

24 AVRIL 2019

# Bâtiment actualité

Le journal des artisans et des entrepreneurs

numéro 07



ÉLECTIONS EUROPÉENNES

## UN SCRUTIN UTILE POUR NOS ENTREPRISES



RGPD

### LES ARNAQUES À LA MISE EN CONFORMITÉ FLEURISSENT !

CAMPAGNE POUR FACILITER,  
ACCOMPAGNER ET INFORMER  
POUR LA RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE

« FAIRE »  
SANS MOYENS,  
LA FFB NE SAIT  
PAS FAIRE !



> ÉDITORIAL

ÉLECTIONS EUROPÉENNES

## UN SCRUTIN UTILE POUR NOS ENTREPRISES

**N**ous sommes appelés, le 26 mai, à voter pour renouveler le Parlement européen. Face au Conseil, où siègent les États membres, et à la Commission, qui élabore et met en œuvre la réglementation européenne, le Parlement assure un équilibre dans la prise de décision.

Ces dernières années, les députés européens se sont mobilisés pour lutter contre la concurrence déloyale avec la révision de la directive sur le détachement. Ils ont aussi contribué à renforcer le contrôle des assureurs « exotiques », la défaillance de certains ayant mis à mal des entreprises.

Les enjeux sont nombreux pour notre secteur : TVA à taux réduit, délais de paiement, marchés publics, santé et sécurité... autant de sujets qui touchent nos artisans et entrepreneurs au quotidien et sur lesquels la FFB est en alerte.

Le manifeste de la FFB que nous adressons aux futurs euro-députés rassemble dix propositions, parmi lesquelles la clarification du marquage CE sur les produits de construction et la simplification du RGPD pour les petites entreprises. Il met en évidence trois priorités : tenir compte des risques de contournements et fraudes au sein du marché intérieur, alléger les contraintes réglementaires et accompagner les marchés du bâtiment dans les transitions écologique et numérique, et la lutte contre les fractures territoriales.

Participer au choix des députés européens pour les cinq prochaines années permettra de porter efficacement nos propositions à Bruxelles. L'abstention n'est donc pas une solution.

**Jacques Chanut**

Président de la Fédération Française du Bâtiment

## AU SOMMAIRE

### + SUPPLÉMENT

#### ÉLECTIONS EUROPÉENNES : QUELS ENJEUX POUR LE BÂTIMENT ?

|  |          |
|--|----------|
| ■ ÉCHOS  | p. 4-5   |
| ■ GESTION  |          |
| RGPD<br>Les arnaques à la mise en conformité<br>fleurissent!   | p. 06    |
| ■ ASSURANCE DÉCENNALE  |          |
| Chantier supérieur à 15 millions d'euros<br>Ayez le réflexe assurance<br>avant de remettre votre prix                                      | p. 07    |
| ■ SOCIAL   |          |
| Épargne salariale<br>Toujours plus attractive  | p. 08-09 |
| Conventions collectives ouvriers (CNN)<br>Signature confirmée  | p. 09    |
| Heures supplémentaires exonérées<br>Les conditions d'application<br>sont enfin précisées   | p. 10-11 |
| ■ FORMATION  |          |
| Apprentissage<br>Une aide financière unique pour les entreprises<br>de moins de 50 salariés  | p. 11    |
| ■ CONSTRUCTION   |          |
| Dérogation aux règles de construction<br>Le permis de faire est en place   | p. 12-13 |
| ■ MARCHÉ • ENVIRONNEMENT   |          |
| Campagne pour faciliter, accompagner<br>et informer, pour la rénovation énergétique<br>« FAIRE » sans moyens, la FFB<br>ne sait pas faire! | p. 14    |
| ■ MARCHÉ   |          |
| Dispositif « Denormandie ancien »<br>Investir dans l'ancien avec travaux<br>et réduction fiscale à la clé                                  | p. 15    |
| ■ MANAGEMENT   |          |
| Recadrer un collaborateur<br>« Cette fois-ci ça dépasse les bornes! »  | p. 16-17 |
| ■ PRÉVENTION • TECHNIQUE   |          |
| Travaux sur des matériaux<br>contenant de l'amiante<br>Pas d'intervention sans formation!  | p. 18-19 |
| ■ MARCHÉS PUBLICS  |          |
| Groupement momentané d'entreprises<br>Pourquoi? Comment?<br>Quelles conséquences?  | p. 20-21 |
| ■ FISCALITÉ  |          |
| CVAE<br>Les déclarations à faire en mai  | p. 22-23 |
| ■ FIER D'ÊTRE ARTISAN À LA FFB   |          |
| Chantiers<br>Ras le vol!   | p. 24    |



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 avril 2019, 43<sup>e</sup> année.  
Reproduction autorisée sous réserve de la mention  
d'origine « © Bâtiment actualité, 24 avril 2019 ».

Crédits photo : © David Morganti • AdobeStock : norman75  
- lovelyday12 - fotomek - grecaud - goodluz • Getty Images :  
niceyray - jacoblund - fizkes - dottedhippo -

Imprimé sur papier certifié PEFC avec des encres végétales.

# À LA FFB, TOUT EST COMPRIS DANS LA COTISATION !

## Des réponses à vos questions

- Comment obtenir une qualification ?
- Comment rédiger mon document unique ?
- Quelles conditions générales de vente pour mes devis ?
- Comment financer mes formations ?
- Quel contrat de travail ?
- TVA : quels taux et pour quels travaux ?

## Des aides à la gestion

- GPS artisan : des solutions en ligne pour votre gestion.
- Anabase : deux logiciels pour analyser vos coûts, faire vos devis et vos factures.
- Les Rencontres de l'artisanat : pour échanger et découvrir des outils simples qui faciliteront votre quotidien.

## Des informations techniques

- Des experts techniques pour vous accompagner dans tous les métiers.
- La caisse à outils pour construire et rénover de manière écoresponsable.
- Des calepins de chantier et des fiches techniques.



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



## LOBBYING 03

### INDICES

#### ICC (indice du coût de la construction)

|                                     |       |
|-------------------------------------|-------|
| FFB 4 <sup>e</sup> trimestre 2018   | 988,2 |
| Insee 4 <sup>e</sup> trimestre 2018 | 1703  |

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

|                                |         |
|--------------------------------|---------|
| 1 <sup>er</sup> trimestre 2019 | 129,38  |
| Variation annuelle             | + 1,7 % |

#### Index BT 01 (base 100 - 2010)

|                    |         |
|--------------------|---------|
| Décembre 2018      | 109,7   |
| Variation annuelle | + 2,1 % |

#### Indice des prix à la consommation

|  |        |
|--|--------|
| Mars 2019  |        |
| Ensemble des ménages y compris tabac (+ 0,8 % ; + 1,1 %) | 103,89 |
| Ensemble des ménages hors tabac (+ 0,7 % ; + 1,0 %)      | 103,43 |

#### Indice général des salaires BTP

|                    |         |
|--------------------|---------|
| Décembre 2018      | 545,7   |
| 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)

|           |          |
|-----------|----------|
| Mars 2019 | - 0,37 % |
|-----------|----------|

#### Euribor mensuel (ex-Pibor)

|           |          |
|-----------|----------|
| Mars 2019 | - 0,37 % |
|-----------|----------|

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

0,00 %

**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**



LUTTE CONTRE  
LA FRAUDE AU  
TRAVAIL DÉTACHÉ

## L'INSPECTION DU TRAVAIL VA FRAPPER FORT

Cette année, 24 000 interventions seront menées par les unités régionales de l'inspection du travail contre ce type d'abus, c'est un tiers de plus que l'an dernier. Parmi les secteurs d'activité concernés, le BTP.

« Aujourd'hui, l'arsenal juridique est là, tout est là pour pouvoir sanctionner cette fraude au travail détaché. Seuls faisaient défaut le nombre de contrôles et le nombre de procédures judiciaires. Il est vrai que l'enquête sur ces fraudes peut se révéler complexe à mener, que cela demande du temps et peut quelquefois décourager les inspecteurs du travail. Le fait que des moyens soient donnés pour réaliser une vérification au long cours sur les chantiers est donc une très bonne nouvelle.

Jacques CHANUT,  
Président de la FFB

## ERRATUM

**SUPPLÉMENT  
TVA À 5,5 %**  
encarté dans le numéro 6  
du journal.

**PAGE 3**  
Il faut lire dans  
la colonne de droite  
du tableau  
« TVA à 10 % ».

## > RECRUTEMENT

# ET SI VOUS PENSIEZ AUX MILITAIRES BLESSÉS ?

Après une carrière stoppée nette à cause d'une blessure, les soldats doivent redevenir des civils et retrouver un emploi.

### Pourquoi recruter ce type de profils ?

Les militaires, par leur formation et leur parcours, recèlent une rare combinaison de savoirs, savoir-faire et savoir-être.

Les armées représentent un vivier de compétences managériales et techniques variées, transposables dans le secteur civil : plus de 400 métiers y sont exercés.

La formation initiale des militaires est assurée dans des écoles et centres de formation de haut niveau du ministère des Armées.

Ces savoirs, une fois acquis, sont mis en œuvre dans un environnement opérationnel exigeant. L'expérience acquise confère aux militaires une résilience et une adaptabilité exceptionnelles.

La culture du résultat collectif est une spécificité des armées : solidarité, délégation, esprit d'équipe, respect des rôles de chacun et communication sont au cœur de l'activité militaire.

À cette culture s'ajoutent des valeurs garantes de la fiabilité des hommes et des femmes engagés dans les armées : éthique, loyauté, exemplarité, rigueur, autonomie, réactivité, discipline, mobilité, disponibilité, sens de l'engagement et des responsabilités. ■

Le Medef propose un guide *Recruter dans vos équipes un militaire blessé : un engagement pour l'entreprise*. Il présente les différents dispositifs : stages d'immersion, préembauches, recrutement, etc.



**VOTRE INTERLOCUTEUR**  
Agence de reconversion  
de la Défense  
Fort Neuf de Vincennes  
Cours de Maréchaux - Case 152  
75614 Paris Cedex 12

Numéro Vert : 0 800 64 50 85  
Mail : ard.defense-mobilite-  
employeurs.fct@intradef.gouv.fr  
[www.defense-mobilite.fr](http://www.defense-mobilite.fr)



Téléchargeable sur  
<https://medef.com>  
> Actualités

## PRIX DES PRODUITS ACIER UNE STABILITÉ TOUTE RELATIVE

Globalement, la baisse des prix des produits acier pour le bâtiment se poursuit. Plus précisément, en glissement trimestriel sur trois mois à fin janvier, l'indicateur synthétique diminue de 2,9 %. Il se maintient toutefois en hausse de 1,5 % par rapport à la même période un an plus tôt.

À l'horizon de la fin mai, les prix des aciers pour le bâtiment se stabiliseraient, à l'exception de ceux des produits plats, en 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>                        | -6,0 %                         | -1,5 %                               | +4,9 %                        |
| Tôles laminées à froid <sup>1</sup>                        | -4,3 %                         | -1,4 %                               | +1,2 %                        |
| Tôles galvanisées par immersion bain chaud <sup>1</sup>    | -4,8 %                         | -0,1 %                               | +2,2 %                        |
| Profilés en aciers non alliés de qualité <sup>2</sup>      | -4,0 %                         | +8,1 %                               | +10,3 %                       |
| Barres crénelées ou nervurées pour béton armé <sup>2</sup> | -1,0 %                         | +2,5 %                               | +5,8 %                        |
| Poutrelles en aciers non alliés de qualité <sup>2</sup>    | -1,0 %                         | +3,2 %                               | +12,1 %                       |
| Tubes en acier <sup>2</sup>                                | -2,1 %                         | -0,4 %                               | +14,1 %                       |
| Plaques laminées à chaud <sup>1</sup>                      | -3,7 %                         | +2,8 %                               | +4,7 %                        |
| Gazole <sup>2</sup>  | -3,3 %                         | +9,4 %                               | +15,7 %                       |
| <b>Indicateur synthétique</b>                              | <b>-2,9 %</b>                  | <b>+1,5 %</b>                        | <b>+7,8 %</b>                 |

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

## TENDANCES D'ICI À FIN MAI

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.

► VOLS SUR CHANTIER

# 5 MISES EN EXAMEN POUR AVOIR COMMIS PLUS DE 250 VOLS ESTIMÉS À 500 000 €

Cinq personnes de la région parisienne ont été mises en examen, le 4 avril à Rennes, dans le cadre d'une enquête sur plus de 250 vols d'outillage dans des véhicules appartenant à des professionnels du bâtiment dans plusieurs régions de France.

Ces individus sont soupçonnés de « vols en bande organisée d'outillage électroportatif, recels en bande organisée et association de malfaiteurs ». Ils ont été placés en détention provisoire, précise le parquet de Rennes dans un communiqué.

« Originaires de Seine-Saint-Denis et de la Seine-et-Marne, les voleurs organisaient au départ de la région parisienne vers la province des périples nocturnes de plusieurs centaines de kilomètres, plusieurs fois par semaine, et les receleurs écoulèrent très rapidement le matériel sur des marchés de la région

parisienne ou d'autres brocantes plus ponctuelles », selon cette même source.

Leurs agissements se sont étalés de l'été 2018 jusqu'à ces semaines dernières dans les régions Bretagne, Normandie, Pays de la Loire, Centre-Val de Loire, Grand Est et Hauts-de-France.

Le préjudice global est évalué à 500 000 €, les victimes étant uniquement des artisans et entrepreneurs du bâtiment, dont les véhicules ont été fortement endommagés pour dérober l'outillage.

Les perquisitions de plusieurs domiciles et sites de stockage ont d'ailleurs permis la découverte de plusieurs centaines de coffrets d'outils professionnels dérobés, ainsi que de plusieurs milliers d'euros en espèces, précise le parquet. ■



La FFB propose, depuis plusieurs années, un programme d'action à l'usage des artisans et des entrepreneurs.

Quelles solutions contre les vols sur les chantiers ? Comment évaluer les risques de l'entreprise ? Quelles mesures de prévention ? Comment choisir un prestataire de sûreté ?



Retrouvez tous ses conseils sur le site Internet de votre fédération, dans l'espace adhérent ► Dossier Juridique ► Ras le vol

► FIER D'ÊTRE ARTISAN À LA FFB



► TÉMOIGNAGE

**FRÉDÉRIC TARDY**

**Tardy SARL**  
Plâtrerie, isolation, peinture  
Loire • 7 salariés

Nous avons adhéré à la FFB lorsque j'ai repris l'entreprise. Mon père était auparavant adhérent d'une autre organisation professionnelle. Ce qui m'a motivé, c'est le nombre de services proposés : l'administratif, le social, le juridique, la dimension métier... et nos interlocuteurs sont très professionnels. Ces services sont plus qu'utiles, ils sont indispensables ! Adhérer à la Fédération, cela permet de rencontrer des personnes qui au départ sont vues comme des concurrents, puis des collègues et deviennent très vite des amis. C'est une belle aventure ! ■



Retrouvez l'intégralité de ce témoignage sur [www.ffbatiment.fr](http://www.ffbatiment.fr) ► Médiathèque ► Vidéos



## REPRÉSENTATIVITÉ LA FÉDÉRATION DES SCOP BTP ET LA FFB SE RAPPROCHENT

Le 10 avril, à l'issue de sa convention annuelle, la Fédération des SCOP BTP a demandé son adhésion à la FFB. Cette union renforcera la représentativité patronale du bâtiment. Elle sera définitivement actée, le 14 juin prochain, lors du conseil d'administration de la FFB.

« Cette union est naturelle tant nos synergies et complémentarités sont fortes. C'est une belle opportunité de consolider la place centrale et le rôle clé de la FFB en tant que première organisation d'employeurs dans le bâtiment, mais c'est aussi une nouvelle étape dans la nécessaire mise en mouvement des organisations professionnelles, qui se doivent de répondre encore mieux aux besoins des adhérents.

Jacques CHANUT,  
Président de la FFB

« Cette demande d'adhésion présente un grand intérêt pour nos adhérents : elle vient garantir la spécificité coopérative et vise à assurer une pérennité de représentation au sein de la branche. Cette visibilité des SCOP au sein de la première organisation du secteur vient augurer de belles perspectives pour l'avenir.

Charles-Henri MONTAUT,  
président de la  
Fédération des SCOP BTP

> RGPD

# LES ARNAQUES À LA MISE EN CONFORMITÉ FLEURISSENT !

Comme à chaque fois, l'entrée en vigueur d'une nouvelle obligation législative ou réglementaire pour les entreprises suscite, chez certains, l'envie de profiter de la situation pour leur extorquer de l'argent. Le RGPD ne fait, hélas, pas exception à la règle. Vous êtes ainsi de plus en plus nombreux à recevoir des courriers, fax ou messages électroniques – souvent impératifs – vous proposant d'intervenir pour vous mettre rapidement en conformité avec le RGPD. Bien évidemment, rien de légal là-dessous. Voici quelques conseils pour vous protéger de ces escrocs.

## La CNIL est la seule administration habilitée à contrôler votre conformité au RGPD

Les messages reçus par les entreprises laissent penser que l'expéditeur est un organisme public ou mandaté par un organisme public. Or, seule la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) est compétente pour réaliser des contrôles et infliger des sanctions. Par ailleurs, aucune société privée ne dispose d'un mandat de la CNIL pour contrôler votre conformité au RGPD.

**Ne vous laissez pas impressionner par les termes menaçants employés, l'expéditeur n'a aucune légitimité pour vous demander un quelconque justificatif ou vous imposer quoi que ce soit !**

## Les prestations vendues ne vous permettront pas d'être conformes au RGPD

La mise en conformité au RGPD nécessite plus qu'un simple échange ou l'envoi d'une documentation. Elle suppose un véritable accompagnement, par un professionnel qualifié en protection des données personnelles, pour identifier les actions à mettre en place et assurer leur suivi dans le temps.

**Ne donnez pas d'argent pour une prestation inutile.**

## Comment reconnaître les arnaques ?

Les arnaques en question :

- sont envoyées par fax, courrier ou e-mail ;
- utilisent des termes pouvant laisser croire que le message émane d'un organisme public ;
- évoquent de lourdes sanctions pécuniaires afin de vous faire peur ;
- vous incitent – de façon menaçante – à prendre contact avec l'expéditeur par téléphone ou e-mail ;
- proposent une pseudoconformité RGPD payante.

**La CNIL assure une veille des arnaques existantes sur [www.cnil.fr](http://www.cnil.fr).**

## Les réflexes à avoir en cas de démarchage

Comme la CNIL et la DGCCRF<sup>1</sup>, le rappellent, vous devez :

- demander des informations sur l'identité de l'entreprise démarcheuse permettant de faire des vérifications sur Internet ou auprès de votre fédération ;
- vous méfier de telles communications prenant les formes d'une information officielle émanant d'un service public ;
- lire attentivement les dispositions contractuelles ou précontractuelles ;
- prendre le temps de la réflexion et de l'analyse de l'offre ;
- diffuser ces conseils de vigilance dans l'entreprise auprès des personnes qui sont appelées à traiter ce type de courriers dans l'entreprise ;

• ne régler aucune somme d'argent au motif qu'elle stopperait une éventuelle action contentieuse.

**Contactez votre fédération si vous avez le moindre doute.**

## Que faire si vous êtes victime ?

Vous pouvez :

- porter plainte pour escroquerie et pratique commerciale trompeuses ;
- contacter la direction départementale de la protection des populations (DDPP) ou la direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP) de votre département de résidence ;
- refuser de payer toute somme supplémentaire. ■

1. Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes.

Voici à quoi peuvent ressembler ces courriers :



> CHANTIER SUPÉRIEUR À 15 MILLIONS D'EUROS

# AYEZ LE RÉFLEXE ASSURANCE AVANT DE REMETTRE VOTRE PRIX



## CONSEILS FFB

**Mieux vaut choisir un assureur qui retienne le coût total du chantier comme unique référence de garantie.** Vous connaîtrez ainsi la limite exacte de votre couverture d'assurance, quel que soit le prix de votre marché.

Vérifiez-le sur votre attestation d'assurance ou interrogez votre assureur.

**Pensez à intégrer les surcoûts assurance dans votre prix !**

Votre chantier dépasse la limite de votre contrat d'assurance ? Contactez votre assureur pour vérifier qu'il accepte de le couvrir.

Évaluez avec lui la nécessité d'adapter votre contrat. Vous saurez ainsi estimer le coût à intégrer à votre offre de prix.

C'est aussi avec votre assureur que vous définirez les modalités d'articulation entre votre police individuelle et le contrat collectif, s'il y en a un.

Pour les chantiers supérieurs à 15 millions d'euros, une police collective peut être mise en place au niveau du chantier, en complément de votre police décennale individuelle.

### Lorsque vous répondez à un appel d'offres, ayez le réflexe assurance, le plus tôt possible

#### Le montant de l'assurance

Rappelez-vous que le montant de votre assurance décennale doit être au minimum égal au :

- coût des travaux de réparation de l'ouvrage, pour les ouvrages à usage d'habitation ;
- coût de la construction<sup>1</sup> déclaré par le maître de l'ouvrage dans la limite de 150 M€, pour les ouvrages à usage autre que d'habitation.

Cette règle s'applique quel que soit le montant de votre propre marché.

#### La limite d'intervention

Votre contrat d'assurance comporte cependant certaines limites d'intervention (en mon-

tant de chantier ou en montant de marché), au-delà desquelles vous devez obtenir de votre assureur une extension. Relisez votre contrat !

#### L'adaptation du contrat

Pensez à intégrer à votre offre les coûts d'adaptation de votre assurance décennale au chantier auquel vous souhaitez participer.

#### Points à vérifier dans l'appel d'offres

- Le maître de l'ouvrage a-t-il indiqué le coût total prévisionnel de la construction ?
- Dès lors que le chantier dépasse les 15 M€ : a-t-il prévu la mise en place d'un contrat d'assurance collectif en complément de votre police décennale individuelle ? À partir de quel niveau de garantie ?
- Qui est chargé de sa mise en place et quelles sont les moda-

lités de répartition du coût de cette assurance collective sur les intervenants ?

Sachez qu'en l'absence de mise en place de ce contrat collectif, c'est vous seul qui devrez obtenir une assurance pour le coût des travaux de réparation ou le coût de la construction.

#### Le contrat collectif de responsabilité décennale (CCRD)

Les assureurs ont adopté des préconisations pour faciliter la mise en place du contrat collectif en complément des contrats d'assurance individuels :

- sont visés les chantiers supérieurs à 15 M€ ;
- le contrat collectif ne se substitue pas aux polices d'assurance individuelles ; il les complète pour atteindre le niveau de garantie

auquel le constructeur est tenu ;

- si un contrat d'assurance collectif est mis en place, la franchise absolue de contrat correspondra aux montants de garantie minimaux exigés pour votre propre police d'assurance<sup>2</sup> :
  - lot structure et/ou gros œuvre : 10 M€ ;
  - lot de second œuvre : 6 M€ ;
  - maîtrise d'œuvre, ingénierie, architecte : 3 M€. ■

1. Le coût total de la construction comprend tous les corps d'état, y compris les honoraires.  
2. Attention : le maître de l'ouvrage est libre de retenir des seuils différents pour son chantier.

> ÉPARGNE SALARIALE

# TOUJOURS PLUS ATTRACTIVE

Avec la suppression du forfait social, les dispositifs de l'épargne salariale sont rendus plus intéressants, pour motiver les salariés et rendre ainsi l'entreprise plus performante.

POUR EN SAVOIR +

Contactez votre fédération

L'intéressement, les plans d'épargne salariale et la participation peuvent participer à la motivation des salariés. Par ricochet, cela agit sur la performance de l'entreprise. Au moins trois raisons à cela : des exonérations sociales et fiscales, des redistributions de résultats atteints et des outils de branche qui allègent la mise en œuvre.

### Des dispositifs avantageux, pour l'employeur et les salariés

Ces compléments de « rémunération », immédiats ou différés, sont exonérés partiellement de charges sociales et fiscales et visent ainsi, en permettant de distribuer plus que du salaire à moindre coût, à motiver et fidéliser les salariés.

**Pour les sommes versées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le forfait social employeur est supprimé pour l'ensemble des dispositifs dans les entreprises de moins de 50 salariés, et pour l'intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés.**

Pour les autres entreprises, le taux du forfait social reste de 20 % ou réduit : 10 % pour le PEE en cas d'acquisition d'actions émises par l'entreprise, 16 % pour le Perco à gestion pilotée<sup>1</sup>. Le Perco BTP ouvre droit à ce taux réduit.

La CSG-CRDS est précomptée sur la totalité des sommes attribuées au salarié au taux de 9,7 %.

## COMPARAISON SALAIRE ET SOMME VERSÉE AU TITRE DE L'ÉPARGNE SALARIALE

### Illustration pour une entreprise qui dispose de 100 €.

**En salaire**, après avoir retiré les charges patronales<sup>2</sup> (60 % du salaire brut) et le prélèvement salarial (22 % du brut), il reste environ 49 € net pour le salarié (voire moins après impôt).

**En épargne salariale**, après le prélèvement de la CSG et la CRDS, il reste environ 90 € net pour le salarié d'une entreprise de moins de 50 salariés (au titre d'une prime de participation ou d'un abondement dans un PEE / PEI-BTP/Perco-BTP) ou d'une entreprise de moins de 250 salariés au titre d'une prime d'intéressement (ou, dans les autres cas, 77 € net au minimum après prélèvement du forfait social).

**À coût égal pour l'entreprise**, l'épargne salariale rapporte plus au salarié. À l'inverse, pour un net versé au salarié identique, le salaire coûte plus cher à l'entreprise que l'épargne salariale.



Les sommes ne sont pas imposables à l'impôt sur le revenu du bénéficiaire lorsqu'elles sont placées et bloquées pendant cinq ans (sauf cas de déblocages anticipés légaux).

### Des outils qui n'hypothèquent pas les résultats à venir de l'entreprise

Ces dispositifs consistent à verser des sommes d'argent cal-

culées sur des résultats avérés (intéressement, participation) ou décidées chaque année par l'employeur (abondement dans le cadre d'un plan d'épargne salariale).

Ils permettent ainsi de maîtriser la masse salariale avec des rémunérations exonérées de charges et flexibles pour une entreprise plus performante.

1. La gestion pilotée est un mode de gestion qui laisse à la société de gestion la mission de sécuriser progressivement le capital investi au fur et à mesure que le souscripteur s'avance vers l'âge de la retraite. Plus le départ à la retraite est lointain, plus la part risquée du portefeuille (investie en actions) est importante. Plus le départ à la retraite est proche, plus la part du portefeuille investie en actifs moins risqués (produits monétaires et obligataires) devient importante.

2. Taux moyen de charges patronales dont la cotisation congés payés. Le poids des charges patronales pouvant bien entendu varier selon le niveau de salaire et l'application éventuelle de dispositifs d'exonération de charges.



**Des outils professionnels faciles d'accès, pour les entreprises du bâtiment qui le souhaitent**

Négociés par les partenaires sociaux de la branche, ces outils assurent une conformité juridique dans le cadre d'une législation épargne salariale très évolutive.

Les administrateurs FFB participent, au sein de PRO BTP, au conseil d'administration de PRO BTP Finance, qui assure la gestion financière, ainsi qu'à celui de REGARDBTP, chargé de la gestion administrative.

**L'intéressement**, en tant que rémunération collective et aléatoire fondée sur les résultats ou les performances de l'entreprise, peut présenter de réels avantages tant pour l'employeur que pour ses salariés;

Sa mise en œuvre est facilitée avec l'accord d'intéressement de branche<sup>3</sup> aux entreprises adhérentes à la FFB :

- **un régime général d'intéressement**, « le menu » précisément défini « clés en main », d'accès direct (simple décision unilatérale) pour les entreprises de moins de 50 salariés;
- **et des options « à la carte »** permettant, par négociation d'un accord simplifié, d'adapter ou d'améliorer le régime de base pour toutes les entreprises qui le souhaitent, quelle que soit leur taille.

**Le plan d'épargne salariale** permet aux entreprises volontaires d'inciter leurs salariés (ainsi que les dirigeants d'entreprises jusqu'à 250 salariés) à se constituer une épargne, avec un abondement éventuel de l'entreprise exonéré en partie de charges sociales.

Les accords de branche ont institué en 2003 le PEI-BTP, dont l'épargne est disponible au terme de cinq ans, et le Perco-BTP, dont l'épargne est disponible au moment de la retraite.

**La participation des salariés aux résultats de l'entreprise**, dispositif obligatoire de redistribution d'une partie des bénéfices pour les entreprises d'au moins 50 salariés et facultatif pour les autres.

Elle peut être mise en place dans le cadre d'une simple adhésion au RPP-BTP (régime professionnel de participation du BTP), renouvelé par les partenaires sociaux du BTP depuis 1969.

**En contrepartie des avantages (exonération de charges), des règles doivent être respectées**

L'entreprise doit avoir respecté ses obligations en matière de représentation du personnel (CSE...) ou dispose d'un P.V. de carence.

Tous les salariés sous contrat de travail doivent être bénéficiaires. À noter que les dirigeants d'entreprises de 1 à 250 salariés, ainsi que leur conjoint collaborateur ou associé, peuvent également bénéficier de l'intéressement et/ou de l'abondement dans un plan d'épargne sous certaines conditions.

Ces outils ne doivent pas venir se substituer aux rémunérations, quelle que soit leur forme, en vigueur dans l'entreprise.

Des délais de conclusion et de dépôt à la DIRECCTE doivent être obligatoirement respectés.

Ainsi, pour une entreprise dont l'exercice comptable est calé sur l'année civile, l'accord d'intéressement (ou l'adhésion à l'accord de branche) doit être signé au plus tard le 30 juin prochain et déposé à la DIRECCTE au plus tard le 15 juillet pour pouvoir verser, avant le 1<sup>er</sup> mai 2020, des primes exonérées de charges sociales au titre des résultats de l'exercice 2019. ■



> ACTUALITÉ ENTREPRISE

**RETROUVEZ  
TOUTE  
L'INFORMATION  
DONT VOUS  
AVEZ BESOIN**

Rendez-vous sur le site Internet de votre fédération dans l'espace adhérent



3. Conclu le 15 mars 2018, et qui propose depuis le 7 mai 2018 un régime général d'intéressement et des options à la carte.

► HEURES SUPPLÉMENTAIRES EXONÉRÉES

# LES CONDITIONS D'APPLICATION SONT ENFIN PRÉCISÉES



Contactez  
votre  
fédération

période de référence de 12 semaines : pour la période allant du lundi 19 novembre 2018 au dimanche 10 février 2019, si 21 HS ont été décomptées au final, elles bénéficient toutes de l'exonération.

## En cas d'absence du salarié, comment s'applique l'exonération aux HS structurelles ?

Une HS est structurelle lorsque la durée collective de travail est supérieure à la durée légale de travail, ou lorsque les HS découlent d'une convention individuelle de forfait en heures (hebdomadaire, mensuel ou annuel).

En cas d'absence d'un salarié, on distingue deux situations :

- vous maintenez intégralement la rémunération de votre salarié : les HS structurelles donnent lieu à exonération ;
- vous maintenez partiellement ou pas du tout la rémunération pendant l'absence : la rémunération des HS structurelles est prise en compte dans les mêmes conditions que pour le calcul de la réduction générale (dite « réduction Fillon »).

En pratique, on applique à la rémunération des HS un coefficient de « proratisation » correspondant au rapport entre la rémunération versée et celle qui aurait dû être versée si le salarié n'avait pas été absent.

## Que se passe-t-il en présence d'une convention de forfait en heures ?

Lorsqu'il y a une convention de forfait en heures, la rémunération de votre salarié est forfaitaire. Il faut donc déterminer la part de rémunération correspondant aux HS exonérées.

Pour cela, vous devez ramener la rémunération globale à une rémunération horaire, en tenant compte de la majoration des HS.

La direction de la Sécurité sociale a publié un questions-réponses précisant les principales modalités d'application de l'exonération de cotisations salariales sur les heures supplémentaires (HS). Les anciennes circulaires, relatives à la loi « TEPA », ne sont donc plus applicables.



**D**epuis le 1<sup>er</sup> janvier, les entreprises appliquent l'exonération de cotisations salariales sur les heures supplémentaires (HS).

La direction de la Sécurité sociale (DSS) a publié, début avril, un questions-réponses qui répond à certaines interrogations.

## Quelles sont les heures éligibles ?

L'exonération s'applique dans les cas suivants :

- pour les salariés à temps plein, les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail (35 heures hebdomadaires) ;
- pour les salariés à temps partiel, les heures complémentaires effectuées en plus de celles ins-

crites au contrat de travail et donnant lieu à majoration ;

- les heures supplémentaires effectuées dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sont éligibles ;
- les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale de travail rapportée à la période de référence dans le cadre d'une convention de forfait en heures. En pratique, il s'agit des heures accomplies au-delà de 151,67 heures (forfait mensuel) ou au-delà de 1 607 heures (forfait annuel)<sup>1</sup> ;
- les jours de repos auxquels renoncent les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année en contrepartie d'une majoration de leur rémunération au-delà de 218 jours.

## Les heures réalisées en 2018 et payées en 2019 sont-elles éligibles ?

L'exonération ne s'applique pas :

- aux rappels de paie au titre des heures supplémentaires réalisées en 2018 ;
- aux heures supplémentaires payées en janvier 2019 au titre d'heures supplémentaires réalisées en décembre 2018 (décalage de paie).

En revanche, l'exonération est applicable aux heures supplémentaires décomptées en 2019, lorsque la période de référence a commencé en 2018 et s'est terminée en 2019.

**Exemple :** pour un salarié soumis à un accord d'aménagement du temps de travail sur une

1. Dans les faits, les accords de branche n'organisent pas de forfait annuel.

**EN CAS D'ERREUR PORTANT SUR LE PREMIER SEMESTRE, LES URSSAF DEVRAIENT ÊTRE TOLÉRANTES. POUR AUTANT, PENSEZ À RÉGULARISER VOTRE SITUATION !**

**Et pour les HS compensées en salaire et en repos ?**

Lorsqu'une heure supplémentaire est compensée pour partie par majoration salariale et pour partie en repos compensateur, l'exonération s'applique sur la part compensée par majoration de salaire.

Si la compensation en repos est placée sur un compte épargne temps (CET) et monétisée ensuite, la monétisation ne bénéficiera pas de l'exonération.

**Quelle est la majoration à retenir pour le calcul de l'exonération ?**

Vous devez retenir le taux de majoration prévu par l'accord applicable dans l'entreprise ou, à défaut, par la loi : 25 % pour les huit premières HS, 50 % pour les suivantes (taux applicables dans les accords bâtiment).

Le taux horaire retenu pour appliquer la majoration est calculé selon les règles prévues par le droit du travail.

**Quel taux d'exonération appliquer ?**

Vous devez multiplier la rémunération des HS par la somme des taux des cotisations d'assurance vieillesse rendues obligatoires par la loi, dues par vos salariés, dans la limite de 11,31 %.

Cette limite correspond aux cotisations de retraite de base (versées à l'Urssaf) et complémentaire (versées à PRO BTP) dues en général par un salarié dont la rémunération est inférieure à un plafond de la Sécurité sociale.

Les cotisations de prévoyance complémentaire ne sont pas prises en compte pour la détermination du taux d'exonération.

Pour les rémunérations supérieures au plafond de la Sécurité sociale, l'exonération est calculée sur la base d'un taux moyen des cotisations salariales d'assurance vieillesse applicable sur l'ensemble de la rémunération.

**Exemple :** pour un salarié rémunéré 5285 € avec 583 € de cotisations retraite, le taux moyen applicable sera de 11,04 % (583 / 5285).

**Sur quelles cotisations doit-on imputer la réduction ?**

En pratique, vous devez imputer le montant de la réduction aux seules cotisations salariales d'assurance vieillesse de base. Toutes les cotisations de retraite complémentaire sont versées à PRO BTP.

**Que faut-il indiquer sur le bulletin de paie ?**

Vous devez indiquer l'exonération sur une ligne spécifique du bulletin de paie, après les cotisations et contributions salariales et patronales.

**Comment appliquer la CSG sur les HS ?**

La CSG assise sur les HS et complémentaires exonérées d'impôt sur le revenu est intégralement non déductible du revenu imposable.

**L'exonération s'applique-t-elle aux apprentis ?**

Lorsque l'apprenti effectue des HS, l'exonération s'applique uniquement sur la part de rémunération supérieure à 79 % du SMIC, à proportion de la part de rémunération au titre des HS dans le total de la rémunération. ■

**> APPRENTISSAGE**

**UNE AIDE FINANCIÈRE UNIQUE POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 250 SALARIÉS**

Pour les contrats signés à compter du 1<sup>er</sup> janvier, l'État verse une aide unique aux entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent un apprenti pour le préparer à un diplôme ou un titre de niveau inférieur ou égal au bac.

L'aide à l'embauche d'apprenti est simplifiée.

Bénéficiant uniquement aux entreprises de moins de 250 salariés, elle est réservée aux contrats d'apprentissage préparant à un diplôme ou titre à finalité professionnelle inférieur ou égal au baccalauréat : CAP, BP, bac pro ou titre professionnel de niveau V ou IV (3 ou 4 de la nouvelle grille des niveaux de certification).

Cette aide se substitue aux aides existantes, notamment à celle en faveur des TPE pour l'embauche d'un apprenti et à l'aide régionale à l'apprentissage.

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

Cette aide est forfaitaire et dégressive. Son montant varie en fonction de l'année d'exécution du contrat :

- 1<sup>re</sup> année : 4 125 € ;
- 2<sup>e</sup> année : 2 000 € ;
- 3<sup>e</sup> année et au-delà : 1 200 €.

**Comment l'aide unique est-elle versée à l'employeur ?**

Pour en bénéficier, l'employeur doit, avant le début de l'exécution du contrat

d'apprentissage ou, au plus tard, dans les cinq jours ouvrables qui suivent celui-ci, adresser le contrat conclu avec l'apprenti à la chambre consulaire dont il dépend, ainsi que de façon dématérialisée au ministre de la Formation professionnelle.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, le dépôt du contrat d'apprentissage se fera auprès de l'OpCo.

Le versement de l'aide se fait automatiquement, chaque mois, avant la rémunération de l'apprenti, dès lors que l'employeur a transmis (tous les mois) la déclaration sociale nominative (DSN) de l'apprenti aux organismes de protection sociale.

En cas de suspension du contrat d'apprentissage entraînant le non-versement de la rémunération à l'apprenti, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.

Si le contrat est rompu, l'aide est versée jusqu'au dernier mois du contrat. Elle cesse d'être due au titre du mois suivant la date de fin de la relation contractuelle.

L'aide unique est gérée par l'Agence de service et de paiement (ASP). ■



[www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr)

- > Formation professionnelle
- > Se former en alternance
- > L'apprentissage
- > Embaucher un apprenti
- > Aide unique

## > DÉROGATIONS AUX RÈGLES DE CONSTRUCTION

# LE PERMIS DE FAIRE EST EN PLACE

On connaît maintenant les règles auxquelles il est possible de déroger par le biais d'un permis de faire (dit aussi permis de déroger ou permis d'expérimenter) en proposant des solutions techniques et architecturales innovantes, et les démarches à suivre.

Par une ordonnance d'octobre 2018, le champ d'application du permis de faire a été largement étendu, puisqu'il peut désormais être demandé par tout maître d'ouvrage et pour déroger à un grand nombre de règles de construction<sup>1</sup>.

### Le permis de faire, c'est quoi ?

C'est un dispositif opérationnel depuis mi-mars<sup>2</sup> qui permet à un maître d'ouvrage de déroger à une ou plusieurs règles de construction. Pour cela, il doit prouver qu'il atteint le même objectif que la réglementation, au moyen d'une solution nouvelle et innovante.

Le gouvernement a publié un guide d'application<sup>3</sup> de ce dispositif, avec des schémas de la procédure d'instruction.

### Quelles sont les opérations éligibles ?

Le maître de l'ouvrage peut demander à déroger à une ou plusieurs règles de construction dans le cadre :

- d'une opération de construction de bâtiments nécessitant une autorisation d'urbanisme (permis de construire, d'aménager, de démolir ou déclaration préalable) ;
- de travaux soumis à autorisation préalable sur un établissement recevant du public (ERP) ou sur un immeuble classé au titre des monuments historiques.

1. Cf. *Bâtiment actualité* n° 22 du 26 décembre 2018.  
2. Décret n° 2019-184 du 11 mars 2019 publié au J.O. du 12 mars 2019.  
3. Téléchargeable le site de votre fédération dans l'espace adhérent  
> Dossiers Juridique  
> Urbanisme et Construction.

| LES RÈGLES DE CONSTRUCTION VISÉES                  |   |   |
|--|---|---|
|  | RÈGLES DE CONSTRUCTION AUXQUELLES IL EST POSSIBLE DE DÉROGER  | OBJECTIFS GÉNÉRAUX À ATTEINDRE PAR LA SOLUTION INNOVANTE  |
| <b>Sécurité et protection contre l'incendie</b>    | <p>Résistance au feu et désenfumage<br/><i>Art. R. 111-3 du Code de la construction et de l'habitation (CCH). Arrêté du 31 janvier 1986.</i></p> <p>Résistance au feu et désenfumage des établissements destinés à recevoir des travailleurs<br/><i>Art. R. 4211-1, R. 4216 et R. 4216-29 du Code du travail. Arrêté du 5 août 1992.</i></p> <p><b>À noter :</b> les établissements recevant du public (ERP) sont exclus du champ d'application du permis de faire en matière de sécurité incendie.</p> | <p>Les bâtiments d'habitation et les établissements destinés à recevoir des travailleurs sont conçus et construits pour que, lors d'un incendie, la stabilité des éléments porteurs de l'ouvrage puisse être assurée pendant une durée déterminée et suffisante pour permettre aux occupants de quitter indemnes le bâtiment.</p> <p>La conception du bâtiment et le désenfumage permettent de limiter l'éclosion, le développement et la propagation d'un incendie à l'intérieur de celui-ci ainsi que par l'extérieur et de faciliter l'intervention des secours.</p> |
| <b>Aération</b>                                    | <p>Aération des logements<br/><i>Art. R. 111-9 du CCH. Arrêté du 24 mars 1982.</i></p>  | <p>Les logements bénéficient d'un renouvellement d'air et d'une évacuation des émanations tels que l'air intérieur des locaux ne constitue pas un danger pour la santé des occupants et que puissent être évitées les condensations, sauf de façon passagère.</p>   |
| <b>Accessibilité du cadre bâti</b>                 | <p>Construction des bâtiments d'habitation collectifs et de leurs abords<br/><i>Art. R. 111-18-1 du CCH. Arrêté du 24 décembre 2015.</i></p> <p>Construction d'ERP et aménagement d'installations ouvertes au public (IOP)<br/><i>Art. R. 111-19-2 du CCH. Arrêté du 20 avril 2017.</i></p> <p>ERP existants ou créés dans un cadre bâti existant et IOP existantes<br/><i>Art. R. 111-19-7 du CCH. Arrêté du 8 décembre 2014, modifié par arrêté du 28 avril 2017.</i></p>                             | <p>Les maîtres d'ouvrage doivent s'assurer que les dispositions architecturales, les aménagements et les équipements, intérieurs et extérieurs, des locaux d'habitation, des établissements recevant du public et des établissements destinés à recevoir des travailleurs sont tels que ces locaux et installations permettent un usage normal et sont accessibles à tous, notamment aux personnes handicapées, quel que soit le type de handicap, physique, sensoriel, cognitif, mental ou psychique.</p>  |
| <b>Performance énergétique et environnementale</b> | <p>Bâtiments et parties de bâtiments neufs au titre de la RT 2012<br/><i>Art. R. 111-20 du CCH.</i></p> <p>Bâtiments existants de plus de 1000 m<sup>2</sup> faisant l'objet de gros travaux de rénovation<br/><i>Art. R. 131-26 du CCH. Arrêté du 13 juin 2008.</i></p>  | <p>Les bâtiments ainsi que leurs installations de chauffage, de refroidissement, de production d'eau chaude sanitaire, d'éclairage et d'aération sont conçus et construits de manière que la consommation d'énergie requise pour une utilisation normale reste le plus basse possible. Ils doivent assurer à leurs occupants des conditions de confort suffisantes et des conditions de santé à un niveau équivalent à celui que permettent d'atteindre les règles de droit commun.</p>   |

**Quelle est la démarche à suivre ?**

Si le maître de l'ouvrage souhaite déroger à une règle de construction, il doit soumettre son projet à un organisme compétent (CSTB, Cerema, contrôleur technique...) pour valider la solution innovante qu'il propose.

L'organisme choisi doit être totalement indépendant du maître de l'ouvrage, des constructeurs ou

du contrôleur technique de l'opération. Il doit avoir une assurance responsabilité civile couvrant cette activité.

Cet organisme se prononce sur la validité de la solution proposée au vu des preuves fournies par le maître de l'ouvrage.

S'il valide la solution proposée, il remet au maître de l'ouvrage une « attestation d'effet équivalent » validant :

- le caractère innovant de la solution;
- le caractère équivalent des résultats obtenus par la solution de substitution;
- les conditions de contrôle de la mise en œuvre de cette solution au cours de l'exécution des travaux;
- le cas échéant, les conditions d'exploitation et de maintenance du bâtiment.

Lorsque cette attestation est obtenue, le maître de l'ouvrage peut déposer sa demande de permis de construire. L'autorité compétente pour délivrer ce permis ne peut pas le refuser en raison de la solution innovante proposée. Elle n'a pas la possibilité de remettre en cause l'attestation d'effet équivalent (sauf si le projet concerne un ERP).

Le permis de construire donne automatiquement droit à mettre en œuvre la solution innovante. L'autorisation de déroger ne donne pas lieu à un permis distinct.

En cas de modification ou de suppression de la solution innovante par le maître de l'ouvrage, l'opération doit faire l'objet d'une demande de permis de construire modificatif. En cas de non-réalisation de l'opération bénéficiant d'un permis de faire, le maître de l'ouvrage doit informer l'autorité administrative lui ayant délivrant le permis.

Le maître de l'ouvrage doit conserver l'attestation d'effet équivalent pendant 10 ans à compter de la réception des travaux.

**Des contrôles stricts**

Un contrôleur technique agréé contrôle, en cours de travaux, la bonne mise en œuvre de la solution proposée par le maître de l'ouvrage. Il lui fournit une attestation de bonne mise en œuvre à annexer à la déclaration d'achèvement des travaux.

Si l'attestation révèle une mauvaise mise en œuvre de cette solution, l'Administration contestera la conformité des travaux.

Ces opérations peuvent aussi être contrôlées par les services préfectoraux (CRC), soit en cours de chantier, soit après l'achèvement des travaux, pendant un délai de six ans. ■

**LES RÈGLES DE CONSTRUCTION VISÉES (SUITE)**

|   | <b>RÈGLES DE CONSTRUCTION AUXQUELLES IL EST POSSIBLE DE DÉROGER</b>   | <b>OBJECTIFS GÉNÉRAUX À ATTEINDRE PAR LA SOLUTION INNOVANTE</b>   |
|---|---|---|
| <b>Acoustique</b>   | Isolation acoustique des logements<br><i>Art. R. 111-4 du CCH et ses arrêtés d'application du 30 juin 1999.<br/>Art. L. 571-10 du Code de l'environnement.<br/>Art. R. 111-4-1 du CCH.</i>  | Les bâtiments sont conçus et construits de façon à permettre aux occupants de se reposer, de dormir et d'user de leur logement dans des conditions satisfaisantes de confort acoustique, en limitant les bruits transmis à l'intérieur de chaque logement, que ces bruits proviennent des autres locaux de l'immeuble ou de l'espace extérieur ou des équipements techniques du bâtiment, intérieurs ou extérieurs au logement. |
| <b>Construction à proximité des forêts à Mayotte</b>                          | Construction à proximité de forêts relevant du régime forestier à Mayotte<br><i>Art. L. 112-15 du CCH et règles fixées, le cas échéant, par les autorisations administratives prévues aux articles L. 275-13 à L. 275-16 du Code forestier.</i> | Les bâtiments sont construits à une distance des forêts suffisante pour empêcher l'aggravation de leur exposition à l'incendie de forêts et la pénétration de celui-ci à l'intérieur des bâtiments, pour sauvegarder les personnes présentes dans les bâtiments et pour éviter tout risque de mise à feu des forêts due à la proximité des bâtiments.   |
| <b>Insectes xylophages</b>  | Protection des bâtiments contre les termites et les insectes xylophages<br><i>Art. R. 112-4 du CCH. Arrêté du 27 juin 2006.</i>   | Les bâtiments sont conçus et construits de façon à résister à l'action des termites et des autres insectes xylophages.  |
| <b>Risque sismique</b>  | Prévention du risque sismique<br><i>Art. L. 563-5 du Code de l'environnement.<br/>Art. R. 112-1 du CCH. Arrêté du 22 octobre 2010.</i>  | Les bâtiments exposés à un risque sismique doivent garantir la sécurité des personnes présentes dans les bâtiments ou à proximité de ceux-ci et permettre leur évacuation en toute sécurité. Les choix constructifs doivent également limiter les dégâts susceptibles d'être occasionnés aux bâtiments.   |
| <b>Gestion de matériaux et de déchets issus de la démolition de bâtiments</b> | Matériaux issus de la démolition ou de la réhabilitation lourde de bâtiments et à leur réemploi<br><i>Art. L. 111-9, L. 111-10-4 et R. 111-43 à R. 111-49 du CCH. Arrêté du 19 décembre 2011.</i>   | Le maître de l'ouvrage, responsable de ces déchets, est tenu de s'assurer du réemploi des matériaux ou de la bonne gestion des déchets issus de la démolition de bâtiments.   |

**LE PERMIS DE CONSTRUIRE DONNE AUTOMATIQUEMENT DROIT À METTRE EN ŒUVRE LA SOLUTION INNOVANTE. L'AUTORISATION DE DÉROGER NE DONNE PAS LIEU À UN PERMIS DISTINCT.**

**UN OBJECTIF DE CAPITALISATION**

Un décret fixera les modalités de transmission à l'Administration des données des opérations ayant eu recours à une solution innovante, dans un objectif de capitalisation. Sa publication ne conditionne pas l'entrée en vigueur du dispositif.

› **CAMPAGNE POUR FACILITER, ACCOMPAGNER ET INFORMER POUR LA RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE**

# « FAIRE » SANS MOYENS, LA FFB NE SAIT PAS FAIRE !

Afin d'entraîner les Français vers la rénovation énergétique, l'Ademe et le Plan bâtiment durable – sous l'égide des pouvoirs publics – ont organisé, le 4 avril, la signature de la charte « Engagé pour FAIRE » par les acteurs du bâtiment. La FFB a décidé de ne pas signer. Son objectif : dénoncer, une nouvelle fois, le décalage insupportable entre un discours politique affichant des ambitions environnementales très élevées et une absence de moyens permettant de les atteindre.

**L**a FFB a décidé de ne pas signer la charte FAIRE pour dénoncer le décalage constant et insupportable entre, d'une part, un discours à juste titre très volontariste sur les enjeux énergétiques et, d'autre part, le rabaillage des aides et l'absence de stratégie de long terme indispensable pour atteindre les objectifs affichés.

Aujourd'hui, les travaux de rénovation énergétique sont généralement amortis sur vingt ans et parfois beaucoup plus. En dehors des grandes agglomérations, il est illusoire de prétendre que nos concitoyens vont engager les dizaines de milliers d'euros nécessaires à une rénovation globale, alors que leur bien ne se vendra pas beaucoup plus cher après travaux.

La piste de l'obligation de travaux étant vouée à l'échec, il est inconcevable d'imaginer massifier

**PLUTÔT QU'UNE ÉNIÈME CAMPAGNE DE COMMUNICATION – AU BUDGET IMPORTANT ET QUI PERMET À TOUT LE MONDE DE SE DONNER BONNE CONSCIENCE –, LA FFB DEMANDE UNE CLARIFICATION RAPIDE DES MOYENS ENVISAGÉS PAR LES POUVOIRS PUBLICS POUR RÉPONDRE AUX AMBITIONS QU'ILS AFFICHENT.**

la rénovation énergétique sans des aides efficaces, pérennes et accessibles à tous les publics.

#### Ce qui motive la position FFB

L'enveloppe allouée au crédit d'impôt pour la transition énergétique (CITE) a été divisée par deux en 2018. La FFB a dû batailler, pendant des mois, pour que les fenêtres n'en soient pas totalement exclues.

Il y a peu ou pas de visibilité sur les évolutions des aides annoncées pour 2020. Seuls quelques bruits circulent sur de possibles mesures, qui au demeurant sont contre-productives : réorientation massive des aides vers les ménages précaires; obligation de travaux; interdiction, à compter de 2023, de mettre en vente ou en location des biens immobiliers classés F ou G.

La complexification du RGE est à l'étude. Or, la FFB est plus que réservée sur cette idée, car si certains aménagements peuvent être envisagés, les propositions présentées, en 2018, étaient inacceptables en l'état pour les entreprises artisanales et les PME. ■

#### OBJECTIFS DE LA CAMPAGNE « FAIRE »

Cette campagne affiche l'ambition commune d'acteurs institutionnels engagés dans la rénovation énergétique.

Deux cibles visées :

- les particuliers, qu'elle incite à effectuer des travaux, en les orientant vers le réseau « FAIRE AVEC » (service public d'information et de conseil) et vers des professionnels, dont les entreprises RGE. Ce volet a débuté en 2018 ;
- les professionnels, qu'elle sensibilise aux enjeux et invite à se former. Elle valorise au passage les métiers innovants. Ce volet débutera en septembre prochain.



› **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.



► DISPOSITIF « DENORMANDIE ANCIEN »

# INVESTIR DANS L'ANCIEN AVEC TRAVAUX ET RÉDUCTION FISCALE À LA CLÉ

En vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier, le « Denormandie ancien » concerne des logements à rénover ou des locaux à transformer en logements, en vue de les louer. Ils doivent être situés dans l'une des communes où le besoin de réhabilitation de l'habitat en centre-ville est particulièrement marqué<sup>1</sup>. Plus de 222 villes sont visées<sup>2</sup>.



**C**réé par la loi de finances pour 2019, le dispositif d'investissement locatif privé dans l'ancien avec travaux, dit « Denormandie ancien », vise à redynamiser les centres-villes dégradés. Calqué en partie sur le dispositif Pinel dédié au neuf, il s'applique jusqu'au 31 décembre 2021.

## Qui est concerné ?

Les Français souhaitant acquérir un bien à rénover ou à transformer pour le louer à un ménage.

## Quels sont les biens éligibles ?

Les logements ou locaux à transformer en logements, situés dans les centres des communes au besoin particulièrement marqué de réhabilitation de l'habitat ou ayant conclu une convention d'opération de revitalisation de territoire.

## Sous quelles conditions ?

- S'engager à louer sur une durée de 6, 9 ou 12 ans ;
- respecter des conditions de ressources et de loyers (plafonds du logement locatif intermédiaire) pour les locataires ;
- faire réaliser des travaux par une entreprise à hauteur de 25 % minimum du coût total de l'opération ;
- justifier d'une consommation conventionnelle en énergie primaire du logement rénové inférieure à 331 kWh/m<sup>2</sup>/an (étiquette E du diagnostic de performance énergétique)<sup>3</sup>.

## Quels travaux de rénovation sont éligibles ?

Tous les travaux sont éligibles, sauf ceux portant sur des locaux ou équipements d'agrément. Pour respecter l'exigence de performance énergétique, deux options sont possibles :

## CE DISPOSITIF VISE À MOBILISER LE SECTEUR PRIVÉ POUR LA RECONQUÊTE DES CENTRES DÉGRADÉS DES VILLES MOYENNES.

- soit atteindre une amélioration de la performance énergétique d'au moins 30 % dans l'individuel ou 20 % dans le collectif ;
- soit réaliser au moins deux types de travaux : isolation de la toiture, isolation des murs, isolation des fenêtres, changement du système de chauffage, changement du système de production d'eau chaude.

## En quoi consiste ce dispositif ?

L'investisseur bénéficie d'une réduction d'impôt de 12 % sur

6 ans, 18 % sur 9 ans ou 21 % sur 12 ans en métropole (23 %, 29 % ou 32 % en outre-mer) du montant TTC de l'investissement (y compris travaux), dans la limite de 300 000 € et deux logements par an.

La réduction d'impôt est répartie sur les 6, 9 ou 12 ans de l'engagement de location, soit 6 000 € maximum par an (sauf sur 12 ans, avec 3 000 € par an sur les trois dernières années). ■

**Dès lors que le logement a plus de deux ans, la TVA à 10 %, voire à 5,5 % sur les travaux de rénovation énergétique, s'applique sous réserve des conditions en vigueur pour ces taux.**

1. Décret du 26 mars 2019 relatif aux conditions d'application.

2. Arrêté du 26 mars 2019 relatif à la liste des communes éligibles au dispositif « Denormandie ancien ».

3. Arrêté du 26 mars 2019 relatif aux conditions de performance énergétique pour l'éligibilité au dispositif « Denormandie ancien ».

► RECADRER UN COLLABORATEUR

# « CETTE FOIS-CI ÇA DÉPASSE LES BORNES ! »

Non-respect des délais, tenue inappropriée, propos déplacés, horaires fantaisistes, absences injustifiées, rendement plus que moyen... rien ne va plus !  
Que faire face aux écarts de conduite d'un collaborateur ? Comment le remettre sur les rails ? Une chose est sûre : il faut réagir vite, mais pas à chaud.



**P**auses à rallonge, usages intempestifs du smartphone (appels, SMS, chat sur les réseaux sociaux...), oublis d'équipements, utilisation du matériel de l'entreprise à des fins personnelles, comportements inappropriés vis-à-vis d'un client... les griefs envers un salarié peuvent être nombreux, avec une importance variable pour la bonne marche de l'entreprise.

Faire comme si de rien n'était n'est pas une solution. À terme, cela risque de décrédibiliser votre position de manager.

### Asseoir son autorité

Mais qu'est-ce que l'autorité ? Dans l'imaginaire collectif, elle renvoie aux relations parents-enfants ou au stéréotype du supérieur hiérarchique abusant de son pouvoir. Deux images peu flatteuses. Cela montre à quel point la notion d'autorité est confuse.

Il ne faut pas confondre autorité et autoritarisme. Avoir de l'autorité ne signifie pas forcément mener ses troupes tel un dictateur, les contrôlant et les contraignant, ne leur laissant aucun espace de liberté. C'est avoir le pouvoir de décider et/ou de commander. Étymo-

logiquement, le mot *autorité* a la même racine latine qu'*auteur* : *auctor*, dérivé de *augere* (faire croître).

Avoir de l'autorité en tant que manager induit ainsi que vous êtes à l'origine de quelque chose.

**C'est avant tout être reconnu, entendu, écouté et suivi !**

Si des collègues peuvent devenir amis au travail, ce qui, d'ailleurs, améliorera la productivité de l'équipe, la même relation entre le manager et ses équipes n'aura probablement pas les mêmes effets. Il ne faut pas pour autant être distant et froid, mais simplement encourager des interactions et des retours francs et directs sans mélange des genres.

Un leader sûr de lui sait quand il peut être relax avec ses équipes et quand il faut resserrer la vis.

**EN PRINCIPE, L'AUTORITÉ S'EXERCE SANS FORCER. SA FINALITÉ N'EST PAS DE CONTRAINDRE, MAIS DE CONVAINCRE.**

Sans manifestation d'autorité, le rapport est, au mieux, déséquilibré et, au pire, inversé. Il est donc important de maintenir l'équilibre entre fermeté et souplesse.

Il s'agit de poser les limites à ne pas dépasser, de ce qui est négociable ou pas.

Les non-dits et les propos flous sont les pires ennemis de l'autorité. Vos collaborateurs doivent savoir précisément ce qu'ils encourent en cas de non-respect des règles.

Proximité, camaraderie, paternalisme ou bien distance respectueuse ? Quel comportement adopter vis-à-vis de vos salariés ? Existe-t-il une attitude idéale ?

L'important est d'avoir conscience du type de relation que vous voulez instaurer avec vos collaborateurs, puisqu'à partir de là va se poser une question fondamentale : comment poser des limites ?

Après des années à travailler ensemble, vous connaissez bien vos collaborateurs et vous craignez peut-être de ne plus être apprécié si vous recadrez l'un d'eux. En cas de dysfonctionnement, la tentation est alors grande de ne rien dire : « Après tout, cela finira par passer... » Mais en ne disant rien, vous

courez le risque que le reste de l'équipe adopte le même comportement.

**Certains comportements vous gênent, vous avez détecté un problème ? Ne restez pas passif, n'attendez pas pour agir, sinon vous risquez d'accumuler les frustrations et de vous exposer au stress.**

Assumer votre rôle et vos responsabilités de manager, c'est prendre des décisions parfois difficiles, c'est oser dire clairement les choses, même quand elles ne sont pas agréables à entendre. Exprimer son désaccord sans entrer dans les jeux de pouvoir, sans être offensif ni culpabilisant, en ayant comme objectif d'entrer dans une dynamique de progrès est une méthode qui peut être appliquée simplement.

### Face à des situations conflictuelles, garder la maîtrise

Par nature, l'être humain est hostile au conflit. Certains ont ainsi pour habitude de remettre toute explication à plus tard.





**AUCUN MANAGER NE PEUT SE PERMETTRE DE LAISSER UN DE SES COLLABORATEURS REMETTRE EN CAUSE SON AUTORITÉ, SOUS PEINE DE VOIR LA COHÉSION DE SON ÉQUIPE MENACÉE, VOIRE DÉTRUITE.**

les années qu'il travaille ici, Il devrait comprendre tout seul que cela ne se fait pas!») et de peur (de s'énerver, de passer pour le méchant, notamment lorsqu'on est plutôt cool...).

Mais le recadrage est nécessaire. Sinon, un sentiment d'injustice chez les autres pourrait naître, ils pourraient légitimement se poser des questions : le chef ne voit rien, il s'en moque, il a ses chouchous, etc. Quelle que soit la conclusion des collaborateurs, elle met en cause la solidité du cadre et l'aptitude du chef à manager.

Nous avons tous tendance à penser que pour être apprécié, il nous faut être sympathique, compréhensif, pacifique, etc. Le manager qui doit effectuer un recadrage est dès lors confronté à deux difficultés : il ne sait pas toujours comment faire et il est impliqué émotionnellement. Par ailleurs, l'idée d'avoir à recadrer peut être génératrice d'agacement (« depuis toutes

**10 RÈGLES D'OR POUR RÉUSSIR L'ENTRETIEN DE RECADRAGE**

1. Rencontrer rapidement le collaborateur individuellement, en l'absence de tiers.
2. Distinguer l'erreur et le collaborateur.
3. Proscrire toute agressivité à l'égard de la personne.
4. Se focaliser sur des faits en disant, par exemple : « J'ai constaté que... »
5. Montrer les conséquences de l'erreur.
6. Vérifier l'accord du collaborateur sur les faits désignés.
7. Exprimer un ressenti personnel en tant que manager : « Je suis inquiet car... » ou « Je suis en colère car... »
8. Inviter à la mise en place d'un plan d'action que le collaborateur pourra lui-même proposer et formaliser ensuite.
9. Obtenir l'engagement du collaborateur à respecter ce plan.
10. Conclure en rassurant le collaborateur sur l'estime qu'on lui porte : « J'ai confiance en toi. J'apprécie ton travail. Je sais que tu feras en sorte que les choses rentrent dans l'ordre. »

**Comment dire au collaborateur que cela ne va pas ?**

Il est impossible de modifier une personnalité, du moins à l'âge adulte. En revanche, il est possible d'amener quelqu'un à comprendre qu'il n'a pas la bonne attitude et l'inciter à en changer.

**Voici quelques conseils lorsqu'un rappel à l'ordre est nécessaire.**

**Ne pas réagir à chaud.** Sauf si la situation l'impose. Auquel cas il est nécessaire d'appliquer quelques règles de base : respirez, ne vous emportez pas, relatez les faits de manière objective et faites valider ce constat par la personne, impliquez le fautif dans la réparation de l'incident, puis définissez une rencontre à froid pour faire le point plus sereinement.

**Préparer soigneusement le recadrage.** Pas de place à l'improvisation. Un recadrage étant difficile et chargé d'émotions, vous devez prendre le temps pour faire le point et penser à ce que vous allez dire et comment.

Listez vos arguments et les exemples concrets permettant d'appuyer vos propos. Il est possible que vous ayez en face de vous quelqu'un dans le déni ou la contestation.

Ensuite, il vous faudra organiser l'entretien avec votre collaborateur, que vous aurez pris soin de prévenir. Rien de pire que d'être mis au pied du mur ! Assurez-vous de n'être pas dérangé et prévoyez le temps nécessaire.

**Être clair sur ce que vous reprochez.** Pesez vos mots – il est inutile de rabaisser la personne – et énoncez très explicitement à votre collaborateur en quoi son comportement vous dérange. Ne prêtez pas d'intention. Évitez la formule de type : « Quand tu arrives en retard, tu te fiches du monde. » Dites plutôt : « Quand tu arrives en retard, nous sommes quatre personnes à t'attendre. » Exprimez clairement ce que vous attendez de sa part à l'avenir. Restez constructif.

**« J'ai pu constater que les choses se passaient ainsi. Pourrait-on envisager qu'elles puissent se passer autrement ? Que faudrait-il faire pour que la situation évolue ? »**

En fonction du contexte, de l'objet de l'entretien, du comportement du collaborateur, de l'historique de ce dernier, vous adapterez votre stratégie, soit en proposant la solution (souhaitable lors d'un entretien de recadrage); soit en demandant la solution au collaborateur (possible lors d'un entretien de cadrage et variable selon l'autonomie du collaborateur); soit en élaborant un plan d'action; soit en fixant un ultimatum.

**Ne pas recadrer la personne en tant que telle, mais son comportement.** Ce qui est en cause relève du verbe *faire* et non du verbe *être*. Abstenez-vous de tout jugement de valeur sur ce qu'il est.

**Présenter les répercussions sur le travail de l'équipe, l'entreprise...** Cela permet de mettre l'incident à sa juste place et de lui donner sa vraie mesure.

**Pratiquer l'écoute active** en laissant s'exprimer le fautif et en s'assurant qu'il est réceptif. Il est important que chacun puisse s'exprimer librement et entende ce que l'autre a à dire. Cela facilitera la suite de la relation et participera à la mise en place d'un climat de confiance.

**S'assurer de la bonne assimilation de votre rappel à l'ordre.** Vous devez être sûr que votre collaborateur a bien compris la situation, votre ressenti, vos besoins et vos attentes. Pour cela, demandez-lui de reformuler ce que vous venez de dire, ainsi que les décisions prises d'un commun accord.

**Et après le recadrage, contrôler.** Après un entretien de recadrage, le collaborateur est censé ne plus avoir de problèmes. En cas de récurrence, il n'est plus dans l'erreur, car il connaissait la règle : il commet une faute professionnelle, un hors-jeu! ■

## ► TRAVAUX SUR DES MATÉRIAUX CONTENANT DE L'AMIANTE

# PAS D'INTERVENTION SANS FORMATION !

Si l'usage de l'amiante est interdit depuis 1997, on peut tout de même en trouver dans les constructions réalisées avant cette date. Le maître de l'ouvrage doit informer les entreprises du danger à l'aide du repérage avant travaux, mais il existe toujours un risque de découverte fortuite d'amiante en cours de chantier. Pour vous aider à faire face à ces situations, voici un rappel des formations nécessaires et des outils disponibles.

L'amiante est un produit dangereux pour la santé.

Ses fibres, invisibles à l'œil nu, sont classées cancérigènes et toxiques par inhalation et peuvent être la cause de maladies graves, dont les effets sont différés dans le temps.

Pour s'en protéger, il est nécessaire d'être informé, sensibilisé ou formé sur le risque lié à l'exposition aux fibres d'amiante et sur les moyens de s'en protéger.

### Sensibilisation au risque amiante

Les marchés de travaux peuvent comporter des interventions sur des matériaux contenant de l'amiante (sous-section 4) ou des travaux de désamiantage (sous-section 3) qui relèvent d'une réglementation spécifique. Mais, même en dehors de ces interventions, vos équipes peuvent y être exposées fortuitement. Elles doivent donc être sensibilisées aux risques encourus et le document unique doit intégrer le danger amiante.

La FFB propose un outil interactif de sensibilisation gratuit pour les équipes d'une durée de 20 minutes, il peut être suivi en autoconsultation ou en session collective animée par le chef d'entreprise ou un encadrant.



Retrouvez tous les outils mis à votre disposition et suivez le parcours amiante sur [www.amiante.ffbatiment.fr](http://www.amiante.ffbatiment.fr) (espace adhérent).

Il comporte de trois chapitres :

- Où trouve-t-on de l'amiante ?
- Quels sont les risques sur la santé liés à l'exposition aux fibres d'amiante ?
- Que faire en cas d'intervention sur un chantier avec risque d'amiante ?

Un carnet de sensibilisation à l'amiante est aussi disponible.

### Formation sous-section 4

Si votre entreprise répond aux marchés de travaux comportant des interventions sur des matériaux contenant de l'amiante (sous-section 4), elle doit apprécier une réglementation spécifique.

Lorsque les salariés interviennent sur des matériaux, des équipements, des matériels ou des articles susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante, ils doivent être formés. Les dispositions applicables aux travaux relevant de la sous-section 4 concernent notamment :

- des opérations de retrait à caractère limité dans le temps et dans l'espace (dépose de quelques ardoises ou plaques amiante-ciment, changement de quelques dalles de sol...);
- des réparations (terme qui recouvre aussi bien l'entretien courant, pour prévenir une dégradation ou une usure, que les réparations pour faire disparaître des dégâts);
- des actions de maintenance corrective sans prévisibilité.

### La réglementation définit trois types de personnel à former :

- le personnel d'encadrement technique : employeur et/ou tout travailleur possédant, au sein de l'entreprise, une responsabilité en matière de prises de décisions technico-commerciales, d'études, d'établissement des documents techniques ou

contractuels, de définition, d'organisation et de mise en œuvre des spécifications et des moyens techniques;

- le personnel d'encadrement de chantier : employeur et/ou tout travailleur ayant, au sein de l'entreprise, les compétences nécessaires pour diriger et coordonner l'exécution des travaux, mettre en œuvre le mode opératoire;
- le personnel opérateur de chantier : employeur et/ou tout travailleur chargé d'exécuter des travaux et/ou d'installer, de faire fonctionner et d'entretenir les matériels qui lui sont confiés, dans le respect des procédures ou du mode opératoire.

La durée et le contenu de la formation suivie dépendent du type de personnel. Ils sont définis réglementairement et rappelés dans le tableau ci-dessous.

|                                     | Encadrement technique | Encadrement de chantier | Opérateur de chantier | Cumul fonction       |
|-------------------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------|
| Formation préalable                 | 5 jours               | 5 jours                 | 2 jours               | 5 jours <sup>2</sup> |
| Formation de recyclage <sup>1</sup> | 1 jour                | 1 jour                  | 1 jour                | 1 jour               |

1. La formation de recyclage est à réaliser au plus tard trois ans après la formation préalable ou après la formation de recyclage précédente.

2. Les 5 jours de la formation « cumul » peuvent être séquencés en deux sessions de 3 + 2 jours.

À l'issue de cette formation, la validation des compétences est attestée par la délivrance au travailleur d'une attestation de compétences délivrée par l'organisme de formation.

L'entreprise doit par ailleurs appliquer des procédures strictes en matière d'évaluation des risques, d'élaboration de modes opératoires, de mise en œuvre des moyens de protection collective et des équipements de protection individuelle, de gestion des déchets, etc.

Des travaux d'élaboration de règles de l'art pour les interventions amiante en sous-section 4<sup>1</sup> sont en cours et permettront de faciliter ces interventions. Ces règles de l'art s'appuient sur les résultats de la campagne de mesurage des empoussièrtements générés par les travaux courants relevant de la sous-section 4, CARTO Amiante.

#### Cas de la sous-traitance

Une entreprise n'ayant pas formé ses salariés au risque amiante peut néanmoins répondre à un marché comportant des travaux sur l'amiante (sous-section 4). Pour ce faire, elle doit sous-traiter cette partie des travaux à une entreprise à même de les réaliser.

L'entreprise principale qui répond à l'appel d'offres doit pouvoir se prononcer sur le coût, la technique d'intervention et la planification des travaux.

De même, lorsqu'elle contracte avec une entreprise sous-traitante, elle doit pouvoir apprécier l'offre de ce sous-traitant.

Dans ces conditions, afin que l'offre soit pertinente et adaptée, il est conseillé qu'au moins l'un de ses encadrants techniques ait suivi une formation

« amiante » portant sur les questions techniques.

Cette formation n'est pas nécessairement celle définie par la réglementation. Elle peut porter uniquement sur les connaissances nécessaires à l'établissement de l'offre commerciale et des documents contractuels pour le marché visé.

#### Repérage avant travaux

En 2016 et 2017, la législation<sup>2</sup> a renforcé les obligations du maître d'ouvrage en matière de repérage avant travaux.

Aujourd'hui, un arrêté d'application concernant les immeubles bâtis est en attente de parution. Il définira les modalités de réalisation du repérage amiante avant travaux ainsi que les dérogations associées et leurs modalités de mise en œuvre.

Le donneur d'ordre, le maître d'ouvrage ou le propriétaire d'immeubles par nature ou par destination, d'équipements, de matériels ou d'articles a désormais une obligation légale (assortie d'une amende maximale de 9000 € s'il ne se conforme pas à ces obligations) de faire rechercher la présence d'amiante, préalablement à toute opération comportant des risques d'exposition des salariés à l'amiante. Cette obligation permet à l'entreprise de disposer plus facilement des éléments pour procéder à son évaluation des risques professionnels, et ajuster les protections individuelles et collectives de ses salariés.

À défaut de repérage, l'entreprise a intérêt à faire valoir que le devis est réalisé « hors repérage amiante avant travaux obligatoires à fournir par le client pour tout bâtiment construit avant 1997 ». ■

1. Partenariat OPPBTP, Capeb, FFB.

2. Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et décret n° 2017-899 du 9 mai 2017.

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

Votre fédération vous propose un autocollant à appliquer sur votre véhicule.

Contactez votre fédération pour en obtenir un.



## AUSSI SUR VOTRE SIGNATURE MAIL !

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



› GROUPEMENT MOMENTANÉ D'ENTREPRISES

# POURQUOI ? COMMENT ? QUELLES CONSÉQUENCES ?

Le groupement momentané d'entreprises permet aux artisans et aux entrepreneurs d'accéder à des marchés plus importants que ceux auxquels ils pourraient accéder seuls. Comment candidater ? Quelles sont les modalités de paiement ? Quelles sont les responsabilités ? Tour d'horizon.

Les différentes réponses s'appliquent aux marchés publics faisant référence au CCAg-Travaux 2009, sans dérogation expresse.

## Qu'est-ce qu'un groupement momentané d'entreprises (GME) ?

Ce sont des entreprises qui se regroupent pour :

- mettre en commun leurs moyens (hommes, matériel, savoir-faire);
- réaliser ensemble ce que chacune ne peut faire séparément;
- un chantier donné.

## Le GME est-il une société ?

NON. Candidater en GME ne signifie pas que vous avez créé une société.

Le groupement n'est pas une « personne morale », il est impossible de conclure des contrats en son nom.

Chaque entreprise membre du groupement (cotraitant) signe donc un marché avec le maître de l'ouvrage, même si les entreprises exécutent le chantier en commun.

## Peut-on candidater librement en groupement pour tous les marchés publics ?

OUI. La candidature en groupement est en principe toujours possible<sup>1</sup>. Chaque cotraitant devra joindre à l'offre groupée les documents exigés par le maître de l'ouvrage (formulaire DC1, DC2...).

## Pour une même opération, peut-on candidater en groupement à plusieurs lots ? À plusieurs groupements pour un même lot ?

OUI MAIS<sup>2</sup>... En principe, si rien n'est indiqué dans le règlement

de consultation, vous pouvez candidater à plusieurs lots ou candidater à un même marché au sein de plusieurs groupements. Cependant, le maître de l'ouvrage public peut limiter cette possibilité et ne vous autoriser à candidater qu'une seule fois. Il faut donc bien regarder ce qui est mentionné dans le règlement de consultation.

## À RETENIR

- Il n'est pas rare que le maître de l'ouvrage limite la possibilité des candidatures multiples.
- Si vous ou l'un des membres du groupement ne respectez pas l'interdiction formulée de candidater plusieurs fois, vos différentes offres seront jugées irrégulières. Elles pourront donc être rejetées.
- Une entreprise ne peut pas être mandataire de plus d'un groupement pour un même marché<sup>3</sup>.

## Les groupements est-il libre d'être « conjoint », ou « conjoint mandataire solidaire », ou « solidaire » ?

OUI MAIS<sup>4</sup>... En principe, le maître de l'ouvrage public ne peut exiger que des candidats se présentent en groupement conjoint ou

**POUR ÉVITER TOUTE MAUVAISE SURPRISE, IL EST IMPORTANT DE BIEN REGARDER TOUTES VOS PIÈCES CONTRACTUELLES DU MARCHÉ : RÈGLEMENT DE CONSULTATION, ACTE D'ENGAGEMENT, CAHIER DES CLAUSES ADMINISTRATIVES PARTICULIÈRES (CCAP), CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES PARTICULIÈRES (CCTP), PLANNING, ETC.**



1. Article R. 2142-19 du Code de la commande publique.  
2. Article R. 2142-21 du Code de la commande publique.

3. Article R. 2142-23 du Code de la commande publique.  
4. Article R. 2142-22 du Code de la commande publique.

**Les règles prévues par le Code de la commande publique entré en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2019 sont les mêmes que pour les marchés appliquant l'ordonnance (n° 2015-899 du 23 juillet) et le décret (n° 2016-360 du 25 mars 2016) sur les marchés publics.**

solidaire. Il ne peut pas rejeter une candidature sur ce seul motif.

Cependant, il peut exiger que l'attributaire du marché (si c'est un groupement) soit, par exemple, un groupement solidaire (regarder ce qui est mentionné dans le règlement de consultation).

Dans ce cas, si vous avez candidaté en groupement conjoint, vous devrez changer de forme de groupement après avoir remporté le marché.

**Les entreprises membres du groupement doivent-elles signer une convention de groupement ?**

OUI. Dans l'intérêt de tous les membres du groupement, il est vivement recommandé de signer une convention de groupement prévoyant les différentes obligations de chacun des membres.

Le maître de l'ouvrage n'a pas à voir ni à valider la convention (voir ci-dessus pour la forme du groupement) et les entreprises membres ne peuvent pas la lui opposer.

**La forme du groupement a-t-elle une incidence sur les relations avec le maître de l'ouvrage ?**

**En ce qui concerne la responsabilité :**

- **en groupement conjoint**, chaque cotraitant est responsable de ses propres travaux vis-à-vis du maître de l'ouvrage;

- **en groupement conjoint avec mandataire solidaire**, chaque cotraitant reste responsable de ses propres travaux et le mandataire est responsable de ses propres prestations et de celles exécutées par les membres du groupement, jusqu'à la fin de la garantie de parfait achèvement vis-à-vis du maître de l'ouvrage<sup>5</sup>;
- **en groupement solidaire**, chaque cotraitant reste responsable de ses propres travaux et tous les cotraitants sont responsables de tous les travaux exécutés par les membres du groupement.

Cela peut durer jusqu'à la fin de la garantie décennale vis-à-vis du maître de l'ouvrage.

**Pour ce qui à trait au paiement :**

- **en groupement conjoint** (que le mandataire soit solidaire ou non), le maître de l'ouvrage paie chaque membre du groupement pour les prestations qu'il exécute<sup>6</sup>;

- **en groupement solidaire**, sauf si le marché prévoit une répartition des paiements entre les entrepreneurs et les modalités de cette répartition, les prestations des entreprises membres du groupement solidaire ne sont pas individualisables.

Le maître de l'ouvrage paie alors sur un compte unique ouvert au nom du groupement ou au nom du mandataire.

Le mandataire a, ensuite, la charge de répartir les sommes en fonction des prestations réalisées par chacun.

**Quel rôle joue le mandataire du groupement ?**

Le mandataire représente le groupement vis-à-vis du maître de l'ouvrage<sup>7</sup>. Il est donc obligatoirement d'en nommer un<sup>8</sup>.

Tous les échanges entre le groupement et le maître de l'ouvrage / maître d'œuvre se font par le biais du mandataire :

- transmission de l'offre;
- notification et réserves des offres de service<sup>9</sup>;
- demandes de paiement (mensuelles et définitive), mémoire en réclamation<sup>10</sup>;

- demande d'acceptation des sous-traitants de chacun des membres.

D'autres missions peuvent lui être confiées dans le cadre de la convention de groupement signée entre tous les membres du groupement (gestion du compte prorata...).

Le mandataire n'est là, toutefois, que pour assurer un rôle de représentation. Il n'est pas là pour prendre des décisions en lieu et place de ses cotraitants. Il ne fait que transmettre ces décisions.

**Le groupement peut-il sous-traiter ?**

Le groupement ne sous-traite pas, seules les entreprises membres du groupement sous-traitent.

L'entreprise qui sous-traite est donc responsable de ses sous-traitants et uniquement de ceux-ci.

Toutefois, la responsabilité des entreprises membres d'un groupement solidaire ou du mandataire solidaire d'un groupement conjoint pourra être recherchée par le maître de l'ouvrage pour des travaux exécutés par un sous-traitant. ■

5. Article 3.5.1 du CCAG-Travaux 2009.  
6. Article 11.6.2 du CCAG-Travaux 2009.  
7. Article 2 du CCAG-Travaux 2009.

8. Article R. 2142-24 du Code de la commande publique.  
9. Article 3.8.5 du CCAG-Travaux 2009.  
10. Article 13.5.2 du CCAG-Travaux 2009.



> APPLICATION POUR SMARTPHONE

# TÉLÉCHARGEZ L'APPLI FFB !

Disponible gratuitement sur Google Play et l'App Store, elle donne accès à toute l'information de la FFB, ainsi qu'à celle du bâtiment aux échelons national et local.



> CVAE

# LES DÉCLARATIONS À FAIRE EN MAI

La cotisation sur la valeur ajoutée (CVAE) s'applique à toutes les entreprises dont le chiffre d'affaires est supérieur à 152 500 €. Celles-ci sont soumises à une obligation déclarative. Pour les sociétés assujetties à la CVAE et membres d'un groupe dont la société mère ne bénéficie pas du taux réduit de l'impôt sur les sociétés, le chiffre d'affaires à retenir pour la détermination du taux effectif s'apprécie au niveau du groupe.

## La déclaration de la valeur ajoutée et des effectifs salariés

Lorsque le chiffre d'affaires est supérieur à 152 500 €, les entreprises sont soumises à une obligation déclarative.

La télédéclaration est obligatoire.

### Quand télédéclarer ?

La déclaration n° 1330-CVAE-SD doit être télétransférée (support TDFC) le 3 mai au plus tard.

### Quels sont les éléments à porter dans la déclaration ?

Il s'agit du montant de la valeur ajoutée et du chiffre d'affaires réalisés au cours de l'année pour laquelle l'imposition est due.

Lorsque l'exercice ne coïncide pas avec l'année civile, il s'agit de la valeur ajoutée et du chiffre d'affaires réalisés au cours du dernier exercice de 12 mois clos au cours de cette même année. Doivent aussi être indiquées la liste des établissements de l'entreprise et la répartition des salariés par établissements ou par lieux d'emploi, dès lors qu'ils exercent leur activité plus de trois mois consécutifs hors de l'entreprise.

Dans l'hypothèse où un salarié exerce son activité dans plusieurs établissements ou plusieurs communes, il est déclaré dans celui ou celle où la durée d'activité est la plus élevée.

Déclaration n° 1330-CVAE-SD 2018 téléchargeable sur [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr)

**LES ENTREPRISES DONT LE CHIFFRE D'AFFAIRES EST INFÉRIEUR À 152 500 € NE SONT PAS ASSUJETTIES À LA CVAE.**

La déclaration n° 1329-DEF est obligatoirement télédéclarée et télépayée :

- en mode EFI, sur [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr), rubrique Professionnels, espace abonné ;
- en mode EDI, par le biais d'un logiciel comptable spécifique.

Si elle fait apparaître un excédent de versement, il sera restitué dans les 60 jours.

La durée d'exercice de l'activité dans un lieu situé hors de l'entreprise s'apprécie de manière continue de date à date.

### Quand la déclaration est-elle considérée comme faisant défaut ?

Lorsque la déclaration du nombre de salariés est absente, la valeur ajoutée est répartie entre les communes à partir des éléments

mentionnés dans la déclaration de l'année précédente.

**Pour les monoétablissements,** la déclaration se fait au lieu d'établissement ou lieu d'emploi où le salarié exerce son activité.

Le salarié n'est déclaré dans cet endroit que dans l'hypothèse où il y exerce son activité plus de trois mois consécutifs.

Les monoétablissements sont dispensés de la déclaration n° 1330-CVAE-SD sous conditions :

- remplir la case réservée à la CVAE dans la déclaration de résultat ;
- disposer d'un seul établissement au sens de la CFE ;
- ne pas employer de salariés exerçant leur activité plus de trois mois sur un lieu hors de l'entreprise ;
- ne pas être membres d'un groupe.

Sinon, elle est répartie entre les communes où l'entreprise dispose d'immobilisations imposables à la cotisation foncière des entreprises (CFE) au prorata de leur valeur locative foncière.

La déclaration peut également être considérée comme faisant défaut lorsque, même souscrite, l'Administration constate une absence totale de mention des communes de situation des établissements de l'entreprise, ou des lieux d'emploi des salariés, ou l'absence de salarié employé au cours de la période de référence.

**LE REVERSEMENT DE LA COTISATION SUR LA VALEUR AJOUTÉE SERT AUX COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET AUX ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE COOPÉRATION INTERCOMMUNALE (EPCI).**

Les manquements, erreurs ou omissions sont sanctionnés par une amende de 200 € par salarié, dans la limite de 100 000 €.

### La CVAE d'un groupe : détermination du taux effectif

Le taux effectif correspond à la somme des chiffres d'affaires de chacune des sociétés, assujetties ou non à la CVAE, qui sont membres du groupe, fiscalement intégré ou non. Il s'applique à l'ensemble des sociétés du groupe dont le chiffre d'affaires est supérieur à 152 500 €. L'imposition s'avère plus lourde pour les sociétés membres d'un groupe, fiscalement intégré ou non. ■

### La déclaration n° 1329-DEF

L'année suivant celle de l'imposition, les entreprises doivent procéder à la liquidation définitive de la CVAE à l'aide de l'imprimé n° 1329-DEF, avant le 3 mai. Les entreprises dont le chiffre d'affaires est supérieur ou égal à 500 000 € doivent obligatoirement verser une cotisation minimale de CVAE d'un montant de 250 € (cadre I1), avant application des frais de gestion au taux de 1 %.

| RÉCAPITULATIF POUR LES SOCIÉTÉS MEMBRES D'UN GROUPE, FISCALEMENT INTÉGRÉ OU NON |             |                        |                              |
|---|-------------|------------------------|------------------------------|
| Sans taux effectif calculé au niveau du groupe                                  | Taux CVAE   | Dégrèvement de 1 000 € | Cotisation minimale de 250 € |
| C.A. < 152 500 €  | 0           | Sans objet             | Non                          |
| 152 500 € < C.A. < 500 000 €  | Taux groupe | Oui                    | Non                          |
| 500 000 € < C.A. < 2 000 000 €  | Taux groupe | Oui                    | Oui                          |
| C.A. > 2 000 000 €  | Taux groupe | Non                    | Oui                          |

### EXEMPLE

Un groupe, fiscalement intégré ou non, a pour membres quatre sociétés.

A (société mère) : chiffre d'affaires de 550 000 € (valeur ajoutée : 400 000 €) ;

B : 9 500 000 € (valeur ajoutée : 3 000 000 €) ; C : 400 000 € (valeur ajoutée : 150 000 €) ; D : 110 000 €.

Le chiffre d'affaires retenu est de 10 560 000 € (A + B + C + D), bien que seules les sociétés A, B et C soient assujetties à la CVAE.

| SANS TAUX EFFECTIF CALCULÉ AU NIVEAU DU GROUPE | TAUX EFFECTIF CALCULÉ AU NIVEAU DU GROUPE = 1,40 %      |
|--|---|
| A <sup>1</sup> = 250 € (taux 0,01 %)           | A = 4 600 € (après dégrèvement de 1 000 €)              |
| B = 40 200 € (taux 1,34 %)                     | B = 42 000 €  |
| C = 0 (taux 0 %)                               | C <sup>2</sup> = 1 100 € (après dégrèvement de 1 000 €) |
| <b>Total = 40 450 €</b>                        | <b>Total = 47 700 €</b>                                 |

1. Le montant de la cotisation est égal à 40 €, mais la cotisation minimale est de 250 €.

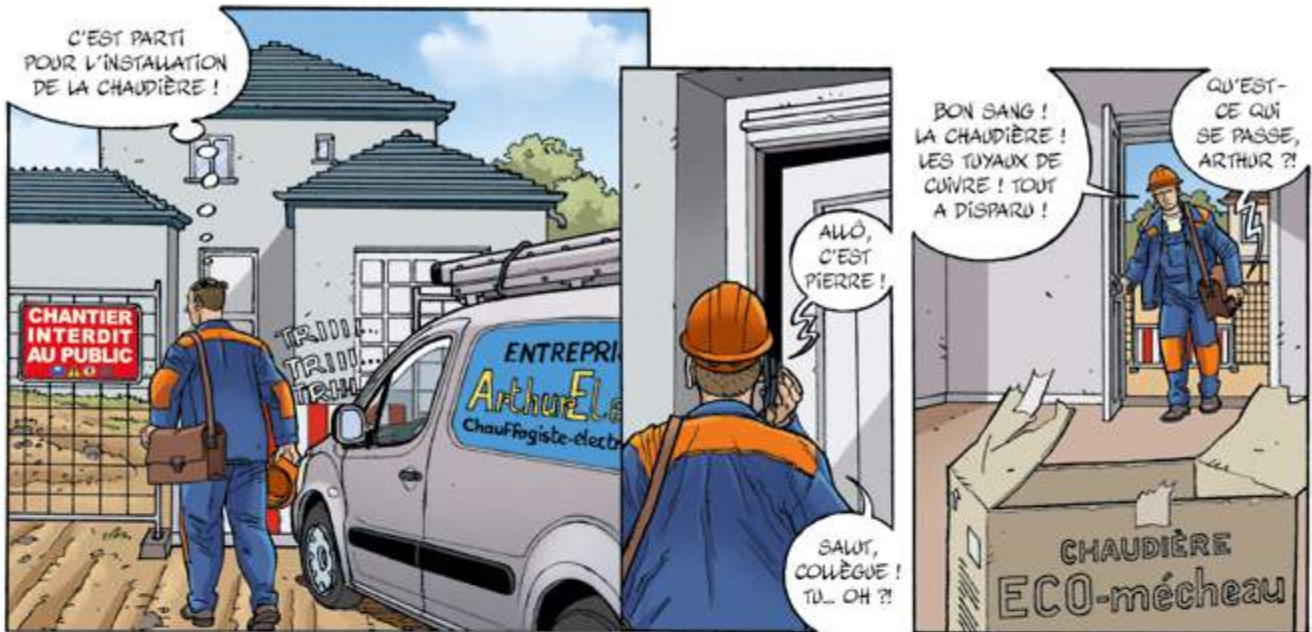
2. Application du taux groupe de 1,40 % = 150 000 € × 1,40 % = 2 100 €.

### > CRÉDIT D'IMPÔT POUR LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE (CITE)

## ISOLATION DES PAROIS OPAQUES : ERRATUM

Une erreur s'est glissée dans la structure du tableau publié en page 3 du supplément dédié au CITE accompagnant *Bâtiment actualité* n° 5.

| CRÉDIT D'IMPÔT POUR LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE (CITE) - HABITATION PRINCIPALE DE PLUS DE DEUX ANS |                               |  |  |      |
|--|-------------------------------|--|--|------|
| ISOLATION DES PAROIS OPAQUES (POSE COMPRISE)   | CRITÈRES TECHNIQUES           | PRÉCISIONS   | PLAFOND DE DÉPENSES  | TAUX |
| Planchers bas sur sous-sol, sur vide sanitaire ou sur passage ouvert                             | R ≥ 3 [m <sup>2</sup> .K/W]   | Le coefficient R correspond à la résistance thermique évaluée selon les normes NF EN 12664, NF EN 12667 ou NF EN 12939 pour les isolants non réfléchissants ou selon la norme NF EN 16012 pour les isolants réfléchissants | Isolation par l'extérieur 150 € TTC/m <sup>2</sup><br><br>Isolation par l'intérieur 100 € TTC/m <sup>2</sup> | 30 % |
| Murs en façade ou en pignon  | R ≥ 3,7 [m <sup>2</sup> .K/W] |  |  |      |
| Toitures-terrasses   | R ≥ 4,5 [m <sup>2</sup> .K/W] |  |  |      |
| Planchers de combles perdus  | R ≥ 7 [m <sup>2</sup> .K/W]   |  |  |      |
| Rampants de toiture et plafonds de comble  | R ≥ 6 [m <sup>2</sup> .K/W]   |  |  |      |



© 2019 BAMBOO Édition.