

2 OCTOBRE 2019

Bâtiment actualité

Le journal des artisans et des entrepreneurs

numéro 16



MARCHÉS PUBLICS

UN SEUIL DE 40 000 € ENFIN UNE BONNE NOUVELLE !



INTERVENANTS SUR CHANTIER

DE QUI L'ENTREPRISE REÇOIT-ELLE LES ORDRES ?

LA MARQUE EMPLOYEUR

RENFORCEZ L'ATTRACTIVITÉ DE VOTRE ENTREPRISE





ÉDITORIAL

MARCHÉS PUBLICS

UN SEUIL DE 40 000 €, ENFIN UNE BONNE NOUVELLE !

Le gouvernement s'apprête à relever, le 1^{er} janvier 2020, à 40 000 € hors taxes, contre 25 000 aujourd'hui, le seuil à partir duquel les maîtres d'ouvrage publics doivent recourir à un appel d'offres.

Pourquoi est-ce une bonne nouvelle pour les artisans et les entrepreneurs ?

Parce qu'il est bienvenu d'apporter un peu de souplesse à la réglementation des marchés publics, réputée pour sa grande complexité.

Parce que les élus locaux pourront ainsi réaliser, sans obligation de publicité – tout en respectant les grands principes des marchés publics –, des travaux de moins de 40 000 €, et ainsi s'affranchir des procédures administratives laborieuses dont la France est si friande.

Parce que cela ouvre plus grand la porte des marchés publics aux TPE et artisans. Ils pourront ainsi, sous ce seuil, candidater sans passer par cette dématérialisation complexe et bien souvent inaccessible dans les zones « blanches », où la couverture Internet est insuffisante. D'ailleurs, la FFB alerte depuis le début sur cette fracture numérique qui contribue aux inégalités territoriales.

Et parce que cela combat le risque d'une massification et redonne aux démarches administratives une dimension humaine.

Ce nouveau seuil est donc une réelle avancée. Il devrait inciter nombre de petites communes rurales à engager des travaux et ainsi à redynamiser l'activité de nos entreprises. C'est aussi, par effet induit, une bonne nouvelle pour l'emploi !

Alain Piquet

Président de la commission
marchés de la FFB

AU SOMMAIRE

■ LOBBYING	p. 03
■ ÉCHOS	p. 04-05
Promotion La FFB réaffirme dans la presse son attachement à l'apprentissage	p. 04
La FFB dans les médias Le bâtiment reprend des couleurs	p. 05
■ SOCIAL	
Cotisations sociales La réduction s'applique aux cotisations patronales d'assurance chômage	p. 06
Congé paternité L'hospitalisation du nouveau-né ouvre droit à un congé supplémentaire	p. 07
« Assurance chômage » du dirigeant Êtes-vous assuré contre le risque de perte d'activité professionnelle ?	p. 08
Entretien avec Patrick Gidoin	p. 09
Travail de nuit Quelles sont les règles ?	p. 10
■ FORMATION • MANAGEMENT	
Entretien professionnel Quelles sont vos obligations ?	p. 11
■ ASSURANCE	
Incendie en cours de chantier Quelle prévention ? Quelle indemnisation ?	p. 12
Expertise Ayez les bons réflexes	p. 13
■ MARCHÉS	
Intervenants sur chantier De qui l'entreprise reçoit-elle les ordres ?	p. 14-15
■ RECRUTEMENT • MANAGEMENT	
La marque employeur Renforcez l'attractivité de votre entreprise	p. 16-17
■ MANAGEMENT	
Communication Comment motiver les six types de personnalité ?	p. 18-19
■ FIER D'ÊTRE ARTISAN À LA FFB	
Équipes Les coulisses de l'apprentissage	p. 20



Directeur de la publication : Jacques Chanut
Directeur de la rédaction : Séverin Abbattuoci
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



Achévé de rédiger le 23 septembre 2019, 43^e année.
Reproduction autorisée sous réserve de la mention
d'origine « © Bâtiment actualité, 2 octobre 2019 ».

Crédits photo : © David Morganti - AdobeStock ; Syda
Productions - Rawpixel.com - nrierto - lulumoliner - karandaev -
Jacob Lund - Irina Schmidt - denis_vermenko - bnenin

Imprimé sur papier certifié PEFC avec des encres végétales.

> GOUVERNEMENT

ÉCHANGES À LA FFB AVEC BERNARD CAZENEUVE, ANCIEN PREMIER MINISTRE

L'ancien Premier ministre Bernard Cazeneuve a été reçu à la FFB, le 16 septembre, pour une série d'échanges avec des artisans et entrepreneurs issus de différents métiers et de différentes régions. Revenant sur son expérience à la tête des ministères des Affaires européennes, du Budget, de l'Intérieur et enfin à Matignon, M. Cazeneuve a livré des pistes de réflexion pour l'économie française dans les années à venir. Jacques Chanut a regretté la tendance naturelle des gouvernements à piloter la politique du logement par saccades, en changeant de trajectoire parfois pour des raisons idéologiques, le plus souvent pour des impératifs budgétaires de court terme. L'ancien Premier ministre a reconnu que les deux premières années du quinquennat de François Hollande avaient donné lieu, dans ce domaine, à des décisions dommageables pour le bâtiment (notamment le dispositif Duflot). En revanche, le plan de relance mis en place dès 2014 (PTZ redimensionné, dispositif Pinel) a permis à la profession de renouer avec une activité dynamique à la fin 2016. Bernard Cazeneuve a redit son attachement à une transition écologique accompagnée socialement. De ce point de vue, la



mise en place du crédit d'impôt pour la transition énergétique en 2015, avec une défiscalisation à hauteur de 30 %, constituait un atout considérable pour développer ce marché et ancrer la démarche dans l'esprit des Français. Les entrepreneurs présents ont déploré un affaiblissement continu du dispositif : rabotage du taux, modification des équipements éligibles, complexité croissante et illisibilité pour les clients. Jacques Chanut a pointé un décalage important entre un discours des pouvoirs publics favorable à l'environnement et

un budget en baisse constante sur ces sujets. Enfin, le Président a rappelé l'attachement de la profession au marché européen et la nécessité d'avoir des règles communautaires scrupuleusement respectées. En la matière, la lutte contre les fraudes au détachement doit demeurer au cœur des préoccupations nationales. L'ancien Premier ministre a exprimé sa volonté de continuer à alimenter le débat politique : d'où l'importance de ces échanges avec des acteurs de terrain, en prise avec la réalité économique du pays.

INDICES

ICC (Indice du coût de la construction)

FFB 2 ^e trimestre 2019	994,5
Insee 2 ^e trimestre 2019	1746

IRL (Indice de référence des loyers)

2 ^e trimestre 2019	129,72
Variation annuelle	+ 1,5 %

Index BT 01 (base 100 - 2010)

Juin 2019	111,2
Variation annuelle	+ 2,0 %

Indice des prix à la consommation

Août 2019	
Ensemble des ménages y compris tabac (+ 0,5 % ; + 1,0 %)	104,86
Ensemble des ménages hors tabac (+ 0,5 % ; + 0,9 %)	104,40

Indice général des salaires BTP

Mai 2019	548,6
Variation annuelle	+ 1,6 %

SMIC horaire

1 ^{er} janvier 2019	10,03 €
------------------------------	---------

Plafond mensuel Sécurité sociale

1 ^{er} janvier 2019	3 377 €
------------------------------	---------

Taux d'intérêt légal

2 ^e semestre 2019	0,87 %
Sauf pour les créances des particuliers	3,26 %

Eonia mensuel (ex-TMP)

Août 2019	- 0,36 %
-----------	----------

Euribor mensuel (ex-Plibor)

Août 2019	- 0,41 %
-----------	----------

Taux des opérations de refinancement (BCE)

0,00 %



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

La FFB, porte-parole du bâtiment !

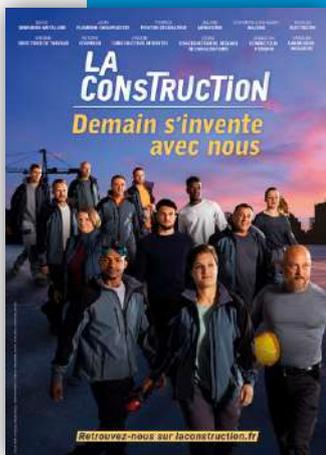


**BESOIN D'ACTUALISER
OU DE RÉVISER
VOS PRIX ?
TOUS LES INDICES ET
INDEX SONT EN LIGNE**

**SUR LE SITE INTERNET
DE VOTRE FÉDÉRATION
DANS L'ESPACE
ADHÉRENT**



UNE CAMPAGNE DE COMMUNICATION



Innovation, perspectives d'emploi et de carrière, développement durable, construction et rénovation du cadre de vie... les professionnels de la construction sont fiers de leurs métiers.

Afin de promouvoir l'image et les atouts du secteur, les partenaires sociaux, dont la FFB, diffusent une campagne nationale de communication sur le thème « Demain s'invente avec nous », réalisée par le CCCA-BTP.

Film publicitaire diffusé au cinéma, à la télévision et sur Internet ; campagne d'affichage et dispositif numérique (partenariat avec des youtubeurs), tout est mis en œuvre pour toucher un large public.

Facebook
@laconstructionofficiel
Instagram
@la_construction_officiel
www.laconstruction.fr

Tous acteurs de la campagne pour valoriser l'image de la construction !

> PROMOTION

LA FFB RÉAFFIRME DANS LA PRESSE SON ATTACHEMENT À L'APPRENTISSAGE

L'APPRENTISSAGE : LA VOIE VERS L'EXCELLENCE ET L'EMPLOI AVEC LES ARTISANS ET LES ENTREPRENEURS DU BÂTIMENT

L'actualité récente, avec la restauration de Notre-Dame de Paris ou encore les belles victoires remportées aux WorldSkills*, démontre que les métiers manuels doivent être valorisés et promus avec constance et détermination.

De l'ouvrier à l'ingénieur, l'apprentissage permet de transmettre les savoirs professionnels, de préparer l'avenir, d'offrir un métier et des carrières prometteuses aux jeunes de notre pays.

Chaque année, 70 000 jeunes se forment aux métiers du BTP grâce à l'apprentissage dans plus de 400 CFA sur tout le territoire.

De nombreux chefs d'entreprise sont d'ailleurs eux-mêmes d'anciens apprentis, incarnation d'un secteur important où l'ascenseur social fonctionne.

Impliquée de longue date dans le développement de l'apprentissage, la FFB réaffirme son attachement à ces valeurs et entend développer, grâce aux CFA, une offre de proximité s'appuyant sur les acteurs de terrain, pour garantir :

- l'excellence et la pérennité des savoirs ;
- l'adaptation nécessaire aux besoins des entreprises ;
- un projet valorisant pour les jeunes dans une filière d'avenir.

Nous invitons les jeunes à rejoindre nos filières d'excellence pour faire de notre histoire une force, et de notre ambition un moteur.

ENSEMBLE, FAISONS GAGNER L'APPRENTISSAGE !

FEDÉRATION FRANÇAISE DU BÂTIMENT
www.ffbatiment.fr - www.lebatiment.fr

* La finale internationale de ces Olympiades des métiers s'est tenue cet été à Kazan, en Russie. Le bâtiment a obtenu 8 médailles pour la France.

› LA FFB DANS LES MÉDIAS

LE BÂTIMENT REPREND DES COULEURS



Journal de 20 heures, France 2, 11 septembre.

L'année 2019 sera meilleure que prévu. Contrairement à ce que la FFB envisageait en décembre dernier, l'activité du bâtiment ne baissera pas de 0,5 % en volume, mais progressera d'environ 1,3 %.

Les quelque 33 000 emplois créés au premier semestre, comme le niveau élevé des carnets de commandes à la mi-année (près de 6,5 mois toutes tailles d'entreprises, tous territoires et tous métiers confondus), annoncent un bon cru.

Cette bonne surprise trouve sa source dans le comportement des établissements de crédit. Que ce soit pour le logement des ménages ou pour l'investissement en non-résidentiel des entreprises, l'amélioration sensible des conditions de crédit a permis de soutenir les marchés du bâtiment, bien au-delà de ce qui était prévu. Malgré les turbulences du commerce mondial et la marche

“ Personne n'aurait imaginé, il y a neuf mois, que les taux de crédit continueraient à diminuer et que les établissements bancaires accorderaient des prêts sur de très longues durées (plus de 19 ans) tout en se montrant très souples sur l'apport personnel. C'est une bonne surprise pour l'activité du bâtiment. ”

Jacques CHANUT,
Président de la FFB

hésitante vers le Brexit, malgré le sévère rabetage des dispositifs en faveur du logement depuis 2018 et la crise des « gilets jaunes », force est de constater que le secteur connaît un été indien.

Une embellie qui devrait se traduire positivement sur le plan social, avec la création d'environ 25 000 emplois (y compris intérim en équivalent temps plein) en moyenne sur l'ensemble de l'année.

Mais dans cette euphorie, il ne faut pas oublier cinq risques principaux liés au contexte institutionnel :

- le durcissement des règles prudentielles s'appliquant aux établissements de crédit (Bâle IV), qui aurait des répercussions néfastes sur la clientèle ne disposant pas de fonds propres ou d'épargne;
- la suppression du PTZ dans le neuf dans les zones B2 et C, c'est-à-dire sur les territoires où la primoaccession des ménages modestes est possible;
- le projet de transformation du CITE en prime, dès le 1^{er} janvier 2020. Nous attendons avec impatience la présentation du projet révisé, avec un dispositif moins complexe n'excluant plus



LA FFB DANS LES MÉDIAS

13 septembre

• zonebourse.com

11 septembre

- **France 2** à 12 h 57 et 20 h 06
- **TF1** à 20 h 07
- **LCI** à 19 h 41
- **BFM Business** à 06 h 24, 08 h 00 et 18 h 40
- **France Ô** à 05 h 36
- **France Bleu Périgord** à 07 h 51
- **Le Figaro**
- **Les Échos**
- leblogdesinstitutionnels.fr

10 septembre

- **BFM Business** à 23 h 00, 22 h 35, 20 h 35, 18 h 09 et 12 h 04
- **AEF info** à 19 h 04
- lesechos.fr
- lefigaro.fr
- latribune.fr
- lavieimmo.fr
- infos.trouver-un-logement-neuf.com
- batirama.com
- batiactu.com
- notretemps.com

les ménages propriétaires qui disposent de quelques moyens financiers permettant d'engager de gros travaux;

- la suppression de l'accès au gazole non routier;
- et, enfin, le rabetage de la déduction forfaitaire spécifique (DFS) et/ou du Fillon associé.

Tout cela viendrait éroder un peu plus les marges des entreprises. ■

> COTISATIONS SOCIALES

LA RÉDUCTION S'APPLIQUE AUX COTISATIONS PATRONALES D'ASSURANCE CHÔMAGE

Le 1^{er} octobre, la formule de calcul de la réduction générale (dite réduction Fillon) est modifiée pour tenir compte des contributions patronales d'assurance chômage.

La réduction générale s'étend aux cotisations patronales d'assurance chômage (4,05 %) pour les rémunérations dues au titre des périodes courant à partir du 1^{er} octobre.

À compter de cette date, la réduction dégressive des cotisations patronales concerne donc les cotisations maladie, vieillesse, allocations familiales, FNAL, contribution solidarité autonomie, AT/MP (dans la limite de 0,78 %), retraite complémentaire Agirc-Arrco (dans la limite de 6,01 points) et assurance chômage (au taux de 4,05 %). (Voir tableau.)

Initialement, cette augmentation du coefficient devait entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2019, mais la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a prévu un report en octobre pour des raisons budgétaires.

Cet été, le ministère a publié une circulaire détaillant les modalités de mise en œuvre de cette réduction générale « renforcée »¹.

Pour mémoire, la réduction générale « renforcée » s'applique depuis le 1^{er} janvier aux apprentis, aux contrats de professionnalisation conclus avec les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans et plus ou aux contrats de professionnalisation conclus par un GEIQ. ■

Calcul de la valeur de T

Pour les périodes d'emploi à compter du 1^{er} janvier 2019, la valeur de T est calculée en fonction des taux des cotisations Urssaf.

CAS GÉNÉRAL ¹			
	2018	2019	2020
Employeur de moins de 20 salariés	0,2814	Du 1 ^{er} janvier au 30 septembre 2019 : 0,2809 Pour les ETAM : 0,2784 Du 1 ^{er} octobre au 31 décembre 2019 : 0,3214 Pour les ETAM : 0,3189	0,3214 Pour les ETAM : 0,3189
Employeur de 20 salariés et plus	0,2854	Du 1 ^{er} janvier au 30 septembre 2019 : 0,2849 Pour les ETAM : 0,2824 Du 1 ^{er} octobre au 31 décembre 2019 : 0,3254 Pour les ETAM : 0,3229	0,3254 Pour les ETAM : 0,3229

EXPLICATIONS

Formule de calcul du coefficient de réduction :
 $T / 0,6 \times [(1,6 \times a \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1] \times b$

Les valeurs de a (c'est-à-dire 1) et de b (1,11, destinée à prendre en compte le fait que les indemnités de congés payés sont payées par les caisses) restent inchangées.

La valeur de T doit être ajustée, le cas échéant, pour correspondre aux taux de cotisation effectivement à la charge de l'entreprise lorsque ces taux sont inférieurs aux taux faisant l'objet de la réduction. En effet, l'ANI du 17 novembre 2017 (instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire) prévoit la possibilité de conserver une répartition différente de celle habituelle des 60 % / 40 % (employeur/salarié). Ainsi, pour les ETAM, la cotisation de retraite complémentaire ne doit être réduite que dans la limite de la part employeur spécifique, à savoir 5,76 %, et non 6,01 %. La valeur de T est donc spécifique pour les ETAM.

Pour les entreprises relevant des caisses de congés payés, pour que la réduction puisse s'appliquer en totalité (avec la majoration de 11,11 %), le montant maximal de cotisation sur lequel elle peut s'imputer est lui-même majoré de 11,11 %².

¹ Instruction interministérielle n° DSS/5B/2019/141 du 19 juin 2019.

² Article D. 242-11 du Code de la sécurité sociale.

> CONGÉ PATERNITÉ

L'HOSPITALISATION DU NOUVEAU-NÉ OUVRE DROIT À UN CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé de paternité supplémentaire de 30 jours consécutifs au maximum, en cas d'hospitalisation de leur enfant né à compter du 1^{er} juillet.



Les pères dont le nouveau-né est hospitalisé dans une unité de soins spécialisés juste après l'accouchement peuvent désormais bénéficier d'un congé de paternité supplémentaire¹.

Ce nouveau congé, d'une durée maximale de 30 jours consécutifs, se cumule avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours (18 jours en cas de naissances multiples), ainsi qu'avec le congé de naissance de 3 jours.

Le père de l'enfant (ou le conjoint de la mère, ou son partenaire lié à elle par un PACS, ou la personne vivant maritalement avec elle)

peut prendre ce congé pendant la période d'hospitalisation de l'enfant né depuis le 1^{er} juillet. Ce congé doit être pris dans les quatre mois qui suivent la naissance.

Le salarié qui souhaite en bénéficier doit en informer immédiatement son employeur et lui fournir un document justifiant de l'hospitalisation de l'enfant. Pendant ce congé, le salarié perçoit des indemnités journalières par la caisse primaire d'assurance maladie.

L'employeur n'est pas tenu de lui verser une indemnisation complémentaire. ■

1. Décret n° 2019-630 du 24 juin 2019.

À LA FFB, NOUS SOMMES...



POUR

- le maintien de la TVA à 5,5 %;
- la carte d'identité professionnelle obligatoire;
- l'encadrement de la microentreprise et des plateformes de travaux en ligne;
- le développement de l'apprentissage.

CONTRE

- le fléau du travail illégal et de la concurrence déloyale;
- l'ubérisation de nos métiers;
- les contraintes administratives.



Contactez votre fédération ou rendez-vous sur le site Internet de votre fédération.





> UNE QUESTION SOCIALE?

**VALEURS,
CONTRATS
DE TRAVAIL,
FRAIS PRO,
ETC.**

Contactez
votre fédération!



> « ASSURANCE CHÔMAGE » DU DIRIGEANT

ÊTES-VOUS ASSURÉ CONTRE LE RISQUE DE PERTE D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ?

Redressement, liquidation, non-reconduction de mandat... le risque qu'un dirigeant perde son activité professionnelle est réel. Il existe une solution pour rester serein : souscrire une « assurance chômage ». Explications.

Penser à s'assurer en cas de perte d'activité n'est pas dans la logique du chef d'entreprise. Et pourtant, dans un contexte économique où la concurrence est exacerbée, nul n'est à l'abri d'un retour de situation.

Le risque de redressement, de liquidation judiciaire ou de révocation pour un mandataire est bien réel et les conséquences peuvent être dramatiques.

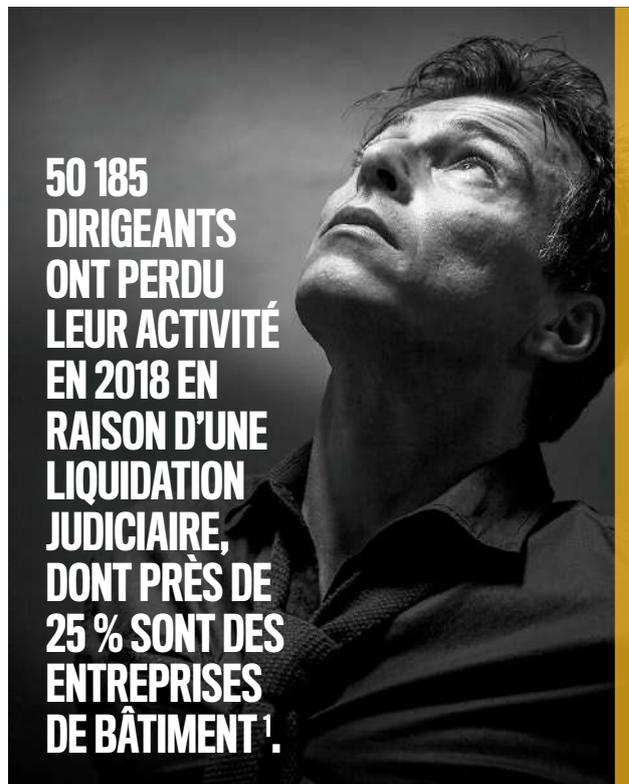
Il faut voir dans l'« assurance chômage » du dirigeant, au-delà de son coût, une garantie. Elle vous offrira, en cas de difficulté, une protection et vous accordera le temps nécessaire pour rebondir.

En tant que dirigeant, vous ne pouvez percevoir les indemnités chômage des salariés qu'à la condition de justifier d'un contrat de travail distinct de votre mandat, ce qui est rare en pratique.

Dans l'objectif d'améliorer le système, le gouvernement vient de mettre en place une allocation pour les travailleurs indépendants, dont l'entrée en vigueur est programmée le 1^{er} novembre².

Son montant sera versé durant six mois au maximum et ne dépassera pas les 800 € mensuels.

De leur côté, les assureurs privés ont pris les devants et proposent, depuis des années, une garantie



perte d'activité professionnelle aux chefs d'entreprise non titulaires d'un contrat de travail³.

Ces dispositifs facultatifs s'adressent aux gérants majoritaires de SARL, dirigeants de S.A. ou SAS, travailleurs non salariés affiliés à la sécurité sociale des indépendants (ex-RSI), etc.

En cas de perte involontaire d'activité professionnelle, le dirigeant touche une indemnité proportionnelle aux revenus qu'il a perçus durant son activité en contrepartie d'une cotisation. Le niveau de cotisation et de prestations varie en fonction de l'assureur et de l'offre souscrite. ■

1. Observatoire de l'emploi des entrepreneurs. Communiqué de presse Altares et GSC, 5 février 2019.
2. Bâtiment actualité n° 15 du 18 septembre 2019.
3. GSC, April, APPI, etc.



> Entretien avec

PATRICK GIDOÏN

**Dirigeant
Delanoue Paysage**
Maçonnerie d'extérieur • 12 salariés • Maine-et-Loire

LE JEU EN VAUT LA CHANDELLE !

Comment avez-vous connu la garantie perte d'emploi pour les dirigeants ?

En fait, mon premier métier était dans le secteur bancaire et, en tant que fondé de pouvoir, je bénéficiais déjà de cette couverture. Lorsque j'ai repris, en 2013, l'entreprise familiale, cela m'a paru une évidence. Je ne pouvais pas travailler sans filet, sans me protéger des aléas de la vie. Certes, quand on démarre, il semble un peu bizarre de penser au risque de la perte d'emploi. Mais on assure bien sa voiture, sa maison, ses engins, ses salariés... alors, pourquoi ne pas s'assurer soi-même en tant que chef d'entreprise ?

Avez-vous eu recours aux prestations de la garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise (GCS) ?

Oui, malheureusement (ou heureusement, pourrait-on dire). À l'époque, j'avais pour objectif de développer mon entreprise avec une stratégie de croissance externe. Ce que nous avons fait. Mais un désaccord s'est installé avec le nouvel actionnariat et j'ai été contraint de quitter ma propre entreprise. C'est à ce moment-là que la GSC est entrée en jeu. En fait, elle intervient en cas de perte involontaire d'emploi : redressement s'accompagnant de la perte de mandat, liquidation judiciaire, révocation ou non-renouvellement du mandat social du dirigeant, etc.

Quelles sont les garanties offertes ?

La GSC m'a apporté une sécurité financière et m'a permis de rebondir.

En contrepartie d'une cotisation annuelle, vous pouvez bénéficier, selon vos options inscrites au contrat, d'un versement mensuel de 55 à 70 % de vos revenus sur 12, 18 ou 24 mois au maximum. C'est plus qu'appréciable ! Il ne faut jamais perdre de vue qu'un chef d'entreprise peut se retrouver du jour au lendemain sans rien. J'en sais quelque chose ! Et si l'idée de devenir salarié lui traverse l'esprit, c'est malheureusement souvent mission impossible. La GSC permet aussi de pallier l'absence de cotisation retraite pendant la période sans emploi. C'est un vrai joker, une roue de secours.

Quelle est votre situation aujourd'hui ?

L'an dernier, j'ai repris Delanoue Paysage. C'est une petite structure polyvalente. Nous exécutons de la maçonnerie paysagère décorative, des terrasses, vérandas, clôtures, fontaines, piscines... et bien sûr nous faisons de la conception de jardin. Sans la GSC, je n'en serais peut-être pas là aujourd'hui. D'ailleurs, un conseiller de la FFB m'a informé, très récemment, que mon statut de gérant majoritaire d'EURL me permettait de cotiser à la GSC. Autant vous dire que je ne vais pas hésiter une seconde et signer un

contrat sans attendre. Le coût n'est pas aussi élevé qu'on pourrait l'imaginer. Surtout au regard de ce que cela apporte en cas d'incident de parcours !

Vous semblez avoir une totale confiance dans cette assurance ?

Bien évidemment. C'est un produit « maison », développé par des organisations patronales, et la FFB siège au conseil d'administration, où elle représente les entreprises de bâtiment. Il n'y a donc pas d'entourloupe. Et puis, vous êtes accompagné par des intermédiaires de proximité qui vous expliquent ce que vous avez à faire, ce à quoi vous avez droit. La démarche est simple, claire et rapide. En cas de doute, on peut toujours contacter la FFB ; ses experts vous conseillent avec sagesse. C'est ce que j'ai fait à l'époque. Ils sont toujours disponibles !

À conseiller donc ?

Sans aucun doute. S'affilier à la GSC, c'est sécuriser son avenir professionnel, son patrimoine en cas de perte d'activité, ses proches. C'est l'occasion de rebondir et de rebâtir. ■



> BESOIN D'UN CONSEIL ?

**VOTRE
FÉDÉRATION
EST LÀ !**

Chaque jour, elle vous apporte conseils, assistance, accompagnement dans l'exercice de votre métier et défend vos intérêts.



> TRAVAIL DE NUIT

QUELLES SONT LES RÈGLES ?

Au regard des conventions collectives applicables dans le bâtiment, il existe trois types de travail de nuit : exceptionnel, habituel ou intermédiaire. À chacun de ces régimes correspondent des contreparties dues au salarié. Voyons lesquelles.

POUR ALLER PLUS LOIN

Contactez votre fédération.

TRAVAIL DE NUIT		
Régimes	Contreparties	Commentaires
Travail exceptionnel	ETAM : majorations de 100 % des heures travaillées entre 20 h et 6 h (non cumulables avec d'autres majorations : heures supplémentaires, travail le dimanche ou un jour férié).	Le travail de nuit exceptionnel est prévu aujourd'hui dans la seule convention collective nationale (CCN) des ETAM ¹ . S'agissant des ouvriers, la CCN de 1990 renvoie sur ce sujet aux conventions collectives locales qui ont été dénoncées et ne sont plus applicables. Un usage ou un accord collectif en vigueur dans l'entreprise pourrait néanmoins contraindre celle-ci à verser la majoration de 100 % aux ouvriers. Par ailleurs, une trop grande disparité entre les ouvriers et les ETAM pourrait s'avérer difficile à gérer dans l'entreprise. Enfin, l'importance de la majoration accordée est un facteur déterminant pour motiver les salariés (voir ci-contre).
Travail habituel entre 21 h et 6 h Au moins 3 h de nuit dans l'horaire habituel accomplies au moins 2 fois par semaine ou Au moins 270 heures de nuit au cours d'une période de 12 mois consécutifs	Compensation financière déterminée au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel (s'ils existent). + 1 jour de repos si 270 à 349 h travaillées ou 2 jours de repos si 350 h ou plus travaillées (entre 21 h et 6 h sur 12 mois consécutifs).	Cette forme de travail de nuit est prévue par un accord collectif BTP applicable à tous les salariés ² . Compte tenu de son caractère régulier et prévisible, le travail de nuit habituel, peu fréquent dans notre secteur, est le plus souvent prévu dès l'embauche dans le contrat de travail du salarié concerné.
Travail intermédiaire	Compensation financière déterminée au niveau de l'entreprise après consultation des représentants du personnel (s'ils existent).	Il s'agit du travail de nuit qui n'est ni habituel ni exceptionnel ² . Le travail de nuit dit « programmé » (travail effectué entre 20 h et 6 h, d'une durée supérieure à 3 jours calendaires pour « assurer la continuité des activités de l'entreprise ou répondre aux exigences de réalisation de marchés »), était prévu dans la CCN des ouvriers de 2018 (inapplicable depuis sa suspension judiciaire) ³ . Néanmoins, on peut toujours se référer à cette définition comme à un exemple de ce que pourrait être le travail de nuit ni exceptionnel ni habituel.

L'accord des salariés est-il requis ?

Le travail de nuit habituel étant le plus souvent mentionné dans le contrat de travail du salarié concerné, il s'impose à lui.

S'agissant du travail exceptionnel ou intermédiaire, la plupart des contrats de travail n'y font pas référence. De manière générale, le recours au travail de nuit relève du pouvoir de l'organisation de l'employeur pour répondre aux besoins du service.

Toutefois, afin d'éviter toute difficulté, il est préférable, selon nous, de faire appel au volontariat du personnel. Le montant de la majoration des heures travaillées est, bien entendu, de nature à motiver les salariés.

Dans certains cas, le médecin du travail peut également être sollicité.

Faut-il une autorisation de l'inspection du travail ?

Non. Le Code de travail ne requiert aucune autorisation de la part de l'inspection du travail. La seule obligation pour l'employeur est de l'informer du changement d'horaire collectif induit par le passage provisoire à un travail de nuit⁴.

Attention, si le travail de nuit est aussi effectué un dimanche, il est nécessaire d'obtenir, le cas échéant, une autorisation de l'Administration, non pas au titre du travail de nuit, mais au titre du travail dominical⁵.

1. CCN ETAM du 12 juillet 2006 (article 3.2.3).

2. Accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des ouvriers, des ETAM et des cadres des entreprises du BTP (texte intégré dans la CCN ETAM du 12 juillet 2006, article 4.2.10).

3. Voir *Bâtiment actualité* n° 9 du 22 mai 2019.

4. Article D. 3171-3 Code du travail.

5. Voir *Bâtiment actualité* n° 15 du 18 septembre 2019.

► ENTRETIEN PROFESSIONNEL

QUELLES SONT VOS OBLIGATIONS ?

L'entreprise, au regard notamment de son obligation de maintenir l'employabilité de ses salariés, est amenée à définir et mettre en œuvre une politique de formation. L'élaboration d'un plan de développement des compétences lui permet de formaliser sa politique, dont l'une des premières étapes est le recueil des besoins. Celui-ci s'effectue souvent lors des entretiens professionnels. Éclairage.



L'entretien professionnel a été créé et rendu obligatoire par la loi du 5 mars 2014 et remanié par la loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018.

Des entretiens à mener tous les deux ans...

Depuis 2014, vos salariés doivent être reçus, tous les deux ans, au cours d'un entretien professionnel. Il porte sur les perspectives d'évolution de chaque salarié, notamment en matière de qualification et d'emploi. Vous êtes tenu d'informer le salarié, à l'occasion de son embauche, qu'il bénéficie de cet entretien bisannuel.

Attention, ça n'est pas un entretien d'évaluation !

... et au retour de chaque absence prolongée

Lorsqu'un salarié revient d'une longue absence (longue maladie, maternité...), il doit être reçu dans le cadre de cet entretien, afin d'organiser son retour à l'emploi, analyser les conséquences de son congé sur la rémunération ou son évolution de carrière, et éventuellement déterminer ses besoins en formation. Le délai de deux ans recommence alors à courir à compter de cet entretien de retour.

Contenu de l'entretien

Au cours de cet entretien, le salarié est informé sur :

- la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

- le conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- l'activation de son compte personnel de formation (CPF) ;
- les abondements du CPF que vous êtes susceptible de financer.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un compte rendu, dont une copie est remise au salarié.

Il est impératif de tracer les entretiens professionnels, de façon à justifier de leur tenue et à ne pas être pénalisé.

Un bilan d'étape obligatoire tous les six ans

L'entretien professionnel prend la forme d'un bilan d'étape professionnel tous les six ans. Il permet de faire le point sur le parcours du salarié.

Au cours de cet entretien, vous devez vérifier que celui-ci a :

- suivi au moins une action de formation non obligatoire ;
- acquis des éléments de certification (diplôme, titre, CQP) par la formation ou la VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

L'échéance du premier bilan d'étape arrive. Elle est fixée au 7 mars 2020.

Des sanctions à la clé...

Depuis le 1^{er} janvier 2019, une sanction financière est prévue pour les entreprises de 50 salariés et plus si le salarié :

- n'a pas bénéficié de ses entretiens tous les deux ans ;
- n'a bénéficié au cours des six ans d'aucune action de formation non obligatoire, c'est-à-dire d'une formation autre que celle qui conditionne l'exercice de l'activité ou de la fonction.

Cette sanction prend la forme d'un abondement du CPF à hauteur de 3000 € par salarié.

En cas d'insuffisance partielle ou totale de versement, l'entreprise est mise en demeure de procéder au paiement, faute de quoi elle devra verser au Trésor public le montant de l'insuffisance majoré de 100 %. Pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, il existe un risque de recherche en responsabilité sur l'obligation de maintenir l'employabilité de ses salariés.

... mais une période transitoire

L'Administration, consciente de la difficulté de mettre en place ces entretiens professionnels, vient de décider d'une période transitoire assouplissant quelque peu la réglementation.

Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2020, les employeurs peuvent justifier de l'accomplissement de leurs obligations liées à l'entretien professionnel de deux sortes :



Contactez votre fédération pour obtenir une trame d'entretien.

sous la réglementation de 2014 ou sous celle de 2018.

Réglementation 2014

- Le salarié doit avoir bénéficié de ses entretiens professionnels tous les deux ans ;
- le salarié doit avoir bénéficié d'au moins deux des trois actions suivantes :
 - avoir suivi une formation ;
 - avoir acquis des éléments de certification ;
 - avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Réglementation 2018

- Le salarié doit avoir bénéficié de ses entretiens professionnels tous les deux ans ;
- le salarié doit avoir bénéficié d'au moins une action de formation non obligatoire. ■

À partir du 1^{er} janvier 2021, tous les employeurs devront respecter la réglementation de 2018.

► INCENDIE EN COURS DE CHANTIER

QUELLE PRÉVENTION ? QUELLE INDEMNISATION ?



Le Calepin de chantier®
« Les bonnes pratiques
en matière de prévention
incendie sur les chantiers ». www.sebtp.com.

Le livret « Risques incendie »
de la fondation Excellence SMA,
téléchargeable sur www.groupe-sma.fr en utilisant le moteur de
recherche du site.

Basilique Saint-Donatien à Nantes, Notre-Dame, Cité des sciences et de l'industrie à Paris... ces incendies en cours de chantier (qu'ils soient ou non le fait d'une entreprise) ont eu de graves conséquences sur le bâti, les biens et les personnes. Prendre des mesures de prévention est essentiel, tout comme souscrire des assurances adaptées.

Le risque incendie

Le risque incendie est encadré, soit par le PPSPS¹, soit par le permis de feu dans l'existant.

Un incendie peut se déclencher en présence de trois éléments : un combustible (gaz, essence, métal, carton, tissu...), un comburant (oxygène...) et une énergie d'activation (meuleuse, chalumeau, cigarette...). On parle de « triangle de feu » et ces éléments sont systématiquement présents sur les chantiers.

Quel que soit le lieu où il se produit, un incendie se propage très rapidement et peut causer des dommages importants, même en cas d'intervention rapide.

Outre les dommages à l'ouvrage (bâti existant et/ou en cours de construction), les biens et les équipements de l'entreprise peuvent être détruits, sans parler du risque pour les personnes (salariés ou tiers au chantier).

Les mesures de prévention

Pour éviter une propagation trop rapide de l'incendie en phase de chantier, des mesures de prévention doivent être prises. La première d'entre elles consiste à évaluer le risque de propagation du feu et à trouver la parade par des équipements de protection provisoires (écran amovible) ou

l'installation d'extincteurs de proximité pour une intervention immédiate.

Des règles de sécurité dans l'organisation du chantier doivent également être prévues, comme :

- stocker les matériaux inflammables dans un lieu dédié et adapté;
- ne pas fumer;
- placer les bennes à une distance de sécurité des bâtiments et de la zone de chantier;
- consigner les réseaux;
- attendre deux heures avant de quitter le chantier en cas de travail par point chaud, etc.

Pensez à établir le permis de feu, le cas échéant.

La prévention du risque incendie est l'affaire de tous, pas seulement des acteurs travaillant par points chauds!

Les responsabilités en cas d'incendie

En phase de chantier et jusqu'à la réception, chaque entreprise a la garde de ses travaux. Cela signifie concrètement qu'en cas d'incendie, quelle qu'en soit l'origine, l'entreprise dont les travaux auront été détruits ou endommagés devra les reprendre. Car elle est tenue de livrer au maître de l'ouvrage les travaux convenus au marché malgré les aléas survenant durant le chantier.

Si l'origine de l'incendie peut être déterminée, il sera possible d'effectuer un recours contre le responsable identifié. Il peut s'agir aussi bien d'un intervenant du chantier que d'un tiers à l'opération de construction (incendie

provenant d'un bâtiment voisin, d'origine criminelle...).

Reste alors la question de sa solvabilité... Sans assurance, peu de chances qu'il puisse faire face à un sinistre d'ampleur.

Les assurances

Il n'y a pas toujours un responsable solvable et/ou assuré vers qui se tourner, *a fortiori* si l'incendie est d'origine naturelle (foudre, par exemple).

La meilleure protection pour une entreprise est alors de souscrire des assurances adaptées.

En cours de chantier, il existe des assurances pour couvrir les dommages aux travaux, aux matériaux et approvisionnements, etc. Il est recommandé à chaque entreprise de souscrire ces garanties en fonction de ses besoins.

Un contrat peut aussi être souscrit par le maître de l'ouvrage pour un chantier, au bénéfice de l'ensemble des professionnels, on parle de « tous risques chantier » (TRC).

Les entreprises doivent couvrir leur responsabilité en cas d'incendie.

Cette assurance couvrira les dommages causés aux tiers (travaux d'une autre entreprise, bâti existant...) ainsi qu'aux salariés de l'entreprise.

Les montants de garantie doivent être adaptés à la nature de l'opération : le risque n'est pas le même pour une maison d'habitation que pour un bâtiment historique ou une usine en activité. Les entreprises doivent donc avoir de solides garanties dans leur contrat de base et être en mesure de l'ajuster quand cela s'avérera nécessaire. ■

LE PERMIS DE FEU

Le permis de feu est un imprimé permettant de recueillir des informations pour prévenir les incendies et explosions. Il est complété par le maître de l'ouvrage.

Attention, en l'absence de permis de feu, certains assureurs refuseront de garantir le sinistre ou appliqueront d'autres types de sanctions (augmentation du niveau de franchise, réduction de l'indemnité...). Les mutuelles du bâtiment

sont plus souples à ce sujet, mais cela n'enlève rien à l'importance de faire signer ce document !



Téléchargeable sur le site Internet de votre fédération.

1. Plan particulier de sécurité et de protection de la santé.

► EXPERTISE

AYEZ LES BONS RÉFLEXES

À la suite d'un sinistre¹, un expert vous convoque. Comment réagir ? Comment vous défendre ? Voici quelques conseils en fonction de la nature de l'expertise.

Les trois types d'expertise

L'expertise dommages ouvrage

L'assurance dommages ouvrage (DO) est une assurance de pré-financement souscrite au bénéfice du maître de l'ouvrage.

En cas de désordres de nature décennale (rendant l'ouvrage impropre à sa destination ou portant atteinte à sa solidité), l'assureur va l'indemniser, puis exercer son recours contre les constructeurs responsables et leurs assureurs.

La lecture de la convocation permet de déterminer si l'expertise est demandée par un assureur DO.

Particularité de ce type d'expertise : au-dessous d'un certain montant de dommages (135000 € cette année), l'expert désigné par l'assureur DO va intervenir pour le compte de tous les constructeurs et assureurs.

Dans ce cas, cet expert est aussi le vôtre. Quoi qu'il arrive, vous devez collaborer avec lui et lui faire parvenir, ainsi qu'à votre assureur, vos observations sur ses conclusions.

L'expertise amiable hors dommages ouvrage

Ici, le maître de l'ouvrage (ou son assureur de protection juridique) adresse sa réclamation à un ou plusieurs constructeurs ou directement à leurs assureurs.

En général, les assureurs concernés vont organiser une expertise. La recherche des causes du sinistre et des solutions de reprise se fera donc entre experts et constructeurs.

Une fois le ou les rapports rendus, une solution amiable pourra être recherchée.

En effet, un sinistre qui dérive en procédure judiciaire coûte en moyenne 7,5 fois plus cher que s'il est résolu à l'amiable². Il peut malgré tout arriver que la procédure judiciaire soit inévitable.

L'expertise judiciaire

Dans ce cas, l'une des parties au litige demande au juge de désigner un expert judiciaire. Celui-ci aura pour mission d'examiner les désordres, d'en déterminer les causes, d'identifier les responsables, de définir la solution de reprise et de la chiffrer.

L'expert va organiser des réunions auxquelles les constructeurs et leurs représentants (avocats et experts) seront convoqués.

Les arguments de défense seront exposés par les parties durant ces réunions et à l'écrit, par l'intermédiaire des avocats, seuls habilités à transmettre des pièces à l'expert judiciaire.

L'expertise se terminera par la remise d'un rapport. Les parties pourront alors mettre un terme au litige en concluant un protocole d'accord ou poursuivre la procédure devant le juge.

Restez vigilant et transmettez à votre assureur tout acte de procédure.

Vous recevez une convocation à expertise ? Répondez présent !

Si vous ne pouvez pas être présent, prévenez l'expert le plus vite possible pour fixer une nouvelle date, ou faites-vous représenter.

Préparez-vous pour le jour J et participez activement à l'expertise. C'est sur le terrain que tout va se jouer.

Votre implication est indispensable, et ce, même si votre assureur a désigné des intervenants pour vous défendre.

Collaborez avec ces derniers, vous avez une parfaite connaissance de votre chantier et possédez tous les éléments pour vous défendre.

Soyez aussi réactif lorsque les conclusions de l'expert vous sont communiquées.

Ne reconnaissez jamais votre responsabilité et n'acceptez jamais une transaction sans l'accord préalable de votre assureur. Les contrats d'assurance prévoient toujours que les reconnaissances de responsabilité et transactions conclues sans l'accord de l'assureur ne lui sont pas opposables. Vous risqueriez d'être seul tenu de votre engagement. ■

NE RECONNAISSEZ JAMAIS VOTRE RESPONSABILITÉ ET N'ACCEPTÉZ JAMAIS UNE TRANSACTION SANS L'ACCORD PRÉALABLE DE VOTRE ASSUREUR.

CONSEILS

- Préparez-vous à l'expertise et participez activement à la réunion.
- Collaborez avec les intervenants désignés par votre assureur ; transmettez-leur toutes les informations utiles à votre défense.
- Obtenez l'accord de votre assureur avant toute transaction.

VOTRE DÉFENSE SE JOUE AUSSI AVANT LE SINISTRE

Conservez les pièces pour pouvoir les présenter au moment de l'expertise et soyez en mesure de justifier :

- du déroulement du chantier ;
- de l'identité des différents intervenants concernés (entreprises, sous-traitants, fournisseurs, assureurs) ;
- des causes du sinistre ;
- des modifications apportées à l'ouvrage depuis la réception ;
- des défauts d'entretien ou des usages inappropriés ;
- des solutions de reprise envisageables ;
- d'un solde de marché qui resterait dû et qui pourrait être pris en compte dans le cadre d'une transaction, etc.

1. Cf. *Bâtiment actualité* n° 15 du 18 septembre 2019.

2. Rapport FFB « Vers une crise majeure de l'assurance construction ? Les propositions de la FFB pour l'éviter ».

► INTERVENANTS SUR CHANTIER

DE QUI L'ENTREPRISE REÇOIT-ELLE LES ORDRES ?



Contactez votre fédération.

Les trois intervenants principaux et incontournables d'un chantier de bâtiment sont le maître de l'ouvrage, le maître d'œuvre et l'entrepreneur. Mais il existe de nombreux autres interlocuteurs dont les missions et les prérogatives ne sont pas toujours bien connues. Tour d'horizon de qui peut faire quoi.

Qui donne des ordres ?

Le maître de l'ouvrage

Lorsque le maître de l'ouvrage ne fait pas appel à un maître d'œuvre, c'est lui qui vous donne des directives.

Vous êtes tenu d'obtempérer, dès lors que ses demandes sont compatibles avec les règles de l'art.

Vous devez, en revanche, refuser les autres et celles qui ne sont pas comprises au marché.

Le maître d'œuvre

Vous devez respecter les ordres de service émis par le maître d'œuvre. Ses décisions ne peuvent pas être contestées, sauf lorsque votre obligation de conseil vous y contraint.

En marchés publics, seules des réserves écrites à un ordre de service sont possibles.

Vous ne pouvez pas refuser d'exécuter l'ordre de service, sauf s'il contrevient aux clauses contractuelles (demandes de travaux supplémentaires ou modificatifs)

Qui ne peut pas en donner ?

Le coordonnateur SPS

Le coordonnateur SPS doit noter les observations qu'il fait aux différents intervenants ainsi que leurs réponses sur le registre-journal.

Le contrat passé avec le maître de l'ouvrage définit l'autorité qui lui est conférée vis-à-vis des différents intervenants.

Mais en dehors des cas de danger grave et imminent (voir page ci-contre), le coordonnateur ne peut ni vous donner d'ordre, ni vous mettre en demeure.

Il doit aussi prendre les dispositions nécessaires pour que seules les personnes autorisées puissent accéder au chantier (contrôle des entrées).

Le contrôleur technique

Il n'est pas autorisé à vous donner directement un ordre; seul le maître de l'ouvrage ou le maître d'œuvre le peut (voir ci-dessus).

Il n'a aucun pouvoir de direction ou de coercition sur les chantiers. Il ne donne pas d'ordre aux intervenants, il ne délivre que des avis, favorables ou défavorables.

Le pilote OPC (ordonnancement, pilotage et coordination du chantier)

Il ne peut pas interagir directement avec vous, si vous ne respectez pas le planning qu'il a établi. Seul le maître de l'ouvrage peut vous appliquer les pénalités prévues dans votre contrat.

Les agents de contrôle de l'inspection du travail

En dehors des cas de danger grave et imminent (voir page ci-contre), l'inspecteur ou le contrôleur du travail ne peut pas arrêter immédiatement les travaux.

Comment les ordres de service sont-ils transmis à l'entrepreneur ?

<p>Marchés publics</p>	<p>Le CCAG-Travaux 2009¹ précise :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'ordre de service est la décision du maître d'œuvre, qui précise les modalités d'exécution de tout ou partie des prestations qui constituent l'objet du marché; • les ordres de service sont écrits; ils sont signés par le maître d'œuvre, datés et numérotés. Le titulaire en accuse réception datée; • l'entrepreneur se conforme strictement aux ordres de service qui lui sont notifiés, que ceux-ci aient ou non fait l'objet de réserves de sa part. <p>Lorsque vous estimez que les prescriptions d'un ordre de service appellent des réserves, sont contraires à vos obligations contractuelles ou les excèdent, vous devez, sous peine de forclusion, les présenter par écrit au maître d'œuvre dans un délai de 15 jours. Nous vous conseillons d'envoyer les réserves par lettre recommandée avec accusé de réception.</p> <p>L'inexécution d'un ordre de service est une faute qui engage votre responsabilité contractuelle. En effet, les tribunaux ont considéré que, même lorsque les travaux ordonnés comportent des inconvénients techniques, cette circonstance ne justifie pas la désobéissance.</p>
<p>Marchés privés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Selon la norme Afnor NF P 03-001², un ordre de service est un document écrit, numéroté (signé et daté) par lequel le maître d'œuvre ordonne à l'entrepreneur de prendre telle disposition entrant dans le cadre des obligations de son marché. • Si vous estimez que les ordres de service que vous recevez sont contraires à vos obligations contractuelles ou les excèdent, vous devez formuler vos réserves au maître de l'ouvrage, avec copie au maître d'œuvre, dans un délai de 15 jours à dater de leur réception par lettre recommandée avec avis de réception.
<p>Marchés publics et marchés privés</p>	<p>Les travaux supplémentaires</p> <p>Lorsqu'il y a commande de travaux supplémentaires, l'avenant doit être obligatoirement signé par le maître de l'ouvrage. Celui-ci doit donner son accord sur leur nature et surtout sur leur prix.</p> <p>Si le marché est conclu à prix forfaitaires, vous devez réclamer la signature du maître de l'ouvrage sur cet avenant. Le maître d'œuvre n'a pas le pouvoir de passer commande de travaux pour le compte du maître de l'ouvrage, il ne peut donner que des ordres découlant de l'exécution du contrat passé entre le maître de l'ouvrage et l'entrepreneur.</p> <p>Le devoir de conseil</p> <p>Rappelons que vous avez un devoir de conseil à l'égard du maître de l'ouvrage. À ce titre, vous devez l'avertir, ainsi que le maître d'œuvre, des erreurs de conception que vous décelez. Cette obligation de conseil étant un principe de base, elle s'applique pour tous les marchés : l'entrepreneur doit donc faire des réserves écrites, lorsque les ordres de service sont contraires à ses obligations contractuelles ou les excèdent, voire refuser d'exécuter les prestations.</p>

Qui a le droit de faire arrêter les travaux ?

Le maître de l'ouvrage

<p>Marchés publics</p>	<p>Dans le cas où le maître de l'ouvrage³ décide d'ajourner les travaux, vous pouvez être indemnisé des frais de garde du chantier et du préjudice que vous avez éventuellement subi. Une indemnité d'attente de reprise des travaux peut être fixée selon les modalités prévues par les articles 14.3 et 14.4 du CCAG-Travaux 2009.</p> <p>À défaut de clause sur le calcul du préjudice, il vous appartient d'en apporter la preuve. Les tribunaux ont notamment admis le droit à indemnisation d'une entreprise qui avait dû, sur ordre du maître de l'ouvrage, interrompre les travaux pendant 18 mois en raison de la présence d'une canalisation, non prévue au marché.</p> <p>Par ailleurs, l'ajournement des travaux par le maître de l'ouvrage justifie une prolongation du délai de réalisation des travaux. L'importance de la prolongation ou du report est proposée par le maître d'œuvre après avis de l'entreprise et décidée par le maître de l'ouvrage, qui la notifie à l'entreprise. Lorsque le ou les ajournements décidés représentent plus d'une année, vous êtes en droit de demander la résiliation du marché. Celle-ci doit être formulée dans les 15 jours de la notification de l'ajournement qui a pour effet de dépasser le délai d'un an.</p> <p>Un constat contradictoire doit être établi sur les ouvrages exécutés et matériaux approvisionnés lors de la décision d'ajournement.</p>
<p>Marchés privés</p>	<p>Le maître de l'ouvrage peut aussi, selon la norme Afnor NF P 03-001, applicable aux marchés qui s'y réfèrent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • faire reporter le commencement des travaux : « Si les travaux ne peuvent commencer au jour fixé du fait du maître de l'ouvrage, ce dernier indemnise l'entrepreneur »⁴ ; • augmenter les délais globaux : « À défaut de clauses plus sévères prévues par les documents particuliers du marché, si la somme des délais de préparation et d'exécution [...] se trouve augmentée de plus du dixième par le fait du maître de l'ouvrage (par ajournement, suspension des travaux, attermolements...), l'entrepreneur a droit à indemnité, pourvu qu'il ait formulé ses réserves par écrit dès la survenance de l'événement ».

Le coordonnateur SPS

Le maître de l'ouvrage peut prévoir, dans le contrat passé avec le coordonnateur SPS (sécurité et protection de la santé) et dans les contrats passés avec le ou les entrepreneurs, que le coordonnateur pourra, en cas de danger grave et imminent, ordonner l'arrêt immédiat des travaux.

La DIRECCTE⁶

En cas de manquements graves aux règles concernant les droits sociaux des travailleurs détachés, ou d'absence de déclaration subsidiaire de détachement⁷, la DIRECCTE compétente peut suspendre temporairement les travaux. Elle en informe sans délai le préfet, le maître de l'ouvrage ou le donneur d'ordre. ■

L'entrepreneur

<p>Marchés publics</p>	<p>Vous pouvez interrompre les travaux si deux acomptes successifs ne vous ont pas été payés. Vous devez alors suivre les dispositions prévues par l'article 49.2 du CCAG-Travaux 2009.</p>
<p>Marchés privés</p>	<p>Vous pouvez suspendre les travaux lorsque le maître de l'ouvrage ne vous paie pas dans les délais convenus. Il est conseillé de lui envoyer une lettre RAR lui indiquant que, s'il ne vous paie pas dans les ... jours, vous arrêterez les travaux⁸.</p> <p>Pour les marchés se référant à la norme Afnor NF P 03-001, en cas de non-paiement dans les délais contractuels ou réglementaires des travaux exécutés et après mise en demeure envoyée en recommandé au maître de l'ouvrage et au maître d'œuvre, restée infructueuse pendant un délai de 15 jours, il vous est possible de suspendre les travaux. Le maître de l'ouvrage reste responsable des conséquences de toute interruption résultant de la non-observation de ses obligations et, en particulier, des répercussions qu'elle pourrait avoir sur l'exécution des travaux des autres corps d'état⁹.</p> <p>L'article 1799-1 du Code civil relatif à la garantie de paiement de l'entrepreneur vous autorise à interrompre les travaux, après une mise en demeure restée infructueuse, si le maître de l'ouvrage ne vous délivre pas la garantie de paiement¹⁰. L'ajournement ou l'interruption des travaux, fractionné ou continu, de plus de six mois, peut entraîner la résiliation du marché par l'entrepreneur aux torts du maître de l'ouvrage¹¹.</p>

Les agents de contrôle de l'inspection du travail

L'inspecteur ou le contrôleur du travail est chargé de vérifier l'application des dispositions du Code du travail, des lois, des règlements, des stipulations des conventions et accords collectifs de travail concernant le droit du travail et de constater les infractions à ces textes⁵. Il peut donc interrompre les travaux immédiatement, s'il constate un danger grave et

imminent (risques de chute de hauteur, d'ensevelissement, d'utilisation d'équipements de travail dangereux, d'exposition à des poussières d'amiante, risques électriques majeurs). Il peut aussi, après mise en demeure, interrompre temporairement l'activité si des salariés sont exposés à des agents cancérogènes, mutagènes ou reprotoxiques (CMR).

1. Cahier des clauses administratives générales applicables aux marchés publics de travaux (arrêté du 8 septembre 2009 modifié) applicable aux marchés qui s'y réfèrent.
 2. Cahier des clauses administratives générales applicables aux travaux de bâtiment faisant l'objet de marchés privés (édition du 20 octobre 2017) applicable aux marchés qui s'y réfèrent.
 3. Article 49.1 du CCAG-Travaux 2009.
 4. Article 9.6.1 de la norme Afnor NF P 03-001.
 5. Article L. 8112-1 du Code du travail.
 6. Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
 7. *Bâtiment actualité* n° 11 du 28 juin 2017.
 8. Article 1217 du Code civil.
 9. Article 10.3.2.1 de la norme Afnor NF P 03-001.
 10. *Bâtiment actualité* n° 2 du 8 février 2017.
 11. Article 22.1.3.1 de la norme Afnor NF P 03-001.

► LA MARQUE EMPLOYEUR

RENFORCEZ L'ATTRACTIVITÉ DE VOTRE ENTREPRISE

La marque employeur est un véritable atout pour attirer de nouveaux candidats et vous différencier des entreprises concurrentes évoluant dans le même marché. Elle porte l'identité de l'entreprise, son ADN social, ses valeurs, sa culture, sa réputation interne. À l'heure du numérique où l'on poste, en temps réel, des commentaires sur les réseaux sociaux, mieux vaut avoir une marque employeur de qualité pour recruter les talents et fidéliser ses salariés !

Difficultés de recrutement, déficit de confiance et d'engagement, turnover trop élevé... la démarche de marque employeur a généralement pour point de départ une question RH à résoudre.

Attirer des compétences et les conserver est devenu la priorité n° 1 des entreprises. La publication d'offres d'emploi ou la chasse aux talents traditionnelles ne suffisent plus.

Aujourd'hui, le premier réflexe d'un candidat en quête d'informations sur votre société sera de consulter les avis postés sur Internet à votre propos, et ce, souvent par vos salariés. Ces avis conforteront ou dissuaderont le candidat de postuler.

Les postulants se renseignent ainsi sur le management, les perspectives d'évolution de carrière, l'ambiance générale de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les congés ou encore les salaires pratiqués.

Alors que les retours positifs n'atteignent pas toujours leur cible, les négatifs, eux, ne manquent pas de faire mouche.

Partagés de manière virale, ils nuisent à la réputation de l'entreprise, et plus particulièrement à sa marque employeur.

Une marque employeur attractive n'est donc pas seulement le résultat d'une opération de communication, c'est le fruit d'une

démarche structurée, d'une stratégie globale impliquant les services RH et marketing.

Les étapes de la démarche

1. Identifier les enjeux prioritaires

Identifier les objectifs de l'entreprise au regard de sa croissance et de ses orientations stratégiques.

2. Poser un diagnostic

Comment êtes-vous perçu ? Même si vous ne vous en êtes pas encore occupé, votre marque employeur existe.

Pour mener votre diagnostic, il faut bien comprendre les quatre dimensions que revêt cette notion :

- **Image employeur externe** : c'est votre réputation, la perception RH de l'entreprise, notamment par les futurs candidats.

- **Identité employeur** : qu'est-ce qui vous caractérise ? Il s'agit de l'ADN de l'entreprise, de ses valeurs et de sa culture RH.

- **Image employeur interne** : la représentation qu'ont les salariés et les « anciens » de leur expérience collaborateur.

- **Pratiques RH et managériales** : modes de fonctionnement et processus internes.

À partir de là commence le travail d'analyse :

- **Analyse des principaux processus RH** : processus de recrutement, parcours salariés,

intégration (*onboarding*), évaluation, mobilité, séparation (*offboarding*), etc.

- **Décryptage du modèle organisationnel et des pratiques managériales** : êtes-vous dans une organisation verticalisée et hiérarchique ou fonctionnez-vous en mode projet ? Offrez-vous de l'autonomie, de la flexibilité ? Ou, au contraire, est-ce un environnement contrôlant ?

- **Enquête quantitative et qualitative auprès des salariés actuels et des anciens** : pour capter leur ressenti quant à l'expérience collaborateur et identifier les points faibles. (Comment s'est passée la fin de la collaboration ? Pourquoi sont-ils partis ? Que retiennent-ils de leur expérience chez vous ?)

ON DIT QU'UNE BONNE MARQUE EMPLOYEUR PERMET DE DIVISER PAR DEUX LE COÛT MOYEN DE RECRUTEMENT.

- **Entretiens auprès de candidats que l'entreprise souhaitait recruter et qui ont refusé** : il s'agit de comprendre les points bloquants, les perceptions négatives et de recueillir des retours concrets quant au processus de recrutement.

LE BUT D'UNE DÉMARCHÉ DE MARQUE EMPLOYEUR

- Fidéliser les collaborateurs et accroître le sentiment d'appartenance.
- Développer la qualité de vie au travail.
- Rétablir en interne un climat de confiance et de sérénité.
- Combattre une image négative (secteur ou métier) et maîtriser la réputation.
- Aider les collaborateurs à intégrer les valeurs et la culture de l'entreprise.
- Se faire connaître pour attirer de bons candidats et de hauts potentiels.
- Augmenter les candidatures de qualité.
- Réduire le turnover et l'absentéisme.

SELON UNE ÉTUDE LINKEDIN BUSINESS SOLUTIONS SUR LES TENDANCES DU RECRUTEMENT EN FRANCE, PLUS DE 80 % DES ENTREPRISES DÉCLARENT QUE LA MARQUE EMPLOYEUR A UNE INFLUENCE IMPORTANTE SUR LEUR CAPACITÉ À EMBAUCHER DES CANDIDATS DE QUALITÉ.



• **Audit d'e-réputation employeur :** étude des notations et commentaires, analyse des indicateurs sur les pages des réseaux sociaux (engagement, abonnés, impressions...), etc.

3. Élaborer une stratégie

Qui voulez-vous attirer et garder ? Pour vous positionner de manière efficace, comme en marketing, il faut segmenter votre marché interne (salariés) et externe (candidats). Vous pourrez alors adapter votre message à la cible.

Pour cela, créez un descriptif très détaillé des profils de personnes que vous voulez attirer et retenir.

Côté candidats

Il faut aller plus loin que le simple profil (âge, formation et l'expérience). Vos candidats ont des motivations, des aspirations, des stratégies de recherche d'emploi.

Apprenez à les connaître : quelles sont leurs sources d'information ? Comment perçoivent-ils leur carrière ? Quelles sont leurs habitudes sur les réseaux ou blogs ?

L'objectif est de répondre à leurs attentes grâce à une tonalité adéquate de vos offres, des canaux de communication pertinents et un *package* attractif (évolution, qualité de vie au travail, avantages sociaux...).

Côté salariés

Même démarche, apprenez à anticiper leurs attentes.

Qui sont-ils ? Comment les décrivez-vous ? Qu'aiment-ils faire ? Qu'est-ce qui les fait rester chez vous ? Quels services, culture managériale ou encore modalités RH feraient la différence ?

4. Définir votre positionnement employeur

Après un diagnostic complet et l'identification des cibles, il est temps de formaliser votre offre employeur, en tirant parti de vos points forts et, parfois, en améliorant certains traits perçus négativement.

Les étapes de votre réflexion :

• **définir clairement vos (vraies) valeurs d'entreprise.** La participation des salariés est très pertinente, car ce sont eux les ambassadeurs de vos valeurs. Questionnaire et ateliers sont

donc les bienvenus pour capitaliser leurs expériences quotidiennes ;

• **mener une étude concurrentielle de marque employeur** afin de comprendre comment se positionnent vos concurrents. Attention, l'idée n'est pas de faire un copier-coller ! Au contraire, appuyez-vous sur vos forces pour vous démarquer ;

• **lister les éléments clés qui vous caractérisent, réellement, des autres employeurs.** Restez authentique en vous appuyant sur le diagnostic : culture (habitudes, communications, codes, convivialité...); *package* salarial (rémunération, avantages sociaux, aides au logement...); modes de fonctionnement internes (autonomie, flexibilité, congés...); rituels (réunions, pots, sorties d'entreprise...); RSE (mécénat de compétences, modèle de gouvernance particulier...).

• **formaliser sa promesse employeur :** dégagez trois ou quatre axes vraiment différenciants de la liste précédente, puis synthétisez par écrit votre positionnement employeur. Il s'agit de quelques lignes (une carte d'identité facilement reconnaissable) qui serviront de socle pour toutes vos futures communications.

5. Créer de la cohérence entre marque et identité employeur

Il vous faut assurer 100 % de conformité entre ce que vous « vendez » et la réalité de l'expérience collaborateur.

Peut-être aurez-vous quelques ajustements à apporter en interne. Ces actions sont indispensables pour éviter la déception ou la rupture de confiance d'un candidat ou d'un collaborateur.

6. Diffuser votre marque employeur

Ces changements opérés, reste à bâtir votre plan de communication pour diffuser et affirmer votre marque employeur en interne et à l'extérieur.

Dans cet exercice, il faut garder en tête qu'on passe d'une communication institutionnelle à une communication sociale et interactive. Donc, à côté des techniques traditionnelles de communication, assurez une présence sur les réseaux sociaux et alimentez régulièrement vos comptes par des contenus de qualité.

7. Mesurer régulièrement l'impact de votre marque employeur

Plusieurs indicateurs peuvent vous aider : enquêtes internes auprès de vos salariés, taux de turnover, taux d'acceptation des offres d'emploi, etc. ■

À LIRE OU RELIRE

« Comment réussir à recruter ? Des chefs d'entreprise livrent leur expérience »
supplément encarté dans *Bâtiment actualité* n° 21 du 12 décembre 2018.

> COMMUNICATION

COMMENT MOTIVER LES SIX TYPES DE PERSONNALITÉ ?

Besoin de sensations fortes, de reconnaissance ou de solitude... Chacun a des moteurs puissants qui l'aident à s'épanouir au travail et à rester efficace. D'après le Process Communication Model®, on distingue six profils de personnalité¹. Le manager a intérêt à les connaître s'il veut communiquer efficacement pour booster leur motivation, faire baisser la pression individuelle et insuffler à l'équipe un état d'esprit positif. Mode d'emploi.

L'empathique



Chaleureux, attentif aux autres, il inspire confiance. De fait, il connaît toutes les petites histoires de l'équipe et sait créer de l'harmonie. Il aime être entouré.

« Vous êtes important pour l'équipe et l'entreprise. »

Question existentielle
Suis-je aimable ?

Ses besoins psychologiques : reconnaissance de soi et satisfaction des sens (*self cocooning*).

Pour stimuler son écoute et son intérêt : choisissez un mode de communication bienveillant.

Faire : complimentez-le sur ses actions, intéressez-vous à lui, parlez-lui de ses enfants, de ses loisirs, etc. Offrez-lui votre soutien inconditionnel.

Éviter : les ordres et les impératifs; de pointer du doigt ses erreurs ou sa conduite; de le déplacer dans un environnement austère, loin des autres.

Pour le féliciter : « Merci de votre présence. Que ferions-nous sans vous ? »

Pour le recadrer : « Si je vous reçois, c'est pour vous parler. N'y voyez aucune attaque personnelle. » Mieux vaut être précautionneux, car il se sentira vite dans le viseur.



Le travailomane



Logique, rationnel, responsable, organisé, il fonctionne par étapes, soucieux d'avoir des directives claires et des échéances. Il excelle dans les travaux qui exigent de l'analyse et/ou de la synthèse, des tableaux, des comptes rendus. Il veut être reconnu pour sa capacité à réfléchir, à réaliser et à soigner les détails.

« Vous avez fait du bon travail. »

Question existentielle
Suis-je compétent ?

Ses besoins psychologiques : perfection, reconnaissance du travail et structuration du temps.

Pour stimuler son écoute et son intérêt : choisissez un mode de communication factuel.

Faire : récompensez-le. Rendez hommage à son travail assidu, à son sens des responsabilités. Confiez-lui des problèmes difficiles à résoudre.

Éviter : d'être trop familier; de contrecarrer ses actions, sans lui expliquer pourquoi ou d'annuler un projet sans raison logique.

Pour le féliciter : « Bravo, bon boulot! C'est construit, charpenté, impeccable. » Les faits et rien d'autre, n'en rajoutez pas.

Pour le recadrer : « Vous m'avez rendu le dossier en retard... ce qui ne m'a pas permis de répondre à mes engagements. » Démontrer, avec des références concrètes, en quoi il y a un souci.

1. Cf. *Bâtiment actualité* n° 15 du 18 septembre 2019.



Le rebelle

Spontané, créatif, ludique et aux aguets de la nouveauté, il a soif de rencontres et de brainstormings. Il circule dans les couloirs, raconte la blague du jour, zappe d'une tâche à l'autre. Un boute-en-train, apte à détendre l'atmosphère, mais qui a tendance, au moindre pépin, à rejeter la faute sur les autres.

« Vous vous organisez comme vous voulez, du moment que... »

Question existentielle
Suis-je acceptable ?

Ses besoins psychologiques : fun et contacts positifs.

Pour stimuler son écoute et son intérêt : choisissez un mode de communication énergique et réactif.

Faire : plaisantez et soyez spontané. Laissez-lui prendre quelques libertés. Donnez-lui des tâches créatives.

Éviter : de lui donner des conseils, de le sermonner ; de lui assigner des projets qui exigent une planification à long terme et un suivi quotidien.

Pour le féliciter : « Je vous remercie de cette super idée hors cadre. » Cela l'encouragera à se concentrer pour inventer plutôt qu'à s'éparpiller tous azimuts.

Pour le recadrer : « Cela ne va pas, parce que... » Restez dans le classique, tant pis s'il se referme, il aura entendu ce qu'il lui faut améliorer.



Le rêveur

Il est doué d'un fort pouvoir de concentration, d'imagination et d'introspection. Silencieux et capable de supporter les silences des autres, il est un atout en négociation. Il a la patience de rechercher les erreurs dans un dossier touffu. On peut aussi lui donner des tâches abstraites (manipulation de chiffres, compilation, problèmes complexes...).

« Voilà ce que j'attends. À vous de jouer. »

Question existentielle
Suis-je voulu ?

Ses besoins psychologiques : calme et solitude.

Pour stimuler son écoute et son intérêt : choisissez un mode de communication clair et directif.

Faire : octroyez-lui un espace privé. Soyez aussi direct et complet que possible.

Éviter : de le placer dans un environnement effervescent, de lui assigner des missions nouvelles

et différentes sans instructions précises.

Pour le féliciter : « Merci, grâce à votre perspicacité, on a trouvé la solution. » S'il ne quête pas le compliment, il ne faut pas l'oublier, car il a l'impression d'être plus lent que les autres.

Pour le recadrer : « Donnez-moi, s'il vous plaît, une explication sur ce dossier incomplet ! » Le mode impératif, sur un ton sec, est le meilleur moyen de se faire entendre de lui, tant il est souvent perdu dans ses pensées.



Le persévérant

Très engagé, observateur, consciencieux, il réclame de l'écoute, car il a de fortes convictions. Loyal, il défend les valeurs de l'équipe. Pour lui, ce qu'il croit juste est la vérité. Il argumentera donc très bien un dossier devant un client, l'Administration, etc. Il a envie d'être reconnu autant pour son investissement que pour la qualité de son travail.

« Votre avis est important. Selon vous, que devrions-nous faire au sujet de... »

Question fondamentale
Suis-je digne de confiance ?

Ses besoins psychologiques : respect de son travail, de son avis et de son implication.

Pour stimuler son écoute et son intérêt : choisissez un mode de communication factuel.

Faire : félicitez-le ou récompensez-le pour ses services. Reconnaissez son dévouement. Placez-le là où des décisions doivent être prises.

Éviter : d'utiliser un style de management trop directif, de jouer à des jeux de pouvoir avec lui.

Pour le féliciter : « Il est génial, votre rapport, il comporte de bonnes idées. Et vous les avez tenues jusqu'au bout. »

Pour le recadrer : « Ce n'est pas mal, mais auriez-vous d'autres pistes ? » Éviter la critique directe, il se sentirait jugé et partirait en croisade sur ses opinions, quitte à claquer la porte.



Le promoteur

Bourré de ressources, adaptable, il adore les défis et les empoigne pour gagner. Il va vers la prise de risque sur des projets ambitieux. C'est le défricheur idéal, d'un nouveau sujet, d'un nouveau marché. Persuasif, il peut réveiller l'équipe et l'entraîner.

« Je n'ai pas le temps de réfléchir au problème. Pouvez-vous trouver une solution ? »

Question existentielle
Suis-je vivant ?

Ses besoins psychologiques : actions, défis et sensations fortes.

Pour stimuler son écoute et son intérêt : choisissez un mode de communication puissant et impératif.

Faire : offrez-lui des avantages, des récompenses immédiates. Donnez-lui de solides concurrents.

Éviter : de vous montrer vague ou évasif et de fuir la confrontation ; de lui confier des responsabilités, puis de lui demander des comptes sur des projets à manager à long terme.

Pour le féliciter : « Bravo d'avoir décroché ce contrat dont on rêvait ! »

Pour le recadrer : « Ce n'est pas ce dont nous étions convenus. Vous êtes allé trop loin. Cela me met hors de moi. » Oser exprimer une colère assertive, celle qui pose des limites sans casser autrui, cela freinera ce risque-tout, qui n'est pas rancunier.



© 2019 BAMBOO Édition.