

20 MAI 2026

NUMÉRO

09

# Bâtiment actualité



Le journal des artisans et des entrepreneurs

## HAUSSE DES PRIX

Mémento sur les  
clauses de variation  
de prix actualisé

## RÉSILIATION DU MARCHÉ PAR LE NOUVEAU MAIRE

Préservez vos droits  
à indemnisation

## CHANTIERS ET EMPLOI DES JEUNES

Les règles à respecter

TURBULENCES INTERNATIONALES ET NATIONALES

# La FFB de tous les combats





# La FFB de tous les combats

**A** lors que la crise dans le golfe Persique prend un tour durable, la FFB se bat pour que les artisans et entrepreneurs de bâtiment puissent continuer à produire dans des conditions supportables. La publication de la circulaire Lecornu pour l'indexation des marchés publics et une aide au gazole non routier (GNR) sont de premières avancées. Il reste à obtenir une aide pour le gazole routier comme pour l'électrification de la flotte de véhicules du secteur, et la création d'un observatoire du coût des matériaux.

Tous ces points ont été défendus, le 27 avril dernier, devant le Premier ministre, qui s'est montré ouvert. Nous maintenons donc la pression.

L'échange a aussi permis d'évoquer le projet de loi Logement, annoncé quelques jours auparavant et qui doit entrer au Parlement à l'été. Le contexte déjà évoqué appelle, de fait, à réassurer la relance du logement. Les assouplissements du dispositif Jeanbrun dans l'ancien, indispensables, laissent toutefois de côté l'individuel neuf, tout aussi indispensable, notamment dans les territoires dit « de reconquête » et pour les familles en mobilité. La FFB, au national comme au local, ne cesse de le marteler.

Parmi tous les combats du moment, la REP PMCB refait malheureusement surface. La ligne FFB reste claire: elle soutient la réforme annoncée, après de longs mois de négociation, et s'insurge contre les nouvelles hausses de barèmes que viennent d'annoncer les éco-organismes.

Le secteur du bâtiment ne peut pas être la variable d'ajustement. La FFB exige cohérence, stabilité et respect des engagements.

**Olivier Salleron**

Président de la Fédération Française du Bâtiment

## Sommaire

**LOBBYING** ..... p. 3

**ÉCHOS** ..... p. 4-5

### CRÉATION D'ENTREPRISE

#### Travailler avec son conjoint

Un choix à encadrer juridiquement ..... p. 6-7

### SOCIAL · PRÉVENTION

#### Chantiers et emploi des jeunes

Les règles à respecter ..... p. 8-9

### FORMATION

#### Contrat de professionnalisation

Ce qu'il faut retenir ..... p. 10-11

### PRÉVENTION

#### Plomb et diisocyanates

De nouvelles valeurs limites d'exposition professionnelle et biologique ..... p. 12-13

### SOCIAL

#### Entretien avec Christian Nibourel

« La garantie AGS: une sécurité et une continuité dans l'incertitude » ... p. 14-15

### MARCHÉS PUBLICS

#### Résiliation du marché par le nouveau maire

Préservez vos droits à indemnisation ..... p. 16-17

### MARCHÉS

#### Préparation des JO d'hiver 2030

Nouvelles règles pour les Alpes françaises ..... p. 18

### INNOVATION

#### Entretien avec Richard Gros

« Avec l'IA, on gagne en temps et en qualité » ..... p. 19



**Directeur de la publication:** Olivier Salleron.

**Directeur de la rédaction:** Stéphane Chenuet.

**Comité de rédaction:** Fédération Française du Bâtiment, fédérations départementales et régionales, unions et syndicats de métier.

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



**Achevé de rédiger le 30 avril 2026, 50<sup>e</sup> année.**

Reproduction autorisée sous réserve de la mention d'origine  
« © Bâtiment actualité, 20 mai 2026 ».

**Crédits photo:** © Arthur Maia - D.R. - Éric Jourde - FFB - AGS.

**Getty images:** valentirussanov - dusanpetkovic - Gauthier Bouret - nuttapong punna - Gregory\_DUBUS.



**GOUVERNEMENT**

# Olivier Salleron relaie les préoccupations du secteur auprès du Premier ministre et du ministre du Logement

**L**e 27 avril dernier, le président de la FFB a rencontré, à Matignon, le Premier Ministre, Sébastien Lecornu, et le ministre du Logement, Vincent Jeanbrun. Olivier Salleron a mis l'accent sur les mesures défendues par la FFB, comme la nécessaire intégration de la maison individuelle neuve dans le dispositif Jeanbrun, compte tenu des demandes des Français.

L'incidence de la guerre au Moyen-Orient sur le coût des matériaux et des carburants, également au menu de cette rencontre, a été l'occasion de rappeler les différentes demandes de la FFB : aides aux entreprises qui consomment du gazole non routier (GNR) comme aux « grandes rou-leuses », aux mêmes conditions que pour d'autres secteurs, et mise en place d'un observatoire sur la composition des prix des matériaux de construction, notamment.

Cette réunion a également permis d'aborder les priorités à venir : évolution des certificats d'économies d'énergie et stabilisation de MaPrimeRénov', simplification tous azimuts, encadrement du régime de la microentreprise, limitation de la sous-traitance en cascade, réflexion sur l'électrification des véhicules des entrepreneurs du bâtiment et nécessaire concertation sur le plan annoncé.

Quelques jours auparavant, le 23 avril, c'est à Marseille que le président de la FFB était invité. Sébastien Lecornu y a annoncé un projet de loi sur le logement que le gouvernement prévoit de soumettre aux parlementaires en première lecture à l'été. Lors de cet évènement, le gouvernement a retenu deux demandes fortes de la FFB concernant le dispositif Jeanbrun : d'une part, un assouplissement dans l'ancien, d'autre part, l'éligibilité de



› Le 27 avril dernier, le président de la FFB a rencontré, lors d'un déjeuner à Matignon, le Premier ministre, Sébastien Lecornu (à dr.), et le ministre du Logement, Vincent Jeanbrun (à g.).



› Le 23 avril, c'est à Marseille qu'Olivier Salleron et les deux ministres s'étaient retrouvés. Sébastien Lecornu y a annoncé un projet de loi sur le logement, comprenant des mesures de simplification et de décentralisation, que le gouvernement prévoit de soumettre aux parlementaires en première lecture à l'été.

l'individuel, mais à l'exclusion du neuf.

Pour la FFB, il faut impérativement lever cette dernière limite pour répondre aux besoins et atteindre les 2 millions de logements en 2030, en confortant également la production de logements locatifs sociaux. L'accélération des procédures administratives OIL (opération d'intérêt local) et des permis de construire de type « Jeux olympiques » constitue aussi un signal positif.

Quant au lancement du troisième programme de renouvellement urbain, la FFB alerte sur le trou d'air subi entre le premier et le second programme portés par l'ANRU. Il faudra rapidement définir un plan d'action réaliste, compte tenu du budget de l'État, et éviter le saupoudrage, conditions pour obtenir les transformations pérennes attendues. La FFB reste vigilante sur la traduction de ces annonces en actes. ■

**INDICES**
**ICC (indice du coût de la construction)**

FFB 1 <sup>er</sup> trimestre 2026	<b>1 197,3</b>
Insee 4 <sup>e</sup> trimestre 2025	<b>2 058</b>

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

1 <sup>er</sup> trimestre 2026	<b>146,60</b>
Variation annuelle	<b>+0,8%</b>

**Index BT 01 (base 100 – 2010)**

Février 2026	<b>135,1</b>
Variation annuelle	<b>+2,3%</b>

**Indice des prix à la consommation**

Mars 2026 (nouvelle base 2025)	
Ensemble des ménages y compris tabac	<b>101,21</b> (+1,0 % ; +1,7 %)
Ensemble des ménages hors tabac	<b>101,18</b> (+1,0 % ; +1,7 %)

**Indice général des salaires BTP**

Décembre 2025	<b>620,4</b>
Variation annuelle	<b>+2,1%</b>

**SMIC horaire**

1 <sup>er</sup> janvier 2026	<b>12,02 €</b>
------------------------------	----------------

**Plafond mensuel Sécurité sociale**

1 <sup>er</sup> janvier 2026	<b>4 005 €</b>
------------------------------	----------------

**Taux d'intérêt légal (1<sup>er</sup> semestre 2026)**

Créances des professionnels	<b>2,62 %</b>
Créances des particuliers	<b>6,67 %</b>

**Ester mensuel (CSTR)**

Mars 2026	<b>1,93 %</b>
-----------	---------------

**Euribor mensuel (ex-Pibor)**

Mars 2026	<b>1,93 %</b>
-----------	---------------

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

11 juin 2025	<b>2,15 %</b>
--------------	---------------

**Besoin d'actualiser ou de réviser vos prix ?**  
**Tous les indices et index sont en ligne sur le site [ffbatiment.fr](http://ffbatiment.fr)**

## HAUSSE DES PRIX

## Le mémento FFB actualisé sur les clauses de variation de prix est disponible

**P**our aider les entreprises dans leurs demandes d'introduction de clauses de variation de prix dans les marchés, devenues indispensables avec le conflit au Moyen-Orient, le mémento à destination des adhérents de la FFB fait un point complet sur les variations de prix, la composition des index (BT et TP) et propose aussi, en annexe, des courriers types.

L'édition 2026, didactique et pratique, s'articule en trois parties :

1. Une présentation des règles à respecter en matière de clauses de variation de prix en marchés publics et privés, avec des clauses types rédigées pour tous les marchés (publics, privés, CCMI, VEFA et sous-traitance), suivie d'un exemple de mise en œuvre d'une clause de révision;
2. Une description détaillée de la composition et de l'usage des index BT et TP. Cette partie prend en compte les dernières modifications intervenues sur les index BT depuis le début de l'année, avec notamment la création de l'index BT55 (Isolation thermique par l'extérieur – Enduit sur isolant) mais également la suppression de

l'index BT12 (Revêtements en textiles naturels);

3. Des éléments de négociation et courriers types à adresser aux maîtres d'ouvrage, pour justifier les demandes. Cette dernière partie comprend aussi des alternatives à l'indexation, qui peuvent être mises en œuvre sur des mar-

chés déjà signés : variantes techniques, délégation de paiement fournisseur, etc. ■



Consultez le mémento.



**GAZOLE NON ROUTIER**

### Un premier pas encourageant

**L**a FFB se réjouit que le bâtiment ait rejoint, le 1<sup>er</sup> mai, la liste des bénéficiaires de l'aide au GNR (gazole non routier), mise en place alors que la guerre au Moyen-Orient pèse de plus en plus lourd sur la trésorerie des entreprises. Elle attend avec impatience que le ministre de l'Économie, Roland Lescure, et celui des PME, Serge Papin, présentent les paramètres de cette aide. La FFB rappelle toutefois que l'impact de cette guerre ne se limite pas à l'envolée du prix du GNR, mais concerne également celui du gazole routier – le quotidien du secteur est fait de déplacements sur les chantiers.

Olivier Salleron insiste « sur la nécessité de dévoiler rapidement les détails de l'aide, qui doit être aussi large que possible, bénéficier à toutes les TPE-PME et dont le déploiement s'avère urgent ». Le président regrette aussi que cette aide soit limitée, pour l'heure, aux entreprises de 20 salariés maximum. ■

## TRANSMISSION D'ENTREPRISE

## Le ministre des PME annonce une série de mesures

**S**erge Papin, ministre des PME, a présenté, le 23 avril dernier, une série de mesures pour faciliter la reprise des entreprises concernées. À cette occasion, les résultats du plan d'action de l'État pour la transmission-reprise d'entreprise, issu des travaux de la Mission Reprise lancée en 2025, et à laquelle la FFB a participé activement,

ont été présentés. « Derrière ces entreprises, il y a trois enjeux majeurs : garantir notre souveraineté économique pour continuer à produire en France, promouvoir nos territoires pour éviter une désertification économique et transmettre nos savoir-faire et compétences », a observé le ministre, qui s'exprimait depuis Objectif Reprises,

événement qui réunissait plusieurs centaines d'entrepreneurs à Bercy, en présence de la FFB.

Serge Papin a annoncé une campagne de sensibilisation des chefs d'entreprise dans un message envoyé à tous les dirigeants de plus de 55 ans et dans un guide du repreneur distribué à tous les chefs d'entreprise.

Les chambres de commerce et d'industrie et les chambres de métiers et de l'artisanat proposeront un accueil physique des dirigeants intéressés par une cession, avec l'objectif de 25 000 dirigeants sensibilisés par an.

La plateforme existante de Bpifrance sera transformée en « véritable Tinder de la reprise ». ■

## CIRCULAIRE LECORNU

## Les marchés publics adaptés à la hausse des prix des matières premières

**P**ubliée le 27 avril dernier, la circulaire Lecornu, qui remplace la circulaire Borne, est destinée aux préfets, qui doivent veiller à la faire respecter par leurs services et les maîtres d'ouvrage de l'État, et sensibiliser les collectivités territoriales et les établissements publics, dans un contexte de fortes tensions économiques (conflit au Moyen-Orient, hausse des coûts des matériaux). Dans ce climat d'incertitude économique, la circulaire apporte quelques rappels utiles aux maîtres d'ouvrage

publics pour faire face à ces évolutions de prix et sécuriser l'exécution des marchés de travaux.

Elle insiste d'abord sur l'obligation de prévoir des prix révisibles dans de nombreux marchés de travaux, avec des clauses fondées sur des indices pertinents, sans terme fixe ni clauses butoir (permettant de plafonner la révision à un certain seuil).

La circulaire rappelle ensuite la possibilité de modifier les clauses financières des contrats en cours, soit pour circonstances imprévisibles

(dans la limite de 50 % du montant initial), soit pour des modifications de faible montant (moins de 15 %), à condition de respecter le bon usage des deniers publics... C'est un bon moyen de ne pas laisser nos entreprises supporter seules des hausses imprévisibles! Elle précise ensuite les modalités de recours à l'imprévision dans les marchés publics : en cas de bouleversement de l'équilibre du contrat, une indemnité (souvent entre 75 % et 95 % des charges subies) peut être versée, et le plus tôt possible.

La circulaire confirme enfin la possibilité de résilier à l'amiable un contrat lorsque la renégociation financière échoue, avec, en cas de résiliation différée, une indemnité d'imprévision pour la partie qu'il reste à exécuter. Cette solution évite une résiliation pour faute, plus pénalisante, et limite les conflits. La FFB salue ce rappel nécessaire sur la révision des prix, l'imprévision, les modalités de résiliation à l'amiable et la mobilisation des préfets. Elle regrette toutefois l'absence d'incitation plus forte à recourir à l'imprévision en marchés privés. Dans l'ensemble, la circulaire constitue un appui dont les entreprises peuvent se prévaloir auprès de leurs maîtres d'ouvrage pour leurs demandes de renégociation. ■

## REP PMCB

## Nouvelle hausse des barèmes : la benne est pleine !

**A**lors que les arbitrages rendus par le gouvernement sur la refondation de la REP PMCB font l'objet d'attaques répétées, la FFB affirme clairement son soutien à ces orientations et réfute les arguments avancés par leurs détracteurs. Aller à l'encontre des décisions prises par le gouvernement, c'est ignorer le surcoût des matériaux qui en résultera, insoutenable pour la filière du bâtiment.

Les textes règlementaires issus de la réforme sont en cours de consultation, avec un objectif de publication pendant l'été qui vient et une mise en œuvre le 1<sup>er</sup> janvier 2027.

Cette période de transition ne saurait servir de prétexte à des augmentations de barèmes. Or, c'est précisément ce que viennent d'annoncer les quatre éco-organismes de la filière. La



FFB dénonce avec la plus grande fermeté ces hausses, qui touchent notamment les filières matures – inertes, bois, plâtre –, que la réforme s'était pourtant promis de soulager. C'est sur cette promesse que les artisans et entrepreneurs ont accepté de s'engager dans

ces travaux aux côtés de l'État. Il n'est pas possible d'appeler à une refondation partagée, tout en augmentant une nouvelle fois les coûts des écocontributions. D'autant que cela s'ajoute aux pressions tarifaires croissantes sur les matériaux, ali-

mentées par les tensions au Moyen-Orient auxquelles les entreprises font déjà face. Dans ce contexte économique particulièrement dégradé, alourdir encore les charges qui pèsent sur la filière est irresponsable.

La FFB exige le gel immédiat des hausses annoncées, une transparence totale sur la construction des barèmes et un engagement ferme sur une trajectoire de baisse substantielle des coûts pour les filières matures.

Comme le rappelle Olivier Salleron, « les artisans et entrepreneurs sont saturés de cette REP. La FFB soutient les arbitrages rendus par le ministre Mathieu Lefèvre, qui vont dans le bon sens. Mais la refondation ne peut pas se résumer à un exercice de communication, alors même que les barèmes continuent d'augmenter, notamment pour combler les déficits ». La FFB sera intransigente dans les négociations à venir. La refondation de la REP PMCB ne peut réussir qu'avec les entreprises, pas contre elles. ■

## TRAVAILLER AVEC SON CONJOINT

# Un choix à encadrer juridiquement

Après la question des aides financières utiles au démarrage, abordée dans un précédent numéro<sup>1</sup>, place à celle du statut du conjoint lorsqu'il participe à l'activité de l'entreprise.

Dans de nombreux projets entrepreneuriaux, le conjoint du dirigeant joue un rôle actif. Soutien administratif, commercial ou opérationnel : dans tous les cas, cette participation doit être encadrée juridiquement. Le conjoint doit opter pour l'un des trois statuts prévus par la loi. Ce choix, loin d'être une simple formalité, a des conséquences importantes sur sa protection sociale, sa responsabilité et ses droits dans l'entreprise, ainsi que sur la sécurité juridique de la structure.

## Une obligation légale à ne pas négliger

Le droit français impose au chef d'entreprise de déclarer le statut de son conjoint dès lors que celui-ci exerce une activité régulière au sein de l'entreprise. Cette obligation concerne les conjoints mariés, les partenaires de pacs et les concubins. Elle s'applique aux entreprises artisanales et commerciales, quelle que soit leur forme juridique (entreprise individuelle, SARL, SAS, etc.). L'objectif est d'éviter les situations de travail non déclaré et de garantir au conjoint une protection sociale minimale. En l'absence de déclaration, le dirigeant s'expose à des sanctions : cette situation peut notamment être assimilée à du travail dissimulé en cas de contrôle.

## Trois statuts possibles

Le conjoint travaillant dans l'entreprise peut opter pour l'un des trois statuts suivants : conjoint collaborateur, conjoint salarié ou conjoint associé.

Chaque statut présente des caractéristiques différentes et doit être choisi avec attention.

### ● Conjoint collaborateur

Ce statut est souvent privilégié dans les petites structures, notamment les entreprises individuelles, et dans les SARL lorsque le gérant est associé unique ou majoritaire. En revanche, il ne peut être adopté dans les SAS, où le conjoint doit opter pour l'un des deux autres statuts (*cf. ci-dessous*).

Le conjoint collaborateur exerce une activité régulière dans l'entreprise, sans percevoir de rémunération et sans avoir la qualité d'associé. En contrepartie, il bénéficie :

- d'une affiliation personnelle au régime de retraite des travailleurs non salariés (ce qui lui ouvre des droits propres à la retraite) ;
- d'une couverture maladie-maternité pour ses frais de santé ;
- de certains droits en matière de prévoyance, avec des cotisations spécifiques.

En revanche, il ne bénéficie pas de droits au chômage.

Ce statut présente plusieurs avantages : il est simple à mettre en place, peu coûteux et permet de reconnaître officiellement le rôle du conjoint dans l'entreprise. Il constitue souvent une solution adaptée en phase de démarrage.

Cependant, il comporte des limites : le conjoint n'a pas de rémunération et sa couverture sociale est moins complète que celle d'un salarié. De plus, ce statut ne peut être conservé que pendant une durée maximale de cinq ans. À l'issue de ce délai, il est obligatoire d'opter pour le statut de salarié ou d'associé.

Ce statut n'est donc que transitoire et doit être vu comme un tremplin vers un statut plus protecteur.

**L'objectif est d'éviter les situations de travail non déclaré et de garantir au conjoint une protection sociale minimale.**

### ● Conjoint salarié

Le conjoint peut également travailler comme salarié dans l'entreprise. Dans ce cas, il signe un contrat de travail et perçoit une rémunération en contrepartie de ses fonctions. Ce statut lui offre une protection sociale complète :

- assurance maladie-maternité du régime général ;

- droits à la retraite de base et complémentaire ;
- droits à l'assurance chômage ;
- accès aux dispositifs de prévoyance et de retraite supplémentaire de l'entreprise.

Il s'agit du statut le plus protecteur pour le conjoint sur le plan social.

Toutefois, certaines conditions doivent être respectées : le travail doit être réel et effectif, la rémunération doit correspondre aux fonctions exercées et un lien de subordination doit exister vis-à-vis du dirigeant.

Ce statut engendre aussi un coût plus élevé pour l'entreprise en raison des charges sociales. Il convient donc de s'assurer que la situation financière de l'entreprise permet de supporter cette dépense.

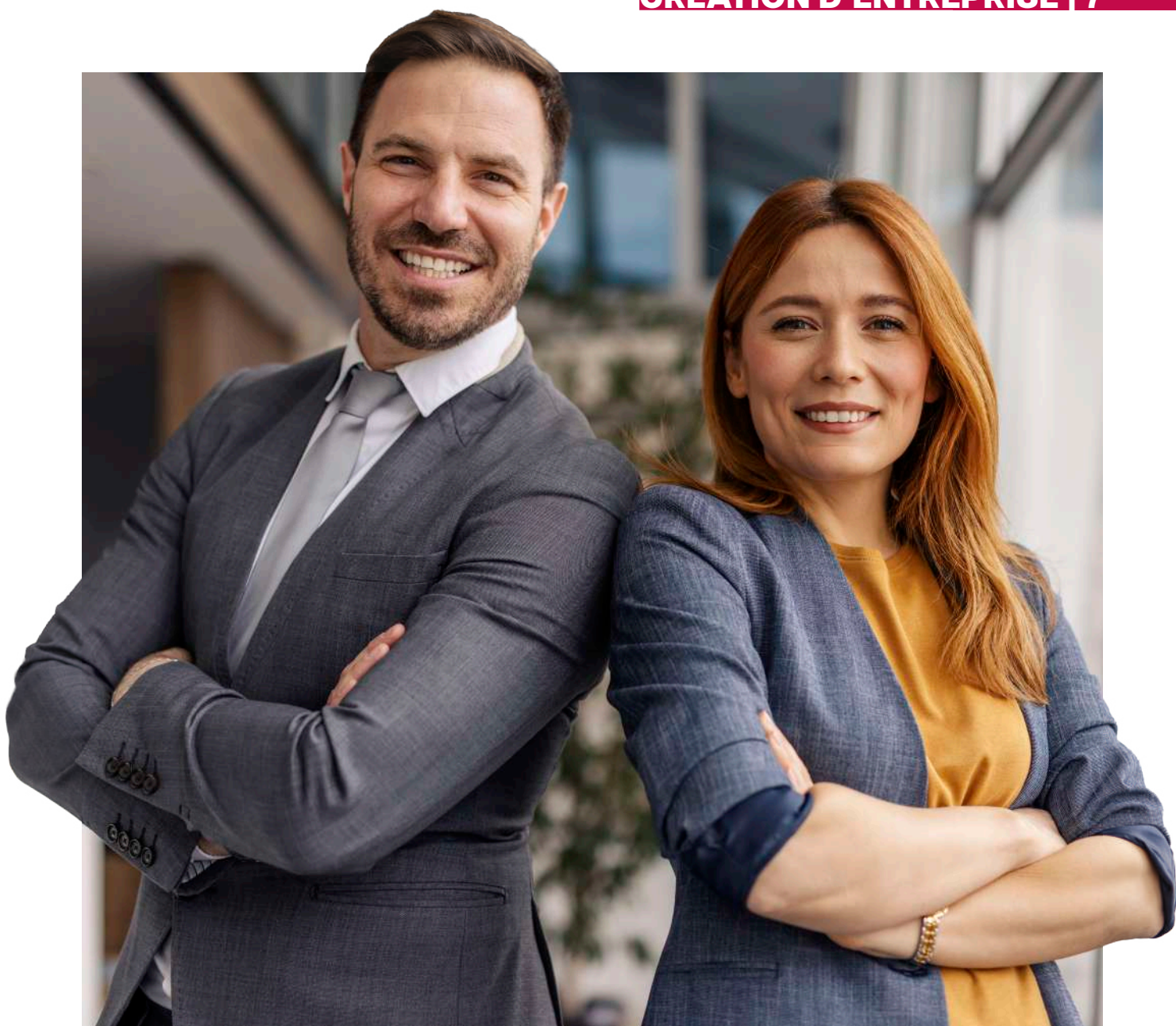
### ● Conjoint associé

Le conjoint devient associé en détenant des parts sociales ou des actions de la société.

Ce statut n'est possible que dans les formes sociétaires (SARL, SAS, etc.) ; il n'existe pas en entreprise individuelle.

En tant qu'associé, le conjoint participe aux décisions collectives de l'entreprise, perçoit des dividendes (en fonction de sa participation au capital), et s'implique dans la stratégie et la vie de l'entreprise. Il peut également exercer une activité dans l'entreprise et, selon les situations, cumuler ce statut avec celui de salarié. Le conjoint associé est en principe affilié au régime social des travailleurs non salariés pour la maladie-maternité et la retraite. S'il cumule son sta-

1. Bâtiment actualité n° 7 du 15 avril dernier.



tut d'associé avec un véritable contrat de travail, il peut bénéficier en plus de la protection sociale des salariés. Ce statut permet une implication forte dans le projet entrepreneurial et dans la stratégie de l'entreprise. Mais il implique également une prise de risque financière, notamment en cas de difficultés économiques de l'entreprise.

Choisir le statut du conjoint dès la création de l'entreprise permet d'éviter des difficultés ultérieures. Posez-vous la question de son rôle réel, choisissez ensemble un statut adapté à votre phase de développement et faites-vous accompagner pour sécuriser ce choix dans la durée.

### Déclaration modificative possible

Le statut du conjoint doit être déclaré par le chef d'entreprise lors de l'immatriculation de l'entreprise, au guichet unique (INPI). Au cours de la vie de l'entreprise, si la situation évolue (début ou fin d'activité du conjoint, changement de statut, dépassement des cinq ans de conjoint collaborateur), une déclaration modificative doit être effectuée au guichet unique. Cette formalité est essentielle pour garantir la reconnaissance officielle du conjoint et l'ouverture de ses droits sociaux. ■

### Choisir le bon statut et le déclarer

Le choix du statut du conjoint dépend de plusieurs éléments : son niveau d'implication, les capacités financières de l'entreprise et le niveau de protection sociale souhaité.

Le statut de collaborateur est souvent adapté en début d'activité. Celui de salarié devient pertinent lorsque l'entreprise se développe

et peut supporter une rémunération. Enfin, le statut d'associé s'inscrit dans une logique de partage du capital et des responsabilités. Chaque situation doit donc être analysée au cas par cas (notamment en cas de zones de fragilité dans l'entreprise et/ou le couple), idéalement avec l'aide d'un conseil juridique ou d'un expert-comptable.

## CHANTIERS ET EMPLOI DES JEUNES

# Les règles à respecter

**La période estivale est propice à l'embauche de jeunes (scolaires ou universitaires) sur les chantiers pour un « job d'été ». Pour les employer en toute sécurité, des règles strictes s'imposent.**

## Jobs d'été

### Quel statut pour le jeune ?

Le jeune employé en entreprise pendant la période estivale est un salarié titulaire d'un contrat de travail, et non un stagiaire titulaire d'une convention de stage<sup>1</sup>. En effet, un contrat de travail à durée déterminée doit encadrer le job d'été.

Le contrat doit donc correspondre à l'un des cas de recours prévus par la loi (accroissement temporaire d'activité, par exemple). Il doit être écrit et comporter toutes les mentions légales et obligatoires. À noter qu'en fin de contrat, l'indemnité de précarité n'est pas due aux jeunes salariés employés en CDD pendant les vacances scolaires<sup>2</sup>. De manière générale, l'entreprise doit appliquer au jeune la réglementation commune à l'ensemble des salariés, sauf dispositions spécifiques réservées aux moins de 18 ans.

### Quelles formalités ?

Comme pour tout salarié, vous devez notamment procéder à :

- la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de l'Urssaf;
- l'affiliation du salarié à la caisse de congés payés;
- son inscription sur le registre unique du personnel.

Le jeune embauché bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée, le plus tôt possible, par un professionnel de santé et avant l'affectation au poste de travail s'il est mineur<sup>3</sup>. En pratique, la DPAE déclenche cette visite. Toutefois, dans la mesure où l'employeur doit s'as-

surer de l'effectivité de celle-ci, il est impératif de saisir directement le service de prévention et de santé au travail pour vous en assurer<sup>4</sup>.

**Les jeunes sont davantage exposés aux risques en raison de leur manque d'expérience et de leur méconnaissance des chantiers.**

**Rappel :** Le salarié affecté à un poste l'exposant à des risques particuliers<sup>5</sup> bénéficie d'un examen médical d'aptitude réalisé par le médecin du travail avant la prise effective du poste. Compte tenu de son manque d'expérience, il est souvent soit interdit, soit déconseillé d'affecter un jeune à ce type de poste. Si le jeune travaille sur chantier, l'employeur doit lui commander une carte BTP ([www.cartebtp.fr](http://www.cartebtp.fr)).

### Quelle rémunération ?

Le jeune doit percevoir une rémunération au moins égale au plus élevé des montants suivants :

- salaire minimum professionnel fixé par accord collectif régional correspondant à sa qualification;
- SMIC minoré d'un abattement de 20 % s'il a moins de 17 ans ou de 10 % s'il a entre

17 et 18 ans, sauf s'il justifie de six mois de pratique professionnelle dans le bâtiment<sup>6</sup>.

En pratique, cette règle trouve peu à s'appliquer, le salaire minimum conventionnel restant plus élevé.

Un mineur non émancipé ne peut, en principe, recevoir directement une rémunération, sauf autorisation écrite de ses parents ou de son tuteur légal (une lettre suffit).

### Quelles règles de sécurité ?

L'embauche d'un jeune inexpérimenté en emploi d'été sur chantier requiert la plus grande vigilance; c'est un public particulièrement vulnérable face aux accidents du travail.

Les jeunes sont comparativement victimes d'un plus grand nombre d'accidents que leurs aînés. Ainsi, ce nouvel arrivant doit être accueilli, encadré, formé et employé dans le strict respect des règles de sécurité. Il bénéficie d'un accueil et d'une information adaptés (circulation, sanitaires, évacuation, consignes générales de sécurité...), assurés par une personne préparée à cette mission<sup>7</sup>, et d'une formation renforcée à la sécurité s'il est affecté à un poste de travail présentant des risques particuliers.

L'entreprise d'accueil doit être en règle avec toutes ses obligations (évaluation des risques professionnels, plan de prévention...)<sup>8</sup>.

À défaut, en cas d'accident du travail, les conséquences en matière de responsabilité civile et pénale sont particulièrement sévères.

Au cours de l'accueil sécurité dont fait l'objet le jeune embauché, la personne chargée de cet accueil :

- vérifie les équipements de protection individuelle en possession du jeune;
- lui donne toutes les informations utiles sur les modes

## Les jeunes, axe prioritaire du plan santé au travail

Selon le plan pour la prévention des accidents graves et mortels, porté par le ministère du Travail, les jeunes sont davantage exposés aux risques professionnels en raison de leur manque d'expérience et de leur méconnaissance du nouvel environnement dans lequel ils évoluent. En cas d'accident du travail, le seul fait que le salarié en CDD affecté à un poste présentant des risques particuliers n'ait pas été « accueilli » en sécurité présume de la faute inexcusable de l'employeur en matière civile et engage lourdement sa responsabilité pénale<sup>1</sup>.

1. Art. L. 4154-2 et L. 4154-3 du Code du travail.

opérateurs retenus pour les travaux qui lui sont confiés ainsi que sur les mesures sanitaires associées;

- lui rappelle les consignes particulières de sécurité et de premiers secours du chantier. Il convient de formaliser cette procédure par la remise d'un livret d'accueil santé et sécurité. Vous pouvez utiliser le guide d'accueil prévention bâtiment de la FFB, complété par l'un des guides de sécurité « nouveaux arrivants » de l'OPPBT en le commentant. Rappeler les règles essentielles et donner les informations particulières au chantier sont également nécessaires. ■

## Emploi des moins de 18 ans : règles essentielles à connaître<sup>9</sup>

### Durée du travail : maximum 8 heures par jour et 35 heures par semaine

• Dérogation possible dans la limite de 5 heures par semaine, accordée par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail.

Pour les mineurs (apprentis ou non) employés sur des chantiers de BTP, des assouplissements spécifiques ont été prévus : il est désormais possible de porter la durée du travail au-delà de 8 heures par jour, dans la limite de 2 heures, et au-delà de 35 heures par semaine, dans la limite de

5 heures, sans autorisation de l'inspection du travail<sup>10</sup>. Toutefois, les heures effectuées au-delà de 8 heures par jour doivent être compensées par un repos équivalant au nombre d'heures. Les heures supplémentaires éventuelles donnent lieu à un repos compensateur équivalant au nombre d'heures et à leurs majorations.

- Temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives, dès lors que le temps de travail quotidien dépasse 4 heures 30.
- Repos quotidien de 12 heures consécutives ou, si le jeune a moins de 16 ans, de 14 heures consécutives.

• Deux jours de repos consécutifs : le repos hebdomadaire devant être donné le dimanche, le jeune devra être en repos, comme les autres salariés, le samedi et le dimanche, ou le dimanche et le lundi.

### Pas de travail de nuit, ni les jours fériés, ni le dimanche

- Pas de travail entre 22 et 6 heures pour les jeunes de plus de 16 ans et de moins de 18 ans et entre 20 et 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans.
- Pas de travail les jours fériés et le dimanche pour les mineurs.

### Jeunes de 14 à 16 ans : travaux adaptés possibles

Les jeunes de 14 ans à moins de 16 ans peuvent effectuer des travaux adaptés à leur âge pendant les périodes de vacances scolaires d'au moins 14 jours ouvrables ou non. Un repos continu effectif d'une durée au moins égale à la moitié de chaque période de congé doit être accordé<sup>11</sup>. Vous devez adresser une déclaration préalable, 15 jours avant la date d'embauche prévue, à l'inspecteur du travail. Celui-ci a huit jours pour s'y opposer<sup>12</sup>. La durée du travail ne peut excéder 35 heures par semaine et 7 heures par jour<sup>13</sup>. ■

## Emploi des moins de 18 ans : travaux interdits et règlementés

### Attention, toute une série de travaux dangereux sont interdits aux mineurs<sup>14</sup>, notamment :

- travaux en hauteur si la prévention du risque de chute de hauteur n'est pas assurée par des mesures de protection collective;
- travaux de montage et de démontage d'échafaudage;
- port de charges supérieures à 20 % du poids du jeune travailleur (sauf justificatif d'aptitude spécifique du médecin du travail);
- travaux impliquant l'utilisation de certains équipements de travail (scies fixes, machines d'atelier...);
- travaux exposant à des vibrations mécaniques à un niveau supérieur aux valeurs limites d'exposition journalière;
- travaux exposant au risque électrique (sauf installations à très basse tension);
- travaux de démolition et en tranchées comportant des risques d'effondrement ou d'ensevelissement;
- conduite des équipements de travail automoteurs ou des engins de levage (engins de chantier, grues, nacelles...);
- travaux exposant à des agents biologiques, groupes 3 et 4;

- travaux exposant à des risques chimiques dangereux;
- travaux en milieu confiné;
- travaux exposant à des températures extrêmes;
- travaux en milieu hyperbare;
- travaux exposant aux rayonnements ionisants.

Dans cette liste, certains travaux, dits « règlementés », peuvent faire l'objet d'une procédure de dérogation auprès de l'inspecteur du travail, mais elle concerne uniquement les jeunes en formation professionnelle et n'est donc pas applicable aux jobs d'été<sup>15</sup>.

Ces travaux règlementés peuvent également relever d'une dérogation permanente s'ils sont réalisés par des jeunes titulaires d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à l'activité exercée et si l'aptitude médicale à ces travaux des intéressés a été vérifiée<sup>16</sup>.

Lorsque les conditions de la dérogation permanente sont remplies, les travaux peuvent être réalisés sans procédure de dérogation. ■

## Conduite des équipements de travail mobiles et utilisation des machines fixes

Pendant les congés des conducteurs d'engins et des opérateurs de machines, l'employeur doit rester vigilant et s'assurer des compétences et connaissances du personnel de remplacement. Pour mémoire, tous les engins de chantier et tous les appareils de levage sont soumis à la procédure d'autorisation de conduite<sup>17</sup>, procédure requise, quels que soient le statut du conducteur et la durée de la mission ou du remplacement; tous les conducteurs d'engins doivent être qualifiés, même si l'engin est petit et la mission de courte durée; tous les bras de levage embarqués sur des camions sont des grues auxiliaires.

Les autorisations de conduite, délivrées notamment sur la base des CACES, doivent être détenues par les conducteurs eux-mêmes. ■

**L'été, les délais sont courts, il y a moins de personnel sur les chantiers... mais blindages de tranchées et échafaudages conformes restent incontournables.**

**Les animateurs de sécurité partent en congé. Pendant leur absence, assurez-vous que l'encadrement de chantier reste vigilant quant au respect des règles de sécurité.**

**Les services de l'inspection du travail sont particulièrement attentifs aux chantiers de BTP l'été. Veillez à respecter vos obligations en matière d'hébergement de chantier et de conditions de travail.**

1. Art. L. 124-7 du Code de l'éducation; cf. *Bâtiment actualité* n° 14 du 4 septembre 2024.  
2. Art. L. 1243-10 du Code du travail (CT).  
3. Art. R. 4624-18 et 4624-23 CT.  
4. Cass. soc., 18 décembre 2013, n° 12-15 454.  
5. Art. D. 4625-22 CT.  
6. Art. D. 3231-3 CT.  
7. Art. L. 4141-2 et L. 4142-2 CT.  
8. Art. R. 4121-1 et R. 4512-6 et suivants CT.  
9. Art. L. 3162-1 et suivants CT.

10. Sont concernées les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment, de travaux publics, et sur les chantiers de création, d'aménagement et d'entretien d'espaces paysagers.  
11. Art. D. 4153-2 CT.  
12. Art. D. 4153-5 CT.  
13. Art. D. 4153-1 CT.  
14. Cf. *Bâtiment actualité* n° 13 du 24 juillet 2024.  
15. Art. R. 4153-38 à R. 4153-45 CT.  
16. Art. R. 4153-49 à R. 4153-52 CT.  
17. Art. R. 4323-56 CT.

## CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

# Ce qu'il faut retenir

Les textes en gras et violet sont ceux qui ont été modifiés par rapport à la précédente publication.

Actualisation d'avril 2026

## CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

(Articles L. 6325-1 et suivants du Code du travail et accord du 13 juillet 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie)

<b>Objet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dispositif de formation continue;</li> <li>Contrat de travail en alternance permettant l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes par l'acquisition d'une qualification :               <ul style="list-style-type: none"> <li>– enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),</li> <li>– reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,</li> <li>– ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).</li> </ul> </li> <li>Jeunes de 16 ans à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale;</li> <li>Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus;</li> <li>Bénéficiaires de certaines allocations (RSA, ASS, AAH) ou de contrats uniques d'insertion (CUI).</li> </ul>
<b>Employeurs concernés</b>	Tout employeur assujéti au financement de la formation professionnelle continue.
<b>Nature du contrat</b>	CDD ou CDI comprenant une période d'alternance en début de contrat. Une période d'essai peut être prévue (à mentionner dans le Cerfa) selon les règles de droit commun fixées par le Code du travail, ou par les conventions collectives si elles sont plus favorables.
<b>Durée du contrat</b>	Durée de l'action de formation : 6 à 12 mois. Possibilité d'allonger jusqu'à 24 mois pour les salariés sans qualification ou bénéficiaires d'allocations, ou les salariés préparant un diplôme, un titre enregistré au RNCP ou une qualification reconnue dans les classifications des conventions collectives du bâtiment, et jusqu'à 36 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire, les personnes inscrites depuis plus d'un an comme demandeurs d'emploi ainsi que pour les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH.
<b>Conditions ou caractéristiques particulières</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantie au salarié d'une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat;</li> <li>Application des règles de droit commun en matière de rupture du contrat;</li> <li>Interdiction d'insérer une clause de dédit-formation;</li> <li>Non-prise en compte du salarié dans l'effectif de l'embauche (sauf pour la tarification des AT/MP) pendant toute la durée du CDD et pendant la durée de l'action de professionnalisation en cas de CDI;</li> <li>Pas de versement d'indemnité de précarité en cas de CDD;</li> <li>Possibilité de conclure un contrat à temps partiel;</li> <li>Possibilité de conclure un contrat « partagé » entre deux entreprises pour l'exercice d'activités saisonnières;</li> <li>Possibilité d'organiser des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises, sous réserve de conclure une convention spécifique;</li> <li>Délai de deux mois à compter du début du contrat pour vérifier l'adéquation du programme de formation et y apporter d'éventuels aménagements;</li> <li>Délivrance par l'organisme de formation de la carte d'étudiant des métiers au bénéficiaire du contrat de professionnalisation;</li> <li>Maintien possible du financement des coûts pédagogiques par Constructyts pendant six mois après rupture et au plus tard jusqu'à la date de fin des épreuves en cas de :               <ul style="list-style-type: none"> <li>– rupture avant la fin de la période d'essai;</li> <li>– licenciement économique;</li> <li>– rupture anticipée à l'initiative de l'employeur (hors faute grave, force majeure, inaptitude, redressement ou liquidation judiciaire),</li> <li>– rupture après la fin de la période d'essai;</li> <li>– en CDD, uniquement en cas de redressement ou liquidation judiciaire,</li> <li>– en CDI, uniquement en cas de licenciement pour motif personnel ou économique et de redressement ou de liquidation judiciaire.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Rémunération</b>	Rémunération minimale des salariés en contrat de professionnalisation augmentée de 10 points par rapport à la loi (accord du 13 juillet 2004), fixée en pourcentage du SMIC, variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initiale.

### Tranches d'âge

Moins de 21 ans  
21-25 ans

### Cas général

65 % du SMIC<sup>2</sup>  
80 % du SMIC

### Au moins titulaire d'un bac pro, BP, diplôme ou titre à finalité professionnelle<sup>1</sup> de niveau 4

75 % du SMIC  
90 % du SMIC

26 ans et plus

100 % du SMIC ou 85 % du SMC<sup>3</sup> sans pouvoir être inférieur au SMIC

1. Tous les diplômes de l'enseignement supérieur (exemple: licence d'anglais) ouvrent droit à la majoration de 10 points.  
 2. Salaire minimum de croissance.  
 3. Salaire minimum conventionnel.

- Formation dispensée par un organisme de formation externe ou interne à l'entreprise;
- Contrat de professionnalisation en CDI: démarrage de la formation dans les deux mois suivant le début du contrat;
- Contrat de professionnalisation en CDD: action de formation = durée du CDD;
- Durée des actions de formation dans le BTP:
  - entre 15 et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI,
  - maximum de 50 % de la durée totale du contrat lorsque celui-ci est conclu par un groupement d'employeurs (GEIQ);
- Durée de formation au minimum de 150 heures.

**Formation**

- Désignation obligatoire d'un tuteur, quel que soit l'âge du bénéficiaire du contrat de professionnalisation, dans l'entreprise d'emploi et la ou les éventuelles entreprises d'accueil (conventionnement hors activités saisonnières);
- Deux ans d'expérience professionnelle minimum, en rapport avec la qualification visée;
- Encadrement de trois alternants maximum en cas de tuteur salarié et de deux alternants maximum en cas de tuteur employeur;
- Formations spécifiques à l'exercice de la fonction tutorale. Possibilité de financements auprès de l'OPCO ou du fonds d'assurance formation (FAF).

**Tuteur**

- Aide forfaitaire à l'employeur et aide à l'embauche des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail pour:
- 26 ans et plus: aide forfaitaire à l'employeur d'un montant de 2 000 €;
  - 45 ans et plus: aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi, d'un montant de 2 000 € cumulable avec l'aide forfaitaire.

**Aides et exonérations**

- Formulaire Cerfa n° 12434\*05 de contrat de professionnalisation disponible sur le portail La bonne alternance;
- Transmission du contrat dans les cinq jours suivant l'embauche à l'OPCO (Constructys pour le BTP), qui a 20 jours pour se prononcer sur la conformité et sur la prise en charge financière;
- Avenant au contrat: transmission à Constructys pour un dépôt à la DREETS;
- En cas de rupture anticipée du contrat: motifs et procédures du droit commun (CDD et CDI); constatation de la rupture par écrit et notification au directeur de l'organisme de formation, à la DREETS, à l'Urssaf et à l'OPCO, dans un délai de 30 jours suivant la rupture.

**Procédure**

Après un contrat de professionnalisation en CDD:

Tranches d'âge	Avec le même employeur	Avec un employeur différent
CDD	Oui Règles habituelles de succession de CDD	Oui
Contrat d'apprentissage	Oui	Oui
Contrat de professionnalisation en CDD ou en CDI	Non Sauf cas de renouvellement une fois la signature d'un nouveau contrat de professionnalisation : <ul style="list-style-type: none"> <li>• si le salarié n'a pas obtenu la qualification visée (échec, maladie, défaillance de l'organisme de formation, maternité, accident du travail);</li> <li>• si le salarié a obtenu la qualification, mais souhaite préparer une qualification complémentaire ou supérieure.</li> </ul>	Oui Pour préparer un niveau supérieur à celui obtenu ou une nouvelle qualification utile à l'insertion professionnelle de l'intéressé

Après un CDD, il est possible de conclure un contrat de professionnalisation en CDD, avec carence selon la situation.

1. Pour plus d'informations sur ce type de contrat, rapprochez-vous de votre fédération ou consultez: [labonnealternance.apprentissage.beta.gouv.fr](http://labonnealternance.apprentissage.beta.gouv.fr).



Contactez votre fédération.

## PLOMB ET DIISOCYANATES

# De nouvelles valeurs limites d'exposition professionnelle et biologique

La France a transposé une directive européenne abaissant les valeurs limites relatives à l'exposition des travailleurs au plomb et a introduit une valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) pour l'exposition aux diisocyanates. Tour d'horizon de ces nouveaux seuils à ne pas dépasser.



**D**epuis 1982, l'Union européenne a mis en place des valeurs limites d'exposition pour protéger les travailleurs des effets du plomb sur la santé. La directive (UE) 2024/869 a modifié les valeurs limites pour le plomb et ses composés inorganiques<sup>1</sup>, et il a été décidé de créer une VLEP (valeur limite d'exposition professionnelle, mesurée dans l'air) pour les diisocyanates. Cette directive a été transposée en droit français par un décret<sup>2</sup> et un arrêté<sup>3</sup> parus le 9 avril et s'appliquant depuis le 10 avril.

## Abaissement des valeurs limites d'exposition au plomb

Dans les bâtiments, le plomb a été utilisé sous différentes formes : plomb métallique (éléments de couverture ou d'étanchéité, canalisations d'eau ou de gaz...), plomb dans les revêtements (peintures, enduits). En rénovation ou en conservation du patrimoine ancien, les interventions en présence de plomb sont donc courantes. Une exposition prolongée au plomb peut affecter les fonctions reproductives et le développement fœtal, et porter atteinte au système nerveux, aux reins, au cœur et au sang.

La VLEP est passée de 0,1 mg/m<sup>3</sup> d'air sur 8 heures à 0,03 mg/m<sup>3</sup> d'air depuis le 10 avril.

## Les diisocyanates sont des substances chimiques présentes dans de nombreux produits de bâtiment.

La VLB (valeur limite biologique, mesurée dans le sang) est abaissée à 300 µg/l de sang jusqu'au 31 décembre 2028 et passera à 150 µg/l de sang à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2029. Les précédentes valeurs applicables en France étaient de 300 µg/l de sang pour les femmes et de 400 µg/l de sang pour les hommes. La réforme n'entraîne donc plus de dis-

tinction entre les femmes et les hommes.

À noter qu'il n'existe plus de notion de dépassement de seuil pour la mise en place du suivi individuel renforcé assuré par le médecin du travail : tout salarié affecté à un poste présentant des risques d'exposition au plomb doit en bénéficier.

## Introduction de valeurs limites pour les diisocyanates

Les diisocyanates sont des substances chimiques présentes dans de nombreux produits de bâtiment (mousses expansives, colles, mastics, systèmes d'étanchéité liquide...) et sont susceptibles de provoquer une sensibilisation de la peau et des voies respiratoires, et d'entraîner des maladies respiratoires (dont l'asthme) comme des allergies cutanées.

Pour l'exposition aux diisocyanates sont introduites :

- une VLEP indicative depuis avril dernier et jusqu'au 31 décembre 2028, fixée à 0,01 mg NCO/m<sup>3</sup> pour une période de référence de 8 heures et à 0,02 mg NCO/m<sup>3</sup> pour une exposition à court terme ;
- une VLEP contraignante à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2029, fixée à 0,006 mg NCO/m<sup>3</sup> pour une période de référence de 8 heures et une valeur limite d'exposition à court terme de 0,012 mg NCO/m<sup>3</sup>.

La réglementation ne prévoit pas, à ce jour, de méthode particulière pour réaliser les mesurages de contrôle concernant l'exposition aux diisocyanates. Vous pouvez utilement vous tourner vers l'OPPBT et vous référer à la documentation de l'INRS<sup>4</sup> et de l'Anses<sup>5</sup>.



**Cet abaissement des VLEP et VLB nécessite de revoir l'analyse de risque et de s'assurer de mettre en place les moyens de protection collective et individuelle adaptés, en lien également avec la réalisation de mesurages.**

1. Valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) et valeur limite biologique (VLB).  
2. Décret n° 2026-253 du 8 avril 2026 relatif à la prévention des risques liés à l'exposition professionnelle à certains agents chimiques dangereux et au contrôle de l'inspection du travail en la matière.  
3. Arrêté du 8 avril 2026 fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle indicatives pour certains agents chimiques.  
4. Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.  
5. Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail.



### Pour en savoir plus

Traitement des peintures au plomb (guide OPPBTP).



Formation à l'utilisation sûre des produits contenant des diisocyanates.



## Calculer les indemnités de petit déplacement

Facile, avec l'outil en ligne de la FFB

Rendez-vous sur [ffbatiment.fr](http://ffbatiment.fr)

### Obligation de formation

Cette réglementation fait écho à l'obligation de formation à l'utilisation sûre des produits contenant des diisocyanates

(règlement REACH 2020/1149 du 3 août 2020). Une formation répondant à cette obligation, proposée en e-learning, a été construite par la FFB,

en partenariat avec l'OPPBTB et les unions et syndicats de métier. Pour en savoir plus, contactez votre fédération. ■

### VLEP réglementaires indicatives

Le respect de ces valeurs est un objectif minimal de prévention. Elles sont fixées par arrêté, en application de l'article R. 4412-150 du Code du travail. Ces valeurs constituent un objectif

chiffré à atteindre dans le cadre de la démarche d'évaluation du risque chimique. Lors d'un dépassement d'une VLEP réglementaire indicative, l'employeur tient compte de ce résultat

en actualisant son évaluation des risques; il met en place des mesures correctives et apprécie la nécessité de procéder à une nouvelle évaluation des risques.

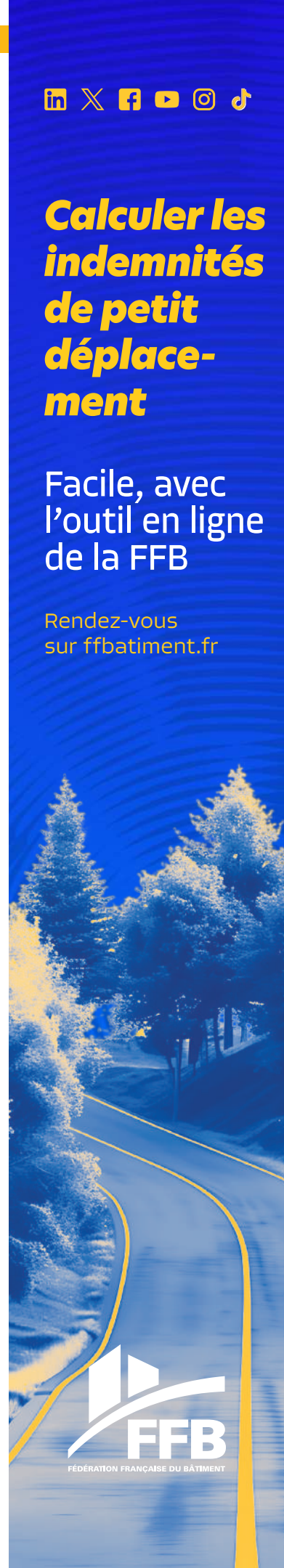
### VLEP réglementaires contraignantes

Elles sont fixées par décret et intégrées au Code du travail (art. R. 4412-149). Le respect de ces VLEP est une obligation minimale de l'employeur. En cas de non-respect, l'employeur s'expose à des sanctions. Les substances disposant d'une VLEP réglementaire contraignante doivent faire l'objet d'un contrôle, permettant de vérifier la conformité à la VLEP,

réalisé selon les dispositions de l'arrêté du 15 décembre 2009. Le dépassement d'une VLEP réglementaire contraignante pour un agent CMR<sup>1</sup> implique un arrêt immédiat des postes de travail concernés jusqu'à la mise en œuvre de mesures correctives assurant la protection des travailleurs (art. R. 4412-77 du Code du travail). En cas de

dépassement d'une VLEP réglementaire contraignante pour un ACD<sup>2</sup>, l'employeur est tenu de mettre en place immédiatement des mesures correctives, de manière à assurer la protection des travailleurs (art. R. 4412-28 du Code du travail).

1. Cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction.  
2. Agent chimique dangereux.



Entretien avec

**CHRISTIAN NIBOUREL**Président de l'AGS<sup>1</sup>

# « La garantie AGS : une sécurité et une continuité dans l'incertitude »

**Le bâtiment figure parmi les secteurs les plus touchés par les défaillances d'entreprises. Comment analysez-vous la situation actuelle de la filière ?**

Le bâtiment traverse une période de fortes tensions, sous l'effet cumulé de la hausse des coûts, du ralentissement de la commande publique et privée, des difficultés d'accès au crédit, du recul de la promotion immobilière, etc. Ces facteurs pèsent lourdement sur la trésorerie et la visibilité des entreprises, en particulier les TPE et PME, et se traduisent par une hausse des procédures collectives, avec des conséquences économiques et sociales concrètes.



**Il n'y a pas, à ce stade, de décrochage massif des entreprises du secteur.**

Pour autant, les données de l'AGS invitent à une lecture nuancée. Sur une longue période, entre 2015 et 2019, le nombre de défaillances a fortement reculé, renforçant la capacité du secteur à absorber les chocs récents. Depuis 2023, les défaillances repartent à la hausse, pour dépasser 5 300 entreprises accompagnées en 2025,



pour un montant de près de 350 millions d'euros, mais cette progression demeure plus contenue que dans le reste de l'économie, comme en témoigne la baisse continue du poids du bâtiment dans l'ensemble des défaillances.

Il n'y a donc pas, à ce stade, de décrochage massif des entreprises du secteur. Cette résistance reste toutefois fragile. La reprise amorcée dans le bâtiment, soutenue par certaines mesures budgétaires et l'espoir d'un redémarrage du logement neuf, demeure incomplète et très dépendante de facteurs exogènes – contexte géopolitique, coûts des matières premières, conditions de financement. Le secteur évolue ainsi dans une zone d'équilibre ins-

table, entre signaux de reprise et incertitudes persistantes, susceptibles de peser durablement sur l'investissement et la solidité des entreprises.

**À quel moment la garantie AGS intervient-elle dans la vie d'une entreprise en difficulté ?**

L'AGS intervient uniquement lorsqu'une procédure collective est ouverte – sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire – et lorsque l'entreprise ne dispose plus des fonds nécessaires pour régler les créances salariales.

Son action s'inscrit sous l'égide du tribunal de commerce et s'exerce par l'intermédiaire du mandataire judiciaire, chargé

de transmettre les relevés de créances.

Trois conditions encadrent son action : l'existence d'une procédure collective, la présence de salariés dans l'entreprise et le respect d'un principe fondamental, celui de la subsidiarité. L'AGS n'intervient que lorsque aucun autre dispositif ne permet la prise en charge des créances salariales.

**Du point de vue des salariés du bâtiment, qu'apporte la garantie AGS dans un contexte de liquidation ou de redressement judiciaire ?**

Pour les salariés, la garantie AGS est une sécurité et une continuité dans l'incertitude. Elle permet d'assurer le versement rapide des sommes dues, alors même que l'entreprise est en difficulté ou cesse son activité. À réception des éléments par le mandataire, les dossiers sont traités en moyenne dans les 48 heures, contre plusieurs mois dans d'autres pays européens. La protection des salariés ne peut pas attendre la sortie de crise. C'est une chance d'avoir un système si performant !

Dans un secteur comme le bâtiment, où les compétences sont souvent très spécialisées et les parcours professionnels parfois discontinus, cette sécurisation des revenus est déterminante pour permettre aux salariés de rebondir.

## Et pour le chef d'entreprise, souvent pris dans des contraintes économiques et humaines fortes, quel rôle joue l'AGS ?

Pour le dirigeant, l'AGS n'est ni un outil de gestion, ni une solution aux difficultés économiques de l'entreprise. En revanche, dans le cadre d'un redressement judiciaire, son intervention peut contribuer à soulager temporairement la trésorerie, en prenant en charge les créances salariales. Elle permet surtout de désamorcer une part essentielle de la charge sociale et humaine liée à la défaillance. Le fait de savoir que les salariés seront payés apaise les tensions, facilite le déroulement de la procédure collective et contribue à préserver le niveau de vie des personnes concernées, dans des moments souvent très éprouvants.

Protéger les salariés, c'est aussi protéger l'écosystème local. En sécurisant les revenus des salariés, la garantie AGS limite également les effets de contagion sociale et économique des défaillances. Dans une filière aussi interconnectée que le bâtiment – sous-traitance, chantiers en cours, bassins d'emploi locaux –, ce mécanisme joue un rôle clé pour éviter des ruptures plus brutales, tant pour les territoires que pour l'ensemble de la chaîne économique.

## L'AGS n'a pas vocation à se substituer aux acteurs du conseil ou de l'accompagnement des entreprises. En revanche, peut-elle contribuer à une meilleure prévention des situations de rupture ?

L'AGS participe à une meilleure compréhension des mécanismes de défaillance et à la diffusion d'une culture de prévention, en lien avec les acteurs institutionnels. La prévention commence par l'information : c'est le sens du service de prise de rendez-vous dédié aux chefs d'entreprise que nous lancerons à la fin de l'année : donner accès à un conseiller AGS de sa région, capable de renseigner sur notre intervention et d'aiguiller, le cas

échéant, vers d'autres interlocuteurs pertinents.

Notre rôle est avant tout de rappeler le cadre, les conséquences sociales d'une défaillance et l'importance d'anticiper, le plus en amont possible, les difficultés lorsqu'elles apparaissent et d'orienter vers les acteurs de l'accompagnement des entreprises fragilisées, qui sont parfois méconnus.

## Quel message souhaitez-vous adresser aux dirigeants du bâtiment qui traversent aujourd'hui une période de forte tension ?

Les difficultés économiques ne remettent jamais en cause la valeur d'un chef d'entreprise. Le contexte actuel est difficile et frappe des dirigeants engagés, compétents et souvent très investis dans leurs équipes.

Je voudrais leur dire deux choses : ne restez pas seuls et n'ayez pas honte de demander de l'aide. Plus on agit tôt, plus les solutions sont nombreuses. Franchir la porte du tribunal de commerce doit être un réflexe

lorsque les premières difficultés surviennent, pas un repoussoir, car c'est à ce moment-là qu'il est encore possible de faire quelque chose. Il existe des dispositifs, des interlocuteurs, des relais institutionnels. Le rôle de



**La prévention commence par l'information : c'est le sens du service de prise de rendez-vous dédié aux chefs d'entreprise que nous lancerons à la fin de l'année.**

L'AGS est d'être présente lorsque la situation l'exige, pour accompagner les chefs d'entreprise, protéger les salariés et contribuer à traverser ces moments. ■

1. Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés.

## « L'AGS, c'est la sécurité salariale quand tout vacille autour »

La mission de l'AGS est claire et strictement définie par la loi : garantir le paiement des créances salariales lorsque l'entreprise n'est plus en mesure de les honorer, du fait de l'ouverture d'une procédure collective. Concrètement, l'AGS avance les sommes dues aux salariés – salaires, indemnités de rupture, congés payés, notamment – afin qu'ils ne soient pas les premières victimes de la défaillance de leur entreprise. Cela signifie trois choses :

- pas de salarié, pas d'intervention de l'AGS. Pour les entreprises individuelles ou les microentreprises, d'autres dispositifs assurantiels existent,

mais l'AGS ne peut intervenir ;

- s'il existe une autre solution, pas d'intervention de l'AGS ;
- pas de procédure collective, pas d'intervention de l'AGS.

Il s'agit d'un mécanisme de solidarité interentreprises, financé par une cotisation patronale, qui joue un rôle essentiel d'amortisseur social.

Il joue également un rôle dans le retournement des entreprises, en assurant un suivi des récupérations des créances avancées dans le cadre d'un plan de redressement, et en accordant des délais de paiement pour ne pas fragiliser la reprise des entreprises.

## Passer ou exécuter un marché

Retrouvez toute l'information utile sur le site de la FFB

Connectez-vous sur [www.ffbatiment.fr](http://www.ffbatiment.fr) et profitez de tous vos contenus.



## RÉSILIATION DU MARCHÉ PAR LE NOUVEAU MAIRE

# Préservez vos droits à indemnisation

À la suite des dernières élections municipales, certains chantiers ont été résiliés par la nouvelle équipe. Lorsque l'entrepreneur reçoit un courrier d'un maître d'ouvrage public l'en informant, il doit être indemnisé tel que prévu dans les documents contractuels ou, à défaut, par le CCAG-Travaux 2021<sup>1</sup>, s'il est cité comme document applicable au marché.

Une commune ayant conclu un marché public peut voir sa situation politique évoluer à la suite d'élections municipales conduisant à l'arrivée d'un nouveau maire et, parfois, d'une nouvelle majorité.

Une question se pose alors : dans quelles conditions le nouvel exécutif peut-il résilier de manière anticipée un marché public, qu'il s'agisse d'un contrat dont l'exécution n'a pas encore débuté ou d'un chantier déjà engagé ?

Le maître d'ouvrage public peut résilier le marché dans l'intérêt général, sous réserve d'indemniser l'entreprise : c'est ce que prévoit l'article 49.1 du CCAG-Travaux 2021.

Les motifs de résiliation pour intérêt général peuvent être, par exemple :

- l'abandon d'un projet, notamment en raison des difficultés techniques rencontrées en cours d'exécution ;
- le fait, non fautif, que le co-contractant ne dispose plus de garanties suffisantes pour remplir ses obligations ;
- la réorganisation d'un service ;
- la résiliation à la suite d'un déféré préfectoral mettant en lumière des irrégularités

substantielles ayant affecté la procédure de passation du marché public ;

- la mésentente opposant le concessionnaire aux usagers du service concédé ;
  - la détérioration des relations contractuelles, née d'une perte de confiance entre les parties.
- Lorsque le maître d'ouvrage résilie le marché pour motif d'intérêt général, l'entrepreneur a droit à une indemnité de résiliation. Elle correspond à un pourcentage fixé dans les documents particuliers du marché. À défaut, si rien n'est

prévu, elle est fixée à 5 % du montant initial hors taxes du marché<sup>2</sup>.

## Indemnisation des frais et investissements engagés pour le marché

L'entrepreneur a droit, en outre, à être indemnisé de la part des frais et investissements, éventuellement engagés pour le marché et strictement nécessaires à son exécution, qui n'aurait pas été prise en compte dans le montant des prestations payées. Il incombe alors à l'entrepreneur d'ap-



porter toutes les justifications nécessaires à la fixation de cette partie de l'indemnité<sup>3</sup>.

Cette indemnité complémentaire permettra de couvrir :

- les frais d'installation de chantier (bases vie, clôtures, voiries provisoires, branchements provisoires, etc.) ;
- les frais de mobilisation des équipes (transport de matériel et de personnel, mise en place des moyens humains et matériels spécifiquement pour ce chantier) ;
- les études d'exécution ou de synthèse, plans, méthodes,

## En pratique

La résiliation doit s'accompagner d'un état des lieux contradictoire concernant les ouvrages et parties d'ouvrage exécutés, de l'inventaire des matériaux approvisionnés ainsi que de l'inventaire descriptif du matériel et des installations de chantier<sup>4</sup>. Cet état des lieux fait l'objet d'un procès-verbal<sup>5</sup>. L'envoi par l'entrepreneur

de son décompte de résiliation au maître d'ouvrage doit se faire dans un délai assez rapide et inférieur à deux mois à compter de la décision de résiliation, sinon il perd son droit d'agir<sup>6</sup>. (Si l'entreprise fait un projet de décompte final, il est conseillé de l'intituler aussi « décompte de résiliation ».)

1. Arrêté du 30 mars 2021 portant approbation du cahier des clauses administratives générales des marchés publics de travaux.

2. Art. 50.4 du CCAG-Travaux 2021.

3. Art. 50.4 alinéa 2 du CCAG-Travaux 2021.

4. Art. 51 du CCAG-Travaux 2021.

5. Art. 11 du CCAG-Travaux 2021.

6. Art. 50.4 alinéa 3 du CCAG-Travaux 2021.



## Ne pas confondre entreprise retenue et entreprise attributaire du marché

Avant de signer le marché, le maître d'ouvrage doit vérifier que l'entreprise pressentie est bien en règle et qu'elle a le droit d'exécuter le marché public. Tant que cette vérification n'a pas été faite et que l'acte d'engagement n'a pas été signé par le maître d'ouvrage, ce dernier peut lui envoyer un courrier lui indiquant qu'il ne donnera pas suite au marché;

l'entreprise retenue n'a droit à aucune indemnité. Dès lors que l'attributaire pressenti a renvoyé les documents demandés et que l'acte d'engagement a été signé par le maître d'ouvrage, il peut donc prétendre, en cas de décision du maître d'ouvrage de résilier le marché, à une indemnité de résiliation.

études complémentaires commandées en vue du chantier.

Peuvent également être indemnisés :

- les acquisitions de matériel ou d'outillage spécifiques au marché, qui ne peuvent être raisonnablement réutilisés sur d'autres chantiers (coffrages sur mesure, gabarits spéciaux, équipements dimensionnés pour une opération unique, etc.);
- la fabrication ou la préfabrication de composants pour l'ouvrage (éléments sur mesure qui deviennent inutilisables du fait de l'abandon du projet).

Dans ces hypothèses, la condition de nécessité stricte est généralement remplie, et l'absence de réemploi montre que le préjudice n'est pas absorbé par l'activité ultérieure de l'entreprise.

Sont également susceptibles d'être indemnisés, lorsqu'ils

ne sont pas déjà couverts par le prix :

- les coûts de démobilisation du chantier (repli des installations, démontage, transport retour du matériel, frais de remise en état des emprises, etc.);
- coûts directement liés à l'arrêt anticipé du chantier, s'ils sont strictement nécessaires (par exemple, opérations de sécurité ou de conservation imposées par le maître d'ouvrage, dans la mesure où elles ne sont pas rémunérées par ailleurs).

Enfin, certains frais généraux peuvent être indemnisés, à condition :

- d'être directement imputables au marché résilié (par exemple, embauche ou détachement d'un conducteur de travaux spécifiquement pour le chantier, location de bureaux de chantier, assurances spécifiques, etc.);

- de ne pas être déjà couverts par la marge ou les prix unitaires des prestations admises. L'entrepreneur doit alors démontrer le lien direct avec le marché et le caractère strictement nécessaire de ces frais pour l'exécution des prestations.

En revanche, la jurisprudence administrative a pu considérer que l'indemnité de résiliation de 5 % était censée couvrir le manque à gagner (bénéfice escompté) ainsi qu'une partie

des frais fixes non amortis par l'entreprise.

En pratique, la perte de bénéfice n'est donc pas indemnisée en tant que telle au titre des « frais et investissements », ceux-ci étant limités à des dépenses effectivement engagées et non couvertes, et non à des gains futurs non réalisés<sup>7</sup>. ■

<sup>7</sup> CAA Marseille, 21 septembre 2020, n° 19MA00115.



**Lisez bien les documents particuliers du marché afin de connaître l'indemnité prévue et la procédure applicable pour présenter votre demande au maître d'ouvrage.**

## PRÉPARATION DES JO D'HIVER 2030

# Nouvelles règles pour les Alpes françaises

Urbanisme, foncier, logement, transports, occupation du domaine public et commande publique... des mesures spéciales, temporaires, ont été mises en place pour accélérer la préparation et l'organisation des Jeux olympiques et paralympiques d'hiver 2030 dans la région.



**À** quatre ans des Jeux Alpes françaises 2030, une loi du 20 mars dernier prévoit des adaptations temporaires à plusieurs règles en matière d'urbanisme, de logement ou encore de commande publique.

## Urbanisme et foncier : procédures accélérées

### Dispense de formalités d'urbanisme pour les constructions temporaires

Les constructions, installations et aménagements directement liés aux Jeux 2030 peuvent être réalisés sans les formalités habituelles d'urbanisme, pour une durée maximale de 36 mois. Des décrets préciseront les conditions,

mais ces projets restent soumis aux autres règles (accessibilité, sécurité incendie, etc.).

### Mise en compatibilité rapide des documents d'urbanisme

Une procédure intégrée simplifiée permet d'adapter plus vite les PLU et autres documents d'urbanisme aux projets nécessaires aux Jeux.

### Expropriation en procédure d'extrême urgence

Pour les villages et ouvrages olympiques, il sera possible d'utiliser la procédure d'extrême urgence en matière d'expropriation pour cause d'utilité publique, afin de prendre plus rapidement possession des immeubles nécessaires

(un décret d'application est attendu).

### Occupation temporaire de terrains

L'Administration peut autoriser l'occupation temporaire de terrains indispensables à certains aménagements, sur le modèle classique de l'occupation temporaire pour travaux publics, avec indemnisation du propriétaire en cas de désaccord.

### Permis « à double état »

Un même permis de construire pourra autoriser un état provisoire (pour les Jeux), puis un état définitif (après les Jeux).

### Zéro artificialisation nette (ZAN) : traitement spécifique

Les surfaces consommées pour les besoins des JO 2030 ne seront pas comptabilisées dans le quota régional ZAN, mais imputées sur le forfait national de 12 500 hectares.

### Commande publique : dérogations ponctuelles

#### Recours facilité aux marchés globaux de conception-réalisation

Les maîtres d'ouvrage publics pourront avoir recours aux marchés globaux de conception-réalisation pour les opérations d'aménagement, de construction ou de réhabilitation nécessaires aux Jeux, même si les conditions habituelles du Code de la commande publique (CCP) ne sont pas remplies (dérogation à l'article L. 2171-2 du CCP par l'article 34 de la loi).

#### Accords-cadres jusqu'à six ans

Il est possible de conclure des accords-cadres de travaux, de fourniture ou de service liés à l'organisation des Jeux pour une durée maximale de six ans (au lieu de quatre ans en principe, dérogation à l'article L. 2125-1 du CCP par l'article 35 de la loi). ■

## La FFB entre satisfaction et regrets



La FFB se félicite de l'allongement de la durée maximale d'implantation des constructions temporaires, passée de 18 à 36 mois, ce qui donne plus de souplesse aux entreprises et aux maîtres d'ouvrage.



Elle regrette que :  
• le financement de l'ANAH (art. 28) n'ait pas été élargi aux

logements saisonniers, pourtant majoritaires dans les résidences de loisirs des départements hôtes ;  
• le palier RE 2028 (réglementation environnementale) n'ait pas été écarté à titre exceptionnel pour les projets des départements hôtes des JO 2030, ce qui aurait facilité certains investissements.

Entretien avec

**RICHARD GROS**

Dirigeant de l'entreprise Ekoalu, Chasselay (69), 15 salariés

# « Avec l'IA, on gagne en temps et en qualité »

**À la tête d'une entreprise de menuiserie aluminium et acier dans le Rhône, Richard Gros confirme que l'IA est utile dans toutes les structures, en particulier les TPE-PME.**

## **Pouvez-vous nous présenter rapidement votre entreprise ?**

Nous fabriquons des menuiseries aluminium, acier et bois. Ekoalu est clairement positionnée comme un spécialiste technique (feu, désenfumage, antieffraction, etc.), plutôt orienté vers le tertiaire. Notre ADN, c'est de faciliter l'amont des chantiers pour qu'ils se déroulent bien.

## **Pourquoi vous êtes-vous intéressé à l'IA ?**

J'ai toujours eu un goût prononcé pour l'informatique et les systèmes d'information. À l'arrivée de l'IA générative, j'ai été un peu « touche-à-tout » par curiosité. Puis je me suis rendu compte que ces outils pouvaient transformer l'entreprise et qu'il fallait choisir les plus utiles.

## **Comment avez-vous travaillé avec votre équipe ?**

Nous avons listé une trentaine de sujets et projets qui nous permettraient de gagner du temps. Il s'agissait d'apporter de la valeur. L'IA pouvait être une réponse, mais l'enjeu était parfois uniquement de digitaliser certains processus. Nous avons, par ailleurs, un pôle chif-

frage qui demande une forte technicité, compte tenu de la diversité de notre gamme de produits et des demandes des clients. Nous avons décidé de découper le chiffrage en différentes étapes pour optimiser chacune d'elles. Nous avons un objectif de 70 % de gain de temps, à terme.

## **Pourquoi l'IA est-elle un outil utile ?**

Elle permet de faire des choses impossibles pour un humain. Elle est capable de traiter de nombreuses informations à la fois et sous différents formats : mails, DPGF, croquis à la main. Avant cela, tous ces éléments de chiffrage devaient faire l'objet d'analyses séparées. Maintenant, on vise une approche multidimensionnelle ; c'est là où l'IA prend tout son sens.

## **Y a-t-il aussi des limites ?**

Oui, bien sûr. Il faut savoir utiliser ces outils correctement, comprendre comment la machine a produit tel résultat et contrôler celui-ci. Il ne faut pas se noyer et perdre du temps. Il faut être formé. Il est également important de regarder les coûts liés et creuser certaines solutions plutôt que d'autres.

## **Avez-vous proposé des formations en interne ?**

Oui. Trois membres de l'équipe ont déjà été formés : à l'appréhension globale de l'IA et à la création de requêtes et d'agents. Demain, nous allons doubler le nombre de personnes formées. J'ai également recruté un alternant data scientist pour deux ans. L'idée sera sans doute, à

terme, de créer un poste d'ingénieur informatique au sein de l'entreprise.

## **Quels conseils donneriez-vous à un dirigeant de TPE-PME ?**

Il est important d'être curieux et d'avoir envie d'y passer un peu de temps. L'IA impose une approche nouvelle. On voit vite la limite de temps comme de nos compétences. Il ne faut pas hésiter à se faire accompagner par un prestataire. Je suis convaincu que l'IA est particulièrement adaptée aux TPE-PME-ETI. Il est important de lancer un test, le mettre en place et le corriger. On n'a jamais connu des outils implémentés si rapidement et dans une dynamique aussi générale.

## **Qu'attendez-vous de la FFB ?**

C'est le rôle d'un syndicat d'éclairer les mutations en cours et de permettre un partage entre pairs. En tant que membre du comité IA de la Fédération, au nom de l'Union des métalliers, j'ai l'impression que nous devons construire une démarche collective sur ces sujets. Nous allons travailler à la mise en place d'un observatoire des cas d'usage pour partager plus encore nos bonnes pratiques comme les freins. ■



**L'IA permet de faire des choses impossibles pour un humain.**



# La FFB, un réseau sans équivalent

Présente dans toutes  
les régions et tous  
les départements,  
la FFB rassemble  
50000 adhérents,  
dont 35000 artisans,  
dans 32 métiers.