

Bulletin d'information

N° 417

Novembre – Décembre 2021



UCAPLAST

39 rue de Pommard

75012 Paris

Tel : 01.55.78.28.98

Fax : 01.43.44.91.64

secretariat@ucaplast.fr

www.ucaplast.fr



UCAPLAST

Union des syndicats des PME
du Caoutchouc et de la Plasturgie

SOMMAIRE

1. VIE SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE	4
I.1 Agendas	4
I.1.1 CALENDRIER DES REUNIONS UCAPLAST DE NOVEMBRE ET DECEMBRE 2021.....	4
I.1.2 AGENDA SOCIAL	5
I.2 Ccn Caoutchouc	8
I.3 Ccn Plasturgie.....	8
I.4 Ccn Commerce de gros.....	9
2. QUESTIONS JURIDIQUES ET SOCIALES	10
II.1 A compter du 1^{er} avril 2022 la demande d'homologation d'une RCI (rupture conventionnelle individuelle) devra se faire exclusivement par téléservice	10
II.2 Publication du Décret sur les modalités de versement de l'indemnité inflation	10
II.3 Mise en ligne d'un simulateur de coûts d'embauche.....	12
II.4 Mise en place d'un congé en cas d'annonce d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez un enfant.....	12
3. QUESTIONS FISCALES	13
III.1 Le plafond de la sécurité sociale pour 2022 reste inchangé	13
III.2 Les seuils du barème de saisie des rémunérations sont revalorisés au 1^{er} janvier 2022... 	13
4. JURISPRUDENCES.....	14
IV.1 Impossibilité de réintégrer un salarié harceleur	14
IV.2 Une salariée peut être licenciée pour faute grave durant un arrêt maladie accolé à son congé maternité	14
IV.3 Sanction en cas de non-respect de l'obligation de notifier par écrit l'impossibilité de reclassement	15
5. HYGIÈNE, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT	15
V.1 Modification du protocole sanitaire applicable en entreprise.....	15
V.2 Mise à jour du protocole pour la vaccination par les services de santé au travail (SST)...	16
V.3 Des outils à destination des TPE/PME pour aider à l'évaluation des risques professionnels	17
V.4 Tarification des accidents de travail et des maladies professionnelles : majoration pour les entreprises « accidentogènes » est reportée au 1er janvier 2023	18
V.5 Covid-19 : le pass sanitaire sera transformé en passe vaccinal début 2022 ?	19
6. DONNEES ECONOMIQUES	20
VI.1 Taux De Change.....	20
VI.2 Cours Internationaux Des Matières Premières Importées	20
VI.3 Evolution Des Prix Des Matières (En % Par Rapport Au Volume).....	21

VI.4	Indices De Prix De Production De L'industrie Française	21
VI.5	Indices De La Production Industrielle (Ipi).....	22
VI.6	Indices De Chiffres D'affaires En Valeur (Ica).....	22
VI.7	Taux Des Comptes D'associés.....	22
VI.8	Seuils de l'usure pour le 4 ^{eme} Trimestre 2021	23
7.	INDICATEURS SOCIO ECONOMIQUES	24
VII.1	Salaire Minimum De Croissance (Smic) Et Minimum Garanti (Mg)	24
VII.2	Indice Des Taux De Salaires Horaire Des Ouvriers	25
VII.3	Indice Des Salaires Mensuels De Base De L'ensemble Des Salaries	25
VII.4	Indice Mensuel Du Cout Horaire Du Travail Révisé.....	25
VII.5	Prix A La Consommation	25
VII.6	Indices de référence des loyers du 3 ^{eme} trimestre 2021	26
VII.7	Marche Du Travail, Emploi (Emp)	26
8.	Recrutement	27

1. VIE SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE

I.1 Agendas

I.1.1 CALENDRIER DES REUNIONS UCAPLAST DE NOVEMBRE ET DECEMBRE 2021

Pour information, vous trouverez, ci-dessous, toutes les réunions auxquelles UCAPLAST a participé durant les mois de novembre et décembre 2021.

REUNIONS UCAPLAST	
Novembre- Décembre 2021	
9 novembre	CPME- réunion des secrétaires généraux des fédérations
9 novembre	CPME- Commission sociale
15 novembre	OPCO2i- préparatoire patronale et réunion accord constitutif
25 novembre	CPME- webinaire loi climat et résilience
1 ^{er} décembre	CPPNI Caoutchouc- préparatoire patronale
2 décembre	CPNEFP rapport de branche
2 décembre	CPPNI rapport
7 décembre	CPME- commission affaires européennes
8 décembre	CPPNI caoutchouc – classifications
8 décembre	OPCO2i- commission – de 50
9 décembre	CPME- commission sociale
13 décembre	OPCO2i- préparatoire patronale et réunion accord constitutif
17 décembre	CPPNI caoutchouc- préparatoire patronale agenda social
20 décembre	OPCO2i- préparatoire patronale et réunion accord constitutif

AGENDA SOCIAL – Janvier 2022

Au plus tard

Le 5 janvier

➤ **Employeurs de 50 salariés et plus**

Transmission de la DSN relative aux salaires de décembre 2021 versés en décembre 2021 et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.

➤ **Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu**

Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires de décembre 2021.

➤ **Travailleurs indépendants**

Paiement mensuel (sauf option pour un paiement le 20 du mois ou trimestriel) des cotisations d'assurance maladie, d'allocations familiales, de la CSG et de la CRDS pour l'ensemble des travailleurs indépendants non agricoles, ainsi que, sauf pour les professions libérales et les avocats relevant de la CNAVPL ou de la CNBF, des cotisations d'assurance vieillesse de base, de retraite complémentaire et d'assurance invalidité-décès.

Au plus tard le 13 janvier

➤ **Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires**

Dépôt de la déclaration d'échanges de biens entre États membres de l'UE (DEB) et de la déclaration européenne des services (DES) pour lesquels la TVA est devenue exigible en décembre 2021.

Au plus tard

le 17 janvier

➤ **Employeurs de 50 salariés et plus**

Transmission de la DSN relative aux salaires de décembre 2021 versés en janvier 2022 et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.

➤ **Employeurs de moins de 50 salariés payant mensuellement**

Transmission de la DSN relative aux salaires de décembre 2021 et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.

➤ **Employeurs de moins de 11 salariés payant trimestriellement**

Transmission de la DSN relative aux salaires de décembre 2021.

Paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires d'octobre, novembre et décembre 2021.

➤ **Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu**

Reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires :

- de décembre 2021 pour les employeurs de moins de 50 salariés payant mensuellement et pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye ;
- d'octobre, novembre et décembre 2021 pour les TPE ayant opté pour un reversement trimestriel.

➤ **Tous contribuables**

Paiement au centre des finances publiques (ou par virement ou par prélèvement à l'échéance) des impositions mises en recouvrement en novembre 2021.

➤ **Sociétés passibles de l'IS et ayant clos leur exercice le 30 septembre 2021**

Télépaiement du solde de liquidation de l'IS et du solde de la contribution sociale de 3,3 % restant à payer après déduction des versements anticipés déjà effectués.

➤ **Toute personne ayant payé des produits de placements à revenu fixe et/ou des dividendes en décembre 2021**

Télédéclaration (formulaire unique 2777) et télépaiement des sommes retenues au titre du prélèvement forfaitaire obligatoire et/ou des prélèvements sociaux et retenues à la source sur les revenus de capitaux mobiliers.

Déclaration (2778) et paiement à la recette de la Direction des non-résidents (DINR) du prélèvement correspondant aux produits de source européenne ou étrangère.

Déclaration (2778-DIV) et paiement à la recette de la DINR (ou au service des impôts du domicile du contribuable) des dividendes perçus hors de France et soumis au prélèvement forfaitaire.

➤ **Sociétés ayant prélevé, en décembre 2021, une retenue à la source sur des revenus mobiliers**

Télédéclaration et télépaiement de la retenue à la source sur les revenus mobiliers versés à des non-résidents (imprimé 2777 ou 2779).

➤ **Personnes exerçant une activité en France et versant des salaires, pensions ou rentes et revenus non commerciaux à des non-résidents**

Dépôt de la déclaration 2494 et 2494-BIS et paiement à la Direction des impôts des non-résidents des retenues à la source versées au cours du 4^e trimestre 2021.

➤ **Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires**

Télédéclaration et télépaiement de la taxe sur les salaires afférente aux rémunérations versées :

- en décembre 2021, si le montant total de la taxe acquitté en 2020 est supérieur à 10 000 € ;
- au cours du 4^e trimestre 2021, si le montant de la taxe sur les salaires acquittés en 2020 est compris entre 4 000 € et 10 000 €.

Au plus tard

Le 20 janvier

➤ **Sommes et valeurs atteintes par la prescription**

Versement au service des impôts des entreprises des sommes (notamment les dividendes) et valeurs mobilières atteintes par la prescription quinquennale au cours de l'année 2021.

➤ **Employeurs et travailleurs indépendants**

Paiement mensuel des cotisations sociales en cas d'option pour un paiement à cette date (voir au 5 du mois).

Au plus tard

Le 25 janvier

➤ **Contributions AGIRC-ARRCO**

Paiement des cotisations AGIRC-ARRCO de décembre 2021 (en cas de paiement mensuel) ou du 4^e trimestre 2021 (en cas de paiement trimestriel).

Au plus tard

Le 31 janvier

➤ **Option pour un régime d'imposition**

Elle est offerte aux entreprises soumises en 2021 au régime réel simplifié qui optent pour le régime réel normal au titre de 2022.

➤ **Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 31 octobre 2021**

Souscription par TDFC de la déclaration 2065, de ses annexes et du relevé des frais généraux. Délai supplémentaire de 15 jours.

➤ **Débiteurs en 2021 de pensions ou rentes viagères**

Télétransmission de l'imprimé 2466 par toute personne autre que les personnes physiques payant des pensions alimentaires et des arrérages en 2021.

➤ **Entreprises disposant d'un crédit de TVA déductible non imputable au titre de l'année 2021**

Télétransmission de l'imprimé 3519 au service des impôts des entreprises de la demande de remboursement de ce crédit, dès lors que son montant est d'au moins 150 €.

Du 15 au 24 janvier

➤ **Redevables des taxes sur le chiffre d'affaires**

Dépôt des déclarations et paiement par voie électronique au service des impôts des entreprises :

- régime réel normal :
- si la somme payée en 2020 a excédé 4 000 € : déclaration CA3 et paiement des taxes afférentes au mois de décembre 2021,
- dans le cas contraire : déclaration CA3 et paiement des taxes afférentes aux opérations des mois d'octobre, novembre et décembre 2021 ;
- régime simplifié d'imposition :
- en cas d'option pour les modalités du réel normal : déclaration CA3 et paiement des taxes afférentes au mois de décembre ou du 4^e trimestre 2021,
- dans le cas contraire : versement de l'acompte semestriel de décembre 2021 et, le cas échéant, demande de modulation ou de suspension de cet acompte ;
- régime des acomptes provisionnels (entreprises autorisées) :
- téléversement de l'acompte du mois de décembre 2021 et remise de la déclaration correspondante,
- déclaration (CA3 et bulletin 3515) et paiement du solde des taxes afférentes aux opérations du mois de novembre 2021.

I.2 Ccn Caoutchouc

Négociations en cours :

- classifications

Négociations à venir :

- agenda social 2022
- salaires et minima 2022

I.3 Ccn Plasturgie

Négociations en cours et à venir :

- Minima 2022
- Protocole organisation réunion
- Accord formation professionnelle

Négociations terminées :

-Accord salaires :

L'arrêté d'extension de l'accord du 30 juin 2021 relatif aux salaires minima est publié au JO du 10 décembre 2021 : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044465092>

Ainsi, sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960, les stipulations de l'accord du 30 juin 2021 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Ledit accord précise qu'il entrera en vigueur à compter du lendemain de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord au Journal officiel ou, si l'arrêté d'extension est publié au Journal officiel après le 15 du mois, à compter du premier jour du mois suivant cette publication.

La publication étant intervenue avant le 15 du mois, l'accord est donc applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension, **soit le 11 décembre 2021.**

Attention : Comme vous le savez, depuis le 1er octobre 2021, le SMIC est à 1 589,47 € brut pour un salarié mensualisé soumis à une durée collective du travail de 35h hebdomadaires.

Or, avec la revalorisation du smic et la durée d'attente pour la publication de l'arrêté d'extension, les coefficients 700 à 720 sont déjà rattrapés par le SMIC au 1er octobre. Ainsi, les employeurs sont tenus d'appliquer la loi pour ces coefficients et non le revenu conventionnel, car il n'est pas possible de déroger par voie conventionnelle aux dispositions légales en matière de salaire minimum.

I.4 Ccn Commerce de gros

Négociations en cours :

- Minima 2022
- Formation professionnelle
- Information sur la garantie prévoyance en cas de chômage partiel

2. QUESTIONS JURIDIQUES ET SOCIALES

II.1 [A compter du 1^{er} avril 2022 la demande d'homologation d'une RCI \(rupture conventionnelle individuelle\) devra se faire exclusivement par téléservice](#)

Comme vous le savez, le code du travail autorise qu'un employeur et un salarié puissent d'un commun accord, décider de rompre le contrat de travail à durée indéterminée par le biais d'une rupture conventionnelle individuelle (RCI) (c. trav. art. L. 1237-11).

Après avoir négocié les modalités de la rupture et avoir respecté un délai de rétractation de 15 jours écoulés, ils doivent obtenir l'homologation de la convention de rupture auprès du DREETS.

Une fois le principe de la rupture et ses modalités négociés, puis un délai de rétractation de 15 jours écoulé, ils doivent alors obtenir l'homologation de la convention de rupture auprès du DREETS. Par conséquent, à l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle de cette demande. (c. trav. art. L. 1237-14 et R. 1237-13).

Or, à l'heure où nous rédigeons ces lignes, la demande d'homologation est adressée au DREETS à l'aide du formulaire prévu à cet effet (arrêté du 8 février 2012, JO du 17 ; modèle de formulaire CERFA 14598*01). Le formulaire peut être déposé en main propre au DREETS ou adressé par courrier (simple ou par lettre recommandée avec AR) (circ. DGT 2008-11 du 22 juillet 2008). L'employeur peut aussi saisir le formulaire directement en ligne sur un site dédié et télétransmettre sa demande d'homologation (www.teleRC.travail.gouv.fr).

Mais à partir du 1^{er} avril 2022, toute demande d'homologation de la convention de rupture devra obligatoirement être réalisée par téléservice c. trav. art. D. 1237-3-1 nouveau).

Cependant, il sera tout de même possible à l'employeur ou au salarié d'indiquer au DREETS qu'il n'est pas en mesure d'utiliser le téléservice. Dans cette hypothèse, il sera toujours possible de réaliser un dépôt d'un formulaire auprès du DREETS.

(Décret 2021-1639 du 13 décembre 2021)

II.2 [Publication du Décret sur les modalités de versement de l'indemnité inflation](#)

Les modalités de versement de l'indemnité inflation ont été fixées par un décret publié au JO du dimanche 12 décembre 2021. Pour les salariés, ce sont les employeurs qui doivent la verser, dès décembre 2021 et au plus tard le 28 février 2022. Ils bénéficieront d'une compensation intégrale de l'État, en principe par imputation sur les cotisations dues à l'URSSAF (ou CMSA) à l'échéance la plus proche.

L'indemnité inflation se présente sous la forme d'une aide exceptionnelle d'un montant forfaitaire de 100 € et versée en une fois. Elle s'adresse à toute personne :

- âgée d'au moins 16 ans au 31 octobre 2021 ;
- résidant régulièrement en France sur le mois d'octobre 2021 ;
- et qui gagne moins de 2 000 € nets par mois.

L'aide de 100 € sera versée, en une fois, par leur employeur pour les salariés.

Dans la plupart des situations, le versement par l'employeur de l'indemnité est dit « automatique », sauf pour le bénéficiaire à l'informer qu'il n'a pas à la verser (parce qu'il la reçoit à un autre titre, par exemple). Cependant, dans certains cas, l'employeur ne doit verser l'indemnité à certains salariés éligibles que sur demande expresse des intéressés, notamment :

➤ **Salariés qui ont plusieurs employeurs**

Les personnes qui ont eu au cours du mois d'octobre 2021 plusieurs employeurs recevront l'indemnité auprès de l'employeur principal, c'est-à-dire celui avec lequel la relation de travail est toujours en cours, ou à défaut celui pour lequel ils ont effectué le plus d'heures durant le mois d'octobre. Ces personnes doivent avertir leurs autres employeurs de ne pas effectuer le versement de la prime.

➤ **Salariés en contrat court**

Dans certains cas (contrats très courts), l'employeur ne verse l'indemnité que sur la demande expresse du salarié.

On trouve dans cette catégorie, les salariés ayant eu un ou plusieurs CDD avec un même d'employeur d'une durée cumulée inférieure à un mois ET dont la durée cumulée sur le mois d'octobre 2021 est inférieure à 20 h (ou 3 jours calendaires pour les contrats ne mentionnant pas de durée horaire), sans tenir compte des absences rémunérées ou non (décret 2021-1623 du 11 décembre 2021, art. 2, II, C ; BOSS, Q/R Indemnité inflation B.3, 2/12/2021)

Pour illustrer les propos, voici quelques exemples :

Les conditions de durée du contrat (moins d'1 mois) et de durée sur octobre (moins de 20 h ou 3 jours) sont cumulatives. Ainsi :

- un CDD d'une durée d'au moins 1 mois relève de la procédure « automatique », même s'il y a moins de 20 h sur octobre ;
- un CDD de moins d'1 mois, mais avec 25 h sur octobre, relève de la procédure « automatique », même s'il y a moins de 20 h sur octobre.

Exemples du BOSS :

- 1) Salarié en CDD du 1er septembre au 31 octobre 2021 : versement automatique car contrat supérieur à 1 mois.
- 2) Salarié en CDD du 28 septembre au 15 octobre 2021 dont la durée au contrat de travail est de 35 h : versement automatique car durée du contrat supérieure à 20 h.
- 3) Salarié en CDD du 1er au 20 octobre 2021 dont la durée au contrat de travail est de 15 h : versement sur demande.

Pour plus d'information sur l'indemnité « inflation », voici le lien pour accéder aux questions / réponses du BOSS : <https://boss.gouv.fr/portail/accueil/mesures-exceptionnelles/questions-reponses-versement-de.html> Pour toute situation spécifique, vous pouvez aussi contacter le numéro national de service des renseignements en droit du travail : 08 06 000 126.

II.3 Mise en ligne d'un simulateur de coûts d'embauche

Le ministère de l'économie, des finances et de la relance a mis en ligne un simulateur afin de calculer les coûts et de connaître les aides liés à une embauche en CDI, en CDD ou en apprentissage. Ainsi, le simulateur du site [mon-entreprise.fr](https://www.economie.gouv.fr/entreprises/simulateur-cout-embauche-salarie-CDI-CDD-apprenti?xtor=ES-29-[BIE_289_20211216]-20211216-) permet d'évaluer rapidement le coût d'une embauche, en se renseignant sur le salaire net mensuel du futur employé et le coût total que cela représente pour l'entreprise.

[https://www.economie.gouv.fr/entreprises/simulateur-cout-embauche-salarie-CDI-CDD-apprenti?xtor=ES-29-\[BIE_289_20211216\]-20211216-](https://www.economie.gouv.fr/entreprises/simulateur-cout-embauche-salarie-CDI-CDD-apprenti?xtor=ES-29-[BIE_289_20211216]-20211216-)
[\[https://www.economie.gouv.fr/entreprises/simulateur-cout-embauche-salarie-CDI-CDD-apprenti\]](https://www.economie.gouv.fr/entreprises/simulateur-cout-embauche-salarie-CDI-CDD-apprenti)

II.4 Mise en place d'un congé en cas d'annonce d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez un enfant

La loi visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer énonce que le salarié peut bénéficier, sur justification, d'un congé en cas d'annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant (c. trav. art. L. 3142-1, 5° modifié).

Un décret doit venir préciser la liste des pathologies chroniques qui entrent dans le champ de ce texte. Cependant, selon le rapport de la députée Béatrice Descamps sur la proposition de loi, l'apprentissage thérapeutique renvoie à l'idée d'un traitement médicamenteux lourd et à la nécessité d'être hospitalisé. Il comporte également l'idée d'apprentissage : l'enfant doit apprendre à utiliser et suivre son traitement mais aussi vivre avec. Le rapport vient citer notamment le diabète (rapport AN n° 3988).

Il est à noter que le décret est nécessaire que pour les « pathologies chroniques ». Pour les cas de cancer, la loi est directement applicable, sans nécessité de décret complémentaire.

La durée du congé dont peut bénéficier le salarié est d'au moins deux jours (c. trav. art. L. 3142-4 modifié).

➤ **Durée du congé**

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut étendre la durée de congé au-delà de deux jours.

➤ **Effets du congé**

Sur les effets de ce congé sur le contrat de travail, celui-ci n'entraîne pas de réduction de la rémunération et est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel (c. trav. art. L. 3142-2).

La durée de ce congé ne peut pas non plus être imputée sur celle du congé payé annuel.

➤ **Rapport à venir du Gouvernement**

Dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur les conditions de vie des parents qui doivent interrompre leur travail ou se mettre en congé pour accompagner leur enfant atteint d'un cancer ou d'une maladie chronique grave. Ce rapport fait état de toutes les difficultés socio-économiques que peuvent avoir les parents et propose des recommandations à inscrire dans la loi pour protéger les emplois, permettre aux parents de financer les soins ou éviter qu'ils aient à le faire et les aider dans les démarches administratives complexes.

(Loi 2021-1678 du 17 décembre 2021)

3. QUESTIONS FISCALES

III.1 Le plafond de la sécurité sociale pour 2022 reste inchangé

L'arrêté du 15 décembre 2021, vient fixer le plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2022. Celui-ci s'élève, pour la 3^e année consécutive, à 3 428 € par mois (soit un plafond annuel de 41 136 €) et à 189 € par jour. Ces valeurs s'appliquent aux cotisations et aux contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} janvier 2022.

Les autres valeurs 2022 se déduisent des règles de calcul prévues par le code de la sécurité sociale (c. séc. soc. art. D. 242-19) :

- plafond trimestriel : 10 284 € ;
- plafond par quinzaine : 1 714 € ;
- plafond par semaine : 791 € ;
- plafond horaire : 26 €.

Il semble important de rappeler que lorsque la périodicité de la paye n'est pas mensuelle, le plafond mensuel doit être ajusté « prorata temporis » en fonction de la périodicité de la paye, sans passer par les autres valeurs périodiques (trimestre, quinzaine, semaine, jour) (c. séc. soc. art. R. 242-2, I, al. 2 ; BOSS, Assiette générale, §§ 730 et s., 01/04/2021).

(Arrêté du 15 décembre 2021)

III.2 Les seuils du barème de saisie des rémunérations sont revalorisés au 1^{er} janvier 2022

Au 1^{er} janvier 2022, selon un décret publié au JO du 10 décembre 2021, les seuils du barème de saisie des rémunérations sont revalorisés.

La quotité saisissable se calcule déduction faite des cotisations sociales et du prélèvement à la source (c. trav. art. L. 3252-3)

Tranche annuelle de rémunération (sans personne à charge)	Quotité saisissable
Jusqu'à 3 940 €	1/20
Au-delà de 3 940 € et jusqu'à 7 690 €	1/10
Au-delà de 7 690 € et jusqu'à 11 460 €	1/5
Au-delà de 11 460 € et jusqu'à 15 200 €	1/4
Au-delà de 15 200 € et jusqu'à 18 950 €	1/3
Au-delà de 18 950 € et jusqu'à 22 770 €	2/3
Au-delà de 22 770 €	en totalité

Il est important de rappeler que la fraction absolument insaisissable du salaire est égale au montant forfaitaire du RSA pour une personne seule, qui est de 565,34 euros depuis le 1^{er} avril 2021. Par ailleurs, quand le salarié a une ou plusieurs personnes à charge, les seuils de rémunération sont réévalués à hauteur d'une certaine somme fixée par décret selon l'article R. 3252-3 du code du travail. Le décret modifie ce montant, qui passe de 1 490 à 1 520 euros par personne à charge.

(Décret 2021-1607 du 8 décembre 2021)

4. JURISPRUDENCES

IV.1 Impossibilité de réintégrer un salarié harceleur

Dans cet arrêt, une salariée protégée avait été licenciée pour faute grave le 27 mars 2009 (l'inspecteur du travail avait donné son autorisation). L'employeur lui reprochait d'avoir harcelé moralement ses collaborateurs. L'autorisation de licenciement fut annulée suite à un recours hiérarchique pour défaut de motivation.

En principe, un salarié protégé qui parvient à faire annuler son licenciement peut être réintégré à son poste ou un poste équivalent (c. trav. art. L. 2422-1). Il récupère alors son mandat, sauf si des élections ont eu lieu entre-temps. Il en est de même lorsqu'il a été licencié sans aucune autorisation. Cependant, l'employeur avait refusé de réintégrer la salariée, malgré la demande de celle-ci en argumentant qu'une partie du personnel refusait de travailler à nouveau avec elle. Effectivement, les collaborateurs avaient remonté des faits de harcèlement moral et avaient exercé leur droit de retrait en février 2009 quand l'inspection du travail avait refusé une première fois d'autoriser le licenciement.

Quelques mois plus tard (le 28 septembre 2009), l'employeur avait de nouveau licenciée la salariée pour faute grave. La salariée avait demandé au conseil de prud'hommes l'annulation de son licenciement.

Il existe une exception à ce droit de réintégration, lorsque cela est impossible, l'employeur peut refuser de réintégrer le salarié. A titre d'exemple, c'est le cas quand il n'existe aucun emploi disponible dans l'entreprise. L'employeur peut alors envisager de licencier le salarié. Mais il doit prouver qu'il ne dispose pas de la possibilité matérielle de réintégrer le salarié dans son emploi (cass. soc. 6 décembre 2006, n° 05-43614 D).

Dans cette affaire, la Cour de cassation suit le raisonnement de la cour d'appel en considérant que l'employeur était bien dans l'impossibilité de réintégrer la salariée, puisque celui-ci est tenu à une obligation de sécurité et de prévention du harcèlement moral. Par conséquent, il ne pouvait pas réintégrer la salariée à son poste de supérieure hiérarchique de salariés qui arguaient qu'elle les harcelés moralement et qui avaient exercé leur droit de retrait pour ce motif.

(Cass. soc. 1er décembre 2021, n° 19-25715 FPB)

IV.2 Une salariée peut être licenciée pour faute grave durant un arrêt maladie accolé à son congé maternité

Pendant la période de suspension de son contrat de travail au titre du congé maternité, le licenciement d'une salariée est entaché de nullité. Il s'agit d'une protection absolue de sorte que l'employeur doit attendre la fin du congé et l'expiration des congés payés accolés à celui-ci, pour lancer une éventuelle procédure de licenciement (C. trav., art. L. 1225-4). Etant précisé que pendant les dix semaines suivant l'expiration du congé maternité (et des congés payés accolés), la salariée bénéficie d'une protection « relative » n'autorisant le licenciement que si l'employeur justifie d'une faute grave non liée à l'état de la grossesse ou d'une impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement (C. trav., art. L. 1225-4).

Mais qu'en est-il en cas si le contrat demeure suspendu à un autre titre que les congés payés accolés ? Cet arrêt rendu le 1er décembre 2021 par la Cour de cassation permet de faire ressortir que même si la salariée est en arrêt maladie pendant ces dix semaines, l'employeur peut notifier un licenciement

pour l'un des deux motifs autorisés (faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat, sans lien avec la maternité).

(Cass. soc., 1er décembre 2021, n° 20-13.339 FP-B)

IV.3 Sanction en cas de non-respect de l'obligation de notifier par écrit l'impossibilité de reclassement

Lorsqu'un salarié a été déclaré inapte par le médecin du travail et que l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement. Cette obligation qui n'était prévue qu'en cas d'inaptitude d'origine professionnelle (C. trav., art. L. 1226-12) a été étendue, depuis le 1er janvier 2017, à l'inaptitude d'origine non professionnelle (C. trav., art. L. 1226-2-1).

En l'absence de sanction spécifique prévue par un texte, la Cour de cassation sanctionne la violation de l'obligation de notification écrite sur la justification de l'impossibilité de reclassement par le versement d'une indemnité en réparation du préjudice subi.

Il s'agit d'une jurisprudence constante, rendue dans le cadre de l'inaptitude d'origine professionnelle, qui est transposable, depuis 2017, à l'inaptitude d'origine non professionnelle : « l'absence de notification écrite des motifs de l'impossibilité de reclassement constitue une irrégularité de forme qui entraîne un préjudice ouvrant droit pour le salarié à réparation par le versement de dommages et intérêts » (Cass. soc., 21 nov. 1995, n° 92-45.304 ; Cass. soc., 6 mai 1998, n° 95-40.579 ; Cass. soc., 24 janv. 2001, n° 99-40.263).

Peu importe que l'obligation de reclassement ait finalement été respectée (Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 19-16.424) ou si la demande de dommages-intérêts pour licenciement pour inaptitude injustifié n'a pas aboutie (Cass. soc., 18 sept. 2019, n° 18-13.522 ; Cass. soc., 22 juin 2016, n° 15-14.258).

L'arrêt du 15 décembre 2021 vient ajouter que : l'indemnité pour violation de l'obligation de notification sur l'impossibilité de reclassement n'est pas due si le salarié a obtenu des dommages intérêts pour licenciement abusif. Ces indemnités sont au contraire exclusives l'une de l'autre.

(Cass. soc., 15 déc. 2021, n° 20-18.782)

5. HYGIÈNE, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT

V.1 Modification du protocole sanitaire applicable en entreprise

Le gouvernement a publié la nouvelle mouture du protocole sanitaire applicable en entreprise le 8 décembre 2021.

➤ **Télétravail**

Le télétravail est présenté comme un mode d'organisation de l'entreprise qui « participe » à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2.

C'est toujours dans le cadre du dialogue social de proximité que les employeurs sont invités à fixer les modalités de recours à ce mode d'organisation du travail.

Suite aux différentes annonces, le protocole précise que la cible doit être de deux à trois jours de télétravail par semaine dans les entreprises, sous réserve des contraintes liées à l'organisation du travail et de la situation des salariés.

➤ **Moments de convivialité**

Les moments de convivialité réunissant les salariés en présentiel dans le cadre professionnel sont suspendus.

➤ **L'audio ou la visio doivent être privilégiés**

Les réunions en audio ou en visioconférence doivent être privilégiées. Lorsqu'elles doivent se tenir en présentiel, les réunions doivent être organisées dans le strict respect des gestes barrières, notamment le port du masque, les mesures d'aération/ ventilation des locaux ainsi que les règles de distanciation (au moins 1 mètre avec masque).

➤ **Aération et ventilation**

Le protocole maintient les principes de la précédente version du protocole (cf Flash info n°103) Concernant la ventilation naturelle, la durée est portée à 10mn par heure au minimum, à défaut de pouvoir garder les portes et fenêtres ouvertes en permanence.

➤ **Port du masque par les travailleurs en extérieur**

Pour les travailleurs en extérieur, le port du masque est nécessaire en cas de regroupement ou d'incapacité de respecter la distance de deux mètres entre personnes. Il l'est également si un arrêté préfectoral l'impose.

➤ **Ajout d'une mention sur les contacts à risques modérés dans la partie VII (protocole de prise en charge d'une personne symptomatique)**

Pour mémoire, dans sa partie VII, un protocole de prise en charge d'une personne symptomatique (notamment fièvre et/ou toux, difficulté respiratoire, à parler ou à avaler, perte du goût et de l'odorat) et de ses contacts rapprochés, est détaillé en cinq points (1/ isolement de la personne symptomatique, 2/ mobilisation du professionnel de santé dédié de l'établissement, d'un sauveteur/secouriste du travail formé au risque covid ou référent covid selon l'organisation locale, etc. ; voir pp. 16 et 17 du protocole).

Le point 5 traite de la conduite à tenir, lorsqu'un cas covid est confirmé, envers les contacts rapprochés de la personne concernée. Une nouvelle précision apparaît ; « pour les contacts à risque modérés pour lesquels une quarantaine ne serait pas requise, le recours au télétravail doit être privilégié pour leur permettre de réduire leurs interactions sociales. Ces personnes doivent, dans tous les cas, respecter scrupuleusement les mesures barrières. Ces conduites à tenir étant susceptibles d'évoluer régulièrement, il est conseillé de se référer aux sites de Santé publique France et Ameli. »

(Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19, dans sa version applicable au 8 décembre 2021 <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-nationale-sante-securite-en-entreprise.pdf>)

V.2 Mise à jour du protocole pour la vaccination par les services de santé au travail (SST)

Dans un communiqué de presse du 30 novembre 2021, le secrétaire d'Etat chargé des Retraites et de la Santé au travail a annoncé qu'il avait invité les SST à se mobiliser dans le cadre de l'ouverture de la campagne de rappel à l'ensemble des adultes.

Le protocole pour la vaccination par les SST et le document questions/réponses du Ministère du travail (màj le 23 novembre 2021) reprennent les mesures liées à la vaccination par les SST.

➤ **Information des salariés**

Les employeurs sont encouragés à diffuser l'information à leurs salariés de la possibilité d'être vaccinés par le SST de l'entreprise, lorsque cela est possible.

Ce sont les salariés eux-mêmes de se rapprocher du SST en vue d'une vaccination.

La vaccination relève d'une démarche volontaire du salarié. Ainsi, le refus de se faire vacciner est toujours possible même si pour les salariés soumis à l'obligation vaccinale ou au pass sanitaire il emporte des conséquences. Cependant, l'employeur ne peut toujours tirer aucune conséquence de ce refus, lorsque le salarié n'est pas soumis au Pass sanitaire ou à l'obligation vaccinale.

➤ **Autorisation d'absence**

Pour mémoire, le salarié a le droit de s'absenter sur ses heures de travail pour se faire vacciner par le SST, mais aussi dans un centre de vaccination ou auprès d'un professionnel de santé. Attention : l'employeur n'a pas la possibilité de s'y opposer. Cette absence n'entraîne aucune diminution de la rémunération et est assimilée à une période de travail effectif (loi 2021-1040 du 5 août 2021, art. 17, JO du 6).

Lorsque la vaccination se fait par le SST, les salariés doivent justifier de leur absence auprès de leur entreprise, ils informeront leur employeur du fait qu'ils rencontrent leur médecin/infirmier du travail à leur demande, sans avoir à en préciser le mot. Cette autorisation peut être accordée au salarié qui souhaite accompagner un mineur ou un majeur protégé dont il a la charge pour se faire vacciner.

➤ **Respect de la confidentialité par les SST**

Conformément au secret médical, tout doit être mis en œuvre pour le respect de la confidentialité des vaccinations vis-à-vis des employeurs.

Le Q/R énonce que « les dispositions relatives au secret médical s'appliquent aux services de santé au travail (L. 1110-4, R. 4127-4 et R. 4127-95 du code de la santé publique). Le secret couvre tout ce qui est venu à la connaissance du médecin/infirmier dans l'exercice de sa profession, c'est-à-dire non seulement ce qui lui a été confié, mais aussi ce qu'il a vu, entendu ou compris. Le fait pour un professionnel de santé d'être lié dans son exercice professionnel par un contrat ou un statut à une administration, une collectivité ou tout autre organisme public ou privé n'enlève rien à ses devoirs professionnels et en particulier à ses obligations concernant le secret professionnel et l'indépendance de ses décisions. ».

➤ **Absence de coût pour les entreprises**

Le Q/R du ministère du travail précise bien que « La cotisation versée annuellement au service de santé au travail interentreprises couvre l'ensemble des visites nécessaires. Par conséquent, le rendez-vous vaccinal n'engendre aucune charge financière supplémentaire pour l'employeur. Les vaccins sont fournis gratuitement par l'État. Les services de santé au travail mettent à la disposition de la campagne vaccinale leurs ressources en termes de professionnels de santé et de logistique. »

(Protocole pour la vaccination par les services de santé au travail au moyen des vaccins anti-covid, version du 29 novembre 2021 https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiche_protocole_vaccination_sst.pdf ; Q/R du ministère du Travail, « Vaccination par les services de santé au travail », version du 23 novembre 2021 <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/vaccination-par-les-services-de-sante-au-travail#q6>)

V.3 Des outils à destination des TPE/PME pour aider à l'évaluation des risques professionnels

Dans le but d'aider les petites entreprises à faire leur évaluation des risques, réaliser le document unique et construire un plan d'action, l'INRS met en place plusieurs outils en ligne. Ils sont déclinés par secteur d'activité ou métier. Voici le lien pour accéder à l'outil pour les industries plastique et caoutchouc : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil88>

S'agissant du mode d'emploi, l'outil est simple d'utilisation. Il suffit de vous inscrire à l'aide d'une adresse électronique (qui peut être anonyme) et de définir un mot de passe.

L'outil ne nécessite aucune installation. On peut y accéder à partir d'un ordinateur connecté à Internet via un navigateur Web : de préférence Firefox, Google Chrome ou Safari...

L'outil est construit autour des différentes étapes de l'évaluation des risques professionnels au sein de l'entreprise :

- Préparation
- Identification + Estimation
- Plan d'action
- Rapport

Afin d'aider à identifier les situations à risques, la navigation examine les différentes activités des entreprises des secteurs concernés. Pour chaque situation, le logiciel propose une série de questions auxquelles l'utilisateur répond par OUI ou par NON.

Ensuite, il s'agit de l'étape d'estimation, elle consiste à affecter un niveau de priorité à chaque situation de risque identifiée.

Après cette analyse, des solutions de prévention adaptées sont proposées pour chaque risque. L'utilisateur est libre de les retenir ou non dans son plan d'action. Il peut également définir ses propres mesures.

Enfin, le logiciel permet d'éditer 4 types de rapports téléchargeables et imprimables :

- un rapport texte (format .rtf) qui récapitule les situations de risque et les mesures de prévention associées,
- un plan d'action (fichier Excel) qui reclasse par ordre de priorité toutes les mesures de prévention programmées,
- une vue d'ensemble des risques (.pdf) qui liste tous les risques identifiés, visant à contrôler si les risques et mesures sont gérés correctement.
- une vue d'ensemble des mesures (.pdf) qui liste les mesures à mettre en œuvre, en vue du suivi du plan d'action dans les 3 prochains mois.

V.4 Tarification des accidents de travail et des maladies professionnelles : majoration pour les entreprises « accidentogènes » est reportée au 1er janvier 2023

Un décret publié au JO du 11 décembre 2021 reporte au 1^{er} janvier 2023, la mise en œuvre de la majoration forfaitaire applicable aux entreprises de 10 salariés et plus qui enregistrent une certaine fréquence d'accidents du travail. Elle devait initialement entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2022.

Pour mémoire, Un décret de 2017 a introduit une nouvelle disposition réglementaire qui étend aux établissements des entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et 19 salariés, une majoration forfaitaire du taux de leur cotisation accidents du travail-maladies professionnelles dès lors qu'ils enregistrent au moins un accident du travail avec arrêt par an pendant trois années consécutives.

Initialement, cette nouvelle disposition devait entrer en vigueur le 1er janvier 2022. Compte tenu des difficultés spécifiquement rencontrées par les TPE et PME pendant la pandémie encore en cours, ces nouvelles dispositions ne rentreront en vigueur que le 1er janvier 2023.

(Décret 2021-1615 du 9 décembre 2021)

V.5 Covid-19 : le pass sanitaire sera transformé en passe vaccinal début 2022 ?

L'accès aux lieux soumis au pass sanitaire sera prochainement réservé aux titulaires d'un schéma vaccinal complet contre la Covid-19, a annoncé le Premier ministre, Jean Castex, le 17 décembre dernier. Le pass sanitaire sera en effet transformé en passe vaccinal, au moyen d'un projet de loi présenté début janvier. Ce texte devrait être examiné en Conseil des ministres le 5 janvier, puis débattu en séance plénière à l'Assemblée nationale à partir du 10 janvier, rapporte l'AFP.

L'instauration d'un pass vaccinal signifie que le passe ne pourra plus être obtenu au moyen de résultats négatifs obtenus à un test de dépistage du SARS-CoV-2. Il ne pourra l'être qu'au moyen d'un schéma vaccinal complet contre la Covid-19, rappel compris ;

La ministre du Travail Elisabeth Borne a consulté les partenaires sociaux sur le sujet, le 20 décembre à 11 h 00, y compris sur la question du champ de l'obligation de détenir le pass sanitaire ou vaccinal pour pouvoir travailler

Vous pouvez trouver ici le communiqué de presse de la CPME sur le sujet : <https://www.cpme.fr/espace-presse/communiqués-de-presse/extension-du-pass-sanitaire-a-toutes-les-entreprises-plus-de-questions-que-de-reponses>

« Il est également à souligner que la suspension éventuelle du contrat de travail des salariés dans l'incapacité de présenter un pass sanitaire valide, serait source de tensions mais également de difficultés d'organisation à l'intérieur des entreprises, et notamment les plus petites d'entre elles. »

6. DONNEES ECONOMIQUES

Ces données économiques proposées sur le bulletin sont mises gracieusement à la disposition de nos adhérents pour leurs besoins propres.

En aucun cas, Ucaplast n'encourra de responsabilités pour pertes de bénéfices, pertes de données ou pour tout dommage spécial, accidentel, indirect ou consécutif lié à l'usage desdites données.

Celles-ci ne sont couvertes par aucune garantie de quelque nature que ce soit, notamment en ce qui concerne leurs adéquations aux objectifs particuliers de l'utilisateur de ces données.

VI.1 Taux De Change

TAUX DE CHANGES – PARITES FIN DE MOIS – DECEMBRE 2021

COURS DES MONNAIES – OCTOBRE 2021 (Publication 22 septembre 2021)					
Pays	1 euro =	Monnaie	Pays	1 euro =	Monnaie
États-Unis	1,1316	USD	Australie	1,5521	AUD
Japon	129,78	JPY	Brésil	6,2028	BRL
Bulgarie	1,9558	BGN	Canada	1,4206	CAD
République tchèque	25,220	CZK	Chine	7,2170	CNY
Danemark	7,4365	DKK	Hong Kong	8,8140	HKD
Grande-Bretagne	0,84090	GBP	Indonésie	16117,38	IDR
Hongrie	364,73	HUF	Israël	3,4658	ILS
Pologne	4,6571	PLN	Inde	84,0300	INR
Roumanie	4,9493	RON	Corée du Sud	1337,42	KRW
Suède	10,0303	SEK	Mexique	23,4259	MXN
Suisse	1,0530	CHF	Malaisie	4,7290	MYR
Islande	149,80	ISK	Nouvelle-Zélande	1,6162	NZD
Norvège	9,8895	NOK	Philippines	56,944	PHP
Croatie	7,5116	HRK	Singapour	1,5364	SGD
Russie	82,0791	RUB	Thaïlande	36,969	THB
Turquie	11,8601	TRY	Afrique du Sud	17,5176	ZAR

Source Banque de France

N.C. = non communiqué

VI.2 Cours Internationaux Des Matières Premières Importées

MATIERES	AOUT 2021	SEPTEMBRE 2021	OCTOBRE 2021
Pétrole brut Brent (Londres - € / baril)	60.2	63.3	72.0
Naphta (Nord-Ouest Européen – €/tonne) prix spot	552.5	566.9	646.8

Source : www.insee.fr – rubrique « Indices et séries chronologiques »

VI.3 Evolution Des Prix Des Matières (En % Par Rapport Au Volume)

	variation mensuelle en %	variation annuelle en %	Oct 2021	Sept 2021	Août 2021	Juillet 2021	Juin 2021	Mai 2021	Avril 2021	Mars 2021	Fev 2021	Janv 2021	Dec 2020	Nov 2020	Oct 2020	Sept 2020
Copolymères d'acrylonitrile-butadiène-styrène (ABS), sous formes primaires	9,97	69,21	2 549	2 553	2 720	2 473	2 469	2 421	2 326	1 778	1 980	1 834	1 660	1 583	1 673	1 592
Caoutchouc butadiène (BR), sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou	1,36	27,21	795	1 990	1 717	1 693	1 611	1 586	1 654	1 450	1 697	1 386	1 333	1 326	1 158	1 300
Buta-1,3-diène et isoprène	30,50	227,44	1 304	1 301	1 258	964	817	807	701	825	678	655	582	459	448	379
Butanone [méthyléthylcétone]	-3,42	26,79	1 642	1 565	1 466	1 518	1 641	1 685	1 512	1 216	1 215	1 280	1 357	1 162	1 045	1 141
Caoutchouc synthétique et factice pour caoutchouc dérivé des huiles, sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes	-1,13	12,97	3 565	2 737	2 943	2 976	3 220	2 826	2 796	2 733	2 787	2 652	2 654	2 539	2 745	2 595
Hexanelactame [épsilon-caprolactame]	-4,87	33,33	2 863	2 272	2 250	2 365	2 294	2 218	1 973	1 894	1 847	1 907	1 682	1 705	1 723	1 707
Copolymères du chlorure de vinyle, sous formes primaires (à l'excl. des copolymères du chlorure de vinyle et d'acétate de vinyle)	-25,09	4,47	2 443	2 153	1 910	2 549	2 381	2 293	1 962	1 653	1 480	2 112	2 029	2 238	1 578	2 042
Caoutchouc chloroprène (chlorobutadiène) [CR], sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes (à l'excl. du latex)	0,33	-9,17	5 256	4 825	4 453	4 438	4 531	4 300	4 635	4 285	4 404	4 586	3 896	4 241	4 339	4 441
Cyclohexane	1,75	100,36	1 083	1 050	995	978	1 266	1 337	926	805	814	682	581	508	522	556
Caoutchouc styrène-butadiène fabriqué par polymérisation en émulsion [E-SBR], en	1,53	49,70	1 935	1 926	1 836	1 808	1 712	1 542	1 544	1 486	1 416	1 306	1 251	1 335	1 257	1 291
Caoutchouc éthylène-propylène-diène non-conjugué [EPDM], sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes	0,93	18,65	3 055	2 839	2 909	2 882	2 730	2 737	2 289	2 332	2 247	2 318	2 255	2 399	2 255	2 165
Latex de caoutchouc naturel, même préulcanisé	-9,90	-22,90	2 106	1 950	1 734	1 924	1 720	1 923	1 753	1 605	1 733	1 470	1 758	1 620	1 766	1 643
Caoutchouc acrylonitrile-butadiène (NBR), sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes (à l'excl. du latex)	-6,08	14,63	3 555	3 478	3 180	3 386	3 754	3 822	3 714	3 047	3 376	3 333	2 855	3 661	3 637	2 974
Caoutchouc naturel sous forme de feuilles fumées	-1,17	64,17	2 027	2 121	2 165	2 190	2 127	2 101	3 155	3 319	2 651	2 416	1 877	1 853	2 314	1 374
Caoutchouc naturel, sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes	-21,63	-54,01	2 587	1 871	1 035	1 320	1 777	2 172	2 304	1 846	2 388	1 686	1 597	1 449	1 272	1 953
PE - Polyéthylène en blocs irréguliers, morceaux, grumeaux, poudres, granules, flocons et masses non-cohérentes simili.	-11,83	6,65	1 748	1 729	1 547	1 755	998	2 435	1 162	1 399	1 740	1 774	1 030	1 000	1 303	1 070
PEBD - Polyéthylène d'une densité < 0,94 (à l'excl. du polyéthylène linéaire)	-1,51	65,58	1 696	1 680	1 738	1 765	1 757	1 788	1 642	1 501	1 314	1 176	1 113	1 045	683	1 016
PEHD - Polyéthylène d'une densité >= 0,94, sous formes primaires	-2,45	55,02	1 473	1 480	1 461	1 498	1 553	1 548	1 485	1 329	1 158	1 062	1 006	985	958	973
PET - Poly(éthylène téréphtalate), sous formes primaires, d'un indice de viscosité < 78	41,94	55,31	1 358	1 293	1 736	1 223	1 160	1 196	1 244	1 195	1 018	848	791	1 145	786	978
PET - Poly(éthylène téréphtalate), sous formes primaires, d'un indice de viscosité >=	6,43	53,51	1 181	1 172	1 162	1 092	1 060	1 052	1 014	926	775	786	795	784	805	786
PMMA - Poly(méthacrylate de méthyle), sous formes primaires	-19,89	-27,61	3 887	3 854	3 407	4 253	3 869	4 145	3 174	4 204	3 112	3 651	2 796	3 080	3 033	2 854
Polycarbonates, sous formes primaires	7,99	25,57	3 430	3 325	3 352	3 104	3 032	2 904	2 866	2 835	2 739	2 880	2 624	2 701	2 646	2 515
Fibres discontinues de polyesters, non-cardées ni peignées ni autrement transformées pour la filature	0,60	18,03	1 426	1 411	1 358	1 350	1 262	1 345	1 194	1 238	1 187	1 047	1 110	1 056	1 157	1 124
Plaques, feuilles, pellicules, bandes et lames, en polymères du styrène non-alvéolaires, non-renforcés ni stratifiés	-4,54	40,54	2 711	2 422	2 511	2 630	2 643	2 360	2 318	2 085	2 146	1 926	1 857	1 966	1 818	1 775
PP - Polypropylène, sous formes primaires	19,61	55,16	1 578	1 617	1 580	1 321	1 592	1 673	1 408	1 386	1 213	1 154	1 028	955	871	1 122
PTFE - Polytétrafluoroéthylène, sous formes primaires	-1,27	-1,97	12 827	11 344	14 513	14 699	14 466	12 878	12 808	14 509	13 131	12 935	12 099	13 249	14 093	12 667
Résines époxydes, sous formes primaires	0,18	71,92	4 443	5 522	5 201	5 191	5 000	4 925	4 024	3 794	3 755	3 439	3 231	2 926	3 089	2 905
S-PVC - Poly(chlorure de vinyle), sous formes primaires, non-mêlé à d'autres	3,58	55,95	1 523	1 468	1 477	1 426	1 335	1 296	1 159	1 105	1 005	1 069	990	935	875	829
Latex de caoutchouc styrène-butadiène (SBR) ou de caoutchouc styrène-butadiène carboxylé (XSBR)	-2,62	28,95	1 048	1 100	1 079	1 108	1 166	1 126	993	941	874	275	758	759	675	789
Silicones sous formes primaires	-4,43	-4,14	4 939	6 501	6 013	6 292	6 196	5 457	4 829	4 863	5 007	5 367	4 422	5 214	6 892	6 094
Styrène	-2,70	71,87	1 140	1 107	1 076	1 105	1 213	1 339	1 461	1 333	874	823	765	658	600	605
Caoutchoucs techniquement spécifiés [TSNR]	-10,14	42,43	1 791	1 749	1 632	1 816	1 640	1 548	1 648	1 688	1 613	1 380	1 397	1 381	1 408	1 183
Caoutchouc styrène-butadiène (SBR) et caoutchouc styrène-butadiène carboxylé	9,64	59,61	2 639	1 908	2 059	1 877	2 007	1 983	1 730	2 219	1 720	1 839	1 793	1 457	1 571	1 325

VI.4 Indices De Prix De Production De L'industrie Française

Marché français – Prix de base - (Base 2015) Données mensuelles brutes

Matières	JUILLET 2021	AOÛT 2021	SEPTEMBRE 2021	OCTOBRE 2021
Produits en caoutchouc	99.3	99.8 (p)	100.6 (p)	100.4 (p)
Autres produits en caoutchouc	98.7	98.7 (p)	98.5 (p)	98.5 (p)
Produits en plastique	105.8 (r)	105.9 (p) (r)	106.1 (p) (r)	106.8 (p)
Plaques, feuilles, tubes et profilés en matières plastiques	118.8 (r)	121.1 (p) (r)	120.5 (p) (r)	121.4 (p)
Autres produits en matières plastiques	96.6	96.4 (p)	97.2 (p)	97.5 (p)
Emballages en matières plastiques	110.3 (r)	109.6 (p) (r)	109.6 (p) (r)	112.1 (p)
Éléments en matières plastiques pour la construction	106.1 (r)	106.4 (p) (r)	106.2 (p) (r)	105.6 (p)

Source : www.insee.fr – rubrique « Indices et séries chronologiques ».

Les indices de prix à la production sont susceptibles d'être révisés jusqu'à 3 mois après leur première parution.

P = Données Provisoires - R = Données Révisées – S = Couvert par le secret statistique

VI.5 Indices De La Production Industrielle (Ipi)

Indices mensuels CVS – CJO - Base 100 en 2015

Matières	Juillet 2021	Aout 2021	Septembre 2021	Octobre 2021
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	95.64 (r)	96.13 (r)	95.71 (r)	96.74
Fabrication de produits en caoutchouc	81.66 (r)	84.38 (r)	77.98 (r)	80.92
Fabrication de produits en plastique	101.71 (r)	101.19 (r)	103.46 (r)	103.64

Source : www.insee.fr – rubrique « Indices et séries chronologiques ».

Les indices de prix à la production sont susceptibles d'être révisés jusqu'à 3 mois après leur première parution.

P = Données Provisoires - R = Données Révisées - S = Couvert par le secret statistique

VI.6 Indices De Chiffres D'affaires En Valeur (Ica)

(Dans l'Industrie et la Construction) – Séries CVS – Base 100 en 2015

Marché Intérieur et Export

Matières	Juillet 2021	Août 2021	Septembre 2021
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	112.63 (r)	115.96 (r)	116.50
Fabrication de produits en caoutchouc	96.10 (r)	93.51 (r)	97.93
Fabrication de produits en plastique	116.82 (r)	121.64 (r)	121.21

Source : www.insee.fr – rubrique « Indices et séries chronologiques ».

Les indices de prix à la production sont susceptibles d'être révisés jusqu'à 3 mois après leur première parution.

P = Données Provisoires - R = Données Révisées - S = Couvert par le secret statistique

VI.7 Taux Des Comptes D'associés

Avis concernant l'usure, JO du 28 septembre 2021, texte 56

Le taux maximal des intérêts déductibles s'élève respectivement à 1,17 % pour les exercices de 12 mois clos les 30 septembre, 31 octobre et 30 novembre 2021.

Taux de référence

Le taux limite de déduction des intérêts versés aux comptes courants d'associés est calculé d'après le taux effectif moyen pratiqué par les établissements de crédit pour les prêts à taux variable aux entreprises d'une durée initiale supérieure à deux ans (TMP).

Pour le 3eme trimestre 2021, ce taux est de 1,13 % (avis concernant l'usure, JO du 28 septembre 2021, texte 56).

Il était de 1,17 % pour les deux derniers trimestres 2020 et de 1.23 % pour le 1^{er} trimestre 2021 et de 1.16% pour le 2eme trimestre 2021.

Méthodes de calcul

Deux méthodes peuvent être utilisées pour calculer le taux limite de déduction des intérêts servis aux associés à raison des sommes déposées sur leurs comptes courants :

-la méthode classique ;

-la méthode alternative, qui permet aux entreprises d'utiliser les TMP correspondant aux fractions de trimestres civils compris dans leur exercice, lorsque les délais de publication de ces taux le permettent.

L'une ou l'autre méthode peut être utilisée par l'entreprise selon l'intérêt qu'elle y trouve (BOFiP-BIC-CHG-50-50-30-§§ 40 à 120-06/01/2021). Le taux limite de déduction obtenu en appliquant la méthode alternative n'est jamais plus élevé que celui déterminé selon la méthode classique.

Taux limites de déduction (en %)				
Exercices clos les	Durée de l'exercice			
	9 mois	12 mois	15 mois	18 mois
31 juillet 2021 (et jusqu'au 30/08/2021)				
- méthode classique	1,19	1.18	1.18	1.18
- méthode alternative	1.18	1.18	1.18	1.18
31 août 2021 (et jusqu'au 30/09/2021)				
- méthode classique	1.18	1.18	1.18	1.18
- méthode alternative	1.18	1.18	1.17	1.17
30 septembre 2021 (et jusqu'au 31/10/2021)				
	1.17	1.17	1.17	1.17
31 octobre 2021 (et jusqu'au 30/11/2021)				
	1.16	1.17	1.17	1.17
30 novembre 2021 (et jusqu'au 31/12/2021)				
	1.15	1.17	1.17	1.17

Source : Banque de France

VI.8 Seuils de l'usure pour le 4^{ème} Trimestre 2021

Seuils de l'usure	TAUX EFFECTIF (2 ^{ème} TRIM. 2021)	TAUX EFFECTIF (3 ^{ème} TRIM. 2021)	SEUIL DE L'USURE (4 ^{ème} TRIM. 2021)
Professionnels (personnes physiques ou morales)			
Découverts en compte	11.32%	11.45%	15.27%
Prêts consentis en vue d'achats ou de ventes à tempérament			
Prêts d'une durée initiale supérieure à 2 ans (taux variable)	1.50%	1.51%	2.01%
Prêts d'une durée initiale de plus de 2 ans (taux fixe)	1.27%	1.29%	1.72%
Découverts en compte	11.32%	11.45%	15.27%

Autres prêts d'une durée initiale inférieure ou égale à 2 ans	1.06%	1.05%	1.4%
Particuliers - Prêts immobiliers et prêts supérieurs à 75 000 € destinés à financer des travaux immobiliers			
Prêts à taux fixe d'une durée inférieure à 10 ans	1.85%	1.82%	2.43%
Prêts à taux fixe d'une durée comprise entre 10 et moins de 20 ans	1.83%	1.79%	2.39%
Prêts à taux fixe d'une durée de 20 ans et plus	1.86%	1.81%	2.41%
Prêts à taux variable	1.82%	1.72%	2.29%
Prêts-relais	2.20%	2.16%	2.88%
Particuliers - Crédits de trésorerie			
Prêts d'un montant inférieur ou égal à 3 000 €	15.82%	15.87%	21.16%
Autres prêts compris entre 3 000 € et 6 000 €	7.37%	7.42%	9.89%
Autres prêts supérieurs à 6 000 €	3.81%	3.74%	4.99%

Un prêt usuraire est un prêt consenti à un taux effectif global qui, au moment où il est accordé, excède de plus du tiers le taux effectif moyen pratiqué au cours du trimestre précédent par les établissements de crédit (c. consom. [art. L. 314-6](#)).

Source : Banque de France

7. INDICATEURS SOCIO ECONOMIQUES

Ces données socio-économiques proposées sur le bulletin sont mises gracieusement à la disposition de nos adhérents pour leurs besoins propres.

En aucun cas, Ucaplast n'encourra de responsabilités pour pertes de bénéfices, pertes de données ou pour tout dommage spécial, accidentel, indirect ou consécutif lié à l'usage desdites données.

Celles-ci ne sont couvertes par aucune garantie de quelque nature que ce soit, notamment en ce qui concerne leurs adéquations aux objectifs particuliers de l'utilisateur de ces données.

VII.1 Salaire Minimum De Croissance (Smic) Et Minimum Garanti (Mg)

	01/01/17	01/01/2018	01/01/2019	01/01/2020	01/01/2021	01/10/2021*
SMIC	9.76 €	9.88 €	10.03 €	10.15	10.25	10.48
MG	3.54 €	3.57 €	3.62 €	3.65	3.65	3.73

* Arrêté du 27 septembre 2021 portant relèvement du salaire minimum de croissance, JO du 30, texte 20

VII.2 Indice Des Taux De Salaires Horaire Des Ouvriers

(Indices trimestriels) - (Base 100 au T2 2017)

	3eme Trim. 2020	4eme Trim. 2020	1 ^{er} TRIM 2021	2eme Trim. 2021	3 ^e Trim
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastiques ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	105.2	105.4	106.1	106.5	106.8

Source : www.insee.fr – rubrique « Indices et séries chronologiques »

VII.3 Indice Des Salaires Mensuels De Base De L'ensemble Des Salaries

(Indices trimestriels) - (Base 100 au T2 2017)

	3 ^{ème} Trim. 2020	4 ^{ème} Trim. 2020	1 ^{er} TRIM 2021	2 ^{ème} Trim. 2021	3 ^e Trim
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastiques ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	105.2	105.4	106.1	106.5	106.8

Source : www.insee.fr – rubrique « Indices et séries chronologiques »

VII.4 Indice Mensuel Du Cout Horaire Du Travail Révisé

(Référence 100 en décembre 2008 - Salaires et charges – Tous salariés)

Industries mécaniques et électriques	AVRIL 2021	MAI 2021	JUIN 2021	JUILLET 2021
	128.7	128.5	128.4	128.2

Source : www.insee.fr – rubrique « Indices et séries chronologiques »

VII.5 Prix A La Consommation

ENSEMBLE DES MENAGES (France)

(Base 100 = Année 2015)

	Août 2021	Septembre 2021	Octobre 2021	Novembre 2021
Indice d'ensemble hors tabac – Variation par rapport au mois précédent	0.6	-0.2	0.4	0.4

Source : www.insee.fr – rubrique « Indices et séries chronologiques » -

Derniers Indices, hors tabac :

Août 2021 : 106.21 / Septembre 2021 : 105.97
 Octobre 2021 : 106.42 / **Novembre 2021 : 106.82**

MENAGES URBAINS DONT LE CHEF EST OUVRIER OU EMPLOYE (France)

(Base 100 = Année 2015)

	Août 2021	Septembre 2021	Octobre 2021	Novembre 2021
Indice d'ensemble hors tabac – Variation par rapport au mois précédent	0.6	-0.1	0.4	0.4

Source : www.insee.fr – rubrique « Indices et séries chronologiques »

Derniers Indices, hors tabac :

Août 2021 : 105.71 / Septembre 2021 : 105.65
 Octobre 2021 : 106.07 / **Novembre 2021 : 106.45**

VII.6 **Indices de référence des loyers du 3ème trimestre 2021**

Au troisième trimestre 2021, l'indice de référence des loyers s'établit à 131.67.

Sur un an, il augmente de % après + 0.42 % au trimestre précédent.

	3 ^{ème} tr. 2020	4 ^{ème} tr. 2020	1 ^{er} tr. 2021	2 ^{ème} tr. 2021	3 ^{ème} tr. 2021
Indice	130.59	130.52	130.69	131.12	131.67
Variation sur 1 an	+ 0,46 %	+ 0.20%	+0.09	+ 0.42%	+0.83%

Source : www.insee.fr – rubrique « Indices et séries chronologiques »

VII.7 **Marche Du Travail, Emploi (Emp)**

Taux de chômage (%) au sens du BIT (Bureau International du Travail)

**Données mensuelles corrigées des variations saisonnières (CVS)
 France (Hors Mayotte)**

	3 ^{ème} Trimestre 2020	4 ^{ème} Trimestre 2020	1 ^{er} Trimestre 2021	2 ^{ème} Trimestre 2021	3 ^{ème} Trimestre 2021
Ensemble	9.1	8.0	8.1	8.0	8.1
Moins de 25 ans	23.4 (r)	19.7	20.6 (r)	19.7 (r)	20.0
25 ans à 49 ans	8.4	7.3	7.3	7.1	7.1
50 ans ou plus	6.1 (r)	5.7	5.5	5.9	5.9

Source : www.insee.fr – rubrique « Indices et séries chronologiques ».

P = Données Provisoires

R = Données Révisé

8. Recrutement

Offre d'emploi « monteur/régleur plasturgie » (H/F (à 40Km de Lyon)

PME familiale spécialisée dans la fabrication de joints et de pièces d'étanchéité en élastomères, silicone et caoutchouc, le Joint Technique recherche un nouveau talent pour accompagner le développement de la société !

Votre défi : Veiller à maintenir le processus de réalisation de nos produits en assurant différentes opérations sur les machines de production

Vos missions :

- Préparation, montage et démontage des moyens de productions,
- Réglage et démarrage des productions en fonction des documents et des consignes
- Vérifier l'état général des équipements et appareils – maintenance de 1er niveau
- Saisir les informations relatives aux ordres de fabrication
- Intervenir en cas de dysfonctionnement
- Ajuster et améliorer les paramètres de la machine d'injection
- Assurer le suivi qualité
- Nettoyage et rangement des équipements

Votre profil : Vous être bricoleur (se) et organisé dans l'âme ? Vous êtes proactif (ve) et vous aimez répondre aux attentes techniques de l'entreprise ? Vous êtes doté (e) d'un esprit analytique et vous savez mettre en place des actions d'amélioration continue ? Alors ce métier est fait pour vous ! On vous attend !!

Un programme de formation complet vous attend pour une pleine maîtrise du poste

Conditions du poste :

- A pourvoir au plus tôt
 - CDI temps plein
 - Horaire : poste du soir 14h-22h (horaire en journée pendant la formation)
 - Rémunération à définir selon le profil
 - Bonnes connaissances des réglages de machines de production est un plus !
- Si ce poste vous intéresse et que vous souhaitez rejoindre une entreprise dynamique où il fait bon travailler alors envoyer vite votre candidature à l'adresse suivante : recrutement@lejointtechnique.com