

27 MARS 2019

# Bâtiment actualité

Le journal des artisans et des entrepreneurs

numéro 05



PLATEFORMES DE TRAVAUX

## DANGER ET OPPORTUNITÉ



CARTE BTP

**LA CARTE DOIT ÊTRE  
RESTITUÉE À LA FIN  
DU CONTRAT**

FACTURES DES ENTREPRISES DE BÂTIMENT

**LES MAÎTRES D'ŒUVRE  
DOIVENT LES VALIDER  
SUR CHORUS PRO**





> ÉDITORIAL

PLATEFORMES DE TRAVAUX

## DANGER ET OPPORTUNITÉ

**D**ans le secteur des taxis et de l'hôtellerie, les plateformes connaissent un indéniable succès. Uber et Airbnb, pour ne citer qu'eux, sont devenus des opérateurs notoires et redoutables pour les artisans et commerçants, durement attaqués sur leur marché.

Le secteur du bâtiment est moins touché. Les nombreuses start-up qui se lancent sur le marché de la rénovation de logements peinent à trouver leur équilibre et disparaissent aussi vite que de nouvelles se créent.

Depuis peu, des plateformes d'un nouveau genre apparaissent : certaines se montent en partenariat avec des assureurs et des banquiers qui prêtent leur notoriété, de quoi s'étonner ! D'autres se créent à l'initiative de grandes surfaces de bricolage, qui font croire à nos clients, à grand renfort de publicités tapageuses, qu'ils peuvent refaire leurs peintures, plomberie ou électricité en les orientant vers des bricoleurs payés à des prix anormalement bas.

La défense des professionnels qualifiés reste notre priorité ; elle n'est évidemment pas la préoccupation de ces enseignes, dont le seul objectif est d'accroître la vente de leurs produits. Elles occultent, en outre, que les travaux de bâtiment ne peuvent être réalisés sans un devis préalable incluant l'ensemble des prestations, comme la préparation des supports en cas de travaux de peinture... Le résultat sera au mieux un surcoût, au pire des travaux mal faits ou non finis.

Pour combattre cette forme de concurrence déloyale, la FFB alerte les autorités sur tous les dérapages publicitaires et les mauvaises pratiques. Néanmoins, consciente de cette évolution majeure, elle s'emploie à aider ses adhérents à identifier les plateformes vertueuses, c'est-à-dire celles qui savent qualifier la demande des consommateurs et mandater un professionnel responsable de ses prix et garant de ses prestations.

**Jacques Chanut**

Président de la Fédération Française du Bâtiment

## AU SOMMAIRE

### + SUPPLÉMENT

CRÉDIT D'IMPÔT POUR LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE (CITE) : LES CHANGEMENTS DE 2019

- **LOBBYING** ..... p. 03
- **ÉCHOS** ..... p. 04-06
- **FORMATION**  
Formation des artisans  
Les financements du FAFCEA bloqués ! ..... p. 07
- **TECHNIQUE • ENVIRONNEMENT**  
Expérimentation E+C-  
Premiers résultats de l'étude FFB ..... p. 07
- **SOCIAL**  
**Carte BTP**  
La carte doit être restituée  
à la fin du contrat ..... p. 08  
**CNN ouvriers du bâtiment**  
Signification de l'arrêt d'appel ..... p. 08  
**Taux AT/MP**  
Nouveau mode de décompte des effectifs  
cette année ..... p. 09  
**Jours fériés et jour de solidarité 2019**  
Comment les indemniser ? ..... p. 10-11  
**Exonération de cotisations sociales - ACRE**  
Dispositif d'exonération étendu  
aux créateurs et repreneurs ..... p. 12  
**Chômages intempéries**  
Cotisations au 1<sup>er</sup> avril ..... p. 13  
**Recrutement**  
Bénéficiez d'une aide à l'embauche  
« emplois francs » ..... p. 14
- **MARCHÉS PUBLICS**  
**Factures des entreprises de bâtiment**  
Les maîtres d'œuvre doivent  
les valider sur Chorus Pro ..... p. 15
- **FISCALITÉ**  
**Véhicules**  
La TVA sur l'essence est déductible  
à hauteur de 40 % ..... p. 16  
**Calendrier**  
Que devez-vous faire en avril ? ..... p. 16
- **DROIT DES AFFAIRES**  
**Entreprise individuelle**  
Pourquoi et comment faire évoluer  
son statut ? ..... p. 17
- **CONSTRUCTION • URBANISME**  
**Contentieux de l'urbanisme**  
Du positif avec la loi ELAN ..... p. 18-19
- **FIER D'ÊTRE ARTISAN À LA FFB**  
**Clients**  
Réseaux 3.0, chacun son métier ! ..... p. 20



Directeur de la publication : 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



Achevé de rédiger le 15 mars 2019, 43<sup>e</sup> année.  
Reproduction autorisée sous réserve de la mention  
d'origine « © Bâtiment actualité, 27 mars 2019 ».

Crédits photo : © David Morganti • AdobeStock :  
thaworninurak • Stefano Iannaro • rfofotostock • pressmaster  
• Norman75 • Natalia Merzykova • kulkann • Ivan Kruk •  
dusanpetkovic1 • bearsky23 • andyOman • Getty Images :  
LuminaImages • johnkellerman

Imprimé sur papier certifié PEFC avec des encres végétales.

> GOUVERNEMENT

# LA FFB REÇUE, À BERCY, PAR LA SECRÉTAIRE D'ÉTAT CHARGÉE DE L'ARTISANAT

Première organisation représentative de l'artisanat, la FFB a été reçue le 14 mars par Agnès Pannier-Runacher, secrétaire d'État chargée des TPE/PME à Bercy. Jacques Chanut et Henry Brin, président du conseil de l'artisanat de la FFB, ont saisi l'occasion pour rappeler le poids de l'artisanat dans la profession et sa contribution à la richesse du pays. Interrogé sur le projet de loi PACTE, dont l'examen s'achève actuellement au Parlement, Jacques Chanut a salué les mesures positives à zéro euro et avances portées à 20 % pour les marchés d'État. Mais il a déploré plusieurs mesures néfastes pour les artisans, et notamment les nouvelles facilités accordées aux micro-entrepreneurs : la suppression d'un compte bancaire séparé obligatoire pour leurs activités professionnelles ne concourra pas – c'est le moins qu'on puisse dire ! – à assainir ce régime, qui participe déjà largement à blanchir le travail illégal. Jacques Chanut a de nouveau plaidé auprès du gouvernement pour que la micro-entreprise

soit plus strictement encadrée, en limitant son exercice dans le temps et en l'interdisant à titre d'activité secondaire dans un secteur identique à l'activité principale.



Ces garde-fous apparaissent indispensables au moment où les plateformes numériques de travaux offrent des potentialités décuplées et favorisent donc des dérives d'autant plus grandes. La FFB a récemment dénoncé, auprès de la direction de la concurrence, de la consommation et de la répression des

fraudes, plusieurs publicités mensongères véhiculées par certaines plateformes. La ministre a reconnu qu'une action d'envergure était nécessaire sur ce terrain et elle a invité les professionnels à relayer à Bercy toutes les dérives manifestes.

L'autre point négatif de la loi PACTE est la régionalisation à marche forcée des chambres de métiers, décidée sans concertation, à l'occasion du vote d'un amendement. Rappelant l'implication forte de la FFB dans les réseaux consulaires, Henry Brin a dénoncé une évolution des textes qui privilégie davantage la bureaucratie des chambres que l'intérêt direct des artisans. La suppression du lien de proximité est d'autant plus incompréhensible au moment où l'on déplore l'aggravation de la fracture territoriale. Agnès Pannier-Runacher a reconnu qu'il s'agissait là d'une volonté expresse de l'Assemblée permanente des chambres de métiers, où l'U2P détient la majorité. Elle a précisé toutefois qu'elle ne manquerait pas d'associer la FFB à la rédaction des décrets d'application pour assurer une expression pluraliste de l'artisanat. ■

INDICES

ICC (indice du coût de la construction)

FFB 4<sup>e</sup> trimestre 2018 988,2

Insee 3<sup>e</sup> trimestre 2018 1733

IRL (indice de référence des loyers)

4<sup>e</sup> trimestre 2018 129,03

Variation annuelle +1,7 %

Index BT 01 (base 100 - 2010)

Novembre 2018 109,7

Variation annuelle +2,3 %

Indice des prix à la consommation

Février 2019

Ensemble des ménages y compris tabac (0,0 % ; +1,3 %) 103,06

Ensemble des ménages hors tabac (+0,1 % ; +1,1 %) 102,73

Indice général des salaires BTP

Novembre 2018 544,3

Variation annuelle +1,7 %

SMIC horaire

1<sup>er</sup> janvier 2019 10,03 €

Plafond mensuel Sécurité sociale

1<sup>er</sup> janvier 2019 3 377 €

Taux d'intérêt légal

1<sup>er</sup> semestre 2019 0,86 %

Sauf pour les créances des particuliers 3,40 %

Eonia mensuel (ex-TMP)

Février 2019 -0,37 %

Euribor mensuel (ex-Pibor)

Février 2019 -0,37 %

Taux des opérations de refinancement (BCE)

0,00 %

**LA FFB DÉFEND AU QUOTIDIEN VOS INTÉRÊTS ET CEUX DE LA PROFESSION**

La FFB, porte-parole du bâtiment !

**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 ADHÉRENT**



RETARDS DE PAIEMENT  
INTERENTREPRISES

## LES SANCTIONS S'INTENSIFIENT

**10,7 jours en moyenne au 2<sup>e</sup> trimestre 2018, contre 12,6 jours début 2016.**

**En 2018, 263 décisions de sanction ont été notifiées aux entreprises contrôlées (155 en 2017), pour un montant d'amendes de 17,2 millions d'euros (8,6 millions en 2017).**

**Les entreprises les plus sanctionnées sont les très grands groupes, français et internationaux.**

**107 entreprises publiques ont été contrôlées. 7 amendes ont été notifiées, pour un montant de 1,1 million d'euros.**

« La lutte contre les retards de paiement des fournisseurs et sous-traitants constitue un enjeu majeur pour le bon fonctionnement de l'économie française et la compétitivité de nos entreprises, a estimé Bercy. Ils sont en effet susceptibles de provoquer des défaillances au niveau de la trésorerie et de se répercuter sur les fournisseurs des entreprises qui en sont victimes. C'est pour cela qu'ils doivent être strictement sanctionnés. »

Source : direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF), 22 février 2019

## > DÉPRIME FRANÇAISE

# QUAND L'EMPLOYEUR RESTAURE LA CONFIANCE

Le dernier baromètre international annuel Edelman<sup>1</sup> présente une France totalement déprimée. Les Français atteignent un niveau de pessimisme record : près de huit Français sur 10 (79 %) pensent que leur situation va se dégrader dans les cinq prochaines années. Seul le Japon devance notre pays, avec un taux de 84 %. La moyenne mondiale s'élève, elle, à 51 %. Une France déprimée, mais qui retrouve sa confiance grâce aux entreprises : leur cote de

confiance atteint les 50 % en 2018 (+ 7 % en un an).

Dans cette période d'incertitude, cela montre que l'engagement au sein des entreprises, de plus en plus scrutées, est un facteur de cohésion pour les salariés et plus largement pour la société.

Et si l'on regarde encore de plus près cette enquête, pour la première fois, le rôle des dirigeants d'entreprise apparaît comme primordial.

D'ailleurs, la notion « mon employeur » devient une valeur forte.

Pour 66 % des Français, l'entreprise où l'on travaille et les valeurs défendues sont des vecteurs de confiance (+ 6 points en un an). La raison d'être d'une entreprise s'impose dans le choix des employés et futurs employés. Deux tiers des personnes interrogées affirment choisir l'employeur parce qu'il propose des postes ayant un impact positif sur la société, qu'il existe une culture d'entreprise ou bien que le projet d'entreprise et ses valeurs chassent le pessimisme ambiant. ■

1. Le baromètre de confiance Edelman 2019 est la 19<sup>e</sup> enquête annuelle de l'agence sur la confiance dans les institutions majeures. Elle est réalisée en ligne auprès d'un échantillon global de plus de 33 000 répondants à travers 27 pays dans le monde. Dans chaque pays, 1 150 répondants appartenant à la population générale et âgés de 18 ans et plus sont interrogés.

## > #DÉMARRETASTORY SAISON 2

# UNE CAMPAGNE MENÉE PAR LES APPRENTIS

Muriel Pénicaud, ministre du Travail, a lancé le 21 février la saison 2 de la campagne de communication ayant pour but de changer le regard des jeunes et de leurs parents sur l'apprentissage.

Après le succès de la saison 1, #DémarreTaStory repart donc pour une nouvelle saison. Elle conserve ce qui a fait sa différence : une campagne basée sur des témoignages d'apprentis. Mais la saison 2 repose sur un concept inédit : pour la première fois, le ministère du Travail confie



les clés d'une campagne de communication à trois apprentis. Leur objectif : raconter des histoires d'apprentis, de tous

secteurs, pour casser les idées reçues sur l'apprentissage et convaincre d'autres jeunes de choisir comme eux cette voie d'excellence. Pour cela, ils sillonnent la France à bord d'un van aux couleurs de la campagne.

Les apprentis seront les héros d'une minisérie Web : 25 épisodes de trois minutes, 25 secteurs et métiers qui recrutent. Elles seront publiées sur la chaîne YouTube du ministère (#DémarreTaStory avec l'apprentissage), entre le 21 février et la fin du mois de juin. ■



> CONSTRUCTIF<sup>n°</sup> 52

## EUROPE : QUELLES FRONTIÈRES ?

En 1989, un mur tombait, dans la liesse, à Berlin. En 2019, des élections européennes se déroulent sur fond de désenchantement et d'importants débats quant à la place des frontières. La revue *Constructif* propose des analyses contrastées sur ce sujet majeur.

Retrouvez ce numéro et tous les autres sur [www.constructif.fr](http://www.constructif.fr)



► MAÎTRISE DU FRANÇAIS

# ET SI L'ORTHOGRAPHE DEVENAIT UN INDICATEUR DE LA FIABILITÉ DE L'ENTREPRISE ?



Contrairement aux apparences, la société du tout-numérique n'a pas affaibli le rôle de l'expression écrite dans nos sociétés.

La maîtrise de la conjugaison, de l'orthographe et de la grammaire est même devenue un enjeu crucial pour bon nombre d'entreprises, qui scrutent de près les compétences en la matière de leurs collaborateurs.

Envoi de centaines de mails par jour, commentaires récurrents sur les réseaux sociaux... l'expression

écrite fait désormais partie du quotidien de nombreux salariés. Ainsi, 92 % des DRH suivent les salariés qui ont des lacunes sur ce terrain et qui peuvent affecter l'image de l'entreprise.

Les jeunes actifs âgés de moins de 30 ans sont en première ligne, Un tiers d'entre eux constatent que leurs difficultés à l'écrit sont critiquées par leurs collègues, leur hiérarchie ou certains clients. Cette situation alarmante pousse de plus en plus les entreprises à s'attaquer au problème en interne. Aujourd'hui, un DRH sur deux déclare que sa société serait prête à financer une formation aux salariés qui ont des lacunes en orthographe. Et 80 % des collaborateurs y seraient favorables.

Il est indispensable pour l'entreprise de bannir les fautes d'orthographe afin de rester crédible. La capacité des salariés à communiquer efficacement est aussi essentielle pour diffuser des messages clés et convaincre. ■

**78 %**

des actifs admettent faire des fautes d'orthographe, de conjugaison ou de syntaxe.

**76 %**

des DRH jugent que l'expression irréprochable à l'écrit est un enjeu majeur des entreprises.

**92 %**

des DRH pensent que la mauvaise expression écrite de certains salariés peut nuire à l'image d'entreprise.

Sondage OpinionWay pour Bescherelle, janvier 2019.



TRAVAIL AU NOIR

## 2,5 MILLIONS DE PERSONNES CONCERNÉES

Selon un rapport du Conseil d'orientation pour l'emploi, environ 2,5 millions de personnes pratiqueraient, pour tout ou partie, le travail non déclaré, mais l'ampleur du phénomène reste mal connue.

Fondé sur le croisement de différentes bases<sup>1</sup>, le rapport estime le travail non déclaré à environ 5 % des personnes de plus de 18 ans et représenterait entre 2 et 3 % de la masse salariale versée par les entreprises.

Cette enquête relève que si les jeunes sont les plus touchés par cette pratique, les travailleurs plus âgés en recherche d'un complément de revenus sont également concernés (les salariés de plus de 60 ans sont principalement concernés).

En ce qui concerne les secteurs, le travail dissimulé est présent dans l'hôtellerie-restauration, le commerce de détail alimentaire, le BTP, le gardiennage ainsi que dans l'agriculture et les services à la personne.

1. Statistiques nationales, données fiscales, contrôles de la direction générale du Travail.

## PRIX DES PRODUITS ACIER VERS UNE STABILISATION

Globalement, la baisse des prix des produits acier pour le bâtiment se poursuit. Plus précisément, sur trois mois à fin décembre 2018, l'indicateur synthétique diminue de 2,2 %, mais il se maintient en hausse de 3,7 % en glissement annuel.

À l'horizon de la fin avril, les prix des aciers pour le bâtiment se stabiliseraient, à l'exception des produits plats, dont les prix s'afficheraient à la hausse. ■

PRODUITS	Glissement trimestriel (T/T-1)	Glissement annuel sur 3 mois (T/T-4)	Glissement annuel sur 12 mois
Tôles laminées à chaud <sup>1</sup>	-3,5 %	+1,9 %	+5,1 %
Tôles laminées à froid <sup>1</sup>	-2,2 %	+1,3 %	+1,2 %
Tôles galvanisées par immersion en bain chaud <sup>1</sup>	-2,8 %	+2,5 %	+2,6 %
Profilés en aciers non alliés de qualité <sup>2</sup>	-1,1 %	+4,2 %	+6,5 %
Barres crénelées ou nervurées pour béton armé <sup>2</sup>	-0,8 %	+3,3 %	+16,6 %
Poutrelles en aciers non alliés de qualité <sup>2</sup>	-1,1 %	+5,8 %	+14,2 %
Tubes en acier <sup>2</sup>	-4,0 %	+3,3 %	+4,7 %
Plaques laminées à chaud <sup>1</sup>	-2,4 %	+9,6 %	+10,0 %
Gazole <sup>2</sup>	+1,2 %	+16,8 %	+16,6 %
<b>Indicateur synthétique</b>	<b>-2,2 %</b>	<b>+3,7 %</b>	<b>+8,7 %</b>

Sources : 1. MEPS (International) Limited (www.meps.co.uk) ; 2. BMS de l'Insee.

TENDANCES D'ICI FIN AVRIL 2019

- Poutrelles → Ronds à béton → Tôles laminées à chaud → Tubes en acier →
  - Profilés → Treillis soudés → Tôles laminées à froid → Tôles galvanisées →
- Stagnation    ↗ Hausse de moins de 5 % • Sources : APA, FFA, FFB, FFDM.

## FORMATION DU CHEF D'ENTREPRISE

# CONNAISSEZ-VOUS L'ESJDB ?

POUR EN SAVOIR +

Consultez le nouveau site de l'école : [www.esjdb.com](http://www.esjdb.com)

Créé en 1994 à l'initiative de la FFB pour les professionnels, du secteur du bâtiment, l'École supérieure des jeunes dirigeants du BTP (ESJDB) est l'organisme de formation continue 100 % dédié aux dirigeants, managers entrepreneurs du BTP.

De la création au développement d'une entreprise du BTP, jusqu'à la cession ou la reprise d'entreprise, l'ESJDB propose des formations, sur 35 sites en France.

Des cursus adaptés, au plus près des réalités du quotidien d'un chef d'entreprise, quel que soit votre niveau de formation initiale :

- pour renforcer et développer l'entreprise : « Entrepreneur du bâtiment » ;
- pour renforcer ou compléter une ou plusieurs compétences : « Visio BTP » ;
- pour accompagner la cession ou la reprise d'entreprise : « Ma nouvelle vie d'entrepreneur ».

“ En tant qu'homme technique, j'ai découvert ce qu'était l'environnement du chef d'entreprise dans sa diversité et sa complexité. C'est un passage obligé, car cela permet de prendre de la distance, du recul. La formation est complète, très riche et correspond aux attentes du chef d'entreprise d'aujourd'hui. Pour moi, ça a été une renaissance.

Stéphane SCARAFAGIO  
Dirigeant  
Scara & Cie - Électricité  
Hautes-Alpes

“ Je me suis formée au management et à l'analyse financière. À chaque retour de formation, nous appliquons les méthodes acquises.

Aurélia DUPRÉ, Cogérante  
C.E.R.Bât SARL - Maçonnerie  
Landes

## En chiffres

**3 500**  
professionnels formés  
depuis 1994

**23 %**  
des stagiaires  
sont des femmes

**92 %**  
des stagiaires  
viennent d'entreprises  
de moins de 50 salariés

**66 %**  
des professionnels  
ont moins de 30 ans

## JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

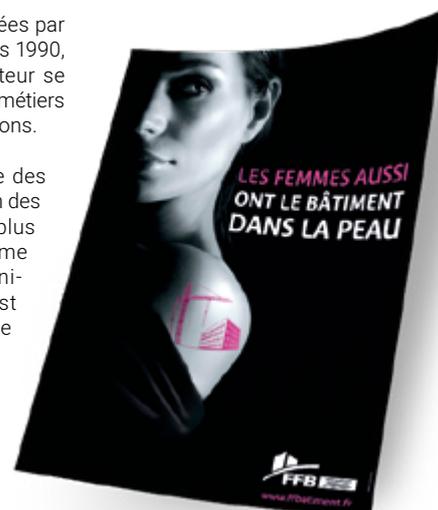
# LE BÂTIMENT SE CONJUGUE AUSSI AU FÉMININ

Le 8 mars est une journée de sensibilisation et de mobilisation pour les droits des femmes et l'égalité entre les sexes. L'occasion de faire un point sur la féminisation du bâtiment.

Grâce aux actions menées par la FFB depuis les années 1990, la féminisation du secteur se développe dans tous les métiers et dans toutes les fonctions.

C'est dans la catégorie des cadres que la proportion des femmes progresse le plus rapidement. De la même façon, en formation initiale, plus le niveau est élevé, plus le nombre de femmes augmente.

La part des femmes dans le bâtiment était de 8,6 % en 2000, elle était de 9,9 % en 2005, de 11,1 % en 2010 et de 11,7 % en 2014. En 2018, elle est de 12,3 %.



## Entrepreneuriat

**Plus d'une entreprise sur deux**  
sont dirigées ou codirigées par une femme

**3 000**  
femmes sont membres des 94 groupes femmes dirigeantes de la FFB

Chiffres FFB - 2018

## Effectifs salariés

**12,3 %**  
de femmes dans le bâtiment en 2018

**45,8 %**  
parmi les employés et techniciens

**19,4 %**  
parmi les cadres

**1,5 %**  
parmi les ouvriers

## FORMATION DES ARTISANS

# LES FINANCEMENTS DU FAFCEA BLOQUÉS !

Le Fonds d'assurance formation des chefs d'entreprise artisanale (FAFCEA) accuse un déficit de 32 millions d'euros au titre de l'exercice 2018. Il a donc décidé de suspendre tout financement le 15 mars. Une situation inacceptable pour la FFB.

La FFB s'alarme des informations communiquées par le Fonds d'assurance formation des chefs d'entreprise artisanale (FAFCEA<sup>1</sup>), selon lesquelles plus aucune demande de financement n'est honorée depuis le 15 mars.

Cette situation inacceptable découle, selon le FAFCEA, du transfert aux Urssaf, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, de la collecte des contributions à la formation continue des artisans, qui était précédemment assurée par la DGFIP (services fiscaux). L'organisme de financement explique dans son communiqué que ce transfert a entraîné un assèchement de la collecte, donc des ressources du FAFCEA.

Ainsi, 170 000 entreprises artisanales cotisantes répertoriées dans les fichiers du Trésor public auraient « inexplicablement » disparu des fichiers des Urssaf lors de ce transfert de collecte et ne seraient toujours pas identifiées à ce jour.

Dans le même temps, un certain nombre de chefs d'entreprise ayant le statut de salarié n'auraient pas versé leur contribution, dans

**“ Préserver immédiatement l'accès à la formation professionnelle est un enjeu essentiel pour les artisans et les chefs d'entreprise artisanale que la FFB défend et représente. ”**

Jacques CHANUT  
Président de la Fédération Française du Bâtiment

la mesure où cette collecte a été réalisée dans la plus grande confusion.

Le FAFCEA déclare ainsi un déficit de 32 millions d'euros au titre de l'exercice 2018, avec une collecte réduite à 33,8 millions d'euros, contre 72 millions d'euros l'année précédente.

Mais, pour la FFB, tous ces arguments techniques ne sauraient justifier l'assèchement de ces financements vitaux pour le développement des entreprises artisanales et il conviendra de clarifier la responsabilité de cette situation.

Alors qu'une importante réforme de la formation est en train de se mettre en place pour les salariés, il est incompréhensible qu'une telle impasse concernant les artisans soit annoncée si tardivement et sans perspective de solution. ■

1. Majoritairement géré par l'U2P.

BESOI  
D'AIDE ?

Dans ce contexte, renseignez-vous avant de vous inscrire en formation. Faites appel à votre fédération.

## EXPÉRIMENTATION E+C-

# PREMIERS RÉSULTATS DE L'ÉTUDE FFB

La RT 2012 sera remplacée dans un futur proche par une réglementation dite environnementale. Celle-ci tiendra compte des émissions de gaz à effet de serre du bâtiment sur tout son cycle de vie. L'expérimentation E+C- permet de tester la méthode de calcul et les niveaux de performance auprès de maîtres d'ouvrage volontaires. La FFB livre ses premiers résultats.

### L'expérimentation E+C-

L'expérimentation E+C-, lancée fin 2016, pour tester les niveaux de performance « Énergie » et « Carbone » de projets en cours ou achevés, se poursuit auprès des maîtres d'ouvrage volontaires. Les niveaux des seuils Énergie et Carbone qui seront fixés par la future réglementation ne sont toujours pas connus à ce jour et seront déterminés à l'issue de cette phase d'expérimentation.

Malgré un nombre limité de projets expérimentés (400 opérations en résidentiel et en tertiaire), les pouvoirs publics maintiennent leur objectif d'une publication des textes réglementaires en 2020.

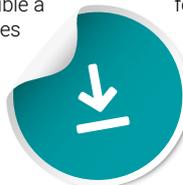
La FFB suit de près la préparation de cette future réglementation qui concernera tous les bâtiments neufs. Elle reste également très vigilante sur sa faisabilité technico-économique. La réglementation doit rester accessible à tous, sans surenchérir les coûts de construction.

### 15 bâtiments testés par la FFB

La FFB a testé la méthode de calcul E+C- sur 15 bâtiments conformes à la RT 2012, pour s'assurer que les niveaux de performance envisagés sont réalistes et ne créent pas de rupture pour l'ensemble des filières.

### Les principales conclusions de l'étude FFB :

- un manque de données sur l'impact environnemental de certains produits et équipements de construction. Dans le cas où aucune donnée d'industriel n'existe, des valeurs par défaut doivent être utilisées, ce qui pénalise fortement l'indicateur carbone;
- le besoin d'autoriser des émissions de carbone supérieures en cas de configurations particulières : aménagements sur la parcelle, fondations spécifiques (zones sismiques, par exemple);
- la difficulté de concilier des performances élevées sur l'énergie et sur le carbone, l'un étant parfois l'ennemi de l'autre. ■



15 fiches présentant les résultats synthétiques sont téléchargeables sur le site Internet de votre fédération, dans l'espace adhérent, > Caisse à outils > Parcours construction neuve.

## &gt; CARTE BTP

# LA CARTE DOIT ÊTRE RESTITUÉE À LA FIN DU CONTRAT

L'outil voulu par la profession pour lutter contre le fléau du travail illégal et les fraudes en matière de détachement est pleinement utilisé, d'autant que les contrôles sont appelés à se renforcer sur les chantiers. Pour conforter la sécurité de la carte BTP, pensez à la renvoyer à l'UCF lors du départ du salarié.

## Fin de validité de la carte BTP

La durée de validité de la carte BTP s'achève :

- au terme d'un CDD non renouvelé ou non prolongé d'un autre contrat de travail;
- au départ du salarié après un CDI;
- à la fin du détachement pour les salariés détachés (intérimaires ou non);
- au bout de cinq ans pour les intérimaires des entreprises de travail temporaire (ETT) établies en France (la durée de la mission doit être renseignée sur [www.cartetbtp.fr](http://www.cartetbtp.fr) par l'ETT).

## Information de l'UCF

L'Union des caisses de France congés Intempéries BTP (UCF), gestionnaire de la carte BTP, a connaissance de la date théorique de fin des CDD (celle-ci étant renseignée lors de la demande de carte).

La carte sera donc automatiquement invalidée à cette date, en l'absence de renouvellement ou de conclusion d'un autre contrat immédiatement après ce CDD.

En revanche, en cas de rupture d'un CDI, l'employeur doit informer l'UCF sur [www.cartetbtp.fr](http://www.cartetbtp.fr), pour que la carte soit désactivée.

Dans le cas d'emploi d'intérimaires détachés, l'entreprise utilisatrice fait la demande de carte et renseigne la durée du

détachement. La durée de vie de la carte BTP est limitée à la durée du détachement.

**En cas de renouvellement d'un CDD ou de conclusion d'un nouveau contrat à son issue, pensez à en informer l'UCF en actualisant la date de terme sur [www.cartetbtp.fr](http://www.cartetbtp.fr). La validité de la carte BTP sera alors prorogée.**

## Restitution à l'UCF

À l'issue du contrat de travail ou du détachement, le salarié doit restituer la carte BTP à son employeur ou, pour les intérimaires détachés, à l'entreprise utilisatrice<sup>1</sup>.

L'entreprise doit ensuite transmettre la carte à l'UCF (et non à sa caisse de congés), à l'adresse indiquée au verso de celle-ci : Union des caisses de France CIBTP, TSA 31655, 75901 PARIS CEDEX 15. ■

**LA LUTTE POUR L'EMPLOI LÉGAL ET CONTRE LA CONCURRENCE SOCIALE DÉLOYALE, C'EST L'AFFAIRE DE TOUS!**

1. Article R. 8294-4 du Code du travail.

## &gt; CCN OUVRIERS DU BÂTIMENT

# SIGNIFICATION DE L'ARRÊT D'APPEL

L'arrêt de la cour d'appel de Paris du 10 janvier 2019 suspendant les effets des nouvelles conventions collectives des ouvriers a été signifié à la FFB le 26 février dernier.

La suspension des nouvelles conventions collectives des ouvriers ne remet pas en cause les dispositions conventionnelles applicables depuis l'entrée en vigueur (1<sup>er</sup> juillet 2018) jusqu'à la signification (26 février 2019). Elle ne vaut que pour l'avenir, les anciennes conventions collectives reprenant formellement vigueur.

## Renégociation en cours

Néanmoins, la renégociation de ces textes est d'ores et déjà en cours.

Une première réunion s'est tenue le 21 février et a permis de stabiliser les textes nationaux à l'identique.

Une seconde réunion, consacrée à la mise à jour des avenants locaux, a eu lieu le 20 mars. ■

**Dans l'attente de la signature des nouveaux textes, il est conseillé aux entreprises de ne pas modifier leurs pratiques, les nouvelles dispositions n'étant pas globalement moins favorables.**

**En cas de difficulté, notamment sur le travail programmé de nuit ou l'indemnité de licenciement dans des cas très particuliers, nous vous invitons à contacter votre fédération.**

## &gt; UNE QUESTION SOCIALE ?

**CONTRATS DE TRAVAIL, ÉPARGNE SALARIALE, FRAIS PRO...**

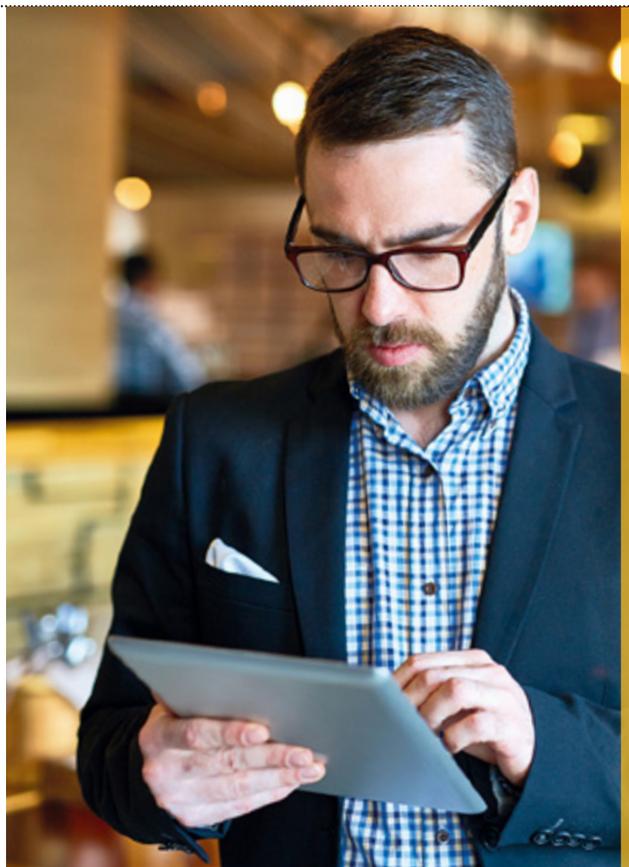
Rendez-vous sur le site Internet de votre fédération ou contactez-la.



> TAUX AT/MP

# NOUVEAU MODE DE DÉCOMPTÉ DES EFFECTIFS, CETTE ANNÉE

Les nouvelles modalités de décompte des effectifs s'appliquent pour la première fois à la tarification AT/MP 2019. Les entreprises qui ont franchi le seuil de la tarification individuelle sont exposées à la suppression du taux bureau en fin d'année. La vigilance s'impose.



Lors de la notification des taux AT/MP 2019, certaines entreprises ont pu s'étonner de changer de mode de tarification, avec des conséquences éventuelles sur leur taux de cotisation. En fait, le mode de calcul des effectifs a changé avec la mise en place de la déclaration sociale nominative (DSN)<sup>1</sup>.

Le décret du 9 mai 2017 a simplifié et harmonisé les modalités de décompte de l'effectif d'une entreprise pour les règles de calcul et de recouvrement des cotisations et contributions sociales<sup>2</sup>.

Le calcul de l'effectif de l'entreprise détermine le mode de tarification (collectif, mixte ou individuel)<sup>3</sup>.

L'effectif d'une entreprise est calculé en prenant la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chaque mois de l'année civile précédente, à l'exception de la tarification AT/MP où l'effectif pris en compte est celui de la dernière année connue, soit celui de l'année N-2.

## Taux AT/MP 2019 : première année avec ce nouveau décompte

Le taux de l'année 2019 est le premier taux AT/MP calculé en application de ces nouvelles règles, à partir de l'effectif 2017<sup>4</sup>.

Jusqu'à présent, l'effectif de l'entreprise était calculé en excluant les effectifs des établissements relevant du BTP et des établissements situés en Alsace-Moselle. Ces effectifs sont désormais pris en compte.

## Quelles conséquences sur les taux AT/MP 2019 ?

En prenant en compte l'effectif total de l'entreprise, y compris les salariés des établissements relevant du BTP et des établissements situés en Alsace-Moselle, des entreprises ont pu constater qu'elles relevaient désormais d'un autre mode de tarification : passage de la tarification collective à la tarification mixte ou de la tarification mixte à la tarification individuelle.

Selon les premières estimations issues des taux 2019, les nouvelles

règles de calcul de l'effectif ne modifient pas, au niveau national, la répartition des modes de tarification des établissements, qui reste stable (tarification collective : 86 % en 2019, contre 87 % en 2018; tarification individuelle : 7 %, contre 6 %; tarification mixte : 7 % en 2018 et en 2019).

## Conséquences plus marquées en Alsace-Moselle

En application des règles susvisées, l'effectif national est désormais utilisé pour déterminer le mode de tarification des établissements situés en Alsace-Moselle. Cela a pour effet d'accroître les établissements relevant du taux individuel (7 % au lieu de 3 %).

Ainsi, dans le BTP, le nombre d'établissements en tarification individuelle passe de 44 à 299.

Dans la plupart des cas, la modification du mode de calcul de l'effectif a donc abouti à une baisse des taux de cotisation.

## Attention à la suppression du taux bureau

Si ce nouveau mode de calcul des effectifs entraîne le passage d'une tarification mixte à une tarification individuelle, les entreprises concernées doivent être conscientes de la suppression du taux bureau au 31 décembre 2019 (fin de la période transitoire).

En effet, à cette date, les entreprises au taux individuel ne pourront plus prétendre à un taux réduit<sup>5</sup>. Concrètement, tous les salariés seront soumis au taux de l'activité principale.

Rappelons que les Carsat devaient contacter toutes les entreprises relevant de la tarification individuelle pour les sensibiliser à la suppression du taux bureau au 31 décembre 2019 en effectuant, le cas échéant, des simulations.

Ces contacts ont été programmés sur les trois années de la période transitoire. Les entreprises doivent apprécier l'opportunité de se rapprocher de leur Carsat. ■

1. *Bâtiment actualité* n° 19 du 15 novembre 2017.

2. À noter que les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat initiative emploi (CIE) ou d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) sont pris en compte dans l'effectif pour la tarification AT/MP.

3. Les seuils d'effectifs pour le mode de tarification demeurent inchangés : effectif de moins de 20 salariés pour les taux collectifs, entre 20 et moins de 150 salariés pour les taux mixtes et de plus de 150 salariés pour les taux individuels (moins de 50, entre 50 et 300 et plus de 300 pour les entreprises du BTP d'Alsace-Moselle).

4. Article R. 130-1 du Code de la sécurité sociale.

5. *Bâtiment actualité* n° 2 du 6 février 2019; n° 22 du 26 décembre 2018; n° 20 du 29 novembre 2017; n° 9 du 24 mai 2017; n° 22 du 22 mars 2017.

## > JOURS FÉRIÉS ET JOUR DE SOLIDARITÉ 2019

# COMMENT LES INDEMNISER ?

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



### Jour férié : jour travaillé ou chômé ?

Le repos des jours fériés n'est légalement obligatoire que pour les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans.

Pour les autres salariés, le repos des jours fériés n'est pas obligatoire, même s'il est, en règle générale, accordé dans les secteurs du commerce et de l'industrie. Seul le 1<sup>er</sup> mai doit être chômé, selon le Code du travail<sup>1</sup>. Par ailleurs, la récupération des jours fériés chômés est interdite par la loi et par les conventions collectives nationales du bâtiment<sup>2</sup>.

### L'indemnisation des jours fériés non travaillés

#### Les conditions

La seule condition légale ouvrant droit à l'indemnisation des jours fériés non travaillés est liée à l'ancienneté : il faut que le salarié justifie de trois mois de présence dans l'entreprise<sup>3</sup>.

Cette condition est à articuler avec les dispositions conventionnelles des ouvriers.

En effet, selon l'ancienneté du salarié, ces dernières peuvent lui être plus favorables.

En revanche, les ETAM et les cadres peuvent prétendre sans condition à l'indemnisation des

jours fériés chômés dans l'entreprise<sup>4</sup>.

En conséquence, lorsqu'un jour férié n'est pas travaillé dans l'entreprise<sup>5</sup>, les règles suivantes s'appliquent :

- pour les ETAM et les cadres, le jour férié chômé est indemnisé sans condition. Le montant mensuel des appointements ne doit pas être modifié du fait du chômage d'un jour férié;
- pour les ouvriers, les conditions ouvrant droit à l'indemnisation au titre du jour férié non travaillé seront fonction de l'ancienneté du salarié.

**Si l'ouvrier a moins de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise,** l'indemnisation du jour férié sera soumise aux conditions conventionnelles suivantes<sup>6</sup> :

- avoir travaillé à la fois le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf dérogations admises (absence pour maladie professionnelle ou non professionnelle, accident du travail, absence autorisée par l'employeur);
- avoir accompli au moins 200 heures<sup>7</sup> de travail dans les deux mois précédant le jour férié dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment.

Si l'une de ces conditions n'est pas remplie, les heures non effectuées lors du jour férié

(sauf le 1<sup>er</sup> mai) seront déduites du salaire mensuel de l'ouvrier.

**Si l'ouvrier a plus de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise,** il pourra prétendre à l'indemnisation du jour férié sans autre condition.

#### Les modalités

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

Cela signifie que dans l'hypothèse où l'horaire collectif comprendrait des heures supplémentaires (ex. : 38 ou 39 heures par semaine), le salaire mensuel intégrant le paiement des heures supplémentaires mensualisées est maintenu en totalité.

En effet, lorsque l'absence est due au chômage d'un jour férié, les heures d'absence sont assimilées à du travail effectif, pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires<sup>8</sup>.

En revanche, les heures supplémentaires non travaillées du fait du chômage du jour férié (bien qu'elles soient indemnisées) ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

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

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

Selon l'horaire de l'entreprise, ce pourrait être le cas du :

- lundi 22 avril (lundi de Pâques);
- lundi 10 juin (lundi de Pentecôte);
- dimanche 14 juillet (fête nationale);
- lundi 11 novembre (Armistice 1918).

#### Comment payer les jours fériés travaillés<sup>9</sup> ?

Si un jour férié est travaillé dans l'entreprise, il sera rémunéré deux fois<sup>10</sup> :

- une fois au titre du travail effectué pendant cette journée, par le paiement normal du salaire correspondant aux heures de travail effectuées pendant le jour férié (en réalité, ce paiement est déjà compris dans le salaire mensuel du salarié);
- et une fois au titre du jour férié, par une majoration de salaire dont le pourcentage est défini par la convention collective (sous réserve, pour les ouvriers, de remplir les conditions d'indemnisation précitées<sup>11</sup>).

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette majoration doit comprendre tous les éléments de salaire, et notamment les différentes primes inhérentes à la nature du travail.

#### Journée de solidarité 2019

##### Lundi de Pentecôte

Le lundi de Pentecôte (10 juin) n'est plus le jour de solidarité de référence à retenir, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement. Depuis 2008, il est redevenu un jour férié générale-

### LE 1<sup>ER</sup> MAI

De manière générale, lorsqu'elle coïncide avec un jour ouvré dans l'entreprise, la journée chômée du 1<sup>er</sup> mai est systématiquement payée à tous les salariés, ouvriers, ETAM ou cadres, sans condition.

## COMMENT PAYER LES JOURS FÉRIÉS

	JOURS FÉRIÉS NON TRAVAILLÉS	JOURS FÉRIÉS TRAVAILLÉS
<b>Jours fériés</b> tombant un jour ouvré	<p><b>Ouvriers</b> <b>Si l'ouvrier a moins de trois mois d'ancienneté</b> Paiement lorsque l'ouvrier a :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>travaillé à la fois le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf dérogations admises (absence pour maladie professionnelle ou non professionnelle, accident du travail, absence autorisée par l'employeur) ;</li> <li>accompli au moins 200 heures de travail dans les deux mois précédant le jour férié dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment.</li> </ul> <p><b>Si l'ouvrier a plus de trois mois d'ancienneté</b>  Salaire maintenu sans autre condition.</p> <p><b>ETAM et cadres</b>  Salaire maintenu sans condition.</p>	<p><b>Double rémunération</b><sup>11</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>au titre du travail effectué pendant le jour férié (paiement déjà compris dans le salaire mensuel) ;</li> <li>au titre du jour férié (pour les ETAM et les cadres : paiement systématique ; pour les ouvriers : paiement s'ils pouvaient prétendre au maintien de leur rémunération en cas de chômage du jour férié en question).</li> </ul>
<b>Mercredi 1<sup>er</sup> mai</b>	<b>Ouvriers, ETAM et cadres</b> Salaire maintenu sans condition.	<b>Ouvriers, ETAM et cadres</b> Double rémunération sans condition.

ment non travaillé, au même titre que les autres jours fériés.

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

- soit dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement ;
- soit par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du comité social et économique (ou CE ou, à défaut, DP).

En pratique, les entreprises peuvent donc choisir de chômer le lundi de Pentecôte, qui sera indemnisé en tant que jour férié chômé, et :

- soit demander aux salariés de renoncer à un jour de RTT, à un autre jour de repos ou à un autre jour férié ;

- soit faire travailler les salariés sept heures à un autre moment (un jour plein, des vendredis après-midi habituellement non travaillés, ou sept heures réparties en prolongeant l'horaire quotidien de travail, par exemple).

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

#### ... des congés payés ?

Les congés payés se décomptent en jours ouvrables (du lundi au samedi). Or un jour férié chômé n'est pas considéré comme un jour ouvrable pour le décompte des congés payés.

Par conséquent, ce jour férié chômé inclus dans une période de congés n'est pas indemnisé par la caisse de congés payés. Il appartient donc à l'entreprise de rémunérer cette journée, sous réserve, pour les ouvriers, de remplir la ou les conditions requises.

#### ... du chômage intempéries ?

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

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

En cas de maladie ou d'accident, l'entreprise ou le régime de prévoyance doit, sous certaines conditions, compléter les indemnités versées par la Sécurité sociale pour chaque jour, ouvrable ou non, d'arrêt de travail. Ainsi, un jour férié chômé qui se situe pendant une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident est indemnisé au titre de la maladie ou de l'accident, et non comme un jour férié. ■

1. Article L. 3133-4 du Code du travail (CT).  
 2. Article L. 3133-2 CT ; CCN ouvriers, article V-114 ; CCN ETAM, article 5.3, et CCN cadres, article 4.3.  
 3. Article L. 3133-3 CT. Les conditions légales tenant à l'indemnisation des jours fériés non travaillés dans l'entreprise ont été assouplies par la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des procédures, dite loi Warsmann.  
 4. Arrêté du 31 mai 1946.  
 5. Ne sont visés ici que les jours fériés qui coïncident avec un jour habituellement travaillé dans l'entreprise (c'est-à-dire hors jours de repos hebdomadaire) et que l'employeur décide de faire chômer.  
 6. CCN ouvriers, article V-11.  
 7. Outre les heures de travail effectif, il convient de prendre en compte dans ces 200 heures les périodes de suspension du contrat de travail au titre de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail, du chômage intempéries, des congés payés et des périodes de stage dans un centre de formation professionnelle du bâtiment.  
 8. CCN ouvriers, article IV-22, alinéa 3.  
 9. Lorsque l'on prévoit de faire travailler un jour férié qu'il est d'usage dans l'entreprise de chômer, il est conseillé d'en prévenir les salariés, en respectant un délai suffisant, par une information individuelle et écrite, notamment sur les conditions de rémunération. Il y a lieu également de consulter les représentants du personnel, s'il en existe dans l'entreprise.  
 10. CCN ouvriers, article V-11, renvoyant à l'article L. 3133-6 CT, et CCN ETAM, article 3.2.3. Ces dispositions ne s'appliquent pas au jour férié travaillé au titre de la journée de solidarité.  
 11. Sous réserve de dispositions conventionnelles locales plus favorables.

## LES JOURS FÉRIÉS 2019

- **Mardi 1<sup>er</sup> janvier** : jour de l'An
- **Lundi 22 avril** : lundi de Pâques
- **Mercredi 1<sup>er</sup> mai** : fête du Travail
- **Mercredi 8 mai** : Victoire 1945
- **Judi 30 mai** : Ascension
- **Lundi 10 juin** : lundi de Pentecôte
- **Dimanche 14 juillet** : fête nationale
- **Judi 15 août** : Assomption
- **Vendredi 1<sup>er</sup> novembre** : Toussaint
- **Lundi 11 novembre** : Armistice 1918
- **Mercredi 25 décembre** : Noël

› EXONÉRATION DE COTISATIONS SOCIALES – ACRE

# DISPOSITIF D'EXONÉRATION ÉTENDU AUX CRÉATEURS ET REPRENEURS

Le dispositif d'exonération des cotisations sociales pendant la première année, destiné aux chômeurs créateurs d'entreprise, a été étendu à tous les créateurs et repreneurs d'entreprise, sous conditions.

**L**e dispositif d'exonération de cotisations sociales pendant la première année d'activité a été étendu à tous les créateurs d'entreprise, qu'ils soient chômeurs ou travailleurs indépendants, par l'article 13 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018.

## Qui peut en bénéficier ?

Tous les créateurs et repreneurs d'entreprise peuvent bénéficier du dispositif : les personnes qui créent ou reprennent une activité professionnelle ou bien celles qui entreprennent l'exercice d'une autre profession non salariée. Cette activité peut amener le dirigeant à relever du régime des travailleurs indépendants ou du régime général en tant qu'assimilé salarié. Elle peut être exercée sous la forme d'une entreprise individuelle ou d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle<sup>1</sup>.

Sont concernés les gérants de SARL, les présidents de conseil d'administration et directeurs généraux, y compris les délégués de S.A., de même que les présidents et dirigeants de SAS(U).

**Ce dispositif bénéficie uniquement aux reprises ou créations d'entreprise à compter du 1<sup>er</sup> janvier.**

Sont exclues les créations d'association, de GIE et de groupe d'employeurs.



Ce dispositif ne s'applique pas non plus dans le cas de :

- modification dans les conditions d'exercice de l'activité ;
- reprise d'activité intervenue au cours de l'année ou l'année suivant celle durant laquelle est survenue une cessation d'activité ;
- changement du lieu d'exercice de l'activité concernée.

Ces situations ne sont pas assimilées à un début d'activité ouvrant droit à l'exonération des cotisations sociales.

## Quelles cotisations ?

Les cotisations dues au titre des régimes d'assurance maladie, maternité, veuvage, vieillesse de base, invalidité-décès et allocations familiales sont visées par ce dispositif.

Pour les personnes relevant du régime général, l'exonération concerne les cotisations patronales et salariales sur les

rémunérations. Restent dues les cotisations de vieillesse complémentaire, de formation professionnelle ainsi que la CSG-CRDS.

Pour les dirigeants assimilés salariés, l'exonération ne s'applique pas aux cotisations AT/MP, FNAL et versement transport.

## Quelles conditions ?

Ce dispositif d'exonération des cotisations est limité à 12 mois, soit à compter de la date d'affiliation au régime non salarié, soit à compter du début d'activité de l'entreprise en cas d'affiliation au régime général.

Pour les non salariés, le dispositif de calcul sur un revenu forfaitaire s'applique au titre de la deuxième année d'activité.

Il a été retenu le principe de dégressivité de l'exonération, en fonction du niveau de revenu.

Ainsi, l'exonération est totale lorsque le revenu est inférieur ou égal à 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale (30 393 €). Elle est dégressive lorsque le revenu est supérieur à 75 % sans excéder un PASS (40 524 €), pour être est nulle lorsque le revenu atteint un PASS.

**L'Accre<sup>2</sup> est devenue l'aide aux créateurs et repreneurs d'entreprise (Acre) le 1<sup>er</sup> janvier.**

## Quelles limites ?

Le bénéfice de cette exonération n'est pas cumulable avec un autre dispositif de réduction ou d'abattement applicable à ces charges.

Il existe cependant deux exceptions, pour les créateurs et repreneurs affiliés au régime des travailleurs indépendants :

- le cumul avec le dispositif de la réduction dégressive de la cotisation d'allocations familiales et de la cotisation d'assurance maladie-maternité est explicitement autorisé par les textes ;
- l'exonération ne sera pas ouverte – durant trois ans – aux personnes ayant déjà bénéficié de l'ancienne Accre<sup>2</sup> au titre d'une activité antérieure. Ce délai de carence commencera à courir à la date à laquelle la personne aura cessé de bénéficier de l'exonération et non de son octroi. ■

1. Détenir plus de 50 % du capital ou être le dirigeant de la société et détenir au minimum un tiers du capital, sous réserve qu'un autre associé ne détienne pas plus de la moitié du capital.

2. Aide au chômeur créateur ou repreneur d'entreprise.

> CHÔMAGE INTEMPÉRIES

# COTISATIONS AU 1<sup>ER</sup> AVRIL

Le conseil d'administration de l'UCF CIBTP a voté les nouvelles valeurs des cotisations dues à compter du 1<sup>er</sup> avril prochain, de nouveau en baisse par rapport à la dernière campagne.



Le conseil d'administration de l'UCF CIBTP a voté les nouvelles valeurs des cotisations de chômage intempéries dues au titre de la 74<sup>e</sup> campagne (1<sup>er</sup> avril 2019 – 31 mars 2020) :

- 0,74 % pour les entreprises de gros œuvre (contre 0,84 %<sup>1</sup>);
- 0,15 % pour les entreprises de second œuvre (au lieu de 0,17 %<sup>1</sup>).

Le montant de l'abattement annuel a été fixé à 80244 €, soit 8000 fois le SMIC horaire brut en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019 (contre 79044 € lors de la précédente campagne). L'abattement mensuel s'élèvera à 6687 €.

Ces valeurs ont été adoptées par les représentants des entreprises siégeant au sein de l'UCF CIBTP. Elles seront appliquées à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019 (sous réserve de la publication de l'arrêté par le ministère).

Les membres de la profession, dont les représentants de la FFB, gèrent le régime chômage intem-

péries au plus près des besoins des entreprises :

- lorsque la situation financière du régime s'améliore (douceur hivernale, par exemple), ils décident de baisser les taux des cotisations. Cela s'est produit en 2016 et en 2018, et c'est encore le cas cette année. Vos représentants peuvent aussi décider du remboursement d'une partie des cotisations, comme en 2017;
- inversement, lorsque les entreprises ont souvent recours au régime du chômage intempéries, ils peuvent utiliser les réserves rendues obligatoires par les textes. Ils peuvent aussi être contraints de décider de hausses des cotisations pour assurer l'équilibre du régime et reconstituer les réserves, comme ce fut le cas en octobre 2013.

1. Des taux de cotisation réduits ont été appliqués entre octobre 2018 et mars 2019 en raison d'un hiver clément et de réserves suffisantes.

> 60 ANS DU CONSEIL NATIONAL DE L'ARTISANAT

## VOUS ÊTES FIER D'ÊTRE ARTISAN À LA FFB ? AFFICHEZ-LE !

Votre fédération vous propose un autocollant à appliquer sur votre véhicule. Un exemplaire était encarté avec le numéro 2 du journal.



## AUSSI SUR VOTRE SIGNATURE MAIL !

Vous pouvez aussi compléter votre signature de mail avec le visuel ci-dessous. À récupérer auprès de votre fédération.



► RECRUTEMENT

# BÉNÉFICIEZ D'UNE AIDE À L'EMBAUCHE « EMPLOIS FRANCS »

En recrutant un demandeur d'emploi résidant dans un quartier prioritaire de la ville appartenant à l'un des sept territoires éligibles, vous pouvez obtenir une aide allant jusqu'à 15 000 €.

Reportez-vous au questions-réponses disponible sur <https://travail-emploi.gouv.fr>  
> Emploi > Emplois francs  
> Embaucher une personne en emploi franc

POUR +  
D'INFOS



L'aide « emplois francs » s'applique à tout contrat conclu avant le 31 décembre de cette année.

Ce dispositif est plus souple que celui mis en place en 2013 :

- seule la résidence du demandeur d'emploi est prise en compte aujourd'hui (l'ancien dispositif fixait des conditions d'âge et de durée de la recherche d'emploi);
- il n'y a pas de condition de situation géographique du siège de l'entreprise comme dans l'ancien dispositif.

## 4 300 EMPLOIS FRANCS ONT ÉTÉ SIGNÉS DEPUIS LE LANCEMENT DU DISPOSITIF.

Pour accélérer le nombre d'embauches en « emplois francs », un décret pourrait prochainement en élargir l'accès. En cas de succès, ce dispositif s'ouvrira aux demandeurs d'emploi originaires des quartiers prioritaires de la politique de la ville sur tout le territoire national.

L'aide « emplois francs » et le dispositif « 15 000 bâtisseurs » sont deux outils à utiliser pour faire face à votre besoin de main-d'œuvre.

### Quel est le montant de l'aide ?

- Pour un temps plein :
- 5 000 € par an, sur trois ans, pour une embauche en CDI (soit 15 000 €);
  - 2 500 € par an, sur deux ans, pour une embauche en CDD d'au moins six mois (soit 5 000 €).
- Attention, en cas de renouvellement du CDD, seule la durée du contrat initial est prise en compte.

Ce montant sera proratisé en cas de temps partiel ou de CDD ne couvrant pas l'année.

### Quel salarié doit être recruté ?

Le demandeur d'emploi doit, à la date de signature de son contrat :

- résider dans l'un des 194 quartiers ouverts à l'expérimentation<sup>1</sup>;
- être inscrit comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi;
- ne pas avoir appartenu aux effectifs de l'entreprise dans les six mois précédant son embauche (sauf dans les cas suivants : intérimaire, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat unique d'insertion et CDD de remplacement d'absence).

### Quelle est la procédure à suivre ?

La demande se fait auprès de Pôle emploi dans les deux mois suivant la signature du contrat de travail, à l'aide d'un formulaire<sup>2</sup> accompagné des pièces justifi-

catives (justificatif de domicile de moins de trois mois et attestation d'éligibilité délivrée par Pôle emploi).

### Quelles sont les modalités de versement de l'aide ?

L'aide est versée chaque semestre après une déclaration d'actualisation auprès de Pôle emploi, accompagnée du dernier bulletin de paie justifiant la présence du salarié dans l'entreprise.

### Cette aide est-elle cumulable avec d'autres dispositifs ?

Le dispositif « emplois francs » est cumulable avec l'allègement général de cotisation (allègement Fillon). Il permet d'embaucher un salarié en contrat de professionnalisation et un salarié dans le cadre du projet « 15 000 bâtisseurs ».

Cette aide est cumulable avec celles attribuées par le conseil régional et le conseil départe-

mental, sauf si celles-ci sont délivrées pour le compte de l'État (notamment les parcours emploi compétences et les CUI-CIE<sup>3</sup>).

Le dispositif n'est pas applicable en cas d'embauche d'un apprenti.

### Quelles modifications du dispositif sont envisagées ?

Dans le but de développer le nombre de contrats signés, trois assouplissements sont en projet :

- l'élargissement de l'éligibilité aux adhérents au CSP (contrat de sécurisation professionnelle) résidant dans l'un des quartiers prioritaires qui n'ont actuellement pas accès au dispositif;
- la poursuite du versement de l'aide en cas de renouvellement d'un CDD ayant ouvert droit au bénéfice de l'aide ou de transformation en CDI d'un CDD ayant ouvert droit au bénéfice de l'aide;
- l'allongement du délai de dépôt de deux à trois mois de la demande d'aide auprès de Pôle emploi. ■

1. Vérifiez l'éligibilité de l'adresse du demandeur d'emploi au dispositif sur <https://sig.ville.gouv.fr/adresses/formulaire>.

2. Disponible sur <https://travail-emploi.gouv.fr> > Emploi > Emplois francs > Embaucher une personne en emploi franc.

3. Contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI-CIE).

► FACTURES DES ENTREPRISES DE BÂTIMENT

# LES MAÎTRES D'ŒUVRE DOIVENT LES VALIDER SUR CHORUS PRO

Le 21 février, la direction juridique de Bercy, l'AIFE<sup>1</sup> et la DGFIP<sup>2</sup> imposent aux maîtres d'œuvre de valider les factures des entreprises de BTP dans le circuit Chorus Pro.

La FFB a alerté les pouvoirs publics et l'interprofession, dès 2014<sup>3</sup>, sur les conséquences dramatiques de l'absence des maîtres d'œuvre sur Chorus Pro pour la validation des factures de travaux.

Ces alertes ont porté leurs fruits : la FFB a finalement obtenu, le 21 février dernier, la publication d'une note conjointe de la direction juridique du ministère de l'Économie, de l'AIFE et de la DGFIP.

Cette note est très claire : « Les maîtres d'œuvre, en charge du contrôle des factures liées aux marchés de travaux, doivent respecter le circuit dématérialisé en place sur Chorus Pro et qui s'impose aux entreprises et aux maîtres d'ouvrage. »

Ainsi, même en l'absence de mention spécifique dans le marché de maîtrise d'œuvre, sur l'intervention

du maître d'œuvre dans Chorus Pro, celui-ci est tenu de récupérer les demandes de paiement des entreprises dans Chorus Pro et de les déposer, avec son visa, dans ce circuit dématérialisé. Dans le cas contraire, le traitement des factures pourrait être bloqué et il serait considéré comme responsable du non-respect des délais de paiement qui en résulterait.

Bercy, l'AIFE et la DGFIP sont formels : aucun autre dispositif de facturation que Chorus Pro ne peut être utilisé ou imposé par un maître d'ouvrage ou un maître d'œuvre<sup>4</sup>.

Ainsi, l'établissement des factures mensuelles et des factures de solde des marchés doit être réalisé selon l'article 13 du CCAG-Travaux (lorsque celui-ci est applicable et sans dérogation) et sur Chorus Pro.

**N'ATTENDEZ PLUS DE CONVENIR D'UNE DATE DE FACTURATION ET D'UN AVANCEMENT AVEC LE MAÎTRE D'ŒUVRE ET/OU LE MAÎTRE DE L'OUVRAGE, FAITES PARTIR LES DÉLAIS DE PAIEMENT EN DÉPOSANT VOTRE FACTURE SUR CHORUS PRO.**

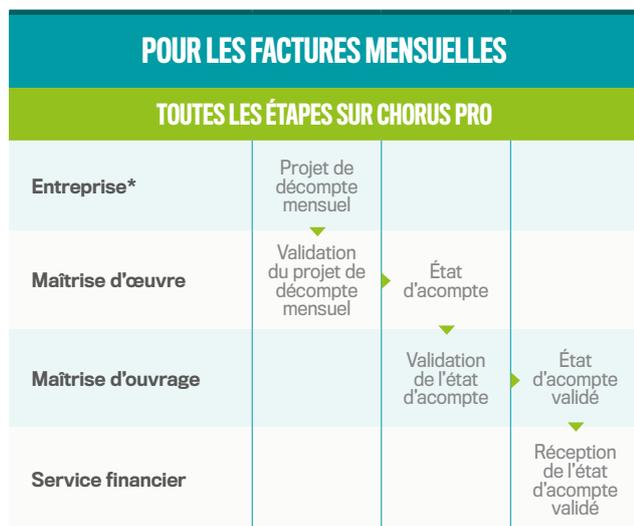
Il n'est pas possible de convenir avec le maître de l'ouvrage ou le maître d'œuvre de repousser le dépôt d'une facture, quelle qu'elle soit, sur Chorus Pro. ■

## POUR MÉMOIRE

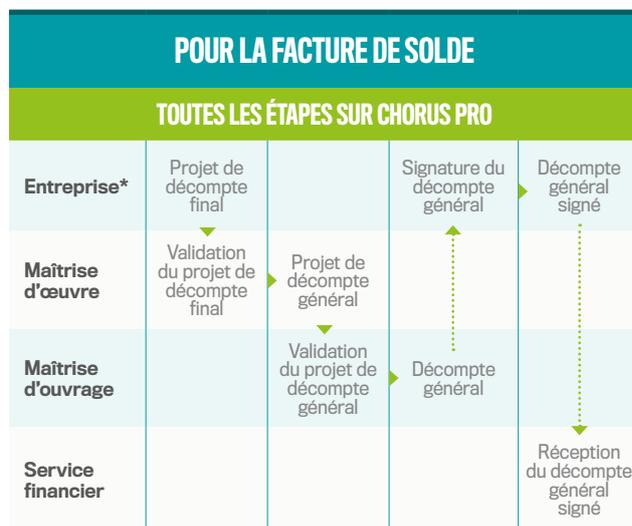
Les textes imposent aux titulaires de marchés publics conclus avec l'État, les collectivités territoriales et les établissements publics d'envoyer les factures par voie électronique, à compter des dates suivantes :

- le 1<sup>er</sup> janvier 2017 : pour les grandes entreprises et les personnes publiques ;
- le 1<sup>er</sup> janvier 2018 : pour les entreprises de taille intermédiaire ;
- le 1<sup>er</sup> janvier 2019 : pour les petites et moyennes entreprises ;
- le 1<sup>er</sup> janvier 2020 : pour les micro-entreprises.

1. Agence pour l'informatique financière de l'État.  
2. Direction générale des Finances publiques.  
3. Ordonnance n° 2014-697 du 26 juin 2014.  
4. Art. 4 du décret du 2 novembre 2016.



\* Les entreprises de travaux sont appelées les « fournisseurs » sur Chorus Pro.



\* Les entreprises de travaux sont appelées les « fournisseurs » sur Chorus Pro.

## &gt; VÉHICULES

# LA TVA SUR L'ESSENCE EST DÉDUCTIBLE À HAUTEUR DE 40 %

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et jusqu'en 2022, la TVA sur l'essence est devenue progressivement déductible à la suite du processus d'équilibrage de la TVA essence/diesel. Cette année, le taux de déductibilité est de 40 % pour tous les véhicules à essence.



**V**ous êtes autorisé à déduire le montant de la TVA sur le gazole à hauteur de 80 % pour les véhicules exclus du droit à déduction (véhicules de tourisme) et à 100 % pour les autres véhicules (véhicules utilitaires). Cette année, vous pouvez déduire

la TVA sur l'essence à hauteur de 40 % pour vos véhicules de tourisme ou utilitaires, à condition que ces derniers soient utilisés pour les besoins de l'activité de votre entreprise et que vous déteniez les factures mentionnant la TVA. ■

## DÉDUCTION DE LA TVA SUR L'ESSENCE

	Véhicules exclus du droit à déduction	Autres véhicules
2019	40 %	40 %
2020	60 %	60 %
2021	80 %	80 %
2022	80 %	100 %

## &gt; CALENDRIER

# QUE DEVEZ-VOUS FAIRE EN AVRIL ?

## 15 AVRIL

**Service des impôts****Taxes sur les salaires**

Employeurs qui y sont totalement ou partiellement assujettis, lorsque le total des sommes dues est compris entre 1 200 et 10 000 €<sup>1</sup> : télépaiement de la taxe de 4,25 % (taux normal) sur les salaires du 1<sup>er</sup> trimestre 2019.

1. Si le montant de la taxe est :
- supérieur à 10 000 €, elle est versée mensuellement dans les 15 premiers jours du mois suivant celui du paiement des rémunérations;
  - inférieur à 4 000 €, elle est versée annuellement;
  - compris entre 4 000 et 10 000 €, elle est versée trimestriellement.

## DU 15 AU 24 AVRIL

**Service des impôts****Entreprises industrielles et commerciales****Régime normal**

Déclaration 3310-CA3 et versement de la TVA sur les opérations du 1<sup>er</sup> trimestre 2019 lorsque l'impôt dû annuellement n'exécède pas 4 000 €.

**Remboursement mensuel du crédit de TVA supérieur à 760 €**

Demande sur imprimé 3519 ou par voie électronique.

**Taxe sur certaines dépenses de publicité**

Déclaration 3310-A annexe à la CA3.

**Déclaration et paiement**

Téléprocédures obligatoires pour toutes les entreprises. ■

## POUR MÉMOIRE

**Caisse de congés payés** : les employeurs sont tenus de déclarer les salaires et de verser les cotisations correspondantes à la caisse de congés payés selon le règlement intérieur en vigueur dans leur circonscription.

► ENTREPRISE INDIVIDUELLE

# POURQUOI ET COMMENT FAIRE ÉVOLUER SON STATUT ?

Vous êtes entrepreneur individuel et votre activité se développe, il est peut-être temps d'envisager de passer en société. Focus sur les intérêts et les démarches à suivre.

## Pourquoi passer en société ?

### limiter votre responsabilité à vos apports

L'associé d'une société par actions simplifiée (SAS) ou d'une société à responsabilité limitée (SARL) n'engage sa responsabilité qu'à hauteur du montant de son apport, c'est-à-dire qu'en cas de difficultés de l'entreprise, l'associé ne pourra pas perdre plus que ce qu'il a apporté à la société.

### Protéger votre patrimoine personnel

Contrairement au statut d'entrepreneur individuel (EI) ou d'artisan, la constitution d'une SARL ou d'une SAS permet de protéger le patrimoine personnel de l'associé, dont la responsabilité est limitée aux apports réalisés. Ce régime est plus efficace que celui des déclarations d'insaisissabilité.

### Changer de régime fiscal

En société, il vous sera possible d'être soumis à l'impôt sur les sociétés (IS). Pour les PME, les taux sont avantageux (15 et 28 %), mais l'assiette de l'imposition est différente (déduction des salaires du dirigeant) et les bénéfices distribués (dividendes) sont doublement taxés (à l'IS et à l'IR). Il est donc nécessaire de faire une étude au cas par cas.

### Anticiper l'avenir de votre activité

• **Croissance de votre activité :** être en société permet d'accueillir plus facilement, si besoin est, un nouvel associé.

**LE STATUT DE L'ENTREPRISE N'EST PAS IMMuable ET, SELON VOS BESOINS ET VOTRE SITUATION, VOUS POUVEZ AVOIR À LE CHANGER.**

• **Transmission de votre activité :** la société peut être transmise plus facilement à vos enfants ou à un tiers et offre plus de possibilités que pour une EI (par exemple, la donation).

## À NOTER

L'entreprise individuelle à responsabilité limitée (EIRL) présente également certains de ces avantages (protéger son patrimoine non affecté à l'entreprise, opter pour l'impôt sur les sociétés) et est adaptée à ceux qui exercent leur activité seuls et qui n'ont pas l'intention de s'associer.

## Quelles étapes faut-il suivre ?

### 1. Choisir et créer sa société

Pour passer d'une entreprise individuelle à une société, il vous faut créer une nouvelle société : vous pouvez créer une entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL) ou une société par actions simplifiée unipersonnelle (SASU).

**Conseil : faites-vous accompagner pour la rédaction des statuts et la réalisation des formalités.**

### 2. Transmettre son fonds de commerce

Vous pouvez :

- soit faire un apport en nature du fonds de commerce.

Pour cela, il faut déterminer son prix, en fonction de sa valeur (clientèle, chiffre d'affaires...), et en échange vous recevrez l'équivalent en titres de société.

Vous pouvez recourir à un commissaire aux apports, mais sa nomination n'est pas obligatoire. La plus-value constatée lors de cet apport pourra être placée en report d'imposition ;

- soit vendre directement votre fonds de commerce à la nouvelle société créée. Avantage : vous percevrez immédiatement le prix de vente et si la société achète le fonds à crédit, alors les intérêts seront déductibles de son impôt. En contrepartie, la plus-value sera, en principe, imposable à l'IR et aux prélèvements sociaux (30 % sur la clientèle, taux progressif de l'IR sur le matériel).

Renseignez-vous sur les enjeux financiers et demandez conseil à votre expert-comptable pour choisir la solution la plus favorable pour votre situation personnelle.

Votre fédération peut également vous accompagner dans votre réflexion.

### 3. Poursuivre les contrats en cours

Certains contrats sont automatiquement transmis avec le fonds de commerce, il s'agit du contrat de bail, des contrats de travail et des contrats d'assurance dommages.

Les autres seront également transmissibles avec l'accord du cocontractant (par exemple, un fournisseur). ■



## > CONTENTIEUX DE L'URBANISME

# DU POSITIF AVEC LA LOI ELAN

La loi ELAN comporte des mesures pour améliorer le traitement du contentieux de l'urbanisme, et notamment pour raccourcir les délais de jugement et lutter contre les recours abusifs. Cela répond à une attente forte des constructeurs et promoteurs. La FFB se félicite de ces mesures ambitieuses.



**E**n complément du décret de juillet 2018<sup>1</sup> visant à accélérer le traitement des recours contre les permis, la loi ELAN<sup>2</sup> prévoit de nouvelles mesures pour sécuriser les bénéficiaires de permis.

Une grande partie d'entre elles avaient été proposées par un groupe de travail, présidé par la conseillère d'État Christine Maugué, auquel la FFB a fortement contribué.

Ces mesures peuvent être classées sous trois thèmes :

- accélération du traitement des recours contre les permis;
- lutte contre les recours abusifs;
- sécurisation des permis délivrés.

Elles sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

La loi ELAN précise que ces mesures sont applicables aux permis de construire valant autorisation au titre d'une autre législation (permis valant autorisation d'exploitation commerciale, permis valant autorisation de travaux en secteur de protection du patrimoine...).

### Accélération du traitement des recours

Le décret de 2018 précité, applicable aux recours engagés depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2018, avait déjà mis en place les mesures suivantes<sup>3</sup> :

- limitation à 10 mois du délai de

jugement des recours contre certains permis;

- prolongation jusqu'au 31 décembre 2022 de la suppression de l'appel en zone tendue;
- fixation automatique d'une date limite à partir de laquelle les parties à un recours ne peuvent plus déposer de nouveaux arguments juridiques (dite « cristallisation des moyens »);
- obligation pour le requérant de confirmer son recours, en cas de rejet d'une demande en urgence de suspension du permis (dite « référé suspension »).

La loi ELAN ajoute à cela un encadrement dans le temps du référé suspension.

### POUR MÉMOIRE

Un permis faisant l'objet d'un recours en annulation n'est pas pour autant suspendu. Il est donc possible de commencer les travaux malgré un recours (même si ce n'est pas conseillé). Toutefois, le requérant peut à tout moment demander la suspension du permis au « juge de l'urgence » (le juge des référés), en engageant un référé suspension. Ce juge ne va pas décider si le permis est légal ou non, il va uniquement regarder s'il y a un doute sérieux sur la légalité du permis et s'il y a urgence à le suspendre.

Désormais, une demande de suspension du permis ne pourra plus être engagée passé un délai de deux mois suivant la remise par le bénéficiaire du permis de son premier mémoire en défense.

Ainsi, le bénéficiaire du permis aura rapidement une première analyse judiciaire de la légalité de son permis. Si cette analyse lui est favorable, il pourra envisager un démarrage des travaux malgré le recours, sans risque d'une suspension tardive.

### Lutte contre les recours abusifs

La loi ELAN a renforcé les dispositifs existants de lutte contre les recours abusifs :

- obligation pour les associations d'avoir déposé leurs statuts en préfecture au moins un an avant l'affichage en mairie de la demande de permis pour pouvoir engager un recours. L'objectif est d'éviter la création d'associations uniquement pour faire obstacle à un projet. La date d'affichage en mairie de la demande de permis est désormais indiquée sur l'arrêté de permis;
- interdiction des transactions financières avec les associations en échange d'un retrait de recours ou pour éviter un recours, sauf lorsqu'elles agissent pour la défense de leurs intérêts matériels propres;
- obligation pour une personne qui s'engage à ne pas introduire

**LA VOLONTÉ DU LÉGISLATEUR EST DE BORNER LES PROCÉDURES DANS LE TEMPS ET D'EMPÊCHER LE DÉPÔT DE RECOURS ABUSIFS, POUR PERMETTRE LA RÉALISATION DES CONSTRUCTIONS.**

un recours en contrepartie d'une somme d'argent ou d'un avantage en nature de déclarer la transaction à l'administration fiscale.

Cette déclaration doit être faite dans un délai d'un mois à compter de la conclusion de la transaction. À défaut, celle-ci est nulle et une action en remboursement des sommes versées est possible pendant cinq ans à compter de leur versement. Initialement, seules les transactions ayant pour objet de retirer un recours devaient être déclarées;

- simplification des conditions pour faire condamner par le juge administratif un requérant attaquant abusivement un permis au paiement de dommages et intérêts. Le bénéficiaire du permis doit désormais prouver le comportement abusif du requérant et le préjudice subi du fait du recours (il n'est plus nécessaire



- la réduction du délai de recours en cas de non-affichage du permis à six mois après l'achèvement de la construction (au lieu d'un an auparavant).

**La loi ELAN va plus loin en :**

- renforçant les outils de régularisation des permis en cours d'instance en les rendant obligatoires lorsque le juge constate qu'une régularisation est possible. Cela concerne notamment le sursis à statuer, grâce auquel le juge peut reporter sa décision à une date ultérieure pour permettre au bénéficiaire d'obtenir un permis modificatif de régularisation. Désormais, cette régularisation peut avoir lieu après l'achèvement de la construction et le permis de régularisation ne peut être attaqué par le requérant initial que dans le cadre de l'instance en cours, pour éviter les recours en cascade;
- limitant les effets de l'annulation d'un plan local d'urbanisme (PLU) sur les permis délivrés. Cette annulation n'a désormais aucune incidence sur les permis délivrés dès lors qu'elle repose sur un motif étranger aux règles d'urbanisme applicables au projet. De même, l'annulation d'un PLU ne remet plus en cause la stabilisation pendant cinq ans, à

compter du permis d'aménager, des règles d'urbanisme applicables en lotissement;

- supprimant tout risque d'infraction pénale en cas de construction conforme à un permis, mais non conforme aux règles d'urbanisme applicables au jour où les travaux sont exécutés.

**Un bémol à cette sécurisation :** la loi ELAN facilite les démolitions de constructions devenues illégales à la suite de l'annulation d'un permis. Initialement, une telle construction ne pouvait être condamnée à la démolition que si elle était située en zone protégée (site Natura 2000, bande du littoral, site inscrit, abord des monuments historiques...). Désormais, si c'est le préfet qui a engagé le recours contre le permis, il peut, après son annulation, engager une action en démolition, peu importe la zone où est située la construction.

**Dispositif exceptionnel pour les J.O. 2024**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, la cour administrative d'appel de Paris est directement compétente pour traiter les litiges relatifs aux opérations d'aménagement et d'urbanisme en lien avec les J.O. 2024. Cela vise également les litiges sur les documents d'urbanisme et d'aménagement qui conditionnent la réalisation de ces opérations.

L'objectif est d'unifier et d'accélérer le traitement des éventuels recours.

Pour les recours engagés avant cette date, les tribunaux administratifs saisis statuent en premier et dernier ressort, c'est-à-dire que le requérant ne pourra pas faire appel de leur décision. À noter qu'un pourvoi devant le Conseil d'État reste toujours possible. ■

de prouver que ce préjudice est excessif);

- impossibilité pour les requérants de motiver leur intérêt à agir contre un permis par les nuisances engendrées pendant le chantier. Pour justifier d'un intérêt à agir, le requérant doit prouver que la construction ou l'aménagement autorisé(e) est de nature à affecter directement les conditions d'occupation ou d'utilisation de son bien. Il doit joindre à son recours un acte prouvant l'occupation ou la détention régulière de son bien (titre de propriété, promesse de vente, bail, contrat préliminaire de VEFA...).

**Sécurisation des permis délivrés**

Le décret de juillet 2018 a déjà prévu des mesures pour sécuriser les permis délivrés et les constructions achevées, et notamment :

- la possibilité d'obtenir une attestation de non-recours auprès du greffe du tribunal, ce qui permet d'obtenir le déblocage rapide des ventes par les notaires et des fonds par les banques;

**LA LUTTE CONTRE LES RECOURS ABUSIFS SE TRADUIT DE DIFFÉRENTES MANIÈRES : UN MEILLEUR ENCADREMENT DE L'INTÉRÊT À AGIR ET UNE JUDICIARISATION PLUS FORTE CONTRE LES REQUÉRANTS EXCESSIFS.**



> BÂTIMENT ACTUALITÉ

**VOUS AVEZ RATÉ UN NUMÉRO ?**

**Vous pouvez toujours le lire en ligne ou le télécharger sur le site Internet de votre fédération, dans l'espace adhérent.**



1. Décret n° 2018-617 du 17 juillet 2018, J.O. du 18 juillet 2018.

2. Loi n° 2018-1021 du 23 novembre 2018 portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique, J.O. du 24 novembre 2018.

3. Cf. Bâtiment actualité n° 14 du 5 septembre 2018.

