

23 SEPTEMBRE 2026

NUMÉRO

15

Bâtiment actualité



Le journal des artisans et des entrepreneurs

ABSENCE DE DUER

De nouvelles
sanctions
administratives

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Quelles formalités
effectuer ?

APPRENTISSAGE

Ce n'est pas
une dépense,
c'est un
investissement!

GOUVERNEMENT

Frédéric Carré
rencontre
Vincent Jeanbrun



Ce n'est pas une dépense, c'est un investissement!

S'il y a bien un sujet qui fait aujourd'hui l'unanimité dans la profession, c'est l'inquiétude face à la situation de l'apprentissage et des CFA qui accueillent et forment nos jeunes.

Les signaux d'alerte s'accumulent : baisse drastique des budgets alloués aux conseils régionaux, 90 % des CFA en déficit et recul de 13 % des entrées en CAP.

Derrière ces chiffres, une réalité doit nous alerter : moins d'apprentis aujourd'hui, c'est moins de professionnels qualifiés sur nos chantiers demain.

Depuis plusieurs années, la FFB se bat auprès du gouvernement pour préserver, voire renforcer, la prise en charge des apprentis en CAP, BP et bac pro. C'est essentiel. Pour beaucoup de ces jeunes, l'apprentissage représente un premier diplôme et une première entrée dans la vie professionnelle. Près de la moitié des recrutements dans les entreprises du bâtiment concernent ces niveaux de qualification. Et l'insertion professionnelle par l'apprentissage est supérieure de 20 % à celle de la voie scolaire.

À l'heure où le chômage des 15-24 ans repart à la hausse pour atteindre 21 %, le message doit être clair : l'apprentissage n'est pas une dépense, c'est un investissement.

Mais tout ne relève pas de l'État. Nous avons, nous aussi, un rôle à jouer. Malgré le contexte économique et social, nous devons continuer à accueillir et former des apprentis. Nous ne pourrions pas demain déplorer le manque de main-d'œuvre qualifiée si nous renonçons aujourd'hui à préparer la relève.

Nos CFA du bâtiment sont, à ce titre, des partenaires essentiels. Avec nos fédérations locales, nous travaillons avec eux pour construire, dans chaque territoire, une offre de formation au plus près des besoins des chantiers d'aujourd'hui comme de demain, en renforçant davantage les liens entreprise-apprentis. Pour nos CFA, nous devons rester à l'écoute des besoins du territoire et nous adapter aux enjeux réglementaires, serviciels et de performance dans un cadre de plus en plus concurrentiel.

Le gouvernement doit, lui aussi, tenir un cap clair et cohérent. Former un jeune, c'est préparer un professionnel, renforcer nos entreprises et investir dans l'avenir de nos métiers.

LA FFB se battra, dans le PLF 2027, pour renforcer le financement de l'apprentissage.

Frédéric Carré

Président de la Fédération Française du Bâtiment

Sommaire

LOBBYING p. 3

ÉCHOS p. 4-5

SOCIAL

Rupture du contrat

Quelles formalités effectuer? p. 6-7

PRÉVENTION

Absence de DUER

Nouvelles sanctions administratives p. 8

ENVIRONNEMENT

Sécheresse

La vigilance ne doit pas retomber avec la fin de l'été p. 9

MaPrimeRénov'

Ce qui a changé au 1^{er} septembre p. 10-11

Dispositif des CEE

Des évolutions récentes p. 12

Rénovation énergétique

Nouvelle obligation de référence à France Rénov' p. 13

ASSURANCE

Offre frauduleuse, faillite de l'assureur

Comment s'en prémunir? p. 14-15

CRÉATION D'ENTREPRISE

Protection sociale

Quel régime pour le chef d'entreprise? p. 16-17

INNOVATION

Entretien avec

Christophe Bonhomme

« L'IA n'est pas un outil neutre » p. 18-19



Directeur de la publication : Frédéric Carré.

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



Achévé de rédiger le 14 septembre 2026, 50^e année.

Reproduction autorisée sous réserve de la mention d'origine
« © Bâtiment actualité, 23 septembre 2026 ».

Crédits photo : Pascal Montary - D.R. - FFB - Claire Guidi.

Getty images : andresr.

Adobe Stock : insta_photos - IDOLfoto - Prostock-studio -
Miljan Živković - vadish - peopleimages.com - Dusan Petkovic -
Andrey Popov - Maria Vitkovska.



GOUVERNEMENT

Échange franc et direct entre Frédéric Carré et Vincent Jeanbrun

Le 8 septembre, le président de la FFB, Frédéric Carré, a rencontré le ministre de la Ville et du Logement, Vincent Jeanbrun, pour lui faire passer un message clair : le logement doit redevenir une priorité nationale. Le plan de relance annoncé en début d'année ne produit toujours pas ses effets : les mauvais chiffres sont là, les ventes s'effondrent...

Le président a demandé au ministre d'accélérer avec :

- le projet de loi logement : améliorer le dispositif Jeanbrun, donner de la visibilité, accélérer les procédures, sécuriser l'ANRU¹ ;
- le projet de loi de finances : maintien de MaPrimeRénov' pour aider les ménages dans leur projet de rénovation, PTZ

dans le neuf conforté (maison individuelle, ascendant/descendant) dans l'ancien en outre-mer.

Il faut recréer la confiance. Le logement est le premier levier de pouvoir d'achat pour les Français et le chemin de l'accès à l'emploi.

À l'issue du rendez-vous, Frédéric Carré a salué une écoute attentive, des échanges francs et une envie de faire. Il attend désormais des actes du gouvernement, notamment de Bercy et de Matignon.

La FFB ne lâchera rien, tant que ces engagements ne seront pas traduits en actes.

Le président l'a martelé : « Il faut un budget logement ambitieux et pluriannuel pour reconstruire la France, pas des renoncements. Le PLF 2027



Il faut un budget logement ambitieux et pluriannuel pour reconstruire la France, pas des renoncements.

Frédéric Carré

doit être la première marche : les artisans et entreprises du bâtiment sont prêts. » ■

1. Agence nationale pour la rénovation urbaine.



↳ Vincent Jeanbrun (à gauche) et Frédéric Carré (à droite), le 8 septembre.

INDICES
ICC (indice du coût de la construction)

FFB 2^e trimestre 2026 **1 220,9**

Insee 1^{er} trimestre 2026 **2 084**

IRL (indice de référence des loyers)

2^e trimestre 2026 **148,37**

Variation annuelle **+1,2 %**

Index BT 01 (base 100 – 2010)

Juin 2026 **138,3**

Variation annuelle **+3,9 %**

Indice des prix à la consommation

Juillet 2026
(nouvelle base 2025)

Ensemble des ménages y compris tabac **102,68**
(+0,6 % ; +2,1 %)

Ensemble des ménages hors tabac **102,67**
(+0,6 % ; +2,1 %)

Indice général des salaires BTP

Mai 2026 **625,0**

Variation annuelle **+2,1 %**

SMIC horaire

1^{er} juin 2026 **12,31 €**

Plafond mensuel Sécurité sociale

1^{er} janvier 2026 **4 005 €**

Taux d'intérêt légal (2^e semestre 2026)

Créances des professionnels **2,75 %**

Créances des particuliers **6,84 %**

Ester mensuel (CSTR)

Août 2026 **2,19 %**

Euribor mensuel (ex-Pibor)

Août 2026 **2,22 %**

Taux des opérations de refinancement (BCE)

16 septembre 2026 **2,65 %**

Besoin d'actualiser ou de réviser vos prix ?

Tous les indices et index sont en ligne sur le site ffbatiment.fr

ÉVÈNEMENT

La FFB présente à Batimat

Du 28 septembre au 1^{er} octobre, la FFB sera présente à Batimat, rendez-vous mondial de référence, à Paris Expo Porte de Versailles. Durant ces quatre jours, l'ensemble des acteurs du secteur se retrouveront pour échanger autour des innovations, des solutions et des grands enjeux qui façonnent le bâtiment d'aujourd'hui et de demain. Conférences, rencontres, prises de parole, échanges avec nos experts... Retrouvez la FFB dans le hall 1, au stand H50-H54. ■



Retrouvez le lien d'invitation.

TEMPS FORTS

La FFB se mobilise pour les métiers du BTP

Renforcer l'attractivité des métiers, sécuriser les parcours vers l'emploi et la formation, favoriser la diversité des recrutements, telles sont les ambitions croisées de deux événements à venir : les Coulisses du bâtiment, qui se déroulent du 8 au 9 octobre, et la Semaine des métiers du BTP, organisée du 12 au 16 octobre. Lors des Coulisses du bâtiment, portées par la FFB, plus de 250 chantiers, ateliers et CFA (centres de formation des apprentis) ouvrent exceptionnellement leurs portes aux scolaires et aux demandeurs d'emploi de toute la France. Une chance unique de découvrir les secrets « de

fabrication » d'un bâtiment et des métiers d'avenir, et l'occasion d'écouter les explications des pros.

À leur suite, la Semaine des métiers du BTP, organisée par France Travail et, notamment, la FFB, réunit demandeurs d'emploi, entreprises et prescripteurs lors d'événements visant à promouvoir les métiers du bâtiment et des travaux publics et à amener les personnes en recherche d'emploi ou en reconversion à découvrir une filière porteuse d'avenir. ■



Découvrez les chantiers et ateliers ouverts lors des Coulisses du bâtiment.

ENQUÊTE

Plus de 8 Français sur 10 associent sécurité du domicile et sérénité

Selon une étude Ipsos BVA pour IMA Protect datée de juin dernier, le logement fait figure de refuge émotionnel pour les Français. Bien plus qu'un simple lieu de vie, il s'impose comme un repère intime et personnel : 88 % des Français déclarent pouvoir y être pleinement eux-mêmes et 80 % affirment s'y sentir mieux que partout ailleurs. Le chez-soi est également perçu comme une construction personnelle et évolutive. À la question « Pour vous, avoir un chez-soi, c'est avant tout... », 34 % des Français répondent qu'il s'agit d'un besoin fondamental ou vital,



tandis que 27 % y voient un lieu que l'on construit et qui évolue avec soi. Cette vision devance des perceptions plus fon-

ctionnelles, comme l'idée d'un marqueur de stabilité (16 %) ou d'une simple nécessité pratique (9 %). ■

CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES PERSONNELLES

La politique de la FFB évolue

La FFB et son réseau de fédérations et unions de métiers sont soucieux de la protection de vos données personnelles et du respect de votre vie privée. Elle souhaite donc vous envoyer des informations utiles, au bon moment, sans vous solliciter plus que nécessaire. Certains courriels adressés aux adhérents par la FFB peuvent donc contenir des « pixels de suivi » permettant de savoir si un message a été ouvert, à quelle date et sur quel type de terminal, afin d'assurer la bonne délivrabilité des messages, de mesurer la

performance des campagnes et, le cas échéant, de personnaliser les communications. Les traitements non nécessaires à la fourniture du service ou à votre information reposent sur votre consentement, recueilli de manière distincte et sur lequel vous gardez la main : vous pouvez retirer votre accord à tout moment via un lien de gestion des préférences figurant dans les mails envoyés ou en contactant votre fédération. Conformément aux dispositions en vigueur¹, vous bénéficiez d'un droit d'accès, de rectification, de portabilité,

d'effacement de vos données et de limitation des traitements opérés sur vos données. Vous pouvez également, pour des motifs légitimes, vous opposer au traitement des données vous concernant. Pour l'exercice de vos droits, vous pouvez adresser un courrier au secrétaire général de votre fédération, accompagné d'une pièce d'identité. ■

1. Loi Informatique et Libertés du 6 janvier 1978 et règlement européen n° 2016/679/UE du 27 avril 2016 sur la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et sur la libre circulation de ces données.



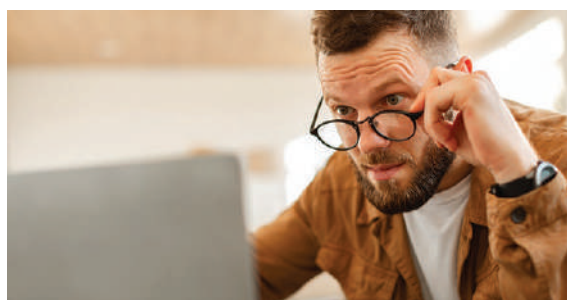
Pour plus d'infos.

URBANISME ET ENVIRONNEMENT

Les formulaires Cerfa DAACT, enseignes, préenseignes et publicité se modernisent

Depuis le 1^{er} juillet, le formulaire Cerfa lié à l'achèvement des travaux a légèrement évolué. Par ailleurs, de nouveaux formulaires dédiés aux demandes d'autorisation et aux déclarations préalables concernant les enseignes, les préenseignes ou de publicité sont également entrés en vigueur.

• **Fin de chantier** : la déclaration attestant l'achèvement et la conformité des travaux (DAACT) fait l'objet de deux évolutions rédactionnelles. Le nouveau formulaire distingue désormais l'attestation parasismique de celle liée au risque des sols argileux. Est également modifié le paragraphe informatif s'agissant des démarches fiscales : il rappelle leur importance et leur indépendance vis-à-vis des démarches d'urbanisme : dès que l'ouvrage objet des travaux est utilisable, le



bénéficiaire de l'autorisation doit effectuer, en plus de la DAACT, sa déclaration des taxes d'urbanisme (taxe d'aménagement, notamment) et, s'il est propriétaire, sa déclaration foncière (H2, notamment). Le tout sous peine de sanction (perte des exonérations de taxe foncière, taxation d'office assortie de pénalités).

› Cerfa n° 13408*14.

• **Enseignes et publicité** : trois nouveaux Cerfa sont désor-

mais dédiés aux demandes d'autorisation et déclarations préalables pour les enseignes, préenseignes et dispositifs publicitaires. À l'occasion de sa démarche, qui peut désormais être dématérialisée, le pétitionnaire se verra attribuer un numéro d'enregistrement à 13 chiffres, précédé de deux lettres selon le type de demande (AP pour une autorisation préalable d'une publi-

cité ou préenseigne, EN pour une autorisation préalable d'enseigne ou PP pour une déclaration préalable de publicité ou de préenseigne). Ce toilettage administratif renforce l'alignement des procédures issues du Code de l'environnement sur les autorisations d'urbanisme. En tant que professionnel, vos démarches en cas d'installation ou de modification de votre enseigne ou signalétique extérieure visible depuis l'espace public s'en trouvent ainsi simplifiées.

› Cerfa n° 16308*01 (autorisation préalable d'enseigne), n° 16309*01 (autorisation préalable de préenseigne ou d'un matériel supportant de la publicité), n° 16310*01 (déclaration préalable de préenseigne ou d'un matériel supportant de la publicité). ■

RUPTURE DU CONTRAT

Quelles formalités effectuer ?

Lorsque le salarié quitte l'entreprise, quelle que soit la nature du contrat (CDD ou CDI) ou le motif du départ (démission, licenciement, rupture conventionnelle...), l'employeur doit accomplir plusieurs démarches.

Documents à remettre au salarié, en principe à la fin du préavis

Les documents de fin de contrat doivent être remis au salarié à l'expiration de son contrat de travail, c'est-à-dire à la fin du préavis.

À savoir : En cas de licenciement pour faute grave ou faute lourde ou en cas de licenciement pour inaptitude, aucun préavis n'est effectué. La rupture du contrat intervient donc dès la notification du licenciement et les documents de fin de contrat doivent être délivrés au salarié à cette date¹.

Certificat de travail²

L'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail. Celui-ci comporte les mentions suivantes :

- les dates d'entrée et de sortie du salarié ;
- la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés ;
- les périodes pendant lesquelles le ou les emplois occupés ont été tenus³ ;
- le droit, en cas de prise en charge par l'assurance chômage, au maintien temporaire et gratuit des couvertures frais de santé et prévoyance⁴.

Attestation France Travail⁵

Ce document permet au salarié de faire valoir ses éventuels droits à l'assurance chômage. En pratique, l'employeur effectue le signalement de la fin du contrat via la DSN (déclaration sociale nominative). France Travail est ainsi informé de la fin du contrat.

L'employeur peut ensuite récupérer, dans son tableau de bord de la DSN, l'attesta-



tion France Travail, qu'il devra signer et remettre au salarié.

Reçu pour solde de tout compte⁶

Ce document, établi par l'employeur, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail (salaires, primes, indemnités). Il doit être daté et rédigé en double exemplaire, dont l'un

est remis au salarié⁷. La mention du double exemplaire doit figurer sur le document.

Lorsque le salarié signe le reçu, il dispose d'un délai de six mois pour le dénoncer. Passé ce délai, le reçu devient libératoire pour l'employeur à l'égard des sommes qui y sont mentionnées. À défaut de signature, le salarié conserve la possibilité de réclamer les

sommes dues dans les délais de prescription légaux applicables à la demande⁸.

1. Cass. soc., 3 sept. 2025, n° 24-16.546.
2. Art. L. 1234-19 du Code du travail.
3. Art. D. 1234-6 du Code du travail.
4. Art. L. 911-8 du Code de la sécurité sociale (6°).
5. Art. R. 1234-9 du Code du travail.
6. Art. L. 1234-20 du Code du travail.
7. Art. D. 1234-7 du Code du travail.
8. Cass. soc., 14 nov. 2024, n° 21-22.540.



En présence d'une clause de non-concurrence dans le contrat de travail, vérifiez sa validité et son étendue. Vous pouvez renoncer unilatéralement à son application si cela est prévu dans le contrat de travail et à condition d'en respecter le formalisme¹⁵. Pour les contrats aidés (de professionnalisation, d'apprentissage, par exemple), mieux vaut contacter votre fédération.

Le reçu pour solde de tout compte, l'attestation destinée à France Travail, le certificat de travail et, le cas échéant, l'état récapitulatif de l'épargne salariale sont des documents quérables. L'employeur n'est donc pas tenu de les envoyer au salarié, mais doit les tenir à sa disposition dans l'entreprise à l'expiration du contrat de travail.

État récapitulatif de l'épargne salariale

Lorsque l'entreprise met en œuvre un dispositif d'épargne salariale (intéressement, participation, PEE, PEI et/ou Perco) et/ou un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif, l'employeur est tenu de remettre à tout bénéficiaire quittant l'entreprise un état récapitulatif de ses avoirs⁹. Ce document indique notamment les modalités de liquidation ou de transfert. Il doit aussi préciser si les frais de tenue de compte sont pris en charge par prélèvement sur les avoirs encore indisponibles ou par l'entreprise.

L'employeur demande au salarié de lui indiquer l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits et de le prévenir de ses changements d'adresse éventuels¹⁰.

Attestation de congés payés

L'employeur remet au salarié un certificat délivré par la caisse de congés payés, qui lui permettra de justifier de ses droits à congé¹¹.

La garantie de la prise effective des congés, même en cas de changement d'employeur, est ainsi assurée aux salariés du BTP, puisque leurs droits à congé sont portables d'une entreprise de BTP à l'autre.

Dernier bulletin de salaire

Ce bulletin de salaire mentionne toutes les sommes versées au salarié (notamment dernier salaire, et, le cas échéant, prorata d'une prime, indemnité de rupture conventionnelle, indemnité de licenciement, indemnité de fin de contrat...).

Notice sur la portabilité des frais de santé et de la prévoyance

L'employeur doit remettre au salarié une notice d'information, établie et fournie par l'organisme assureur, mentionnant les conditions d'application de la portabilité.

Informez CIBTP France et lui restituez la carte BTP

Rupture d'un CDI

En cas de rupture d'un CDI, l'employeur doit informer CIBTP France¹², gestionnaire de la carte BTP, sur www.cartetbtp.fr, afin que la carte soit désactivée.

Rupture d'un CDD

S'agissant des CDD, CIBTP France a connaissance de la date théorique de fin de ces contrats (celle-ci étant enregistrée lors de la demande de carte).

Quels organismes doivent être informés du départ du salarié ?

L'employeur doit informer :

- CIBTP France ;
- la caisse de congés payés ;
- les institutions de retraite complémentaire, prévoyance et complémentaire santé ;
- le service de 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.

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

En cas de renouvellement d'un CDD ou de conclusion d'un nouveau contrat à son issue, il faut penser à en informer CIBTP France avant le terme du contrat de travail initial en actualisant la date de terme sur www.cartetbtp.fr. La validité de la carte BTP sera alors prorogée.

À l'issue du contrat de travail, le salarié doit restituer sa carte BTP à son employeur, qui la transmet ensuite à CIBTP France, à l'adresse indiquée au verso (CIBTP France, 27, rue Damesme, 75013 Paris)¹³.

Récupérer le matériel professionnel

L'employeur doit récupérer l'ensemble des outils professionnels qui avaient été mis à la disposition du salarié (véhicule, outils, téléphone, ordinateur...).

Mettre à jour le registre unique du personnel

L'employeur doit inscrire la rupture du contrat de travail sur le registre unique du personnel¹⁴. ■

9. Art. L. 3341-7 du Code du travail.

10. Art. D. 3324-36 du Code du travail.

11. Art. D. 3141-34 du Code du travail.

12. Congés interentreprises bâtiment

et travaux publics.

13. Art. R. 8294-4 du Code du travail.

14. Art. D. 1221-23 du Code du travail.

15. Pour plus de précisions sur la clause de non-concurrence, voir *Bâtiment actualité* n° 18 du 30 octobre 2019.

16. Art. R. 8292-3 du Code du Travail.

17. Art. R. 8295-3-1 du Code du Travail.

18. Art. R. 8294-4 du Code du travail.



Le cas des salariés détachés

Pour les salariés détachés, la durée de validité de la carte BTP est de cinq ans¹⁶. Cette durée est la même que celle applicable aux salariés intérimaires employés par des entreprises de travail temporaire établies en France. Pendant sa période de validité, la carte BTP est rendue inactive :

- entre deux missions, pour les salariés intérimaires employés par une entreprise de travail temporaire établie en France ;
 - entre deux périodes de détachement en France, pour les salariés détachés par une entreprise établie à l'étranger¹⁶.
- Pour la réactiver, l'employeur

doit actualiser auprès de CIBTP France, les informations concernant la mission ou le détachement. À réception de ces informations, CIBTP France active la carte du salarié¹⁷. En cas de détachement d'un salarié intérimaire, l'obligation de déclaration auprès de CIBTP France en vue de l'obtention de la carte

BTP, incombe à l'entreprise de travail temporaire établie à l'étranger.

Pour un salarié intérimaire ou un salarié détaché, c'est à l'échéance de la validité de la carte que le salarié doit la remettre à son employeur¹⁸. Pour plus d'informations, se reporter à l'article sur la carte BTP dans *Bâtiment actualité* n° 19 du 29 octobre 2025.

ABSENCE DE DUER

Nouvelles sanctions administratives

Le document unique d'évaluation des risques (DUE) prend une place de plus en plus importante. Les récentes mesures législatives issues de la loi relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales renforcent les pouvoirs de l'inspection du travail pour s'assurer qu'il est bien établi.



Une nouveauté : la sanction administrative

Désormais, sur rapport de l'inspection du travail, l'Administration (la Dreet) peut soit adresser un avertissement, soit prononcer une amende administrative lorsque l'employeur ne respecte pas l'obligation de répertorier dans le DUE l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et d'y retranscrire les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Le montant de l'amende administrative est fixé à 4 000 € maximum et peut être appliqué autant de fois qu'il y a de salariés concernés par le manquement¹.

Le montant de l'amende peut être majoré :

- de 50 %, soit jusqu'à 6 000 €, lorsqu'un manquement de même nature a déjà donné lieu à un avertissement dans l'année précédente ;
- du double, soit jusqu'à 8 000 €, lorsqu'un manquement de même nature a déjà

nomique (CSE) doit, s'il existe dans l'entreprise, être consulté sur le DUE et ses mises à jour.

Non-respect de l'obligation et ses sanctions

Deux sanctions sont attachées au non-respect des obligations relatives au DUE : l'une pénale et l'autre administrative.

Sanction pénale

Celle-ci existe depuis plusieurs années. Elle consiste à sanctionner par une amende, qui prend la forme d'une contravention de cinquième classe, l'employeur qui ne retranscrit pas ou ne met pas à jour les résultats de l'évaluation des risques.

Le montant de cette amende est de 1 500 € maximum pour la personne physique et de 7 500 € maximum pour la personne morale. Ces montants sont doublés en cas de récidive.

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. L'évaluation des risques professionnels consiste à identifier les risques auxquels sont soumis les salariés, afin de mettre en place des actions de prévention pertinentes. Les résultats de cette analyse sont consignés dans le document unique d'évaluation des risques (DUE) et assortis d'un plan d'action¹ qui permet de formaliser l'organisation de la prévention dans l'entreprise. L'employeur doit régulièrement mettre à jour le DUE et en assurer la conservation pendant quarante ans, et ce, pour chaque version mise à jour. Il doit également, à chaque mise à jour du DUE, fournir une copie au service de prévention et de santé au travail dont il dépend. Le comité social et éco-

Pour vous aider dans la rédaction de votre DUE

- Contactez votre fédération, qui peut organiser des ateliers DUE en partenariat avec l'OPPBT ou le service de prévention et de santé au travail (SPST) ;
- sollicitez votre SPST ;
- appuyez-vous sur l'OPPBT, qui met à disposition deux outils sur www.preventionbtp.fr :
 - MonDOCunique Prem's pour la réalisation de votre premier DUE ;
 - MonDOCunique Plus pour identifier tous les risques de votre activité et organiser vos actions de prévention. Des ateliers en ligne sont proposés pour réaliser ou faire évoluer le DUE.

donné lieu à une amende dans les deux années précédentes. Cette nouvelle sanction ne peut être prononcée qu'en l'absence de poursuites pénales. ■

1. Il prend la forme d'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papirpact), pour les entreprises de 50 salariés et plus, et d'une liste d'actions de prévention des risques, pour les entreprises de moins de 50 salariés. Cf. *Bâtiment actualité* n° 14 du 4 septembre 2024.
2. Art. L. 8115-3 du Code du travail.



En cas d'accident du travail, le DUE est le premier document demandé lors de l'enquête et le document de référence exigé par le juge en cas de poursuites. Le défaut de DUE est une circonstance aggravante de la responsabilité de l'employeur.

SÉCHERESSE

La vigilance ne doit pas retomber avec la fin de l'été

Si les grandes vagues de canicule sont passées, les nappes et les rivières restent au plus bas. Pour les entreprises du bâtiment, la période de restrictions d'eau est loin d'être terminée et touche en particulier les chantiers de façade, d'ITE et de ravalement.

Après les canicules successives depuis juin, on aurait pu croire l'épisode de sécheresse refermé avec l'arrivée de l'automne. Il n'en est rien. Début septembre, les réserves des nappes phréatiques sont au plus bas dans une large partie du pays : au 3 septembre, encore 75 départements étaient classés au niveau sécheresse « crise » et 17 au niveau « alerte renforcée ». Nombre des arrêtés préfectoraux qui organisent ces restrictions resteront en vigueur jusqu'à fin octobre, voire novembre, et de nouveaux textes paraissent ou se durcissent chaque jour. Le message est clair : la baisse des températures ne signifie pas un retour à la normale pour la ressource en eau, et les entreprises doivent rester attentives sur la durée.

Un cadre national, des déclinaisons locales

Depuis le décret du 23 juin 2021, la gestion de la sécheresse repose sur quatre niveaux de gravité – vigilance, alerte, alerte renforcée, crise –, définis département par département par les préfets, en fonction des bassins versants. Le guide national sécheresse, actualisé en juillet dernier, fixe un socle commun de mesures, mais les préfets peuvent le renforcer localement, jusqu'à interdire totalement, en niveau crise, le nettoyage des façades, toitures et véhicules, même par des professionnels. Ces restrictions

concernent en premier lieu le ravalement de façade, l'isolation thermique par l'extérieur (ITE), la maçonnerie et, plus largement, toute activité nécessitant un lavage des supports ou des engins de chantier. Pour connaître le niveau applicable à un chantier donné, la plateforme officielle VigiEau reste la référence : elle indique, commune par commune, le niveau de restriction en vigueur et permet de s'abonner aux alertes de changement.



Accédez à VigiEau.

Les enjeux ne sont pas anecdotiques. Le non-respect d'un arrêté sécheresse expose à une amende pouvant atteindre 7 500 € par infraction pour une personne morale, cumulée à chaque manquement constaté. À l'inverse, un arrêté qui empêche la réalisation de travaux peut justifier une prolongation légitime du délai d'exécution – à condition de l'avoir anticipé dans les devis – ou, sous conditions strictes, un recours à l'activité partielle.

Les fédérations locales, relais direct auprès des préfets

Face à des arrêtés parfois rédigés de façon stricte ou ambiguë,

les fédérations départementales disposent d'une réelle capacité d'action auprès des préfetures. Trois leviers sont mobilisables selon les cas : demander au préfet de clarifier le périmètre d'une exception déjà prévue (pour les professionnels) ; solliciter, lorsque le dispositif l'autorise, des dérogations individuelles ou collectives ; ou, en l'absence de toute exception, demander une évolution de l'arrêté-cadre départemental. Cette démarche est facilitée lorsque l'arrêté-cadre est en cours de révision (tous les trois à six ans environ). Plusieurs fédérations locales ont déjà obtenu des dérogations collectives pour les travaux de façade nécessitant un nettoyage préalable. C'est ce travail de proximité, arrêté par arrêté, qui permet de sécuriser la poursuite des chantiers, là où le cadre national laisse une marge d'interprétation aux préfets. Les entreprises confrontées à une restriction bloquante sur un chantier sont invitées à se rapprocher sans délai de leur fédération départementale.

La baisse des températures ne signifie pas un retour à la normale pour la ressource en eau, et les entreprises doivent rester attentives sur la durée.

Anticiper plutôt que subir

Au-delà de la gestion de crise, la FFB aide les entreprises à structurer une véritable démarche

de sobriété hydrique : suivi de la consommation d'eau par chantier, recours à des produits de décontamination sans rinçage ou à des stations de lavage en circuit fermé, récupération des eaux de pluie, sensibilisation des équipes aux écogestes, etc.

La FFB aide les entreprises à mettre en place une véritable démarche de sobriété hydrique.

Une enquête nationale menée en 2025 auprès de près de 600 entreprises de travaux de façade, complétée par une campagne de mesures sur chantier qui se poursuit jusqu'à la fin de l'année, permet à la fédération d'objectiver ces consommations et de mettre en place des actions collectives, en lien avec les agences de l'eau. Suivre ses consommations d'eau n'est pas qu'un geste vertueux : c'est aussi ce qui permettra à une entreprise de justifier plus facilement une demande de dérogation en cas de contrôle. ■



Pour en savoir plus, consultez notre dossier sécheresse.

MAPRIMERÉNOV'

Ce qui a changé au 1^{er} septembre

Malgré l'opposition de la FFB, des évolutions réglementaires actent le recentrage de MaPrimeRénov' « par geste » sur un nombre limité de catégories de travaux. Par ailleurs, dans le cadre de MaPrimeRénov' pour les rénovations d'ampleur en maison individuelle, aucun équipement de chauffage ou de production d'eau chaude sanitaire utilisant des combustibles fossiles ne doit être installé ou conservé.

MaPrimeRénov' par geste : fort recentrage des travaux éligibles

Depuis le 1^{er} septembre dernier, les dépenses éligibles à MaPrimeRénov' (MPR) « par geste » sont fortement recentrées sur un nombre limité de travaux.

Gestes qui restent éligibles à MaPrimeRénov'

- Pompes à chaleur air-eau¹;
- pompes à chaleur géothermiques ou solarothermiques¹;
- raccordement à un réseau de chaleur ou de froid;
- dépose d'une cuve à fioul si couplée à l'une des dépenses mentionnées ci-dessus;
- audit énergétique;
- travaux éligibles pour l'outre-mer (solaire thermique, protections solaires, surtoitures ventilées, bardages ventilés...).

Le montant des primes reste inchangé pour ces gestes. Par ailleurs, l'accès au parcours par geste pour les logements classés F et G est prolongé jusqu'au 31 décembre 2027. L'obligation de fournir un DPE pour bénéficier du parcours par geste est repoussée au 1^{er} janvier 2028.

Ne sont plus éligibles pour les demandes MPR effectuées à compter du 1^{er} septembre 2026 :

- travaux d'isolation (parois opaques, parois vitrées);
- équipements de chauffage ou de production d'eau sanitaire fonctionnant au bois ou autre biomasse;
- pompes à chaleur dédiées à la production d'eau chaude sanitaire (chauffe-eau thermodynamique);
- équipements solaires thermiques pour le chauffage et/ou la production d'eau chaude sanitaire (hors outre-mer);
- ventilation.

Ces gestes restent toutefois éligibles à l'éco-PTZ, y compris lorsqu'ils sont réalisés en monoaction. De nouvelles bonifications des primes CEE sont mises en place pour les chauffe-eau thermodynamiques et le solaire thermique. (Lire aussi en pages 9 et 10.) La FFB demande des soutiens similaires pour les travaux d'isolation.

MaPrimeRénov' rénovations d'ampleur : sortie des énergies fossiles en maison individuelle

En maison individuelle, l'éligibilité à MPR pour les rénovations d'ampleur est désormais conditionnée à la réalisation de

travaux ne conduisant ni à installer ni à conserver un système de chauffage ou de production d'eau chaude sanitaire intégrant au moins un équipement susceptible d'utiliser des combustibles fossiles (fioul, gaz...).

L'obligation de fournir un DPE pour bénéficier du parcours par geste est repoussée au 1^{er} janvier 2028.

Dépôt et suivi des demandes MPR

Le dépôt et le suivi des demandes MaPrimeRénov', qu'il s'agisse de rénovations par geste ou de rénovations d'ampleur, s'effectuent désormais sur le portail France Rénov'². On y accède avec un compte sécurisé par FranceConnect³, qui nécessite une vérification de l'identité du demandeur. Les dossiers déposés sur les anciennes plateformes³ sont automatiquement rapatriés sur ce nouveau portail. ■

1. Hors pompes à chaleur hybrides, qui ne sont désormais plus éligibles.
2. france-renov.gouv.fr.
3. maprimerenov.gouv.fr et monprojet.anah.gouv.fr.

Besoin d'actualiser ou de réviser vos prix ?

Tous les indices et index sont en ligne.

Rendez-vous sur ffbatiment.fr



À l'heure où nous bouclons, le portail France Rénov' rencontre d'importants dysfonctionnements, susceptibles de perturber le dépôt et le suivi des dossiers. Ses équipes sont mobilisées pour résoudre ces difficultés dans les meilleurs délais. La FFB a fait remonter l'information au ministère et demande des marges de tolérance pour les dossiers qui se trouveraient pénalisés.

DISPOSITIF DES CEE

Des évolutions récentes

Depuis le 1^{er} septembre, diverses évolutions s'appliquent au dispositif des CEE : nouvelles bonifications pour le solaire et les chauffe-eau thermodynamiques, recentrage des rénovations d'ampleur sur les logements classés E, F ou G avant travaux, et agrément obligatoire des PAC individuelles pour bénéficier des bonifications CEE.

Nouvelles bonifications pour les solutions solaires et thermodynamiques

Un arrêté du 17 août publié le 23 août suivant vient renforcer les CEE pour les équipements solaires et les chauffe-eau thermodynamiques installés dans des logements en France métropolitaine.

Les bonifications s'appliquent pour les opérations engagées entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre. (Voir tableau ci-dessous.)

Elles sont conditionnées à la décarbonation complète des systèmes de chauffage et/ou de production d'eau chaude sanitaire après travaux. Elles interviennent en écho au recentrage des monogestes éligibles à MaPrimeRénov' essentiellement sur les pompes à chaleur.



La FFB demande la mise en place de bonifications similaires des CEE pour les gestes liés à l'isolation thermique des logements.

Par ailleurs, l'arrêté modifie le référentiel de contrôle de la

fiche BAR-TH-143 et introduit des taux de contrôle et de nouveaux référentiels de contrôle pour les fiches BAR-TH-101, BAR-TH-148, BAR-TH-162 et BAR-TH-168.

Les bonifications s'appliquent aux opérations engagées entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre.

Nouvelles règles pour les rénovations d'ampleur

Les règles applicables aux primes CEE pour les rénovations d'ampleur évoluent également avec un second arrêté du 17 août, qui modifie les fiches BAR-TH-174 (maison individuelle) et BAR-TH-175 (appartement).

Pour les opérations engagées à compter du 1^{er} septembre, les fiches BAR-TH-174 et BAR-TH-175 s'appliquent uniquement aux logements classés E, F ou G avant travaux.

Une rénovation d'ampleur BAR-TH-174/175 exclut le cumul des CEE avec des opérations relevant d'autres fiches CEE lorsque celles-ci portent sur des catégories de travaux déjà valorisées au titre de la rénovation d'ampleur (exemple : isolation, chauffage, ECS, ventilation...).

Pour les maisons individuelles, les travaux ne doivent pas conduire à installer ou conserver un système de chauffage ou de production d'eau chaude sanitaire intégrant un équipement susceptible d'utiliser des combustibles fossiles (y compris gaz), hors raccordement à un réseau de chaleur/froid. Par ailleurs, la bonification « coup de pouce » pour les rénovations d'ampleur de maisons individuelles se recentre sur le parc social et intermédiaire non éligible aux aides de l'ANAH, avec une nouvelle charte d'engagement (annexe IV-9) et un coefficient de bonification de 2 pour les ménages modestes ou très modestes.

Pompes à chaleur individuelles : agrément obligatoire pour bénéficier de la bonification des CEE

Pour rappel, depuis le 1^{er} septembre¹, les pompes à chaleur relevant des fiches BAR-TH-171 (PAC air-eau) et BAR-TH-172 (PAC eau-eau ou eau glycolée/eau) doivent disposer d'un agrément de l'État pour bénéficier de la bonification du coup de pouce chauffage.

La liste officielle des modèles de PAC agréés est publiée et mise à jour mensuellement sur la plateforme suivante : <https://bonus-pac.ademe.fr>. ■



Il convient de vérifier, avant la signature du devis, que le modèle de PAC envisagé figure sur la liste officielle des modèles agréés.

1. La date du 1^{er} septembre s'apprécie au regard de la date d'engagement de l'opération (signature du devis). Les opérations engagées avant cette échéance ne sont pas concernées par cette nouvelle exigence.

Tableau des bonifications

Équipement	Bonification des primes CEE
Système solaire combiné (fiche CEE BAR-TH-143) en résidence principale uniquement	Montant de CEE multiplié par 5 pour les ménages modestes ou très modestes et par 4 pour les autres ménages
Chauffe-eau solaire individuel (fiche CEE BAR-TH-101) et dispositif solaire thermique (fiche CEE BAR-TH-168)	Montant de CEE multiplié par 5 pour les ménages modestes ou très modestes et par 4 pour les autres ménages
Chauffe-eau thermodynamique à accumulation (fiche CEE BAR-TH-148)	Montant de CEE multiplié par 7 pour les ménages modestes ou très modestes et par 4 pour les autres ménages
Système énergétique photovoltaïque et thermique à circulation d'eau (fiche BAR-TH-162)	Montant de CEE multiplié par 5 pour les ménages modestes ou très modestes et par 4 pour les autres ménages

RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE

Nouvelle obligation de référence à France Rénov'

À compter du 1^{er} octobre, les professionnels proposant des travaux de rénovation énergétique (aidés ou pas) devront obligatoirement faire référence au service public France Rénov' sur leurs supports de promotion et de publicité, ainsi que sur leur site Web. Une nouvelle contrainte inutile.

Issue de la loi du 30 juin 2025 contre toutes les fraudes aux aides publiques, une nouvelle obligation d'information est précisée par un arrêté du 7 juillet, publié au *Journal officiel* le 31 juillet. Elle vise notamment à mieux informer les particuliers, sécuriser leur parcours de rénovation et lutter contre les pratiques frauduleuses liées aux aides publiques.

Qui est concerné ?

L'obligation concerne tout professionnel proposant, à quelque titre que ce soit, des

travaux de rénovation énergétique des logements, notamment dans les domaines du génie climatique, de la production d'énergies renouvelables et de l'isolation.

Sur quels supports ?

La référence à France Rénov' doit apparaître sur tout support de promotion ou de publicité proposant des travaux de rénovation énergétique.

Sont notamment concernés (liste issue du kit officiel de déploiement) :

- les sites Web ;

- les publicités et campagnes en ligne ;
- les publications sur les réseaux sociaux ;
- les affiches et panneaux publicitaires ;
- les publicités sur le lieu de vente ;
- les flyers et prospectus ;
- les spots radio et télé.

Comment se mettre en conformité ?

Selon le support, la référence à France Rénov' prend la forme d'un bandeau (*ci-dessous*) ou d'un message audio invitant les ménages à consulter le service public.

Les supports numériques (sites Web, par exemple) doivent également prévoir un lien cliquable de redirection vers le site du service public de la performance énergétique de l'habitat : <https://france-renov.gouv.fr/servicepublic>.

Pour faciliter l'application de cette obligation, l'Agence nationale de l'habitat (ANAH) met à la disposition des entreprises du secteur une charte et un kit de déploiement précisant les modalités d'application et les éléments à intégrer aux différents supports de communication. Ces outils sont téléchargeables sur <https://france-renov.gouv.fr/professionnels>. ■



Tout manquement est passible d'une amende administrative pouvant aller jusqu'à 15 000 € pour une personne physique et à 75 000 € pour une personne morale.





 Avant de vous engager, le service public vous informe gratuitement pour préparer et sécuriser votre projet : france-renov.gouv.fr



Pour la FFB, une aberration

La FFB s'est opposée à cette disposition, trop large et générale, qui pourrait d'ailleurs manquer son objectif, alors que l'apposition d'une marque nationale sur un support de communication donne confiance, même chez un acteur peu scrupuleux. De plus, la vérification du respect de cette nouvelle règle imposerait de multiplier les contrôles

et les contrôleurs. Elle continuera à dénoncer cette aberration, notamment dans le cadre des lois de simplification à venir. Dans l'immédiat, la FFB demande aux pouvoirs publics le report de l'entrée en vigueur de cette obligation, afin de laisser aux entreprises le temps nécessaire pour se mettre en conformité.

OFFRE FRAUDULEUSE, FAILLITE DE L'ASSUREUR

Comment s'en prémunir ?

Après la récente offre commerciale à destination des entreprises du bâtiment portant l'en-tête Provinzial, compagnie ne disposant d'aucun agrément pour distribuer de l'assurance décennale en France, voici nos conseils pour éviter de se retrouver sans assurance ou face à une fausse attestation d'un sous-traitant.

Le régime décennal est très strict : la cotisation perçue par l'assureur l'année de l'ouverture du chantier doit permettre de payer tous les sinistres pouvant survenir dans les dix ans à compter de la réception des travaux. Même en cas de résiliation du contrat après l'ouverture du chantier, l'assureur reste tenu de la garantie décennale. Il s'agit, de fait, d'un engagement de confiance sur le long terme. Il convient donc de se poser les bonnes questions avant de signer, car si l'assureur disparaît du marché ou si l'on découvre une fraude après un paiement ou un sinistre, il sera trop tard.

Quels risques en cas de fraude ou de faillite de l'assureur ?

Le risque principal pour l'entreprise est de ne pas être couverte en cas de sinistre ; elle exposerait alors ses fonds propres pour indemniser les victimes. Le risque est aussi de devoir payer une seconde fois auprès d'un nouvel assureur, sans certitude de récupérer les sommes payées auprès d'un escroc ou d'un assureur défaillant.

Si une entreprise fait appel à un sous-traitant dont l'assureur est défaillant ou inexistant, les recours risquent de

ne pas aboutir. Cela pénalisera autant l'entreprise principale que le sous-traitant.

Choisir son contrat d'assurance

Identifier les interlocuteurs de l'entreprise

Votre premier réflexe doit être d'identifier précisément l'assureur, ainsi que le ou les intermédiaires (courtiers...) intervenant dans la distribution et/ou la gestion des contrats et des sinistres. Pour ce faire, le plus simple est d'interroger la personne qui vous propose le contrat : demandez-lui d'indiquer le nom de l'assureur et de préciser « qui se charge de quoi » dans la gestion du contrat. En effet, l'assureur peut déléguer à un ou plusieurs intermédiaires tout ou partie des missions liées à la souscription et à la gestion du contrat et des sinistres. Certains courtiers ont ainsi un mandat pour délivrer des attestations d'assurance ou gérer les sinistres. Il ne faut pas perdre de vue que plus la chaîne d'intermédiaires sera longue et plus cela peut être source de difficultés pratiques, en particulier si les missions incombant à chacun n'ont pas été déterminées au départ.

Si certains acteurs sont établis à l'étranger, des questions devront être posées : langue et droit applicable, tribunaux compétents, etc.

Vérifier les agréments et autorisations

Une fois l'ensemble de la chaîne de distribution et de gestion clairement identifié, le chef d'entreprise doit vérifier que chacun des acteurs est autorisé à exercer son activité. L'autorisation de l'assureur peut être vérifiée sur le site de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) :



L'autorisation du ou des intermédiaires peut être vérifiée sur le site de l'ORIAS :



C'est bien souvent en effectuant ces vérifications que l'on identifie une fraude (absence d'agrément, usurpation d'identité). C'est pourquoi il ne faut pas hésiter à solliciter sa fédération départementale

pour être accompagné dans ces démarches. Si une fraude est constatée, la FFB pourra la signaler à ses adhérents et aux autorités compétentes, et ainsi protéger d'autres entreprises.

Analyser le contenu du contrat

Un contrat d'assurance, c'est avant tout des garanties de qualité, conformes à la réglementation.

Avant signature, l'entreprise doit avoir communication d'un certain nombre d'informations sur le coût et l'étendue des garanties. Cela permet de





comparer la proposition avec des offres concurrentes, mais aussi de déceler, s'il y a lieu, une insuffisance de garantie, un non-respect de la réglementation, voire une fraude.

Un contrat d'assurance, c'est avant tout des garanties de qualité, conformes à la réglementation.

Prix très bas : méfiance

Bien qu'il existe une concurrence tarifaire dans le domaine de l'assurance construction, un contrat à tarif très bas peut être un signal d'alerte sur les niveaux de provision de l'assureur, sur la qualité des prestations qu'il peut fournir ou sur un risque d'arnaque.



La FFB dispose de partenaires historiques en assurance. Contactez votre fédération.

Que faire en cas de doute sur l'attestation d'un sous-traitant ?

Si le doute concerne l'assureur, vérifiez qu'il dispose d'un agrément (*lire ci-dessus*) et alertez le sous-traitant si vous décelez une fraude. Si vous pensez que le sous-traitant a transmis un faux document, vous pouvez contacter la compagnie d'assurances pour savoir si l'entreprise dispose bien d'un contrat en cours de validité. Certains assureurs font figurer un code QR sur les attestations, permettant une vérification en ligne... pour peu qu'il ne s'agisse pas d'une arnaque élaborée! ■

Retrait de l'assureur QBE : prudence !

D'après la presse spécialisée, l'assureur QBE aurait engagé un processus de retrait de son activité d'assurance construction, avec une sortie progressive du portefeuille envisagée d'ici à la fin de l'année. Les entreprises bénéficiant d'une couverture auprès de cet assureur doivent anticiper le renouvellement de leur contrat afin de ne pas se retrouver

en situation de découverte de garantie. La recherche d'un nouvel assureur doit s'effectuer en prêtant une vigilance particulière aux différents points précédemment abordés. En l'occurrence, il n'est pas question de faillite, QBE devrait continuer à honorer ses engagements pour les sinistres en cours ainsi que pour le maintien de la garantie décennale sur

les chantiers ouverts pendant la période de validité du contrat. Ce resserrement du marché pourrait néanmoins créer un effet d'aubaine pour des acteurs peu scrupuleux profitant des difficultés de certaines entreprises à trouver des solutions d'assurance. La prudence doit donc être de mise.

PROTECTION SOCIALE

Quel régime pour le chef d'entreprise ?

Créer son entreprise, c'est aussi choisir la manière dont le chef d'entreprise sera protégé en cas de maladie, d'accident, pour sa retraite, ou encore en cas de difficultés professionnelles.

Contrairement à une idée reçue, le statut social du dirigeant ne dépend pas uniquement du fait qu'il est salarié ou indépendant : il est principalement déterminé par la forme juridique de l'entreprise et, dans certaines sociétés, par la position du dirigeant dans le capital.

Ce choix mérite donc d'être anticipé dès la création, car il a des conséquences sur le montant des cotisations sociales, mais aussi sur le niveau de protection dont bénéficie le dirigeant.

Deux grands régimes de protection sociale

Le chef d'entreprise peut relever de l'un des deux régimes suivants :

- le régime des travailleurs non salariés (TNS) auprès de la sécurité sociale des indépendants (SSI) ;

- le régime général de la sécurité sociale en tant que dirigeant assimilé salarié. Dans les deux cas, le chef d'entreprise bénéficie d'une protection sociale en contrepartie des cotisations versées. Mais les modalités de cotisation et certains droits à prestations diffèrent.

Travailleur non salarié (TNS)

Le statut de TNS concerne :

- l'entrepreneur individuel (y compris le microentrepreneur) ;
- le gérant associé unique d'une EURL ;
- le gérant majoritaire d'une SARL.

Le TNS relève de la sécurité sociale des indépendants, intégrée au régime général. Ses cotisations sociales sont calculées en fonction de ses revenus professionnels.

Ce régime présente l'avantage de cotisations sociales

moins élevées que celles d'un dirigeant assimilé salarié à rémunération équivalente. En contrepartie, la protection sociale peut être moins bonne selon les risques.

Dirigeant assimilé salarié

Le statut d'assimilé salarié concerne :

- le président de SAS ou de SASU ;
- le gérant minoritaire ou égalitaire de SARL ;
- le gérant non associé d'EURL ;
- le président, le directeur général et les directeurs généraux délégués de SA.

Attention : « assimilé salarié » ne signifie pas que le dirigeant est salarié de l'entreprise. Il ne bénéficie pas des dispositions du Code du travail ou de la convention collective nationale. Il n'est pas affilié à l'assurance chômage, ni à la caisse de congés payés. De

plus, sa rémunération au titre de son mandat social n'est pas éligible aux dispositifs de réduction de charges sociales (RGDU, heures supplémentaires). En revanche, il bénéficie d'une protection sociale identique à celle des salariés, à l'exclusion de l'assurance chômage. Ainsi, il bénéficie notamment de la couverture en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Le statut social du dirigeant ne dépend pas uniquement du fait qu'il est salarié ou indépendant.

Toutefois, cette protection sociale étant contributive, il faut que le dirigeant affilié au régime général salarié perçoive une rémunération. À défaut, il n'est affilié à aucun régime de protection sociale. (Voir tableau ci-contre.)

Cotisations sociales : combien le dirigeant doit-il payer ?

Les cotisations sociales servent notamment à financer la maladie, la maternité, les indemnités journalières, la retraite, l'invalidité décès et la formation professionnelle. Leur montant dépend du régime social du dirigeant

Tableau récapitulatif

Forme de l'entreprise	Situation du dirigeant	Régime social
Entreprise individuelle	Entrepreneur individuel	TNS
EURL	Gérant associé unique	TNS
	Gérant non associé, sous réserve de percevoir une rémunération	Assimilé salarié
SARL	Gérant majoritaire	TNS
	Gérant minoritaire ou égalitaire, sous réserve de percevoir une rémunération	Assimilé salarié
SAS/SASU	Président, sous réserve de percevoir une rémunération	Assimilé salarié
SA	Président, DG, DGD, sous réserve de percevoir une rémunération	Assimilé salarié



et de la rémunération ou du revenu pris en compte.

Pour le dirigeant TNS

Les cotisations sont principalement calculées en fonction du revenu professionnel. En début d'activité, des cotisations provisionnelles sont appelées puis régularisées lorsque le revenu réel est connu.

Pour le dirigeant assimilé salarié

Les cotisations sont calculées sur la rémunération versée au dirigeant. Elles sont généralement plus élevées que celles d'un TNS pour une rémunération comparable.

Il faut distinguer rémunération et dividendes : les dividendes versés à l'associé ne constituent pas une rémunération du mandat social. Ils n'entrent donc pas dans la base de calcul des cotisations sociales.

Lorsqu'un dirigeant relève du régime des TNS, l'absence ou la faiblesse de revenus n'entraîne pas une absence totale de cotisations.

Et si le dirigeant ne se verse aucune rémunération ?

C'est une question fréquente au démarrage.

Dans une SAS ou une SASU, un président peut ne percevoir aucune rémunération. Il ne cotise alors pas au titre de son mandat et n'acquiert donc pas, par cette activité, les droits sociaux qui résultent du versement de cotisations. La

rémunération sous forme de dividendes n'ouvre pas droit à une affiliation au régime général, car ils ne sont pas considérés comme des revenus.

À l'inverse, lorsqu'un dirigeant relève du régime des TNS, l'absence ou la faiblesse de revenus n'entraîne pas une absence totale de cotisations. Des cotisations minimales restent dues, notamment pour la retraite.

Ne pas se rémunérer permet donc de réduire les charges à court terme, mais peut avoir des conséquences sur la protection sociale et la retraite. En outre, l'absence de rémunération ou uniquement par des dividendes pour le dirigeant affilié au régime général salarié fait obstacle à la délivrance de l'attestation de vigilance par l'Urssaf indispensable en matière de sous-traitance.

TNS ou assimilé salarié : quel statut choisir ?

Il n'existe pas de statut meilleur que l'autre.

Le choix ne doit pas se faire sur le niveau apparent des cotisations. Il doit tenir compte :

- du niveau de protection souhaité (maladie, maternité, retraite);
- de la situation familiale et patrimoniale du créateur;
- de la capacité de l'entreprise à supporter les cotisations;
- de la stratégie de rémunération : part fixe, variable, dividendes.

Des simulateurs en ligne (notamment proposés par l'Urssaf) permettent de comparer plusieurs scénarios. ■

Entretien avec

CHRISTOPHE BONHOMMEBonhomme Bâtiment
Montélier (26), 125 salariés

« L'IA n'est pas un outil neutre »

Le président de l'Union des métalliers partage son expérience de déploiement de l'IA au sein de son entreprise. Pour lui, l'amélioration attendue en matière de productivité portera sur la capacité d'associer l'humain et l'IA, voire sur la nécessité de repenser la chaîne de valeur à cette aune.



Il faut rappeler que l'IA n'a aucune responsabilité. Elle n'est qu'un outil supplémentaire.

Présentez-nous votre entreprise...

Bonhomme Bâtiment est une entreprise familiale, créée en 1963. Initialement dans la mécanique d'engins agricoles et poids lourds, elle est aujourd'hui spécialisée dans la construction et la rénovation de bâtiments à structure métallique. Avec 125 salariés, nous intervenons également comme contractant général. Nos activités se déploient dans le quart sud-est de la France, le long du Rhône.

Pourquoi vous êtes-vous intéressé à l'IA ?

L'entreprise a toujours fait preuve d'agilité, c'est dans son ADN. Nous sommes en veille technologique permanente. Imaginer les besoins des clients et leur apporter une offre de services complète, tels sont les principes qui guident les équipes. Lorsqu'un conducteur de travaux, qui venait de passer un diplôme d'ingénieur orienté IA, m'a proposé de regarder

le sujet de près, nous avons décidé de créer une cellule R & D et lui avons confié cette mission.

Quel était l'objectif initial ?

Au démarrage, ChatGPT n'avait pas été lancé et l'on ne parlait pas d'IA générative (IAG). L'objectif était de mieux exploiter les données internes, alors que l'entreprise grossissait et qu'il apparaissait essentiel de ne pas perdre en compétitivité.

Il s'agissait ainsi de fiabiliser nos analyses. Des applications ont été développées par l'équipe. L'arrivée d'outils d'IAG a accéléré le processus.

Quel est le premier cas d'usage que vous avez déployé ?

La première application visait la création d'un modèle prédictif des temps de production. Il s'agissait d'exploiter les données de la machine à commande numérique pour la production des pièces métal-



liques et de comparer ce que le modèle prédisait avec la réalité, en intégrant les données de l'ERP¹ pour la prédiction des autres postes du flux de production (soudure, peinture).

L'objectif était d'améliorer la prise de décision en fournissant aux équipes des informations plus structurées et objectives, pour qu'elles puissent les confronter à leurs intuitions et à leur connaissance du quotidien. L'outil numérique de prédiction des temps de production a été construit comme un « jumeau numérique » des flux de l'atelier.

Avez-vous connu des freins au déploiement en interne ?

Oui. Il a fallu confirmer que cet outil n'allait pas travailler à la place des techniciens. En revanche, telle une béquille, il allait les aider à mieux appréhender certaines difficultés que l'humain ne pouvait pas détecter.

Cette expérience confirme que l'IA n'est pas un outil neutre en matière d'impact sur le travail. Il ne doit pas aliéner le salarié, qui en serait dépendant, mais l'augmenter pour que ses compétences techniques soient mises plus encore au service de l'amélioration de la chaîne de production.



La première application visait la création d'un modèle prédictif des temps de production.

Comment avez-vous vécu l'acculturation à ces outils ?

Nous sommes désormais passés à la vitesse supérieure. Avec l'avènement des outils d'IA grand public et les utilisations réussies en interne, le système s'est presque inversé. Ce sont les salariés qui arrivent avec des idées de déploiement. L'entreprise

a donc décidé de structurer la mise en place de l'IA dans tous les services : élaboration d'une charte éthique et formation obligatoire avant usage professionnel des outils d'IA grand public.



Il a fallu confirmer que cet outil n'allait pas travailler à la place des techniciens.

Quelles recommandations donneriez-vous à un chef d'entreprise ?

Il faut toujours rappeler que l'IA n'a aucune responsabilité. Elle n'est qu'un outil supplémentaire et il faut faire attention aux enjeux de souveraineté et de protection des données. Les modèles proposés aujourd'hui par les géants américains de la tech visent une captation des marchés, mais cela m'interroge sur leur durabilité. Les coûts comme les outils vont évoluer, il faut donc conforter les compétences internes sur ces sujets. Demain, le sujet sera celui d'associer l'humain et l'IA. Tous les services de l'entreprise sont concernés. Il faut se préparer à ces défis en matière de management et d'accompagnement du changement. ■

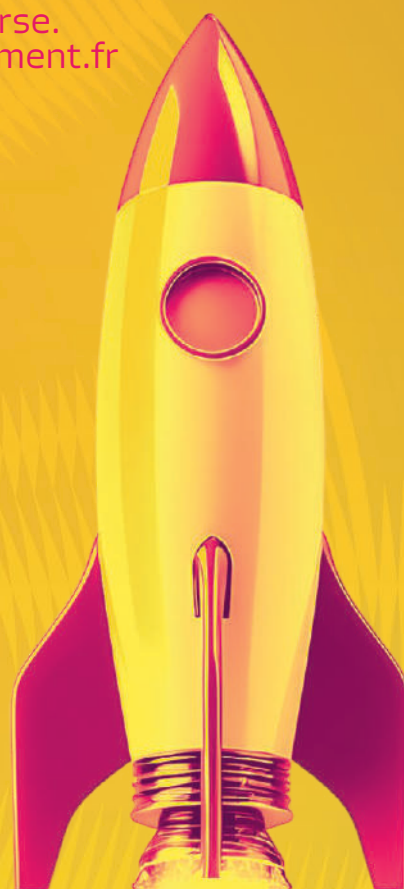
1. Enterprise Resource Planning ou progiciel de gestion intégré (PGI).



Démarche RSE

Bâtitteur Responsable : l'outil FFB pour vous accompagner

www.rse.ffbatiment.fr



FÉDÉRATION FRANÇAISE DU BÂTIMENT

DÉCOUVREZ LES **COULISSES** DU BÂTIMENT

8 ET 9 OCTOBRE 2026



**VISITEZ UN CHANTIER
GRANDEUR NATURE**