

17 JUIN 2026

NUMÉRO

11

Bâtiment actualité



Le journal des artisans et des entrepreneurs

**FORTES
CHALEURS**

Les mesures
de prévention

**ENCADREMENT
DE CHANTIER
ET ÉTUDES**

L'IA en pleine
intégration

MOBILIS IN MOBILE

**CRÉATION
D'ENTREPRISE**

Choisir la bonne
structure juridique

Pour une FFB agile et offensive

MOBILIS IN MOBILE



Pour une FFB agile et offensive

Le monde relativement stable qui s'était construit depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale appartient désormais au passé.

La montée en puissance de l'Asie, le dérèglement climatique, la pandémie de Covid-19, les fragilités démocratiques en Europe et aux États-Unis, la fin de la mondialisation heureuse, le retour de la guerre sur notre continent et au Moyen-Orient, ou encore la crise démographique: autant de bouleversements qui redessinent en profondeur notre environnement.

Ces transformations peuvent sembler lointaines. Elles sont pourtant au cœur de nos réalités quotidiennes. Elles alimentent l'incertitude, entretiennent l'inflation, fragilisent le financement de l'immobilier, mettent sous pression notre modèle social et les capacités d'action publique, tout en accentuant les difficultés de recrutement et de transmission de nos entreprises.

Les bâtisseurs n'ont jamais été des spectateurs de leur époque. Artisans et entrepreneurs, nous savons que chaque défi porte en lui une opportunité pour ceux qui savent l'anticiper. Notre force a toujours été de nous adapter, d'innover et d'avancer, même lorsque les vents sont contraires.

C'est précisément la mission de la FFB: donner à ses adhérents ce temps d'avance qui fait la différence. Les aider à comprendre les mutations en cours, à en mesurer les conséquences et à transformer les contraintes en leviers de développement.

Dans un monde instable, la meilleure défense reste l'initiative. Il n'est pas dans notre ADN de subir.

Pour reprendre la devise du capitaine Nemo, *Mobilis in mobile*, nous affirmons notre ambition: être plus agiles dans un monde en mouvement, plus réactifs face aux défis, plus offensifs dans la défense et la promotion de nos métiers.

Il faudra toujours bâtir, rénover, transmettre et inventer: nos métiers resteront éternels.

Vive les bâtisseurs! Vive le bâtiment!

Olivier Salleron

Président de la Fédération Française du Bâtiment

Sommaire

LOBBYING p. 3

ÉCHOS p. 4-5

PRÉVENTION

Fortes chaleurs

Les mesures de prévention p. 6-7

Jeunes de moins de 18 ans en formation professionnelle

Travaux interdits, travaux réglementés p. 8-9

SOCIAL

Mise à la retraite du salarié

Les règles côté employeur p. 10

INNOVATION

Entretien avec Jean-Louis Albizati

« Il est primordial de conserver son esprit critique vis-à-vis de l'IA » p. 11

FORMATION

Encadrement de chantier et études

Des fonctions clés confrontées à de nouvelles exigences p. 12-13

FISCALITÉ

Artisanat

Impôts et dispositifs de faveur: faisons le point p. 14-16

CRÉATION D'ENTREPRISE

EI, SAS, SARL, SA...

Choisir la bonne structure juridique p. 17-19



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 5 juin 2026, 50^e année.

Reproduction autorisée sous réserve de la mention d'origine
« © Bâtiment actualité, 17 juin 2026 ».

Crédits photo: © Arthur Maia - D.R. - Benoit Vanstavel - Christophe Massé - Bertrand Hannedouche.

Getty images: vm - MarioGuti - mediaphotos - sturt - dusanpetkovic - zamrznutitonovi - RidoFranz - Jirapong Manustrong - korawat thatinchan - korawat thatinchan.



PRÉSIDENTIELLE 2027

L'ex-Premier ministre Gabriel Attal devant le bureau de la FFB

À la veille de sa déclaration de candidature à l'élection présidentielle 2027, Gabriel Attal est intervenu devant les mandataires de la FFB réunis en bureau, le 21 mai. Si nombre d'évolutions positives en matière d'investissement et de politique d'offre sont à mettre au crédit des gouvernements précédents, l'ex-Premier ministre a déploré l'erreur stratégique commise sur le logement depuis 2017. Le secrétaire général du parti Renaissance a reconnu très clairement une erreur d'analyse du président Macron sur le caractère « improductif » du logement. Soutien du rétablissement du PTZ dans tous les territoires et du dispositif Jeanbrun, Gabriel Attal s'est engagé à faire du logement, neuf comme rénové, un thème

central de sa prochaine campagne. Interrogé sur les nécessaires assouplissements à apporter au ZAN, il a souhaité que soit mis fin à l'éternelle opposition entre écologie et économie. Enfin, pour permettre aux entreprises de faire face aux problèmes de recrute-

ment, l'ancien Premier ministre a rappelé la réforme de l'assurance chômage engagée par son gouvernement, malheureusement avortée. Il a rappelé la nécessité de reprendre cette réforme au plus vite et de faire en sorte que le travail paie plus que l'inactivité. ■



› Frédéric Carré, futur président de la FFB, Gabriel Attal, Olivier Salleron, actuel président, et Franck Perraud, vice-président.

PARLEMENT

Olivier Salleron et Frédéric Carré reçus par la présidente de l'Assemblée nationale

Le 21 mai dernier, l'actuel et le prochain président de la FFB, Olivier Salleron et Frédéric Carré, ont été reçus par Yaël Braun-Pivet à la présidence de l'Assemblée nationale. L'occasion pour les deux présidents de rappeler l'attachement de la FFB aux échanges réguliers avec les parlementaires, dans tous les départements. Seule une écoute régulière et respectueuse entre les acteurs économiques et le législateur peut conduire à établir des textes propices au développement économique et à l'emploi. De ce point de vue, Olivier Salleron et Frédéric Carré ont insisté auprès de la présidente

de l'Assemblée nationale pour que les textes de loi promouvant le logement – celui de la députée Valérie Létard et celui annoncé par le gouvernement – puissent faire l'objet d'un examen au Parlement avant l'été. Ils ont également fait part à Yaël Braun-Pivet de l'attente forte des professionnels quant à la mise en œuvre législative des arbitrages REP proposés par le gouvernement. Car sans une confirmation rapide de cette réforme par les députés, la dérive de ce dispositif perdure et met les entreprises de BTP à la merci des hausses inadmissibles décidées par les écoorganismes. Plus que jamais, la profession a besoin

d'une assemblée constructive et stable qui avance aux côtés des entrepreneurs! ■



› Frédéric Carré et Olivier Salleron aux côtés de Yaël Braun-Pivet, présidente de l'Assemblée nationale.

INDICES
ICC (indice du coût de la construction)

FFB 1 ^{er} trimestre 2026	1197,3
Insee 4 ^e trimestre 2025	2058

IRL (indice de référence des loyers)

1 ^{er} trimestre 2026	146,60
Variation annuelle	+0,8%

Index BT 01 (base 100 – 2010)

Mars 2026	135,9
Variation annuelle	+2,6%

Indice des prix à la consommation

Avril 2026 (nouvelle base 2025)	
Ensemble des ménages y compris tabac	102,25 (+1,0 % ; +2,2 %)
Ensemble des ménages hors tabac	102,24 (+1,0 % ; +2,1 %)

Indice général des salaires BTP

Février 2026	621,9
Variation annuelle	+2,0%

SMIC horaire

1 ^{er} juin 2026	12,31 €
---------------------------	----------------

Plafond mensuel Sécurité sociale

1 ^{er} janvier 2026	4 005 €
------------------------------	----------------

Taux d'intérêt légal (1^{er} semestre 2026)

Créances des professionnels	2,62%
Créances des particuliers	6,67%

Ester mensuel (CSTR)

Mai 2026	1,93%
----------	--------------

Euribor mensuel (ex-Pibor)

Mai 2026	1,96%
----------	--------------

Taux des opérations de refinancement (BCE)

11 juin 2025	2,15%
--------------	--------------

**Besoin d'actualiser ou de réviser vos prix ?
Tous les indices et index sont en ligne sur le site ffbatiment.fr**

CONGRÈS DE LA FIEC

Sous le signe de l'innovation

Le congrès de la FIEC¹ s'est tenu les 28 et 29 mai derniers à l'Institut de France, en partenariat avec la FFB et la FNTP. Cette édition, placée sous le signe de l'innovation, a permis au président de la FFB d'aller à la rencontre de start-up innovantes, en compagnie de Cécile Mazaud, présidente de la commission innovation de la FFB. Comme l'a rappelé Olivier Salleron, l'innovation n'est pas un gadget, c'est un levier stratégique. Numérique, IA, matériaux durables, nouveaux modes de formation... les entreprises qui innovent aujourd'hui construisent le secteur de demain. Thierry Breton, ancien ministre de l'Économie et ancien commissaire européen au marché intérieur, est intervenu pour rappeler le rôle central que l'Europe doit jouer pour soutenir nos filières. Dans un contexte de transition écologique, de pression sur les



› Olivier Salleron, président de la FFB, et Thierry Breton, ancien ministre de l'Économie et ancien commissaire européen au marché intérieur.

coûts et de difficultés de recrutement, nos fédérations ont une mission claire : anticiper, sensibiliser, accompagner. ■

1. Fédération de l'industrie européenne de la construction.



Offre d'assurance frauduleuse

Attention, une offre commerciale frauduleuse à destination des entreprises du bâtiment circule actuellement. La proposition porte l'en-tête de Provinzial, qui ne dispose d'aucun agrément pour distribuer de l'assurance décennale en France. L'offre provient de cette adresse mail : prenom.nom@pva-assurance.com. Une entreprise sollicitée pour souscrire un contrat auprès de cet organisme doit impérativement décliner, et tout document à en-tête de cette société (attestation d'un sous-traitant, par exemple) doit être refusé. En cas de doute sur une offre d'assurance, n'hésitez pas à contacter votre fédération. ■

ACTEURS DE L'ÉLECTRIFICATION

Signature d'une charte à l'Élysée

La FFB était présente le 26 mai dernier à l'Élysée, avec le président de la République, Emmanuel Macron, le Premier ministre, Sébastien Lecornu, et les ministres du Logement, Vincent Jeanbrun, et de la Transition écologique, Mathieu Lefèvre. À travers la signature d'une charte, les entreprises et

TPE artisanales du bâtiment se sont engagées, partout sur le territoire, à relever le défi de la décarbonation grâce à des offres et des solutions de proximité adaptées aux besoins des clients, à leur capacité d'équipement et à la réalisation des travaux, en lien avec l'ensemble des acteurs de la filière. ■



MEILLEURS ARTISANS DE FRANCE RMC

L'édition 2026 est lancée



Du 19 juin au 11 juillet, la tournée s'ancrera dans les territoires, le temps de huit étapes. Le jury composé d'experts métiers délibérera en juillet. Les 28 et 29 septembre, la finale se déroulera lors du salon Batimat, à Paris Expo Porte de Versailles. ■

Cette année encore, la FFB est partenaire des trophées des Meilleurs Artisans de France, organisés par RMC pour mettre en lumière les savoir-faire artisanaux dans quatre catégories : peinture et décoration, menuiserie, maçonnerie, plomberie et chauffage. Les inscriptions sont ouvertes jusqu'au 30 juin.



Accédez au formulaire d'inscription.

REP PMCB

La FFB auditionnée par la commission du développement durable du Sénat

Présidée par Jean-François Longeot, la commission de l'aménagement du territoire et du développement durable du Sénat a auditionné, le 27 mai dernier, la FFB sur la REP PMCB et sa « dérive ». La FFB a indiqué que la refondation proposée par le ministre délégué chargé de la Transition écologique, Mathieu Lefèvre, avait le mérite de sortir de l'impasse les entreprises et artisans du BTP et de financer la résorption des dépôts sauvages. Arrêtons de tergiverser et revenons à un dispositif prag-



› Olivier Salleron, président de la FFB, au Sénat.

matique, transparent et plus efficace pour l'atteinte des objectifs environnementaux! ■

SMIC

Augmentation de 2,41 %

Le SMIC a été revalorisé au 1^{er} juin dernier de 2,41 %, en application du mécanisme légal de revalorisation automatique, déclenché par une inflation soutenue. C'est la seconde revalorisation de l'année, après celle de 1,18 % au 1^{er} janvier dernier.

Le SMIC horaire brut passe de 12,02 à 12,31 € et le SMIC mensuel brut s'établit à 1 867,02 € (contre 1 823,03 € depuis le 1^{er} janvier), soit une hausse de 43,99 € brut par mois.

À titre indicatif, les montants mensuels sont :

- sur la base de 35 heures par semaine :
 - 1 867,02 € pour les entreprises établissant la paie sur la base de 35 heures × 52/12,
 - 1 867,06 € pour les entreprises établissant la paie sur la base de 151,67 heures;
- sur la base de 39 heures par semaine, avec majoration de

25 % pour heures supplémentaires :

- 2 133,73 € pour les entreprises établissant la paie sur la base de 35 heures × 52/12,
- 2 133,72 € pour les entreprises établissant la paie sur la base de 151,67 heures.

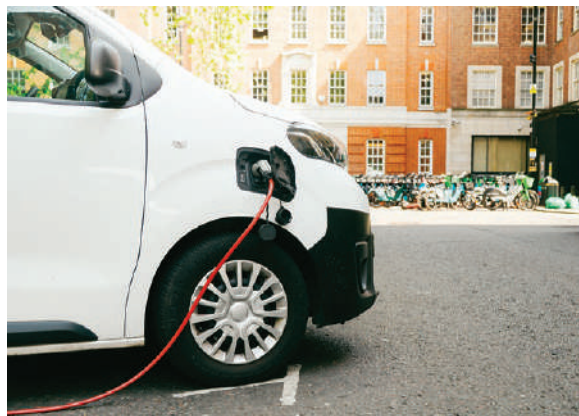
Gel du SMIC pour la RGDU¹

Le ministre des Comptes publics a confirmé que, pour ne pas augmenter le déficit du budget de l'État, le montant consacré aux allègements généraux n'augmenterait pas. Autrement dit, le SMIC pris en compte dans le calcul de la réduction restera le SMIC en vigueur au 1^{er} janvier (soit 12,02 €). ■

1. Réduction générale dégressive unique.

VÉHICULES UTILITAIRES ÉLECTRIQUES

Évolution des primes CEE pour les entreprises



Les primes CEE, destinées à aider les entreprises à acquérir ou louer des véhicules utilitaires électriques, ont vu leurs conditions d'éligibilité et de calcul évoluer le 1^{er} juin. Un arrêté du 18 mai modifie les critères d'éligibilité des primes CEE, les forfaits ainsi que les bonifications associées pour l'achat ou la location longue durée de véhicules utilitaires électriques neufs par des entreprises.

Véhicules utilitaires légers (VUL) électriques

- Baisse d'environ 40 % des primes pour les VUL les plus légers ($\leq 1,55$ t¹), ce qui conduit à une prime moyenne de 2 600 €²;
- hausse d'environ 20 % des primes pour les VUL entre 1,55 et 2 t, soit une prime moyenne de 5 600 €²;
- hausse d'environ 90 % du montant de la prime CEE

pour les VUL les plus lourds (> 2 t), soit une prime moyenne de 9 000 €².

Poids lourds (PL) électriques (> 3,5 t)

Doublement des primes en moyenne, qui atteindront environ 11 000 € pour les PL les plus légers et jusqu'à 100 000 € pour les PL les plus lourds (> 26 t).

Nouvelles conditions d'éligibilité

Pour être éligibles, les véhicules doivent :

- être assemblés sur un site de fabrication localisé dans l'Espace économique européen;
- figurer sur une liste, actualisée chaque mois, publiée sur le site de l'Ademe. ■

1. Masse en ordre de marche, et non PTAC.
2. Sur la base d'une valorisation de CEE à 7,50 €/MWh cumac, variable selon le marché des CEE.



Les demandes de prime CEE doivent impérativement être engagées avant l'acquisition du véhicule. Dans la pratique, la plupart des concessionnaires accompagnent les entreprises dans ces démarches et peuvent intégrer directement la prime sous forme de remise.

FORTES CHALEURS

Les mesures de prévention

Les épisodes de forte chaleur, qui arrivent de plus en plus tôt, peuvent avoir des conséquences importantes sur la santé et la sécurité des salariés du BTP. Il revient à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique des travailleurs lors de ces périodes.

● Quand parle-t-on d'épisode de chaleur intense ?

L'épisode de chaleur intense correspond aux niveaux de vigilance jaune, orange ou rouge établis par Météo-France. Le niveau de vigilance jaune correspond à un pic de chaleur ou à un épisode persistant de chaleur présentant un risque pour les activités professionnelles et la santé. Les niveaux de vigilance orange et rouge correspondent à des périodes de canicule.

● Intégrer le risque chaleur dans le DUER

L'employeur doit évaluer les risques liés à l'exposition des salariés à la chaleur, tant en intérieur qu'en extérieur. Cette évaluation doit être intégrée dans le document unique d'évaluation des risques profession-

nels (DUER), et les mesures prises dans le plan d'action ou le programme annuel de prévention.

Les mesures de prévention doivent être adaptées à l'activité réalisée, à l'intensité de l'exposition et aux conditions climatiques.

● Mesures de prévention à définir

L'entreprise doit définir des mesures organisationnelles, techniques et humaines permettant de limiter l'exposition des salariés à la chaleur.

Elles peuvent notamment prévoir :

- l'adaptation des horaires de travail afin de limiter l'exposition aux heures les plus chaudes (lorsque cela est possible);
- l'organisation de périodes de repos supplémentaires;

- l'aménagement des postes de travail pour réduire l'exposition au rayonnement solaire;
- l'utilisation d'équipements ou de procédés permettant de limiter l'accumulation de chaleur;

- la mise à disposition d'équipements de protection adaptés;
- l'information et la formation des salariés sur les risques liés à la forte chaleur et les conduites à tenir;
- l'adaptation de la charge de travail lorsque les températures deviennent particulièrement élevées.

L'employeur doit également adapter les mesures de prévention lorsque les conditions météorologiques évoluent.

● Prévoir de l'eau potable et des moyens de rafraîchissement

L'employeur doit mettre à la disposition des salariés de l'eau potable et fraîche en quantité suffisante pour leur permettre de se désaltérer et de se rafraîchir.

Dans le secteur du BTP, lorsqu'il est impossible de disposer d'eau courante sur le chantier, l'employeur doit garantir aux salariés au moins trois litres d'eau par jour et par travailleur. Un moyen permettant de maintenir au frais, tout au long de la journée, l'eau destinée à la boisson, doit être installé à proximité des postes de tra-

vail, notamment sur les chantiers extérieurs.

● Adapter les conditions de travail

- Les locaux de travail fermés doivent être maintenus à une température adaptée à l'activité des salariés et à l'environnement de travail;
- les postes de travail extérieurs doivent être aménagés afin de protéger les travailleurs contre les effets des conditions atmosphériques;
- les équipements de protection individuelle utilisés pendant les périodes de forte chaleur doivent être compatibles avec les conditions climatiques et limiter autant que possible les contraintes thermiques.

● Surveillance des salariés et organisation des secours

L'employeur doit organiser la surveillance des salariés exposés à la chaleur et définir les modalités d'alerte en cas de malaise.

Une attention particulière doit être portée aux salariés les plus vulnérables, notamment

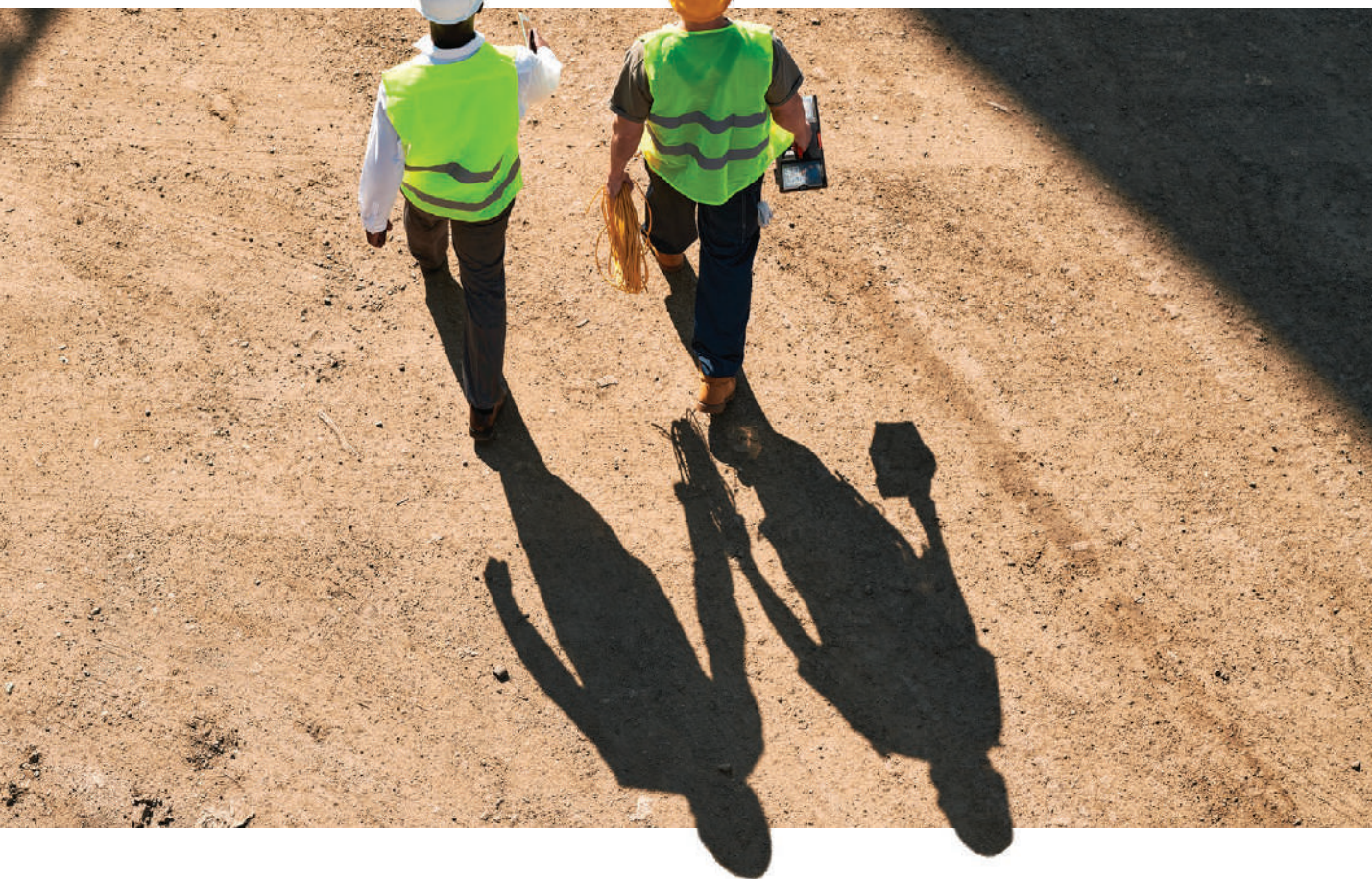


Conseil

Pour ne pas être pris de court au moment des fortes chaleurs, l'intégration dans le DUER mérite d'être largement anticipée. À ce sujet, retrouvez le replay du webinar de la Semaine de la prévention, « Chantiers

et risques météo : anticiper pour ne pas subir », sur la chaîne YouTube de la FFB :





en raison de leur état de santé, de leur âge ou de leur isolement sur le chantier.

L'entreprise doit également prévoir les modalités d'intervention des secours et sensibiliser les salariés aux signes d'alerte liés à la chaleur.

Les entreprises sont invitées à consulter leur service de prévention et de santé au travail sur ces points.

● Documents de prévention du chantier

Les documents de prévention de chantier, notamment le plan général de coordination (PGC) et le plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS), doivent tenir compte des risques liés aux épisodes de chaleur intense.

Le maître d'ouvrage et le coordonnateur SPS doivent intégrer ces risques dans l'organisation du chantier et dans les mesures de prévention prévues.

● Instruction interministérielle 2026

La nouvelle instruction du 22 mai 2026 relative aux vagues de chaleur pouvant se produire

au cours de la période estivale rappelle la nécessité d'aménager les postes de travail en cas de forte chaleur, l'importance de l'accès à l'eau, aux installations sanitaires et à un local ou à des aménagements équivalents sur les chantiers pour se protéger. L'inspecteur du travail peut retirer immédiatement de son poste de travail un jeune mineur affecté à des travaux l'exposant à des températures extrêmes pouvant nuire à sa santé, et le droit de retrait est rappelé en cas de danger grave et imminent. Sont également prévues des amendes administratives en cas de défaut d'installations sanitaires et une mise en demeure avant procès-verbal en cas de non-respect des autres dispositions du Code du travail. ■



Lire aussi Bâtiment actualité n° 11 du 25 juin 2025.



Bon à savoir

Contrôles de l'inspection du travail

L'inspection du travail peut contrôler les mesures mises en œuvre par l'entreprise pour prévenir les risques liés à la forte chaleur.

En cas de manquement, elle peut notamment mettre en demeure l'employeur de compléter son évaluation des risques ou de mettre en place des mesures de prévention adaptées.

Chômage intempéries et canicule

Les entreprises peuvent bénéficier du régime de chômage intempéries lorsque l'arrêt de travail est lié à un épisode de canicule répondant aux conditions prévues par la réglementation. La canicule doit intervenir pendant la période

de couverture du régime chômage intempéries et avoir donné lieu à une alerte météorologique ou à un arrêté préfectoral.

Accompagnement des entreprises

L'OPPBT met à la disposition des entreprises des outils pour les aider à évaluer les risques liés à la forte chaleur et mettre en place des mesures de prévention adaptées. N'hésitez pas à vous rapprocher également de votre service de prévention et de santé au travail, notamment pour les mesures à prendre vis-à-vis des salariés les plus fragiles. Des guides pratiques, affiches de sensibilisation et recommandations relatives aux équipements de protection sont également disponibles.

JEUNES DE MOINS DE 18 ANS
EN FORMATION PROFESSIONNELLE

Travaux interdits, travaux règlementés

En période de recrutement des apprentis, il est essentiel de rappeler les règles encadrant les travaux pouvant être réalisés par les mineurs. L'accueil de jeunes en formation professionnelle impose en effet à l'entreprise une démarche de prévention rigoureuse afin de garantir leur santé et leur sécurité.

La formation par la voie professionnelle (apprentissage, contrat de professionnalisation, périodes de formation en milieu professionnel...) conduit les jeunes à réaliser certaines tâches qui peuvent relever de travaux dangereux au sens du Code du travail. Celui-ci distingue ainsi :

- les travaux strictement interdits aux mineurs ;
- les travaux règlementés, pouvant faire l'objet d'une dérogation pour les jeunes âgés de 15 à moins de 18 ans engagés dans une formation professionnelle.

Des dérogations permanentes existent également pour les jeunes titulaires d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à l'activité exercée.

● Travaux strictement interdits

Certains travaux demeurent interdits aux jeunes de moins de 18 ans, sans possibilité de dérogation.

Sont concernés les travaux :

- de démolition et de tranchées avec risque d'effondrement ou d'ensevelissement ;
- exposant à des agents biologiques des groupes 3 et 4 ;
- exposant à des vibrations mécaniques au-dessus des seuils réglementaires ;
- exposant à des températures extrêmes ;
- de manutention de charges supérieures à 20 % du poids du jeune ;
- impliquant l'accès à des sites présentant un risque de contact avec des pièces nues sous tension (sauf basse tension de sécurité), ainsi que les opérations sous tension ;

- exposant à des rayonnements ionisants de catégorie A (moins de 16 ans, dérogation possible entre 16 et 18 ans) ;
- impliquant l'utilisation d'échelles, d'escabeaux et de marchepieds, sauf impossibilité technique de recourir à un équipement assurant la protection collective ou travaux de courte durée avec un risque faible.

● Travaux règlementés pouvant faire l'objet d'une dérogation

Certains travaux interdits peuvent toutefois être réalisés par des jeunes âgés de 15 à moins de 18 ans lorsqu'ils sont nécessaires à leur formation professionnelle.

Dans ce cas, l'employeur doit effectuer une déclaration de dérogation auprès de l'inspection du travail.

Les travaux concernés sont les suivants :

- utilisation et entretien des machines comportant des éléments mobiles accessibles lors de l'exécution du travail ainsi que certaines machines listées par voie réglementaire (ex. : scies circulaires) ;
- opération de maintenance sur des machines en fonctionnement ou susceptibles

de se remettre en marche de manière inopinée ;

- conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de travail servant au levage ;
- exposition à des agents chimiques dangereux (ACD), à des agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) ;
- travail temporaire en hauteur avec port d'EPI antichute lorsque la protection collective ne peut pas être assurée (information et formation au port des EPI au préalable) ;
- travaux de montage et démontage d'échafaudages ;
- travaux à l'intérieur de cuves, bassins, réservoirs, puits, conduites de gaz, canaux de fumée, égouts, fosses et galeries ;
- travaux en milieu hyperbare pour les interventions autres que la classe 0 ;
- travaux exposant aux rayonnements ionisants de catégorie A ou B.

● Conditions à respecter pour bénéficier d'une dérogation

La déclaration de dérogation ne nécessite pas d'autorisation préalable de l'inspection du travail. En revanche, l'employeur engage sa responsabilité et doit être en mesure de démontrer qu'il respecte l'ensemble des conditions prévues par le Code du travail. Avant toute affectation du jeune à des travaux règlementés, l'employeur doit notamment :

- avoir procédé à l'évaluation des risques professionnels



En 2024, l'Assurance maladie – Risques professionnels a enregistré 3 288 accidents du travail, 48 incapacités permanentes et 121 000 journées d'arrêt pour des apprentis BTP. Les statistiques 2025 ne sont pas encore disponibles, mais l'année a été marquée par un accident du travail mortel concernant un jeune en apprentissage dans nos métiers. L'accueil et l'accompagnement en prévention des jeunes en apprentissage restent essentiels.

Rappel

Les jeunes mineurs en formation professionnelle concernés par la déclaration de dérogation de l'entreprise sont principalement les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation,

les stagiaires de la formation professionnelle, les élèves et les étudiants préparant un diplôme professionnel ou technologique (concernés par la période de formation en milieu professionnel).



dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER), y compris les risques spécifiques liés au travail des jeunes;

- avoir mis en œuvre les mesures de prévention adaptées;
- avoir informé le jeune sur les risques pour sa santé et sa sécurité ainsi que sur les mesures de prévention mises en place;
- avoir dispensé une formation à la sécurité adaptée à l'âge, au niveau de formation et à l'expérience du jeune;
- assurer l'encadrement du jeune par une personne compétente pendant l'exécution des travaux;
- avoir obtenu un avis médical d'aptitude avant l'affectation à des travaux dangereux¹.

● Contenu de la déclaration de dérogation

La déclaration de dérogation est valable pendant trois ans. Elle doit notamment préciser :

- le secteur d'activité de l'entreprise;
- les formations professionnelles concernées;
- les lieux de formation connus;
- les travaux règlementés nécessaires à la formation;
- les machines et équipements de travail utilisés;

- la fonction ou la qualité des personnes compétentes chargées d'encadrer les jeunes. La déclaration doit être transmise par tout moyen conférant date certaine à l'inspection du travail.

Le formulaire de déclaration de dérogation est disponible sur le site du ministère du Travail :



L'établissement de formation doit également remplir une déclaration de dérogation pour la partie de la formation qui le concerne.

● Dérogation permanente après obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel

Lorsqu'un jeune de moins de 18 ans (et de plus de 15 ans) est titulaire d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à l'activité exercée, certains travaux règlementés peuvent être réalisés sans déclaration préalable de l'employeur. Cette dérogation permanente ne dispense toutefois

Questions-réponses

Le jeune de moins de 18 ans en apprentissage ou en contrat de professionnalisation peut-il réaliser des travaux en hauteur sur échafaudage ?

Oui, à condition que l'échafaudage soit conforme et que la protection contre les chutes soit assurée par des protections collectives. Dans cette situation, aucune déclaration de dérogation n'est requise. L'entreprise doit toutefois veiller à ce que le jeune ait reçu une formation adaptée et soit encadré par une personne compétente.

Un jeune de 14 ans peut-il bénéficier d'une dérogation pour certaines tâches ?

Non. Les dérogations concernent uniquement les jeunes âgés de 15 à moins de 18 ans engagés dans une formation professionnelle.

Un mineur en apprentissage ou en contrat de professionnalisation peut-il passer un CACES ?

Oui, lorsque la formation professionnelle porte sur la conduite d'équipements soumis à autorisation de conduite et que la déclaration de dérogation couvre ces activités. L'employeur devra ensuite

délivrer une autorisation de conduite adaptée aux missions confiées au jeune.

Où trouver la liste des machines interdites sauf dérogation pour les mineurs ?

La liste figure à l'article R. 4313-78 du Code du travail et comporte notamment les scies.

Les jeunes en job d'été ou en stage hors périodes scolaires (stage d'observation, en période de mise en situation en milieu professionnel [PMSMP]) peuvent-ils faire l'objet de dérogations ?

Non. Les dérogations sont réservées aux jeunes engagés dans une formation professionnelle. Pour plus d'infos, lire *Bâtiment actualité* n° 11 du 26 juin 2024 et n° 14 du 4 septembre 2024.

Les stages réalisés dans le cadre des enseignements scolaires et universitaires relevant de l'Éducation nationale peuvent-ils faire l'objet de dérogations ?

Non, aucune dérogation n'est possible, sauf pour les périodes de formation en milieu professionnel (PMFP). Pour plus d'infos, cf. tableau synthétique dans *Bâtiment actualité* n° 14 du 4 septembre 2024.

pas de l'obligation de disposer d'un avis médical d'aptitude.

● Contrôles et sanctions

L'inspection du travail peut contrôler à tout moment le respect des obligations liées à l'emploi de jeunes mineurs. En cas de manquement, l'employeur s'expose notamment :

- au retrait immédiat du jeune de son poste de travail;
- à la suspension du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage;

- à une éventuelle rupture du contrat aux torts de l'employeur;
- à la reconnaissance d'une faute inexcusable en cas d'accident du travail;
- à des sanctions civiles et pénales.

Pour aller plus loin, cf. *Bâtiment actualité* n° 13 du 24 juillet 2024. ■

¹. Pour les mineurs en période de formation en milieu professionnel, l'avis médical d'aptitude est délivré par le médecin du suivi médical des élèves et des étudiants.

MISE À LA RETRAITE DU SALARIÉ

Les règles côté employeur

La mise à la retraite constitue un mode autonome de rupture du contrat à durée indéterminée peu utilisé, en raison des règles contraignantes qui l'encadrent.

La mise à la retraite s'entend de la possibilité pour un employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié, en raison de son âge, sous réserve de respecter plusieurs conditions.

● Conditions

La mise à la retraite d'un salarié ne peut être envisagée qu'à partir du moment où il atteint l'âge d'obtention automatique d'une retraite à taux plein, soit 67 ans¹. C'est à la date de l'expiration du contrat de travail (fin du préavis exécuté ou non) et non à la date de la notification de la rupture qu'il convient d'apprécier si les conditions de la mise à la retraite sont réunies².

La mise à la retraite prononcée hors des conditions d'âge peut être requalifiée en licenciement nul, en raison de la discrimination sur le critère de l'âge³.

● Procédure

À partir de l'âge d'obtention automatique du taux plein (67 ans), l'employeur qui souhaite mettre à la retraite un salarié doit l'interroger chaque année, et jusqu'à ses 70 ans, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise afin de bénéficier ou de continuer à bénéficier⁴ d'une pension de retraite dans l'année à venir. Cette interrogation doit être faite par écrit au moins trois mois avant la date d'anniversaire du salarié.

Le salarié dispose d'un mois pour répondre. En cas de refus, l'employeur ne peut le mettre à la retraite pendant l'année qui vient et devra à nouveau l'interroger trois mois avant l'anniversaire suivant.

Ce n'est qu'au 70^e anniversaire du salarié que l'employeur retrouve sa liberté et peut le mettre à la retraite d'office, sans avoir préalablement à l'interroger⁵.

La mise à la retraite n'est pas un licenciement : l'employeur n'a donc pas besoin de convoquer le salarié à un entretien préalable, ni de motiver la décision de mise à la retraite. Il lui est toutefois vivement conseillé de notifier cette décision par écrit et de l'adresser au salarié en recommandé avec accusé de réception.

Attention, s'agissant d'un salarié protégé (ex. : élu du comité social et économique), l'employeur doit suivre le formalisme de l'entretien préalable⁶. Il doit également consulter, le cas échéant, le CSE⁷. Enfin, l'autorisation de l'inspection du travail est requise⁸.

● Préavis

En cas de mise à la retraite, la durée de préavis est, selon la loi⁹, de :

- un mois si l'ancienneté continue du salarié est comprise entre six mois et moins de deux ans ;
- deux mois si l'ancienneté continue du salarié est d'au moins deux ans.

Ces durées sont applicables aux ouvriers, faute de dispositions plus favorables dans leur convention collective.

En revanche, pour les ETAM et les cadres, ce sont les dispositions conventionnelles, plus favorables, qui s'appliquent : trois mois de préavis, quelle que soit leur ancienneté¹⁰.



● Indemnité de mise à la retraite

Le départ à la retraite ouvre droit pour le salarié au paiement d'une indemnité de rupture.

Pour les ouvriers, cette indemnité de mise à la retraite n'est pas versée par l'employeur, mais par l'organisme assureur (BTP Prévoyance, du groupe Pro BTP, dans la plupart des cas). Attention, si l'employeur manquait à son obligation de cotiser pour ses ouvriers, il devrait lui-même payer aux intéressés l'indemnité que doit verser en principe cet organisme et qui est calculée sur l'ancienneté dans le secteur.

S'agissant des ETAM et des cadres, c'est l'employeur qui verse l'indemnité de mise à la retraite. Elle est calculée selon le barème fixé dans la loi ou la convention collective, le montant le plus favorable étant retenu¹¹.

L'indemnité de mise à la retraite est exonérée, dans une certaine limite, d'impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale et de CSG-CRDS. Cette partie exonérée est cependant soumise à une contribution patronale spécifique de 40 %.

● Organismes à informer du départ du salarié

L'employeur doit informer :

- la caisse de congés payés ;

- les institutions de retraite complémentaire, prévoyance et complémentaire santé ;
- le service de prévention et santé au travail ;
- l'organisme chargé de la tenue des comptes et des avoirs en épargne salariale (société de gestion) ;
- le cas échéant, les créanciers du salarié (Trésor public, créanciers de pensions alimentaires...) si ce dernier fait l'objet d'une saisie sur salaire. ■



Contactez votre fédération.

1. Art. L. 1237-5 du Code du travail (CT).
 2. Cass. soc., 22 juin 2011, n° 09-71.118.
 3. Art. L. 1237-8 CT ; Cass. soc., 21 décembre 2006, n° 05-12.816 et Cass. soc., 15 janvier 2013, n° 11-15.646.
 4. Cette expression « continuer à bénéficier » a été ajoutée par la loi du 24 octobre 2025 pour couvrir le cas du salarié qui serait en situation de cumul emploi-retraite et qui donc, par définition, bénéficie déjà d'une pension de retraite.
 5. Art. L. 1237-5 et D. 1237-2-1 CT.
 6. Conseil d'État (CE), 17 juin 2009, n° 304027.
 7. CE, 26 oct. 2011, n° 335.755.
 8. Cass. soc., 27 octobre 2004, n° 01-45902.
 9. Art. L. 1237-6 et L. 1234-1 CT.
 10. Art. 8.9 CCN du 12 juillet 2006 et 7.9 CCN du 1^{er} juin 2004.
 11. Art. L. 1237-7 CT, art. 8.7 et 8.8 CCN ETAM 7.7 et 7.8 CCN cadres.

Entretien avec

JEAN-LOUIS ALBIZATI

Dirigeant d'Albizzati Père et Fils, Danjoutin (90), 120 salariés

« Il est primordial de conserver son esprit critique vis-à-vis de l'IA »

Président de la fédération du BTP du Territoire de Belfort, Jean-Louis Albizati dirige avec son frère l'entreprise familiale à leur nom. Pour ce représentant de la 4^e génération d'entrepreneurs, il est plus que temps d'acculturer les salariés à l'IA et de commencer à appliquer ces outils dans les organisations, quelle qu'en soit la taille.

Présentez-nous rapidement votre entreprise...

Mon frère et moi représentons la quatrième génération de l'entreprise Albizzati Père et Fils. Nous avons également le bonheur de travailler avec deux de nos enfants, soit la cinquième génération. Notre entreprise couvre un champ large allant de la démolition au gros œuvre, en passant par des compétences spécifiques en matière de rénovation de monuments historiques. Nous avons aussi une activité de charpente et ossature bois.

Pourquoi vous êtes-vous intéressé à l'IA ?

Avec le développement des usages personnels de l'IA, nous nous sommes vite rendu compte qu'il fallait amener ces usages au sein de l'entreprise. Ces outils commençaient à s'immiscer dans le quotidien des salariés, et il était important de définir un cadre professionnel.

Par où avez-vous commencé ?

En 2025, nous avons réuni tous les salariés qui étaient dotés d'un terminal numé-

rique, des chefs de chantier aux responsables administratifs. Nous leur avons proposé une séquence d'acculturation de six heures, en leur indiquant qu'ils pouvaient partir au bout de trois si le sujet ne les intéressait pas. Personne n'a abandonné. Il s'agissait de sensibiliser aux risques, de préciser les enjeux et de recueillir les premières questions. Nous voulions clairement faire passer le message que « l'IA, ce n'est pas de la magie ».

Quels sont les premiers cas d'usage que vous développez ?

La première application concerne la réponse aux appels d'offres et la définition du prix. L'entreprise dispose d'un historique de données depuis 1998 : nous sommes persuadés que nous pouvons mieux exploiter ces informations. L'agrégation de nos données doit nous aider à mettre en place une approche analytique et prescriptive. On est vraiment ici dans ce que peut apporter l'IA : analyser les chantiers passés pour contribuer à mieux appréhender ceux à venir à partir de critères identifiés ou à identifier.

Quelle démarche mettez-vous en place dans votre entreprise ?

Nous avons une approche par métier et avons fixé des règles générales inspirées de la charte éthique IA proposée par la FFB. Je suis membre du comité IA de la fédération nationale et nous avons élaboré un cadre à adapter selon la réalité des organisations.

Au sein de l'entreprise, nous laissons les équipes proposer des cas d'usage ; il faut que cela vienne du terrain. Certains utilisent ces outils pour reformuler des contenus ou rédiger des mails.

Un des points majeurs est de conserver l'esprit critique. L'IA ne fait pas à notre place. Nous avons eu un cas où un outil d'IA générative grand public avait donné une mauvaise réponse pour un calcul de dimensionnement de poutre. Sans le regard expert du salarié, cela aurait pu être une catastrophe. La compétence métier reste essentielle.



Au sein de l'entreprise, nous laissons les équipes proposer des cas d'usage ; il faut que cela vienne du terrain.

Quel est l'enjeu pour vous ?

Dans un premier temps, il s'agit de cartographier nos outils numériques, nos process et nos données. Nous nous rendons compte que nous disposons d'un gigantesque corpus documentaire de nos années d'expertise. Ces données ont de la valeur. Mais ce corpus est fragmenté. Nous devons donc mieux l'organiser. C'est le patrimoine de l'entreprise.

Quel conseil donneriez-vous aux chefs d'entreprise ?

Il ne faut pas passer à côté de l'IA. Je le dis également pour celles et ceux qui partiraient à la retraite dans quelques années et penseraient que le sujet devra être géré par leur successeur. C'est maintenant qu'il faut agir. Cela vaut à la fois pour la gestion de l'entreprise et pour la relation aux clients. Avec le développement de ces outils, leurs demandes vont évoluer ; il va falloir y répondre. ■



ENCADREMENT DE CHANTIER ET ÉTUDES

Des fonctions clés confrontées à de nouvelles exigences

Selon deux récentes études de l'Observatoire des métiers du BTP¹, le personnel lié à l'encadrement de chantier et aux bureaux d'études fait face à des exigences croissantes : réglementation, complexité des projets, montée du numérique. Face à un recrutement déjà difficile, formation et intégration de l'IA s'imposent comme des réponses incontournables.

Les fonctions d'encadrement de chantier, ce sont 98 000 professionnels recensés en 2023 dans les entreprises du bâtiment. Ces conducteurs de travaux, chefs de chantier, chefs d'équipe et chefs d'atelier représentent 8 % des salariés du secteur.

Les chefs d'équipe et chefs de chantier sont généralement des ouvriers qualifiés ou des compagnons qui accèdent à ces fonctions avec l'expérience. Le recrutement des conducteurs de travaux est un peu différent, avec un recours plus fréquent à de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, dont une partie en apprentissage.

Élargissement des compétences

Ces fonctions connaissent des évolutions importantes sous l'effet de plusieurs facteurs : augmentation de la charge administrative, renforcement des exigences réglementaires et de sécurité, complexification des relations avec les clients, évolution des attentes des nouvelles générations que les encadrants de chantiers doivent manager. Ces transformations impliquent un élargissement des compé-

tences attendues : des compétences techniques, bien sûr, mais aussi commerciales, juridiques et managériales. Ces professionnels étant souvent issus de la promotion interne, les entreprises doivent assurer leur montée en compétences, notamment par la formation, pour leur permettre de

répondre aux exigences de la fonction.

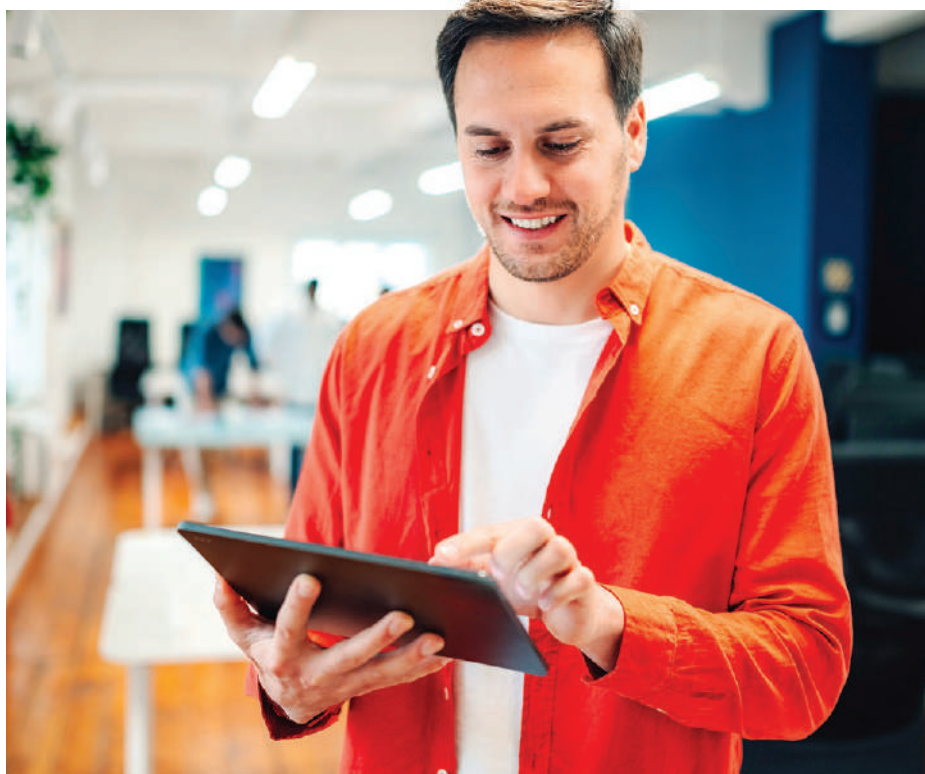
Les chefs d'entreprise interrogés (l'enquête a été réalisée fin 2024) anticipent une augmentation, modérée mais réelle, des besoins en recrutement d'encadrants de chantier, avec une croissance annuelle de 3,5 % de conducteurs de

travaux, de 1,6 % de chefs de chantier et de 1,5 % de chefs d'atelier, et confirment qu'il est toujours très difficile de recruter ces collaborateurs.

Des constats assez proches de ceux réalisés dans une autre étude de l'Observatoire, consacrée à la fonction « études » dans les entreprises du BTP.

La fonction « études » : un rôle stratégique

Cette fonction regroupe l'ensemble des activités de conception, de chiffrage et de préparation des chantiers. On estime à plus de 58 000 les



salariés exerçant des métiers dédiés aux études dans les entreprises du bâtiment : techniciens d'études, dessinateurs-projeteurs et chargés d'affaires notamment. Si les grandes structures disposent de services internalisés, c'est généralement le dirigeant qui réalise ces tâches dans les petites entreprises.

60 % des dirigeants interrogés pensent que l'IA va permettre d'optimiser la fonction études.

La fonction « études » occupe un rôle stratégique : disposer de ce service permet de mieux maîtriser les coûts du chantier, les délais, de conserver et développer une expertise technique. 80 % des chefs d'entreprise interrogés pensent que disposer d'une fonction études en interne permet d'offrir une prestation différenciante à leurs clients. Le recours à l'externalisation peut cependant s'avérer utile en cas de surcharge de travail ou de besoin d'une technicité particulière.

La majorité des dirigeants interrogés anticipent le besoin de renforcer une fonction études internalisée à l'avenir, pour répondre à la complexification des projets, aux exigences croissantes en matière réglementaire et environnementale, dans un contexte concurrentiel renforcé.

L'IA, un outil en pleine intégration

Les besoins en recrutement devraient donc rester élevés sur ces profils, pour la plupart issus de l'enseignement supérieur. Le niveau d'exigence va s'accroître, notamment en ce qui concerne les compétences numériques. L'une d'entre elles concernera le bon usage de l'intelligence artificielle, qui s'intègre progressivement aux logiciels utilisés par les professionnels de la fonction études : 60% des dirigeants interrogés pensent que l'IA va permettre de l'optimiser et de gagner en rapidité. ■

1. « Étude sur la fonction "études" dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics » et « Étude sur l'évolution des fonctions d'encadrement de chantier et d'atelier », 2026, à retrouver sur www.metiers-btp.fr.



Pour en savoir plus

Pour répondre à ces enjeux de compétences, fidéliser vos salariés ou recruter de nouveaux profils, la branche a mis en place des CQP créés par des professionnels. Scannez ce code QR pour retrouver la liste des CQP du bâtiment pouvant répondre à vos besoins :

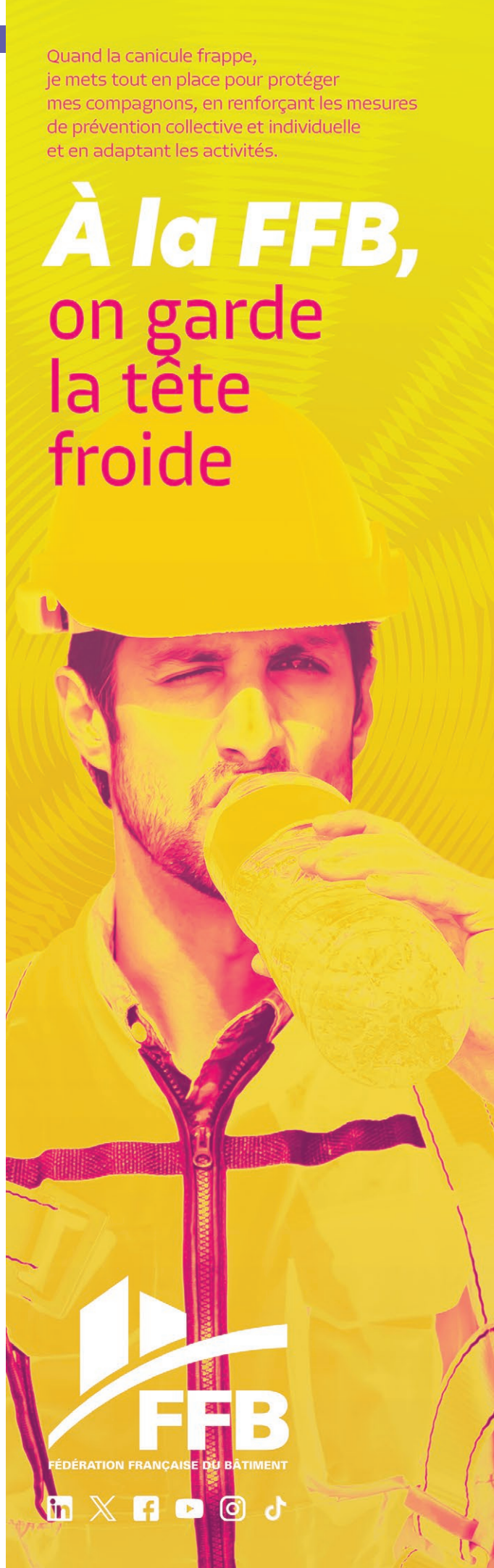


Les professionnels du bâtiment participent également à la révision des diplômes de l'Éducation nationale et des titres professionnels du ministère du Travail. Vous retrouverez l'ensemble des certifications sur le site de l'Observatoire des métiers du BTP :



Quand la canicule frappe, je mets tout en place pour protéger mes compagnons, en renforçant les mesures de prévention collective et individuelle et en adaptant les activités.

À la FFB, on garde la tête froide



ARTISANAT

Impôts et dispositifs de faveur : faisons le point

Pour un créateur d'entreprise ou un dirigeant de TPE, la fiscalité est souvent perçue comme une contrainte administrative, voire un frein à la croissance. Pourtant, elle constitue un levier de pilotage stratégique. Un choix judicieux de régime d'imposition ou une connaissance des exonérations locales peuvent faire la différence.

Le paysage fiscal reste marqué par une dualité fondamentale : d'un côté, l'imposition des bénéfices, de l'autre, les taxes liées à l'implantation et aux moyens d'exploitation, déconnectées de la rentabilité immédiate. Entre les incitations au verdissement des flottes automobiles, la refonte des zones prioritaires (QPV et ZFRR) et la suppression progressive de certaines cotisations comme

la CVAE, le dirigeant doit rester en veille permanente.

L'objectif est de vous fournir une cartographie claire des charges fiscales qui pèsent sur votre structure.

Choix crucial : IR ou IS ?

Avant les taxes locales, une entreprise se définit par la manière dont elle impose son résultat.

Impôt sur le revenu (IR)

C'est le régime par défaut des entreprises Individuelles (EI) et des sociétés de personnes (SNC, SARL de famille). Le bénéficiaire de l'entreprise est taxé au niveau de l'entrepreneur individuel ou, pour les sociétés, au niveau des associés : il est ajouté aux autres revenus du foyer fiscal et soumis au barème progressif de l'impôt sur le revenu (de 0 % à 45 %). Ce régime est idéal si l'entreprise fait peu de bénéfices et si le dirigeant a des charges de famille importantes (quotient familial). En revanche, en cas de forte croissance, la pression fiscale grimpe vite.

Impôt sur les sociétés (IS) : l'optimisation du pilotage

Applicable de plein droit pour les SAS/SASU et les SARL, et optionnel pour les EURL et désormais les EI, l'IS offre plus

Les différents régimes de TVA

Régime d'imposition	Seuils de chiffre d'affaire (prestations de services)	Seuils de chiffre d'affaire (commerce et hébergement)	Modalités de déclaration
Franchise en base	< 37 500 €	< 85 000 €	Pas de TVA : ni collectée sur les ventes, ni déductible sur les achats. Mention obligatoire sur facture (« TVA non applicable, article 293 B du CGI »)
Réel simplifié ¹	37 500 € à 286 000 €	85 000 € à 945 000 €	Allégée : une déclaration annuelle (CA12) et 2 acomptes semestriels. Possible uniquement si la TVA due est < 15 000 €.
Réel normal ²	> 286 000 €	> 945 000 €	Mensuelle : déclaration et paiement chaque mois (CA3). Obligatoire si la TVA due est > 15 000 €.

1. L'entreprise soumise à un régime simplifié de TVA doit faire une déclaration de TVA annuelle au plus tard le 2^e jour ouvré suivant le 1^{er} mai. Cette déclaration doit récapituler toutes les opérations imposables de l'année civile précédente.

2. La déclaration doit indiquer le montant total des ventes et prestations de services soumises à la TVA réalisées dans le mois. Elle doit également préciser le détail des opérations taxables.

À noter : Lorsque le montant de la TVA exigible chaque année est inférieur à 4 000 €, la déclaration doit être faite tous les trois mois.



de souplesse dans le pilotage. L'entreprise paie son impôt sur le résultat net: 15 % jusqu'à 42 500 € de bénéfices (taux réduit PME), puis 25 % au-delà (taux normal). Le dirigeant, lui, ne paie l'impôt sur le revenu que sur la rémunération qu'il se verse réellement – salaire et/ou dividendes.

TVA

La TVA n'est pas une charge pour l'entreprise (sauf exceptions), mais c'est une gestion administrative lourde. Le tableau en page de gauche récapitule les trois régimes applicables avec les seuils actuels.

Impôts locaux

Même sans bénéfice, une entreprise doit s'acquitter de

taxes liées à son implantation et à son secteur.

Contribution économique territoriale (CET)

La CET regroupe deux impôts: la cotisation foncière des entreprises (CFE) et la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE). La seconde ne concerne que les entreprises réalisant plus de 500 000 € de chiffre d'affaires. Elle devrait être supprimée en principe en 2030.

La CFE est basée sur la valeur locative des locaux passibles d'une taxe foncière, sur laquelle est appliqué un taux variable selon la commune. Lorsque la base réelle d'imposition est faible, la CFE est parfois calculée à partir d'une base d'imposition minimale.

Deux exonérations sont possibles. La première est totale si

le chiffre d'affaires est inférieur à 5000 €. La seconde, dite exonération artisanale, concerne les artisans travaillant seuls ou avec une main-d'œuvre familiale, sous conditions de travail manuel prépondérant (art. 1452 du CGI).

Conditions pour bénéficier de l'exonération artisanale

L'exonération concerne les ouvriers et artisans travaillant;

- soit à façon pour des particuliers (travail sur commande);
- soit pour leur propre compte avec leurs propres matières, peu importe qu'ils possèdent une boutique ou une enseigne.

Pour rester exonéré, l'artisan doit travailler seul ou avec le concours d'un ou plusieurs apprentis (l'apprenti doit avoir 20 ans au plus au début du contrat et disposer d'un

contrat d'apprentissage). La loi autorise également l'aide du conjoint (marié ou pacsé) et des enfants, sans que cela remette en cause l'exonération.

Il est par ailleurs prévu une réduction de la base d'imposition pour les artisans employant jusqu'à trois salariés. Elle s'applique directement sur la valeur locative (ou la base minimale) en fonction du nombre de salariés, hors apprentis:

Taux de réduction pour les artisans

Nombre de salariés	Réduction de la base de CFE
1 salarié	-75 %
2 salariés	-50 %
3 salariés	-25 %





Autres conditions

Pour en bénéficier, il faut :

- être immatriculé au registre national des entreprises (RNE) en tant qu'artisan ;
- employer au maximum trois salariés (les apprentis sous contrat ne sont pas comptés) ;
- effectuer principalement des travaux de fabrication, de transformation, de réparation ou des prestations de services ;
- exercer une activité véritablement artisanale, c'est-à-dire que la rémunération du travail (bénéfices, salaires versés et cotisations sociales afférentes) représente plus de 50 % du chiffre d'affaires global TTC. À noter : Cette réduction est calculée sur la base de l'année N-2. Si vous avez embauché votre premier salarié en 2024, c'est sur votre avis de CFE 2026 que la réduction de 75 % s'appliquera pleinement.

Taxe foncière

Elle est due si vous êtes propriétaire de vos locaux professionnels. Des exonérations temporaires (deux ans) existent pour les constructions neuves.

Taxes spécifiques

Taxes pour frais de chambres consulaires

Les taxes CCI et CMA financent les chambres de

commerce ou de métiers. Elles sont additionnelles à la CFE.

La taxe CMA (artisans) comprend un droit fixe et un droit additionnel à la CFE. Elle concerne toute entreprise exerçant une activité artisanale, principale ou secondaire, comptant moins de 11 salariés. Au-delà de 11 salariés, la taxe devient optionnelle si l'entreprise cesse de relever du secteur des métiers et de l'artisanat.

La taxe CCI (commerçants) comprend une taxe additionnelle à la CFE et une taxe additionnelle à la CVAE. Elle est souvent minime pour les petites structures. Elle s'applique aux entreprises ayant une activité commerciale ou un statut de société commerciale (SARL, SAS, SA, etc.), même lorsqu'elles exercent uniquement une activité artisanale.

Taxes sur les véhicules de société (ex-TVS)

L'ancienne taxe sur les véhicules de société est remplacée par deux taxes distinctes pour les véhicules de tourisme : la taxe sur les émissions de CO₂ (plus votre véhicule pollue, plus vous payez – les véhicules 100 % électriques sont exonérés) et la taxe sur les

polluants atmosphériques, liée aux émissions de polluants et aux vignettes Crit'Air (les véhicules Crit'Air « E » électriques/hydrogène paient 0 €).

Attention : Le malus au poids se durcit cette année, le seuil de déclenchement passant à 1 500 kg.



Pour en savoir plus.

Sous certaines conditions, les artisans peuvent bénéficier d'exonérations.



Identifiez les aides et les exonérations mobilisables.

Zones aidées

Si votre entreprise se situe dans une zone aidée par l'État, vous pouvez bénéficier d'exonérations de CFE (et souvent de taxe foncière), ainsi que d'une exonération d'impôt sur les bénéfices.

QPV (quartiers prioritaires de la politique de la ville)

Depuis le 1^{er} janvier, le dispositif des QPV a été renforcé pour

remplacer les anciennes zones franches urbaines (ZFU). Il prévoit une exonération totale de CFE pendant cinq ans, suivie d'un abattement dégressif pendant trois ans (60 %, 40 % puis 20 %). Sont concernées les petites entreprises (moins de 50 salariés) créées ou reprises entre 2026 et 2030, réalisant moins de 10 millions d'euros de chiffre d'affaires. Cette exonération est dite « facultative » : la mairie peut s'y opposer par délibération. Vérifiez toujours auprès de votre mairie avant de signer votre bail !

Une exonération d'IR/IS est également prévue dans les mêmes délais. Pour la taxe foncière, une exonération est prévue pour cinq ans.

ZFRR et ZFRR+ (zones France ruralités revitalisation)

Pour les zones les plus fragiles, ces dispositifs prévoient une exonération de CFE pour les créations ou reprises d'activité artisanale ou commerciale, souvent couplée à une exonération totale de taxe foncière et d'impôt sur les bénéfices (IR/IS) pendant cinq ans et dégressif pendant trois ans. D'autres zones spécifiques existent, notamment les ZRCV (revitalisation des centres-villes), qui permettent d'être exonéré de la CFE et de la taxe foncière pour cinq ans (selon délibération).

Important : Pour bénéficier de ces aides, vous devez impérativement joindre une demande d'exonération (souvent l'annexe de la déclaration 1447-C) lors de votre première année d'installation. Un oubli est rarement régularisé rétroactivement. ■

EI, SAS, SARL, SA...

Choisir la bonne structure juridique

Derrière le choix de la forme juridique de l'entreprise se cachent des enjeux concrets : protection du patrimoine, régime social du dirigeant, imposition des bénéficiaires, souplesse de fonctionnement. Chaque structure a ses atouts et ses contraintes.



Une protection renforcée du patrimoine personnel

Désormais, le patrimoine de l'entrepreneur individuel est automatiquement scindé en deux :

- le patrimoine professionnel, composé des biens utiles à l'activité ;
- le patrimoine personnel, protégé des créanciers professionnels, sauf exceptions prévues par la loi.

Cette séparation s'applique automatiquement dès l'immatriculation de l'entreprise individuelle.

Régime de la microentreprise

L'entreprise individuelle permet également de bénéficier, sous certaines conditions de chiffre d'affaires¹, du régime de la microentreprise. Ce statut – qui n'est pas une forme juridique autonome – permet notamment de bénéficier :

- d'une comptabilité simplifiée ;
- d'un régime fiscal allégé ;
- de cotisations sociales calculées directement sur le chiffre d'affaires réalisé.

L'entreprise individuelle va toutefois trouver ses limites lorsque l'activité se développe fortement, nécessite des investissements importants ou implique l'entrée de nouveaux associés.

Le choix de la forme juridique de son entreprise a des conséquences : sur la responsabilité du dirigeant, le régime fiscal de l'entreprise, le régime social du dirigeant, l'entrée de nouveaux associés ou encore l'organisation des pouvoirs dans l'entreprise.

Il n'existe pas de forme juridique idéale dans l'absolu. Le bon choix dépend avant tout de la nature du projet, du nombre d'associés et des perspectives de développement de l'activité.

Voici les principales formes juridiques à connaître pour choisir la structure la plus adaptée à votre projet.

● **Entreprise individuelle : la solution la plus simple**

L'entreprise individuelle permet d'exercer une activité en son nom propre, sans créer de société. Elle est souvent choisie par les entrepreneurs qui souhaitent exercer seuls, démarrer rapidement une

activité et limiter les formalités administratives.

Son avantage : ne pas avoir à créer une personne morale distincte. Il n'y a donc pas de statuts à rédiger ni de fonctionnement sociétaire à organiser.

1. Le régime de la microentreprise ne s'adresse qu'aux entrepreneurs individuels dont le chiffre d'affaires annuel hors taxes ne dépasse pas :

• 203 100 € pour les activités de vente de marchandises, de vente à consommer sur place et de fourniture de logement (hors location meublée autre que meublée de tourisme ou chambre d'hôte) ;

• 83 600 € pour les prestations de services relevant des bénéfices industriels et commerciaux (BIC) ou des bénéfices non commerciaux (BNC).

En cas d'activité mixte (vente et prestations de services), le chiffre d'affaires global ne doit pas dépasser 203 100 €, incluant un chiffre d'affaires maximal de 83 600 € pour les prestations de services.

Il n'existe pas de forme juridique idéale dans l'absolu.

● SARL : un cadre juridique très encadré

La société à responsabilité limitée est une structure très utilisée par les petites et moyennes entreprises. Elle peut être créée :

- par plusieurs associés ;
- ou par un associé unique sous la forme d'une EURL (entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée).

Une responsabilité limitée

Dans une SARL, la responsabilité des associés est en principe limitée au montant de leurs apports, c'est-à-dire de leur mise de départ. Leur patrimoine personnel est donc mieux protégé en cas de difficultés de la société.

Un fonctionnement sécurisé

La SARL est fortement encadrée par la loi. Cet encadrement juridique peut constituer un avantage pour les associés qui recherchent un cadre de fonctionnement clair et sécurisant, notamment concernant :



Trois critères pour faire son choix

1. Nombre d'associés

Le choix de la structure dépend d'abord du nombre de personnes impliquées dans le projet :

- vous entreprenez seul : entreprise individuelle, EURL ou SASU ;
- vous entreprenez à plusieurs : SARL, SAS ou SA.

2. Régime social du dirigeant

Le régime social varie selon la structure choisie :

- gérant majoritaire

de SARL : régime des travailleurs non salariés (TNS) ;

- président de SAS, gérant minoritaire de SARL, directeur général de SA : régime des assimilés salariés.

Le choix du régime social a un impact important sur le niveau des cotisations sociales et sur la protection sociale du dirigeant.

3. Fiscalité

Selon les cas, l'entreprise peut être soumise à l'impôt

sur le revenu (IR) ou à l'impôt sur les sociétés (IS). Certaines structures permettent également, sous conditions, d'opter temporairement pour un autre régime fiscal. Le choix entre IR et IS peut avoir des conséquences importantes sur la rémunération du dirigeant, l'imposition des bénéfices ou encore la stratégie de développement de l'entreprise.

- l'entrée de nouveaux associés ;
- la cession des parts sociales ;
- les règles de majorité ;
- l'organisation des pouvoirs dans la société.

En contrepartie, la SARL offre moins de souplesse qu'une SAS.

Régime social du gérant

Le gérant majoritaire de SARL relève du régime des travailleurs non salariés (TNS), tandis que le gérant minoritaire relève du régime des assimilés salariés.



● **SAS :
une structure
particulièrement
flexible**

La société par actions simplifiée est aujourd'hui l'une des

formes juridiques les plus utilisées pour la création de société. Elle séduit de nombreux entrepreneurs de bâtiment en raison de sa grande souplesse de fonctionnement.

Une grande liberté d'organisation

Les associés disposent d'une importante liberté pour organiser la gouvernance de la société dans les statuts.

Ils peuvent notamment prévoir :

- les pouvoirs du dirigeant ;
- les modalités de vote ;
- les conditions d'entrée d'investisseurs ;
- des clauses d'agrément ;
- des clauses d'exclusion ;
- ou encore des mécanismes spécifiques de contrôle.

Cette liberté constitue l'un des principaux atouts de la SAS.

Une vigilance particulière sur les statuts

En contrepartie, la rédaction des statuts nécessite une attention particulière. Des statuts imprécis ou mal adaptés peuvent être sources de difficultés ou de conflits entre associés. Il est donc souvent recommandé de se faire accompagner par un conseil juridique lors de leur rédaction.

SAS ou SASU

La SAS peut être constituée :

- par plusieurs associés ;
- ou par un associé unique sous la forme d'une SASU (société par actions simplifiée unipersonnelle).

Régime social du président

Le président de SAS relève du régime des assimilés salariés. Il bénéficie ainsi d'une protec-

tion sociale proche de celle d'un salarié, mais avec des cotisations sociales généralement plus élevées.

● **SA : la structure des projets de grande ampleur**

La société anonyme est principalement utilisée pour les projets importants ou les grandes entreprises.

Elle est souvent choisie lorsque :

- des investissements importants sont nécessaires ;
- le nombre d'actionnaires est élevé ;
- une introduction en Bourse est envisagée ;
- ou qu'une gouvernance fortement structurée est recherchée.

Un fonctionnement plus lourd

La SA impose un formalisme juridique plus important que la SAS ou la SARL. Elle implique notamment :

- un capital social minimal (37 000 €) ;
- la désignation obligatoire d'un commissaire aux comptes dans de nombreux cas ;
- des règles de gouvernance strictes ;
- des obligations de fonctionnement plus lourdes.

Elle peut être organisée avec un conseil d'administration et un directeur général, ou avec un directoire et un conseil de surveillance.

Comme dans la SAS ou la SARL, la responsabilité des actionnaires est limitée à leurs apports. En pratique, la SA est rarement choisie pour les

Focus sur la SCI

La société civile immobilière occupe une place particulière parmi les structures juridiques. Elle n'a pas vocation à exercer une activité commerciale classique.

Elle est principalement utilisée pour :

- acquérir un bien immobilier ;
- gérer un patrimoine immobilier ;
- organiser la détention d'un immeuble à plusieurs ;
- ou faciliter la transmission d'un patrimoine familial.

petites structures en raison de son coût et de son formalisme. En conclusion, le choix de la forme juridique constitue une étape essentielle dans la création d'une entreprise. Chaque structure répond à des besoins différents selon :

- la nature de l'activité ;
- le nombre d'associés ;
- les besoins de financement ;
- le niveau de protection sociale recherché ;
- ou encore les perspectives de développement de l'entreprise.

Une structure adaptée au démarrage peut évoluer avec le temps. Il est donc important d'anticiper les besoins futurs du projet et, si nécessaire, de se faire accompagner afin de sécuriser ce choix dès la création de l'entreprise. ■

Comparatif des principales formes juridiques

Forme juridique	Nombre d'associés	Responsabilité	Régime social du dirigeant	Niveau de souplesse
Entreprise individuelle	1	Limitée au patrimoine professionnel	TNS	Très simple
EURL/SARL	1 ou +	Limitée aux apports	TNS si gérant majoritaire Assimilé salarié si gérant minoritaire	Encadré
SASU/SAS	1 ou +	Limitée aux apports	Assimilé salarié	Très souple
SA	Minimum 2	Limitée aux apports	Assimilé salarié	Fonctionnement lourd

À la FFB, tout est compris dans la cotisation

En plus des actions
collectives, je bénéficie
d'une défense
personnalisée
de mes intérêts.

