du travail.

S'agit-il de revenus exceptionnels pour le salarié?

Votre salarié, employé à temps partiel en 2017, a travaillé à temps plein en 2018 et perçu des salaires plus élevés.	NON
L'activité de l'entreprise a augmenté et votre salarié a fait des heures supplémentaires en 2018.	NON
Vous versez chaque année une prime de Noël à vos salariés.	NON
Vous avez attribué une prime exceptionnelle à un salarié.	OUI
Vous supprimez le décalage de paie en décembre 2018. Votre salarié perçoit en décembre à la fois la rémunération de novembre (versée en décembre) et la rémunération de décembre versée en décembre. Cette rémunération de décembre est versée par anticipation par rapport à la pratique habituelle de versement des années précédentes et en conséquence elle n'ouvre pas droit au CIMR.	OUI
Avance sur salaire versée en 2018. Votre salarié vous demande en décembre 2018 une avance sur son salaire de janvier 2019. Cette avance constitue un revenu versé par anticipation et n'ouvre pas droit au CIMR.	OUI
Votre salarié a retiré des sommes d'un plan d'épargne salariale.	OUI
L'indemnité compensatrice de congés payés¹ versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail.	NON
L'indemnité de fin de contrat à durée déterminée ².	NON
Primes ou indemnités de mobilité géographique versées aux salariés en recherche d'emploi en raison d'un changement de lieu de travail.	OUI
L'allocation de cessation d'activité versée dans le cadre du dispositif « préretraite » amiante.	NON
En cas de doute, ou pour toute question, votre salarié doit s'adresser à l'administration fiscale.	

PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

LE 1^{ER} JANVIER 2019

VOTRE ENTREPRISE DOIT COLLECTER L'IMPÔT





Dépliant et affiche A3 à télécharger gratuitement sur le site de votre fédération

SOUS-TRAITANCE

Qui est sous-traitant? Qui ne l'est pas?

Vous sollicitez puis signez le devis d'un confrère. Quel rapport juridique vous lie à cette autre entreprise? Est-elle votre sous-traitant ou ne l'est-elle pas? Nous vous donnons ici quelques clés qui vous permettront d'identifier les relations de sous-traitance avérées et les conséquences qui en découlent.

Pour schématiser, prenons l'exemple d'une entreprise A (qui pourrait être un micro-entrepreneur) dont le devis a été signé par l'entreprise B.

Si vous répondez positivement à toutes les questions qui suivent, c'est que vous êtes dans un rapport de sous-traitance. À défaut, il pourrait s'agir soit d'un contrat de fourniture ou de prestation de services soit d'un prêt de main-d'œuvre illicite, ou d'un délit de marchandage, ou encore de travail dissimulé.

Est-ce que l'entreprise A intervient sur le chantier? Cet indice ne permet pas à lui seul de reconnaître un sous-traitant.

L'intervention de l'entreprise A sur le chantier est un bon indice pour caractériser la sous-traitance, mais n'est pas suffisant. Exemple: l'entreprise A est un bureau d'études qui réalise des calculs ou des plans d'exécution qui engagent sa responsabilité vis-à-vis de l'entrepreneur principal: elle est sous-traitante (Cass. civ. 3°, 28 février 1984; C.A. Paris, 5 mai 2000).

L'entreprise A réalise-t-elle une partie du marché conclu entre le maître d'ouvrage et l'entreprise B?

- L'entreprise A réalise une tâche précise contre une rémunération forfaitaire.
- · L'entreprise A dirige elle-même ses salariés.

Exemple : l'entreprise A, poseur de menuiseries extérieures, réalise une partie du marché de l'entreprise B.

L'entreprise A utilise librement la chose louée et l'affecte à l'exécution des travaux dont l'entreprise B ne se décharge pas.

Fremples

- · l'entreprise A loue du matériel et des engins de chantier (grues);
- l'entreprise A fournit et pose les échafaudages.

Est-ce que les fournitures sont « spécifiques » à ce chantier?

L'entreprise A fournit des éléments spécifiques au chantier. Cela signifie que les fournitures sont créées pour ce chantier.

Exemple:

- armatures métalliques (Cass. civ. 3°, 5 fév. 1985);
- panneaux de façade en béton (C.A. Paris 1er oct. 1993).

L'entreprise A livre des fournitures standards et seulement adaptées au chantier.

Exemple:

- interrupteurs électriques;
- grilles d'aération et d'entrée d'air pour VMC.

L'entreprise A exécute-t-elle le chantier de façon « indépendante » par rapport à l'entreprise B?

Les juges peuvent requalifier le contrat entre l'entreprise A et l'entreprise B en contrat de travail si les salariés de l'entreprise A exécutent les prestations sous les ordres et la direction permanente de l'entreprise B.

Il pourrait s'agir, selon les circonstances, d'un délit de prêt illicite de main-d'œuvre ou de marchandage, voire de travail dissimulé.

SOUS-TRAITANT

NON SOUS-TRAITANT

Dès le premier euro, déclarations et agréments des sous-traitants

CONSÉQUENCES

Marché de travaux (marché principal)

Titulaire du marché (entreprise principale du sous-traitant de rang 1)

Maître d'ouvrage

Contrat de sous-traitance : réalisation d'une partie du marché de travaux (marché principal)

Sous-traitant de rang 1 (entreprise principale du sous-traitant de rang 2)

Contrat de sous-traitance : réalisation d'une partie du marché de travaux (marché principal)

Sous-traitant de rang 2

Maître d'ouvrage

Marché de travaux

Titualire du marché (entreprise principale du sous-traitant de rang 1)

Contrat de vente

DIRIGER LES ÉQUIPES

Quel est votre style de prédilection?

Manager est un exercice complexe, car le monde de l'entreprise compte une grande diversité de profils et de personnalités. Le talent du chef d'entreprise, c'est de savoir adapter son style de management à chaque situation et à chaque collaborateur, même si, au fond, il a un style de prédilection : directif, persuasif, délégatif ou participatif. Selon vous, quel est votre style dominant?

Outre le pilotage de l'activité, le manager a pour vocation principale de gérer les relations qu'il entretient avec ses collaborateurs pour assurer le développement de l'entreprise. Il devra donc tenir compte de ce facteur en dirigeant son équipe.

Le style de management varie d'une personne à une autre. Il est souvent fonction de la personnalité, du vécu, des expériences et de l'entourage professionnel.

Nous parlons, nous agissons avec certains réflexes qui nous différencient. Or, nos comportements, notre façon d'agir au quotidien correspondent à des styles de management qui ont été catégorisés.

On en définit habituellement quatre. Le maître mot est donc l'adaptabilité.

Un bon manager doit être capable de moduler son comportement en fonction des situations et de la personnalité de chaque membre de son équipe, même si chacun a son style de prédilection.

Management directif, persuasif, participatif ou collaboratif, à vous d'identifier celui qui s'avère le plus adapté aux personnes et aux situations concernées.

Le management directif

Parfois nommé management autoritaire. Ce type de manager impose des méthodes précises, donne des objectifs clairs et contrôle les résultats.

C'est souvent un expert technique, un référent dans son domaine. Il est ferme, rapide et efficace.



S'il a tendance à inhiber la prise d'initiative personnelle, il est capable des plus grandes prouesses dans des situations de crise ou les prises de décisions aux enjeux importants.

Le manager directif n'accorde qu'une autonomie et une confiance limitées aux membres de son équipe, ce qui peut poser certains problèmes relationnels.

Ce type de management est très efficace lors d'actions ponctuelles. Par contre, il ne peut durer, sous peine de devenir contre-productif. En effet, il rend les collaborateurs dépendants et empêche toute initiative.

Centré sur le résultat, avec forte implication du manager.

Il est idéal:

- lorsqu'une urgence nécessitant une réaction rapide des équipes commerciales se présente. Pas de discussion. On réagit et on exécute les ordres;
- lorsqu'un collaborateur motivé mais ayant besoin de monter en compétence rejoint l'équipe.

Avantages majeurs: obtention de résultats rapides, efficacité. Inconvénient majeur: motivation et créativité sont bridées, il y a un risque de conflits relationnels et de dérive vers l'autoritarisme.

Personnalité

- Très sûr de lui.
- Parle souvent à l'impératif.
- Annonce des décisions sans fournir d'explications.
- · A des difficultés à déléguer.
- Relation distante avec l'équipe.

Le management persuasif

Parfois nommé management paternaliste, il est plus « rond » que le management directif. Il est tourné vers les collaborateurs, qui disposent d'un peu d'autonomie et auxquels le manager demande parfois un avis, même s'il garde le pouvoir décisionnel complet.

Le manager se présente ici comme un guide et pousse ses collaborateurs à se dépasser. Pour cela, il les aide à fixer des objectifs, à Aucun des styles de management n'est, en soi, bon ou mauvais, pertinent ou inapproprié. C'est en fonction de la situation et du collaborateur que ces divers styles prennent tout leur sens.

les atteindre et les implique dans ses décisions.

Centré sur le relationnel, avec forte implication du manager.

Il est idéal pour:

- motiver un collaborateur qui monte en compétence, mais encore hésitant:
- fédérer une équipe autour d'un projet.

Avantages majeurs: sentiment d'appartenance à un groupe, équipe soudée.

Inconvénient majeur : système peu ouvert sur l'extérieur.

Personnalité

- Utilise des mots et des formulations positives.
- Est très organisé.
- À un réseau important au sein de l'entreprise.
- Explique toutes ses décisions.

Le management délégatif

Parfois nommé management consultatif, il repose sur la confiance envers les collaborateurs, qui sont fréquemment consultés pour la prise de décision, et sur l'esprit d'équipe.

Il fait la part belle à l'implication de chacun des membres de l'équipe et à leur responsabilisation. Les résultats attendus et les méthodes sont définis par l'ensemble du système, et la communication, tant verticale qu'horizontale, passe plutôt bien.

Présent quand il le faut, le manager joue le rôle du « conseiller » que l'on consulte en cas de besoin. L'autonomie est quasi totale.

Centré sur le résultat, avec implication moindre du manager.

Il est idéal:

- lorsque l'on travaille sur des projets stratégiques complexes et à long terme;
- lorsque les collaborateurs font preuve d'initiative, d'autonomie et de compétence.

Avantages majeurs: responsabilisation et implication des collaborateurs, bonne ambiance de travail. Inconvénient majeur: manque de structure qui peut dériver sur un management « copain ».

Personnalité

- N'intervient que si le collaborateur le sollicite.
- · N'aime pas être dérangé.
- Se fie à son instinct.
- Est souvent le premier à adopter de nouveaux outils ou de nouvelles pratiques.

Le management participatif

Le manager participatif croit en l'intelligence collective. Il écoute, analyse et conseille.

Il est à la fois arbitre et pivot de l'équipe, il révèle la personnalité de chacun. Il développe la participation et l'implication active de son équipe et essaie de construire une ambiance de travail conviviale.

Le management participatif renforce l'engagement des collaborateurs, mais aussi éveille leur créativité et laisse exprimer leurs talents, leurs idées et leur créativité.

Ce manager est souvent un visionnaire, capable de créer du consensus

Centré sur le relationnel, avec une implication moindre du manager.

Il est idéal pour:

- la gestion de projets complexes à long terme, ne nécessitant pas de prise de décision rapide;
- faire passer un cap à un collaborateur compétent, mais moyennement motivé.

Avantages majeurs: motivation et participation des collaborateurs. Inconvénient majeur: nécessite un réel engagement, une grande capacité d'autonomie et une forte dose de créativité de chaque collaborateur.

Personnalité

- · Charismatique.
- Demande l'avis des collaborateurs.
- Ses projets prennent souvent plus de temps que prévu.

« Le meilleur manager est celui qui sait trouver les talents pour faire les choses, et qui sait aussi refréner son envie de s'en mêler pendant qu'ils les font. »

Théodore Roosevelt

Le management doit être adapté à...

... la situation : par exemple, en cas de crise ou d'urgence, on privilégiera le style directif;

... l'équipe: face à une équipe rodée, qui a l'habitude de travailler ensemble, qui se connaît bien, on privilégiera le management délégatif. Dans un groupe qui met l'esprit d'équipe au cœur de ses priorités, un management persuasif sera plus indiqué;

... l'individu : une équipe est composée d'individualités aux profils divers. Certains auront besoin d'être rassurés, encadrés, dirigés; on privilégiera avec eux un management plus directif. D'autres préfèrent qu'on leur laisse davantage de responsabilités et d'autonomie, ce sera plutôt un management participatif avec eux.

En bref

Si vous êtes « peu relationnel » et « beaucoup résultats », vous avez un style de management dit « directif ».

Concrètement, cela signifie que vous donnez des ordres brefs. Vous prenez vos décisions et vous n'avez pas envie de faire du babysitting dans votre équipe! Vous ne faites pas vraiment dans l'écoute et l'empathie, mais vous emmenez votre équipe en maîtrisant votre sujet, les process, les méthodes de travail, etc.

Si vous êtes « beaucoup relationnel » et « beaucoup résultats », vous avez un style de management dit « persuasif ». Concrètement, cela signifie que vous passez beaucoup de



temps (et d'énergie) à expliquer, réexpliquer, être présent sur le terrain, motiver, impliquer, dynamiser les autres.

Si vous êtes « beaucoup relationnel » et « peu résultats », vous avez un style de management dit « participatif ». Attention, être « peu résultats » veut simplement dire que vous vous focalisez plus sur l'humain et les relations que sur la méthode, l'opérationnel et la mise en œuvre. C'est ce qui explique la

mode du management participatif : dans l'idéal, vos collaborateurs sont compétents, vous leur faites confiance, et vous vous occupez de créer une bonne ambiance de travail et de gérer les aspects relationnels.

Si vous êtes « peu relationnel » et « peu résultats », vous avez un style de management « délégatif ». Concrètement, votre équipe fonctionne majoritairement sans vous : vous n'avez pas besoin de vous occuper de la qualité de leurs relations, vous n'avez pas besoin de leur dire quoi faire, ils sont autonomes et responsables, impliqués, et vous pouvez faire autre chose de votre temps, par exemple établir des plans stratégiques et « lever le nez du guidon ».



Filière d'avenir, fiers d'y appartenir

FEDERATION FRANÇAISE DU BATIMENT