

Bâtiment actualité

21 OCTOBRE 2026

NUMÉRO

17



Le journal des artisans et des entrepreneurs

CERTIFICATS D'ÉCONOMIES D'ÉNERGIE

La FFB et la filière
électrique appellent
le Premier ministre
à les maintenir

CHARTRE FFB DES BONNES PRATIQUES

Tout savoir
sur sa mise
à jour

BUDGET 2027

Un gouvernement dans le déni jusqu'au bout!

ÉVÈNEMENT

La FFB accueille
3 000 visiteurs
à Batimat

BUDGET 2027

Un gouvernement dans le déni jusqu'au bout!

Le bâtiment traverse une crise profonde. Depuis 2022, l'activité a chuté de plus de 12 %. Derrière ce chiffre, il y a des carnets de commandes qui se vident, des marges étranglées, des emplois détruits. Et pourtant, le projet de budget pour 2027 prévoit de faire contribuer encore davantage les entreprises.

Nous le disons clairement : c'est le mauvais choix au mauvais moment.

Certaines mesures vont dans le bon sens, notamment le pacte Papin pour faciliter la transmission des entreprises. Nous le saluons, mais c'est l'arbre qui cache la forêt du matraquage des entreprises, en particulier la baisse envisagée des allègements de charges, qui entraînerait une nouvelle hausse du coût du travail.

Nos artisans et nos entrepreneurs, déjà éprouvés par la hausse des prix des matériaux et de l'énergie, par le manque d'activité, n'ont pas besoin de ce poids supplémentaire.

Le gouvernement prône le choc de l'offre et regarde ailleurs... tandis que le plan Relance logement est un échec assuré.

Nous allons améliorer ce budget au Parlement en mobilisant tous nos relais dans les fédérations régionales. Il nous faut impérativement un budget 2027 pour ne pas sombrer dans l'incertitude néfaste d'une loi spéciale.

Sur nos marchés, nous appelons à des décisions fortes :

- prolonger dès maintenant le PTZ jusqu'en 2030, pour soutenir une primo-accession déjà fragilisée par la hausse des taux d'intérêt ;
- renforcer le dispositif Jeanbrun pour le rendre réellement attractif, plutôt que de casser un régime du loueur en meublé non professionnel qui fonctionne.

En matière de rénovation énergétique, nous refusons un nouveau coup de frein. MaPrimeRénov', les CEE et l'éco-PTZ doivent rester accessibles et continuer à soutenir les travaux geste par geste. Et le Fonds vert, qui accompagne les collectivités dans la transition écologique et les travaux sur le patrimoine local, ne saurait perdre en puissance.

Nos entreprises ne peuvent pas attendre la prochaine élection présidentielle. Elles ont besoin de commandes, de visibilité et de règles stables. Dès maintenant. Car chaque chantier qui ne se fait pas fragilise des artisans, des entrepreneurs, des salariés — et tout un tissu économique local.

Frédéric Carré

Président de la Fédération Française du Bâtiment

Sommaire

LOBBYING p. 3

ÉCHOS p. 4-7

Batimat

Près de 3 000 visiteurs sur le stand de la FFB p. 4-5

ÉCONOMIE

Crise du prix des carburants

La prime « grands rouleurs » élargie p. 8

SOCIAL

Frais professionnels

L'exonération de la prime carburant passe à 1 000 € par salarié p. 9

Horaires de travail

Réagir face aux retards des salariés p. 10-11

FISCALITÉ

Régimes fiscaux à la création d'entreprise

Quel choix pour quel projet ? p. 12-13

Après le pacte Dutreil, le pacte Papin

Une nouvelle voie de transmission des entreprises aux salariés p. 14

MARCHÉS PUBLICS

Charte FFB des bonnes pratiques

Tout savoir sur sa mise à jour p. 15



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 12 octobre 2026, 50^e année.

Reproduction autorisée sous réserve de la mention d'origine
« © Bâtiment actualité, 21 octobre 2026 ».

Crédits photo : Pascal Montary - D.R. - FFB - Philippe Jacob - Christophe Massé - Les Meilleurs Artisans RMC.

Adobe Stock : giedrius - Eugene B-sov (2) - Rudolf - Halfpoint - bnenin - Dusan Petkovic - miniartkur - peopleimages.com - NDABCREATIVITY - Rido.



CERTIFICATS D'ÉCONOMIES D'ÉNERGIE

La FFB et la filière électrique appellent le Premier ministre à les maintenir

Dans le contexte de forte hausse des prix des carburants, de nombreuses voix se sont élevées en faveur d'une suspension ou de la suppression des certificats d'économies d'énergie (CEE). Dans un courrier commun daté du 2 octobre, les présidents de la FFB et de l'Union française de l'électricité ont, au contraire, appelé Sébastien Lecornu à les maintenir.

En effet, les CEE constituent un dispositif de financement de la décarbonation. Ils soutiennent également la transition énergétique des entreprises, TPE et PME, ainsi que l'électrification des véhicules des professionnels ou des ménages. Ces financements irriguent directement l'économie réelle. Chaque année, 8 à 10 milliards d'euros d'aides sont versés aux entreprises, aux ménages et aux collectivités pour accompagner des dépenses per-

mettant de préparer l'avenir en limitant l'exposition de nos concitoyens aux crises géopolitiques importées en France à travers notre dépendance aux énergies fossiles.

Ce dispositif, en vigueur depuis 2005, a permis d'offrir la visibilité nécessaire aux investissements.

Ce dispositif, en vigueur depuis 2005, a permis d'offrir la visibilité nécessaire aux investissements et donc aux centaines de milliers d'emplois dans les secteurs du bâtiment et de l'électrification. Le suspendre ou le supprimer ferait peser un

risque majeur sur le maintien de ces emplois dans nos territoires. Cette ambition, rappellent Frédéric Carré et Christian Buchel, s'inscrit d'ailleurs dans la démarche que Sébastien Lecornu a lui-même engagée le 24 mars dernier, en confiant à la ministre déléguée chargée de l'Énergie, Maud Bregeon, une mission de deux mois visant à réorienter et à renforcer les CEE. Quelques mois seulement après cette impulsion, et dans l'attente de ses conclusions, leur suspension ou leur suppression apparaîtrait en contradiction avec l'objectif alors fixé d'en faire un levier accru d'électrification des usages et de réduction de notre dépendance aux énergies fossiles importées.

La FFB et la filière électrique, qui portent plusieurs propositions pour en améliorer le fonctionnement et la transparence, proposent au Premier ministre un échange direct sur ces enjeux. ■



La FFB
défend au quotidien
vos intérêts et ceux
de la profession.





INDICES

ICC (indice du coût de la construction)

FFB 2^e trimestre 2026 **1 220,9**Insee 2^e trimestre 2026 **2 103**

IRL (indice de référence des loyers)

2^e trimestre 2026 **148,37**Variation annuelle **+1,2 %**

Index BT 01 (base 100 – 2010)

Juillet 2026 **138,9**Variation annuelle **+4,1 %**

Indice des prix à la consommation

Août 2026
(nouvelle base 2025)Ensemble des ménages y compris tabac **103,35**
(+0,7 % ; +2,4 %)Ensemble des ménages hors tabac **103,35**
(+0,7 % ; +2,4 %)

Indice général des salaires BTP

Juin 2026 **626,1**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)

Septembre 2026 **2,31 %**

Euribor mensuel (ex-Pibor)

Septembre 2026 **2,41 %**

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

Près de 3 000 visiteurs

À Paris, du 28 septembre au 1^{er} octobre, dans le vaste espace occupé par la FFB, adhérents, responsables politiques, professionnels et acteurs de la filière ont pu nourrir de riches échanges autour des enjeux et de l'avenir du secteur.

« **P**endant quatre jours, c'est la maison de la FFB, celle de tous les professionnels du bâtiment, des plus petits aux plus grands. » C'est par ces mots que Frédéric Carré, président de la FFB, a inauguré le stand de la Fédération au cœur de Batimat, le salon international de référence pour la filière, organisé pendant quatre jours à Paris Expo Porte de Versailles.

Lieu de partage autour des réalités des territoires, de confrontation des expériences pour les adhérents, le stand de la FFB a vu se déployer la force d'un réseau, particulièrement précieuse dans la période que traverse le bâtiment. Au-delà, l'ensemble des acteurs du secteur s'est approprié ce lieu pour échanger et nourrir la réflexion autour des innovations, des solutions et des grands enjeux qui façonnent le bâtiment d'aujourd'hui et de demain.

Tous les acteurs de la filière présents

Ainsi, Patrick Martin, président du Medef, est venu partager avec la FFB « la nécessité de remettre la construction, et le logement en particulier, au centre des politiques publiques ». À ses côtés, Serge Papin, ministre des PME, du Commerce et de l'Artisanat, a profité de sa venue pour assurer que « le gouvernement rest[ait] aux côtés des entreprises ». Au cœur des discussions : le besoin, « dans la séquence du budget qui arrive », d'être combattifs pour que le secteur soit

soutenu », comme l'a rappelé Amir Reza-Tofighi, président des Entrepreneurs, ex-CPME.

Grand oral des candidats à la présidentielle

Après les acteurs du secteur, le président de la FFB a échangé avec plusieurs responsables politiques, tels Marine Le Pen et Bruno Retailleau, candidats à l'élection présidentielle. L'occasion d'évoquer la situation du bâtiment et les principaux sujets auxquels sont confrontés les adhérents.

Lundi après-midi, dans l'agora, pendant trois heures, trois des principaux candidats déclarés – Marine Le Pen, Gabriel Attal et Jean-Luc Mélenchon ont passé leur « grand oral », en présentant leur vision et en dévoilant leurs propositions face aux professionnels de la filière.

Enfin, de retour de Shanghai, Enzo Delpech, médaillé d'argent en plâtrerie et constructions sèches aux finales des World-Skills, s'est rendu sur ce stand. Franck Perraud, président délégué de la FFB, en a profité pour revenir sur cette compétition internationale qui met en lumière le savoir-faire et l'excellence des jeunes professionnels du bâtiment (*lire aussi en page 6*). ■



› Gabriel Attal, candidat à l'élection présidentielle.



› Jean-Luc Mélenchon, candidat à l'élection présidentielle.

sur le stand de la FFB



› Pendant quatre jours, le stand de la FFB s'est fait le lieu de la réflexion autour des grands enjeux qui façonnent le bâtiment d'aujourd'hui et de demain.



› Serge Papin, ministre des PME, du Commerce et de l'Artisanat.



› Marine Le Pen, candidate à l'élection présidentielle.



› Patrick Martin (à gauche), président du Medef.



› Bruno Retailleau (à droite), candidat à l'élection présidentielle.



› Amir Reza-Tofighi (à droite), président des Entrepreneurs (ex-CPME).

WORLDSKILLS SHANGHAI

Félicitations à nos médaillés !



Nos jeunes talents du bâtiment ont remporté neuf médailles sur les dix métiers du BTP engagés lors de la 48^e compétition mondiale des métiers WorldSkills, organisée à Shanghai du 22 au 27 septembre. Un palmarès qui met en lumière la maîtrise technique de ces jeunes pousses et l'apprentissage comme voie d'accès aux métiers de la construction.

🏆 Médaille d'or
Charpente, Benjamin Blégéan, Grand Est.

🥈 Médaille d'argent
Plâtrerie et constructions sèches, Enzo Delpech, Bretagne.

🥉 Médailles de bronze

- Carrelage, Nathanaël Ball, Grand Est.
- Maçonnerie, Émilien Gallot, Provence-Alpes-Côte d'Azur.
- Peinture et décoration, Yann Mercier, Pays de la Loire.

🥇 Médailles d'excellence

- Plomberie et chauffage, Louis Sontot, Grand Est.
- Installation électrique, Swann Clamart, Pays de la Loire.
- Menuiserie, Thibault Landais, Nouvelle-Aquitaine.
- Construction digitale, Aude Castanheira, Bourgogne-Franche-Comté. ■



➤ Benjamin Blégéan, en formation dans un CFA de Troyes, a décroché la médaille d'or en charpente.

MEILLEURS ARTISANS DE FRANCE RMC

Les quatre lauréats sont connus

Des épreuves exigeantes, de la précision, de la réflexion et des choix techniques au plus haut niveau : c'est ça, l'excellence de l'artisanat du bâtiment français. Partenaire depuis 2019 de ce concours organisé par RMC, la FFB est fière de contribuer à mettre en lumière ces savoir-faire d'exception.

Découvrez le palmarès (photo, de gauche à droite) :

- David Disdier : plomberie et chauffage ;
- Pierre Ballaguy : maçonnerie ;
- Savanna Kerach : peinture et décoration ;
- David Bross : menuiserie. ■



RUBANS DU PATRIMOINE 2027

Les candidatures sont ouvertes

Une église restaurée, une halle sauvée, un patrimoine local remis en valeur... Partout en France, des communes redonnent vie à des bâtiments qui racontent l'histoire de leur territoire. Depuis plus de trente ans, les rubans du Patrimoine mettent à l'honneur ces projets exemplaires et les personnes qui les rendent possibles.

Organisé par la FFB, en partenariat avec l'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité, la Fondation du patrimoine, la Fédération nationale des Caisses d'Épargne et le Groupement français des entreprises de restauration de monuments historiques, ce concours ouvre aujourd'hui les candidatures pour son édition 2027.

Vous avez mené une opération de restauration ou de



valorisation du patrimoine bâti dans votre commune ou votre intercommunalité ? Candidatez ! Les dossiers peuvent être déposés jusqu'au 31 janvier prochain sur le site Web www.rubansdupatrimoine.ffbatiment.fr. ■

POMPES À CHALEUR

Le gouvernement lance un leasing pour les ménages modestes

Le gouvernement a dévoilé le leasing pompe à chaleur, un nouveau dispositif de crédit-bail censé permettre à 55 000 ménages modestes de remplacer leurs chaudières à gaz ou au fioul sans conséquence pour leur budget, alors que les prix des énergies fossiles ont flambé depuis la guerre dans le Golfe. Cette offre représente en moyenne 9 800 € par ménage.

Disponible depuis le 1^{er} octobre, le dispositif s'adresse aux propriétaires de maisons individuelles appartenant aux catégories de revenus modestes et très modestes, comme un couple avec un enfant habitant en Île-de-France gagnant jusqu'à 4 750 € par mois à deux. Les premières installations sont attendues dès novembre. Les pompes à chaleur éligibles sont fabriquées en France ou en Europe. ■



SUPPRESSION DES ATTESTATIONS TVA

Une note explicative pour aider les clients

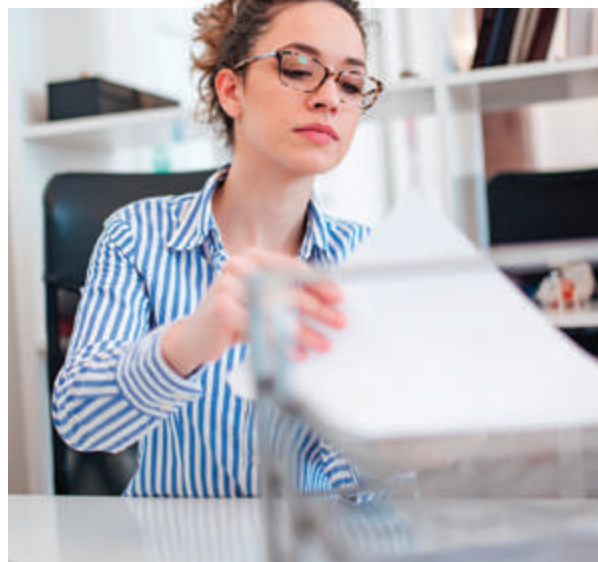
La loi de finances pour 2025 a supprimé les attestations (Cerfa n° 1300-SD et 1301-SD) que le client devait compléter et signer pour bénéficier des taux réduits de TVA à 5,5 % et 10 % pour les travaux d'amélioration, de transformation, d'aménagement et d'entretien réalisés dans les locaux à usage d'habitation achevés depuis plus de deux ans.

Elles les remplace par une mention à faire figurer sur le devis, la facture ou, par tolérance administrative, dans le marché public ou dans le contrat de travaux.

Cela peut perturber les clients qui ne connaissent pas nécessairement l'ensemble des conditions requises pour bénéficier des taux réduits de TVA. Aussi, la FFB a réalisé à leur intention une note explicative pour leur permettre de certifier avec la mention TVA le respect de l'ensemble des conditions requises en toute connaissance de cause. ■



Découvrez la note explicative.



CRISE DU PRIX DES CARBURANTS

La prime « grands rouleurs » élargie

Le gouvernement a annoncé que l'aide carburant pour les travailleurs dits « grands rouleurs » était élargie au-delà des plus modestes sur le dernier trimestre 2026. Certains salariés du bâtiment pourraient en bénéficier. Par ailleurs, elle passera de 20 à 40 centimes d'euro par litre.



(calcul estimatif sur 12 mois) pouvaient en bénéficier, ce qui excluait le bâtiment. Ce plafond passe à environ 2 260 €, ce qui fait entrer certains salariés du secteur dans le champ. En revanche, ce ne sera toujours pas le cas, sauf exception, pour les indépendants « classiques » (hors microentrepreneurs). ■

À SAVOIR

La FFB plaide depuis plusieurs mois pour un tel élargissement. Elle s'en réjouit, même si celui-ci reste insuffisant pour compenser le choc subi.



Pour plus d'informations, notamment sur la manière de formuler la demande, se référer à la FAQ du ministère de l'Économie.

Face à la nouvelle envolée du prix des carburants, le gouvernement a annoncé, le 22 septembre, renforcer l'indemnité forfaitaire mise en place en mai dernier pour les travailleurs « grands rouleurs ». D'une part, le champ des personnes éligibles s'élargit au-delà des seuls très modestes; d'autre part, l'indemnité se trouve doublée, passant à 100 € sur l'ensemble du dernier trimestre (soit 40 centimes d'euro par litre en moyenne). Depuis l'origine, tous secteurs confondus, les salariés et indépendants domiciliés fiscale-

ment en France et âgés d'au moins 16 ans au 31 décembre 2024 y sont éligibles, dès lors qu'ils déclarent des revenus et parcourent en véhicule (deux à quatre roues, à motorisation thermique ou hybride non rechargeable) personnel, à titre professionnel :

- soit une distance supérieure à 15 km par trajet domicile-lieu de travail (30 km aller-retour);
- soit un kilométrage annuel supérieur à 8 000 km.

Toutefois, jusque-là, seuls les indépendants et salariés affichant moins de 1 560 € de revenu net par part et par mois



Calculer les indemnités de petit déplacement

Facile, avec l'outil en ligne de la FFB

Rendez-vous sur ffbatiment.fr



FRAIS PROFESSIONNELS

L'exonération de la prime carburant passe à 1 000 € par salarié

Dans un contexte de forte pression sur le prix du carburant, le gouvernement a décidé de rehausser le plafond d'exonération de la prime carburant pour 2026 à 1 000 € par salarié. L'Urssaf Caisse nationale, sollicitée par la FFB, a apporté des précisions sur l'application de cette prime dans le secteur du BTP.

La prime carburant a pour objet la prise en charge de tout ou partie des frais de carburant, mais également des frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes engagés par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Le plafond d'exonération est fixé pour cette année à 1 000 €.

Conditions

Les conditions d'application énoncées par l'article L. 3261-3 du Code du travail ont été suspendues. Sont donc suspendues les conditions suivantes :

- la résidence ou le lieu de travail doit se trouver en dehors d'un périmètre de transports ;
- ou l'utilisation du véhicule doit être indispensable en raison des conditions d'horaire de travail ne permettant pas l'usage des transports collectifs.

Toutefois, lorsque l'employeur met en place le versement de la prime carburant dans l'entreprise, il doit en faire bénéficier, selon les mêmes modalités, l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application.

Exclusions

Les cas d'exclusion énoncés par l'article R. 3261-12 du Code

du travail demeurent applicables. Sont donc exclus les salariés :

- qui bénéficient d'un véhicule de fonction avec prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation électrique ;
- logés dans des conditions de logement ne les exposant pas à des frais de transport ;
- dont le transport est assuré physiquement et gratuitement par l'employeur.

Champ d'application du cumul

Cumul possible

En principe, le cumul avec la prise en charge obligatoire de 50 % des frais de transport collectif n'est pas possible, selon le dernier alinéa de l'article L. 3261-3 du Code du travail. Toutefois, le gouvernement a décidé, pour cette année, d'assouplir cette mesure en autorisant le cumul. Les exonérations de la prime carburant et de la prime conventionnelle de transport sont cumulables sous certaines conditions. Leur versement cumulatif ne doit pas aboutir à indemniser deux fois le même trajet. Ainsi, un salarié qui se rend de son domicile au siège de l'entreprise avec son véhicule personnel peut bénéficier d'une prime carburant. S'il se rend ensuite du siège

de l'entreprise au chantier par ses propres moyens, il peut bénéficier d'une indemnité conventionnelle de transport pour ce déplacement, qui sera exonérée dans les limites prévues pour les indemnités de petit déplacement destinées à couvrir les frais de transport des salariés des entreprises du bâtiment.

De même, il est possible de verser la prime carburant exonérée pour le trajet du domicile au siège social effectué par le salarié avec son véhicule personnel et que l'entreprise assure ensuite le transport du siège au chantier.

Cette prime demeure cumulée avec le versement d'indemnités kilométriques.

Cumul exclu

Les cas d'exclusion de salariés énoncés précédemment sont maintenus.

Le cumul du versement de la prime carburant avec la pratique de la déduction forfaitaire spécifique (DFS) n'est pas possible. Ainsi, lorsque le salarié bénéficie de la DFS, la prime carburant doit être intégrée à l'assiette des cotisations sociales.

Attention : Si le salarié bénéficie de la DFS mais qu'il est éligible à la prime carburant mise en place par son entreprise, cette dernière doit lui être ver-

sée. Il ne faut pas confondre conditions de versement et conditions d'exonération.

Justificatif

Le seul justificatif exigé est le certificat d'immatriculation du véhicule du salarié.

Formalisme

Le formalisme pour la mise en place de la prime carburant est un accord d'entreprise/interentreprise ou une décision unilatérale de l'employeur (DUE), après consultation du CSE s'il existe.

Il est possible de verser un complément au titre de la prime carburant en cours d'année afin d'atteindre le nouveau plafond d'exonération applicable en 2026, soit 1 000 €. Il faut respecter le parallélisme des formes entre la prime de carburant initiale et le versement complémentaire. ■



Pour vous procurer un modèle de DUE, contactez votre fédération.

HORAIRES DE TRAVAIL

Réagir face aux retards des salariés

En qualité de chef d'entreprise, il vous appartient de définir le ou les horaires de travail applicables au sein de votre entreprise. Une fois qu'ils sont portés à la connaissance des salariés, ces derniers sont tenus de s'y conformer. Mais que peut faire l'employeur en cas de non-respect ?

Horaires collectif applicable dans l'entreprise

L'horaire collectif définit les heures de début et de fin de travail, et de pause, appliquées à l'ensemble des salariés de votre entreprise ou à une partie seulement d'entre eux. Il est daté et signé par l'employeur ou, sous la responsabilité de celui-ci, par la personne à laquelle il a délégué ses pouvoirs à cet effet¹. Il est affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique. Lorsque les salariés sont employés à l'extérieur, cet horaire est affiché dans l'établissement auxquels ils sont attachés¹. Un double de cet horaire collectif est préalablement adressé à l'inspection du travail². Le même processus doit être suivi en cas de changement, même temporaire, de cet horaire².

À savoir : Lorsque des salariés dans l'entreprise ne travaillent pas selon le même horaire collectif affiché, l'employeur doit tenir pour eux un décompte individuel de leur durée de travail journalière et hebdomadaire³. À cette fin, il peut être mis en place dans l'entreprise un système de relevés d'heures, établis par le salarié puis vérifiés et validés par le chef d'entreprise.

Exemple d'affichage

Pour une durée de travail hebdomadaire de 39 heures par semaine, l'horaire collectif affiché peut être le suivant :

- du lundi au jeudi : de 8 h à 12 h et de 13 h à 17 h ;
- le vendredi : de 8 h à 12 h et de 13 h à 16 h.

Conformément à la réglementation, l'exécution d'heures supplémentaires à la demande de l'employeur peut néanmoins conduire le salarié à travailler en dehors de l'horaire collectif⁴.

Vous avez la possibilité d'opérer sur le salaire du retardataire une déduction strictement proportionnelle à la durée de son absence.

Conséquences du non-respect de l'horaire

Retenue sur salaire

Vous avez la possibilité d'opérer sur le salaire du retardataire une déduction strictement proportionnelle à la durée de son absence. Toute retenue dépassant cette limite serait considérée comme une sanction pécuniaire interdite⁵. Selon les conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment⁶, les heures de travail non effectuées doivent être déduites du salaire mensuel comme suit :

Salaire mensuel
Nombre d'heures de travail pour le mois considéré complet

Ce mode de calcul de la retenue de salaire est prescrit par

la jurisprudence de la Cour de cassation depuis 1982⁷. Il est par conséquent aussi applicable aux ETAM et aux cadres.

Sanction disciplinaire

S'agissant du ou des tout premiers retards, l'employeur peut choisir dans un premier

1. Art. D. 3171-2 du Code du travail (CT).
2. Art. D. 3171-4 CT.
3. Art. D. 3171-8 CT.
4. Art. D. 3171-1 CT.
5. Cass. soc., 21 mars 2012, n° 10-21.097.
6. Art. IV-2.
7. Cass. soc., 4 février 1988, n° 84-45300.



nouvel avertissement ou une sanction plus grave pouvant aller jusqu'au licenciement⁹.

À titre d'exemples

Le retard unique, de quelques minutes, d'un salarié de quatre ans d'ancienneté, qui avait fait l'objet, 18 mois plus tôt, d'un avertissement motivé par des retards, n'a pas été reconnu comme une cause réelle et sérieuse de licenciement¹⁰.

En revanche, le licenciement pour faute grave a été admis pour :

- des retards et absences injustifiés, répétés durant six mois, d'un salarié de 11 ans d'ancienneté, ayant fait l'objet de sanctions disciplinaires préalables¹¹ ;
- des retards réitérés sur une courte période, alors que le salarié était chargé d'un travail posté et que son absence avait désorganisé son équipe, le salarié ayant de surcroît fait l'objet d'un premier avertissement, peu importe que celui-ci ait sanctionné des faits de nature différente¹². ■

8. S'agissant de l'évaluation de la gravité de la faute, voir *Bâtiment actualité* n° 4 du 4 mars 2026.

9. S'agissant de la procédure à suivre en cas de sanction disciplinaire, voir *Bâtiment actualité* n° 13 du 15 juillet 2026.

10. Cass. soc., 2 mars 2010, n° 08-44.457.

11. Cass. soc., 6 mars 2019, n° 18-11.451.

12. Cass. soc., 15 janvier 2014, n° 12-24221.

temps de traiter cette situation dans le cadre d'un entretien de « recadrage » informel avec le salarié et/ou de lui adresser une simple lettre d'observation.

En cas de réitération des faits ou lorsque leur gravité le justifie⁸, une sanction disciplinaire pourra être envisagée.

Différents éléments vous permettront de déterminer la sanction la mieux proportionnée :

- l'importance et la fréquence des retards ;

L'avertissement est généralement la première sanction. Ce n'est qu'en cas de survenance de nouveaux faits qu'une autre sanction est envisageable.

- la gravité des éventuelles perturbations qui en sont la conséquence (incidence sur une équipe, mécontentement de clients...);

- l'ancienneté du salarié ;

- les éventuelles sanctions disciplinaires qui lui auraient déjà été notifiées, etc.

L'avertissement est généralement la première sanction retenue. Ce n'est qu'en cas de survenance de nouveaux faits, postérieurement à cet avertissement, qu'une autre sanction est envisageable : un



Lorsque le retard ou l'absence du salarié sont directement liés à l'exercice normal d'un mandat représentatif (ex. : élu du CSE), aucune sanction n'est envisageable.

RÉGIMES FISCAUX À LA CRÉATION D'ENTREPRISE

Quel choix pour quel projet ?

Créer son entreprise implique de nombreuses décisions structurantes. Parmi les plus déterminantes, le choix du régime fiscal, qui conditionne non seulement le niveau d'imposition des bénéfices générés, mais aussi la trésorerie disponible, les obligations déclaratives et, à terme, les possibilités de développement de l'activité.

Le paysage juridique conduit à distinguer l'entreprise individuelle (EI, y compris microentreprise) et la société (SARL, SAS, EURL, SASU...), chacune obéissant à une logique fiscale différente.

Régimes d'imposition

Régime microfiscal : simplicité et plafonds

Le régime microfiscal, souvent associé au statut de microentrepreneur, constitue la porte d'entrée la plus simple dans l'entrepreneuriat. Il s'adresse aux entreprises individuelles dont le chiffre d'affaires reste en-deçà de certains seuils, actualisés chaque année : 203 100 € pour les activités de vente de marchandises et de fourniture de logement, et 83 600 € pour les prestations de services pour les entreprises relevant des bénéfices industriels et commerciaux (BIC), dont relèvent les professionnels du BTP. Son principal atout réside dans la simplicité du calcul de l'impôt : l'Administration applique un abattement forfaitaire représentant les charges professionnelles, puis soumet le solde au barème progressif de l'impôt sur le revenu. (Voir tableau A.)

Pour les entreprises du BTP, ce double seuil s'applique. En effet, le régime micro-BIC n'est applicable que si les recettes correspondant aux prestations n'excèdent pas 83 600 €

et si les recettes totales ne dépassent pas 203 100 €.



Pour plus de précisions sur les entreprises nouvellement créées.

L'entrepreneur peut également opter, sous conditions de revenu fiscal de référence, pour le versement fiscal libératoire, qui permet de payer l'impôt en même temps que les cotisations sociales, à un taux fixe appliqué au chiffre d'affaires (1 % pour une activité de vente et 1,7 % pour une activité de prestation de services). À noter : L'abattement forfaitaire ne tient pas compte des charges réelles. Un entrepreneur dont les frais dépassent l'abattement forfaitaire paiera donc un impôt supérieur à celui d'un régime réel, et le régime reste peu adapté aux activités nécessitant des investissements lourds, l'amortissement du matériel n'étant pas déductible non plus en micro-BIC.

Régime réel simplifié et régime réel normal

Dès lors que le chiffre d'affaires dépasse les seuils de la microentreprise, ou lorsque l'entrepreneur y renonce volontairement, s'applique un régime

réel d'imposition.

On distingue le régime réel simplifié, applicable jusqu'à des seuils de chiffre d'affaires plus élevés (environ 945 000 € pour la vente, 286 000 € pour les services), et le régime réel normal, au-delà. Sous ces régimes, le bénéfice imposable est déterminé à partir d'une comptabilité complète : les charges réelles sont déduites, y compris les amortissements, certaines provisions et les frais financiers. Les obligations comptables et déclaratives sont donc plus lourdes. Cependant, le régime réel simplifié allège certaines obligations par rapport au régime normal. C'est d'ailleurs aussi le cas en matière de TVA (déclaration annuelle avec acomptes semestriels). Le passage au réel normal s'accompagne d'obligations comptables renforcées, justifiées par des enjeux économiques plus importants.

Choix entre impôt sur le revenu et impôt sur les sociétés

Au-delà du régime de détermination du bénéfice, une question se pose selon la forme juridique retenue : l'entreprise sera-t-elle soumise à l'impôt sur le revenu (IR), dans la catégorie des bénéfices industriels et commerciaux (BIC), bénéfices non commerciaux (BNC) ou bénéfices agricoles (BA) selon la nature de l'activité, ou à l'impôt sur les sociétés (IS) ?



Entreprise individuelle (EI) : IR à la flexibilité de l'IS

L'entreprise individuelle se caractérise par l'absence de création d'une personnalité morale distincte du chef d'entreprise et relève par défaut de l'IR, le résultat étant intégré au revenu global du foyer fiscal et taxé au barème progressif de l'impôt sur le revenu (tranches marginales allant de 0 % à 45 %). Depuis la réforme du statut de l'entrepreneur individuel en mai 2022, il est désormais possible d'opter pour l'assujettissement à l'IS et le patrimoine professionnel est automatiquement séparé du patrimoine personnel de l'entrepreneur.



Il n'existe pas de régime optimal : la solution adaptée dépend du volume d'activité prévisionnel, du statut juridique retenu, du besoin de réinvestissement et de la situation personnelle de l'entrepreneur.



Sociétés : IS, option possible pour l'IR

Les sociétés soumises de plein droit à l'IS (SA, SAS, SASU, SARL) et celles pouvant opter (EURL, sociétés de personnes) permettent de dissocier la fiscalité de l'entreprise de celle du dirigeant. Le dirigeant n'est imposé personnellement que sur les rémunérations perçues et les dividendes distribués, ces derniers étant soumis au prélèvement forfaitaire unique de 31,4 % (ou, sur option, au barème progressif avec abattement de 40 %). (Voir tableau B.) Attention toutefois aux gérants majoritaires de SARL/EURL (statut TNS – travailleur non salarié) : la fraction des dividendes dépassant 10 % du capital social, des primes d'émission et des sommes versées en compte courant d'associé est soumise aux cotisations sociales des indépendants, ce qui réduit l'intérêt financier du dividende par rapport à la SA/SAS/SASU.

Option pour l'IR dans les sociétés : Les sociétés commerciales peuvent, sous certaines conditions, renoncer (temporairement ou définitivement) à l'IS pour adopter l'IR :

1. L'EURL dont l'associé unique est une personne physique est

soumise à l'IR de plein droit, avec la possibilité d'opter pour l'IS ;

2. Les SARL de famille (constituées entre membres d'une même famille en ligne directe ou entre frères et sœurs, ou encore entre conjoints ou partenaires d'un pacs) peuvent opter de façon permanente pour le régime des sociétés de personnes (IR) ;

3. Les SAS, SASU, SARL de moins de cinq ans peuvent opter pour l'IR pour une durée maximale de cinq exercices. Pour cela, la société doit employer moins de 50 salariés, réaliser un chiffre d'affaires inférieur à 10 millions d'euros, ne pas être cotée et être détenue à 50 % au moins par des personnes physiques (34 % devant être détenus directement par les dirigeants et les membres de leur foyer fiscal).

Cette option pour l'IR en début d'activité permet aux associés d'imputer les éventuels déficits de démarrage de la société directement sur leur déclaration personnelle de revenus, venant ainsi réduire le montant global de leur IR.

Synthèse et critères de décision pour le créateur d'entreprise

Pour faire le bon choix au moment d'immatriculer son

Tableau A		
Nature de l'activité	Seuil de CA (2026)	Abattement forfaitaire
Vente de marchandises, fourniture de logement	203 100 €	71 %
Prestations de services	83 600 €	50 %

Tableau B		
Tranche de bénéfice	Taux d'IS	Condition
Jusqu'à 42 500 €	15 %	Capital détenu à 75 % au moins par des personnes physiques (directement ou indirectement) ; CA < 10 M€
Au-delà de 42 500 €	25 %	Taux normal

Tableau C			
Critère d'arbitrage	Entreprise Individuelle (micro)	El au réel / EURL / SASU à l'IR	Société à l'IS (SAS, SARL, EURL)
Plafond de CA	Oui (83 600 € / 203 100 €)	Aucun	Aucun
Déductibilité des charges	Non (abattement forfaitaire)	Oui (charges réelles)	Oui (charges réelles + rémunération)
Imposition des bénéfices	IR (barème ou versement libératoire)	IR directement chez l'associé	IS (15 % / 25 %)
Gestion du résultat	Imposition totale du CA	Imposition totale du bénéfice	Imposition sur les sommes distribuées au niveau des associés

entreprise, l'entrepreneur doit évaluer plusieurs paramètres essentiels. (Voir tableau C.)

En définitive, il n'existe pas de régime fiscal meilleur qu'un autre : le choix dépend exclusivement de la trajectoire financière prévisionnelle de l'entreprise, de la situation fiscale du foyer du dirigeant et de son besoin en rémunération immédiate. Il s'agit d'un arbitrage stratégique qui doit être réévalué à mesure que l'activité se développe : un régime pertinent en phase de démarrage peut devenir inadapté une fois certains seuils franchis, ou lorsque la stratégie de rémunération du dirigeant évolue. ■



En raison de la complexité des interactions entre fiscalité et cotisations sociales, la réalisation d'un prévisionnel financier avec un expert-comptable ou un conseil juridique spécialisé reste fortement recommandée avant la finalisation des statuts.

APRÈS LE PACTE DUTREIL, LE PACTE PAPIN

Une nouvelle voie de transmission des entreprises aux salariés

Trouver un repreneur est devenu l'un des grands défis des chefs d'entreprise. D'ici à 2030, près de 370 000 entreprises seront à reprendre. Dans le bâtiment, où les savoir-faire reposent souvent sur une équipe fidèle et expérimentée, la reprise par les salariés apparaît comme une solution de bon sens. Encore faut-il qu'elle soit financièrement possible.

S'inscrire dans un nouveau cadre fiscal destiné à faciliter les reprises d'entreprises par les salariés. Telle est l'ambition du pacte Papin, annoncé par le Premier ministre, Sébastien Lecornu, dans sa récente « Lettre aux entrepreneurs », et que le ministre Serge Papin avait déjà évoqué à plusieurs reprises avec la FFB. Le dispositif devrait être intégré dans la loi de finances pour 2027.

Plusieurs mesures fortes

Les droits d'enregistrement supportés par les repreneurs de parts sociales (SARL) passeraient de 3 % à seulement 0,1 %, comme pour les sociétés par actions (SA, SAS...). Qu'ils reprennent l'entreprise directement ou via une société créée pour l'occasion, les salariés verraient ainsi le coût d'acquisition fortement allégé.

Un coup de pouce serait donné à l'investissement. Les PME de moins de 250 salariés bénéficieraient d'un suramortissement de 30 % sur l'achat du matériel de production, tandis que les TPE de moins de 10 salariés profiteraient d'un taux de 60 %. Ce mécanisme permet ainsi une déduction fiscale du bénéfice imposable. Un levier loin d'être anodin, notamment dans les filières où la performance passe par une modernisation régulière des outils de l'entreprise.

Le gouvernement souhaite également convaincre les dirigeants de franchir le pas. Pour ce faire, l'abattement prévu sur les plus-values de cession

pour les dirigeants partant à la retraite serait doublé, passant de 500 000 euros à 1 million d'euros en cas de transmission à un salarié. Mieux encore, lorsqu'un cédant accepte un crédit vendeur, avec un paiement échelonné de la cession par les repreneurs, il pourrait bénéficier d'un étalement de son imposition plus important qu'aujourd'hui (cinq ans maximum actuellement).

Le dispositif doit être précisé et son adoption dépendra de la prochaine loi de finances.

À la différence du pacte Dutreil, qui concerne les transmissions familiales, le pacte Papin cible les cessions aux salariés. Une

orientation qui veut répondre à la réalité de terrain : lorsque l'entreprise ne trouve ni successeur familial ni repreneur extérieur, les collaborateurs qui la connaissent et la font vivre restent souvent les mieux placés pour assurer sa continuité.

Réponse au défi du renouvellement des générations d'entrepreneurs

Le dispositif doit être précisé et son adoption dépendra de la prochaine loi de finances. Mais le signal est là, comme l'a rappelé Serge Papin lors de son passage sur le stand de la FFB au salon Batimat le 29 septembre dernier : dans les prochaines années, la transmission aux salariés pourrait devenir l'une des réponses au défi du renouvellement des générations d'entrepreneurs. Pour de nombreuses TPE, PME et

entreprises artisanales, le pacte Papin pourrait bien transformer une transmission souvent complexe en véritable opportunité. ■

Principales mesures proposées dans le pacte Papin

- Droits d'enregistrement ramenés à 0,1 % ;
- suramortissement de 30 à 60 % selon la taille de l'entreprise ;
- abattement sur les plus-values porté à 1 million d'euros ;
- fiscalité assouplie en cas de crédit vendeur.



CHARTRE FFB DES BONNES PRATIQUES

Tout savoir sur sa mise à jour

La charte FFB de bonnes pratiques pour les marchés soumis au Code de la commande publique a été mise à jour.

Les fédérations sont incitées à la signer (ou à la renouveler) avec les maîtres d'ouvrage de leur territoire.

Dans le cadre des marchés de la commande publique, la FFB propose, depuis plusieurs années, la signature d'une charte de bonnes pratiques entre ses fédérations départementales et les maîtres d'ouvrage. L'objectif, dans le strict respect des règles concurrentielles, est de mettre en place les moyens nécessaires à l'application de la réglementation conduisant au choix de l'offre économiquement la plus avantageuse,

à la détection et l'élimination des prix anormalement bas et à la lutte contre le travail dissimulé, afin d'en réduire les conséquences néfastes pour l'économie et l'emploi.

La charte permet d'engager un dialogue avec les acheteurs locaux pour une bonne application de la réglementation des marchés publics.

Sa mise à jour intègre les dernières réformes et certaines demandes de la FFB, notamment :

- la prorogation jusqu'au 31 décembre prochain du seuil

de 100 000 € HT sans publicité ni mise en concurrence pour les marchés de travaux et de 140 000 € HT après cette date (article R. 2122-8 du CCP) ;

- la suppression de l'usage du DUME¹, complexe d'utilisation pour les entreprises ;
- l'obligation pour le maître d'ouvrage de délivrer à l'entreprise un ordre de service individualisé en cas de marché alloti pour calculer le délai d'actualisation ;
- le dépôt des situations de travaux mensuelles et du solde sur Chorus Pro lorsque le maître d'ouvrage y est soumis ;
- l'intégration de la circulaire Lecornu du 24 avril dernier concernant l'exécution des contrats de la commande publique, dans le contexte de hausse des prix de certaines matières premières à la suite à la guerre au Moyen-Orient ;
- la part minimale de 20 % confiée à une PME ou à un artisan lorsque le titulaire d'un

marché global n'est pas lui-même une PME ou un artisan (sauf lorsque la structure économique du secteur concerné ne le permet pas).

L'annexe de la charte relative à la lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement a également été mise à jour.

Les fédérations sont incitées à s'appuyer sur cette charte afin de disposer d'une base de travail commune pour une bonne application de la réglementation au bénéfice des entreprises. ■



Consultez la charte.

1. Document unique de marché européen.



À la FFB, tout est compris dans la cotisation

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

