

# ACTU SOCIALE

## N° 84

### SOMMAIRE

|                                                                                                                                             |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| I. Agenda social .....                                                                                                                      | 2  |
| II. Bonus-Malus : Rectification des taux médians .....                                                                                      | 9  |
| III. Alternance : Une aide unique en 2023 .....                                                                                             | 10 |
| IV. Annulation par le Conseil d'Etat de la liste des fruits et légumes frais pouvant encore être vendus sous conditionnement plastique..... | 11 |
| V. Publication du décret sur la déduction forfaitaire des heures supplémentaires.....                                                       | 11 |
| VI. Le délestage .....                                                                                                                      | 12 |
| VII. Nouveau régime social applicable aux indemnités complémentaires d'activité partielle .....                                             | 14 |
| VIII. Loi « marché du travail » : Focus sur l'abandon de poste et la présomption de démission .....                                         | 14 |
| IX. APLD : rappels APLD sur l'entrée dans le dispositif.....                                                                                | 16 |
| X. Jurisprudence .....                                                                                                                      | 17 |



**UCAPLAST**

Union des syndicats des PME  
du Caoutchouc et de la Plasturgie



Toute l'équipe  
d'UCAPLAST vous  
souhaite de très  
bonnes fêtes de fin  
d'année et une  
année 2023 prospère

## I. Agenda social

| AGENDA SOCIAL – JANVIER 2023      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Au plus tard le 5 janvier</b>  | <p>➤ <b>Entreprises de 50 salariés et plus</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Transmission de la DSN relative aux salaires de décembre 2022 versés en décembre 2022 ;</li><li>- Paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.</li></ul> <p>➤ <b>Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu</b></p> <p>Pour les entreprises 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 2022.</p> <p>➤ <b>Contribution à la formation professionnelle</b></p> <p>Pour les entreprises de 50 salariés et plus (qui ne pratiquent pas le décalage de la paye), déclaration en DSN et paiement à l'URSSAF de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de décembre 2022.</p> <p>➤ <b>Taxe d'apprentissage</b></p> <p>Pour les entreprises de 50 salariés et plus (qui ne pratiquent pas le décalage de la paye), déclaration en DSN et paiement à l'URSSAF de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de décembre 2022.</p> <p>➤ <b>Travailleurs indépendants</b></p> <p>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</p> |
| <b>Au plus tard le 12 janvier</b> | <p>➤ <b>Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires</b></p> <p>Dépôt auprès des douanes de l'état récapitulatif des clients et de l'état statistique (ou EMEBI) ainsi que de la déclaration européenne des services (DES) pour lesquels la TVA est devenue exigible au cours du mois de décembre 2022.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Au plus tard le 16 janvier</b> | <p>➤ <b>Entreprises de 50 salariés et plus</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Transmission de la DSN relative aux salaires de décembre 2022 versés en janvier 2023 ;</li><li>- Paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

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

- Transmission de la DSN relative aux salaires de décembre 2022 ;
- 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 2022.

Paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires d'octobre, novembre et décembre 2022.

➤ **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 2022 pour les employeurs de moins de 50 salariés payants mensuellement et pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye ;
- d'octobre, novembre et décembre 2022 pour les TPE ayant opté pour un reversement trimestriel.

➤ **Contribution à la formation professionnelle**

- pour les entreprises de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour tous les employeurs de moins de 50 salariés, déclaration en DSN de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de décembre 2022 ;
- pour les entreprises de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour les employeurs de moins de 50 salariés en périodicité mensuelle, paiement à l'URSSAF de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de décembre 2022.

➤ **Taxe d'apprentissage**

- pour les entreprises de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour tous les employeurs de moins de 50 salariés, déclaration en DSN de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de décembre 2022 ;
- pour les entreprises de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour les employeurs de moins de 50 salariés en périodicité mensuelle, paiement à l'URSSAF de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de décembre 2022.

➤ **Tous contribuables**

Paiement au centre des finances publiques (ou par virement ou par prélèvement à l'échéance) des impositions mises en recouvrement en novembre 2022.

➤ **Sociétés passibles de l'IS et ayant clos leur exercice le 30 septembre 2022**

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 2022**

|                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                   | <p>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.</p> <p>Déclaration (2778) et paiement à la recette de la Direction des non-résidents (DINR) du prélèvement correspondant aux produits de source européenne ou étrangère.</p> <p>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.</p> <p>➤ <b>Sociétés ayant prélevé, en décembre 2022, une retenue à la source sur des revenus mobiliers</b></p> <p>Télédéclaration et télépaiement de la retenue à la source sur les revenus mobiliers versés à des non-résidents (imprimé 2777 ou 2779).</p> <p>➤ <b>Personnes exerçant une activité en France et versant des salaires, pensions ou rentes et revenus non commerciaux à des non-résidents</b></p> <p>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<sup>e</sup> trimestre 2022.</p> <p>➤ <b>Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires</b></p> <p>Télédéclaration et télépaiement de la taxe sur les salaires afférente aux rémunérations versées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en décembre 2022, si le montant total de la taxe acquittée en 2021 est supérieur à 10 000 € ;</li> <li>- au cours du 4<sup>e</sup> trimestre 2022, si le montant de la taxe sur les salaires acquittée en 2021 est compris entre 4 000 € et 10 000 €.</li> </ul> |
| <b>Au plus tard le 20 janvier</b> | <p>➤ <b>Sommes et valeurs atteintes par la prescription</b></p> <p>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 2022.</p> <p>➤ <b>Employeurs et travailleurs indépendants</b></p> <p> Paiement mensuel des cotisations sociales en cas d'option pour un paiement à cette date (voir au 5 du mois).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Au plus tard le 25 janvier</b> | <p>➤ <b>Contributions AGIRC-ARRCO</b></p> <p>Paiement des cotisations AGIRC-ARRCO de décembre 2022 (en cas de paiement mensuel) ou du 4<sup>e</sup> trimestre 2022 (en cas de paiement trimestriel).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

|                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Au plus tard le 31 janvier</b></p>             | <p>➤ <b>Option pour un régime d'imposition</b></p> <p>Elle est offerte aux entreprises soumises en 2022 au régime réel simplifié qui optent pour le régime réel normal au titre de 2023.</p> <p>➤ <b>Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 31 octobre 2022</b></p> <p>Souscription par TDFC de la déclaration 2065, de ses annexes et du relevé des frais généraux. Délai supplémentaire de 15 jours.</p> <p>➤ <b>Débiteurs en 2022 de pensions ou rentes viagères</b></p> <p>Télétransmission de l'imprimé 2466 par toute personne autre que les personnes physiques payant des pensions alimentaires et des arrérages en 2022.</p> <p>➤ <b>Entreprises disposant d'un crédit de TVA déductible non imputable au titre de l'année 2022</b></p> <p>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 €.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <p><b>Dates variables</b><br/><b>Du 16 au 24</b></p> | <p>➤ <b>Redevables des taxes sur le chiffre d'affaires</b></p> <p>Dépôt des déclarations et paiement par voie électronique au service des impôts des entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- régime réel normal :</li> <li>- si la somme payée en 2021 a excédé 4 000 € : déclaration CA3 et paiement des taxes afférentes au mois de décembre 2022,</li> <li>- dans le cas contraire : déclaration CA3 et paiement des taxes afférentes aux opérations des mois d'octobre, novembre et décembre 2022 ;</li> <li>- régime simplifié d'imposition :</li> <li>- en cas d'option pour les modalités du réel normal : déclaration CA3 et paiement des taxes afférentes au mois de décembre ou du 4<sup>e</sup> trimestre 2022,</li> <li>- dans le cas contraire : versement de l'acompte semestriel de décembre 2022 et, le cas échéant, demande de modulation ou de suspension de cet acompte ;</li> <li>- régime des acomptes provisionnels (entreprises autorisées) :</li> <li>- télérèglement de l'acompte du mois de décembre 2022 et remise de la déclaration correspondante,</li> <li>- déclaration (CA3 et bulletin 3515) et paiement du solde des taxes afférentes aux opérations du mois de novembre 2022.</li> </ul> |

➤ Ccn Caoutchouc

**Négociations à venir :**

- Minimas 2023
- Agenda social 2023

➤ Ccn Plasturgie

**Extension:**

- salaires minimaux :  
L'arrêté d'extension de l'accord du 16 mars 2022 relatif au barème des salaires minimaux vient d'être publié au JO du 22 novembre 2022  
: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046583611>

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 16 mars 2022 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale.

(Pour consulter l'accord :

[https://www.legifrance.gouv.fr/conv\\_coll/id/KALITEXT000046043365/?idConteneur=KALICONT000005635856&origin=list](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000046043365/?idConteneur=KALICONT000005635856&origin=list))

L'extension des effets de l'accord prend effet à compter de la date de publication de l'arrêté, **soit le 22 novembre 2022.**

| Coefficient | Valeur mensuelle |
|-------------|------------------|
| 700         | <del>1 612</del> |
| 710         | <del>1 623</del> |
| 720         | <del>1 643</del> |
| 730         | 1 694            |
| 740         | 1 775            |
| 750         | 1 895            |
| 800         | 2 033            |

|     |       |
|-----|-------|
| 810 | 2 190 |
| 820 | 2 407 |
| 830 | 2 581 |
| 900 | 3 097 |
| 910 | 3 245 |
| 920 | 3 730 |
| 930 | 4 850 |
| 940 | 6 048 |

**Attention**, l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). C'est-à-dire qu'il convient de respecter le SMIC pour les coefficients en deçà.

Or, avec la revalorisation du SMIC au 1er août et la durée d'attente pour la publication de l'arrêté d'extension, les coefficients 700 à 720 sont déjà rattrapés par le SMIC. 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.

➤ Ccn Commerce de gros

**Négociations terminées:**

- Point sur la signature de l'accord de salaire du 19/09/2022 :

Il y a eu la signature d'un accord sur les minima le 19 septembre 2022 (non-étendu), **applicable au 1<sup>er</sup> octobre 2022 pour les entreprises des syndicats signataires**. A noter que Ucaplast n'est pas signataire de l'accord. L'accord a été signé côté organisation patronale par la Confédération des Grossistes de France (CGF).

Ainsi, l'accord prend effet au 1er octobre 2022 pour **les entreprises adhérentes aux organisations signataires**. Pour les autres, l'accord prendra effet à l'extension.

| Niveau | Échelon | Salaire minimal au 1er janvier 2022* | Salaire minimal au 1er octobre 2022** |
|--------|---------|--------------------------------------|---------------------------------------|
| I      | 1       | 1 604,20 €                           | 1 679,60 €                            |
|        | 2       | 1 613,83 €                           | 1 689,67 €                            |

|      |   |             |             |
|------|---|-------------|-------------|
|      | 3 | 1 623,51 €  | 1 699,81 €  |
| II   | 1 | 1 633,25 €  | 1 710,01 €  |
|      | 2 | 1 643,05 €  | 1 720,27 €  |
|      | 3 | 1 652,91 €  | 1 730,59 €  |
| III  | 1 | 1 662,83 €  | 1 740,98 €  |
|      | 2 | 1 672,80 €  | 1 751,42 €  |
|      | 3 | 1 682,84 €  | 1 761,93 €  |
| IV   | 1 | 1 692,94 €  | 1 772,50 €  |
|      | 2 | 1 703,10 €  | 1 783,14 €  |
|      | 3 | 1 713,31 €  | 1 793,84 €  |
| V    | 1 | 1 720,36 €  | 1 801,22 €  |
|      | 2 | 1 784,88 €  | 1 868,76 €  |
|      | 3 | 1 851,81 €  | 1 938,84 €  |
| VI   | 1 | 1 921,25 €  | 2 011,55 €  |
|      | 2 | 1 993,30 €  | 2 086,98 €  |
|      | 3 | 2 068,05 €  | 2 165,24 €  |
| VII  | 1 | 26 784,88 € | 27 909,84 € |
|      | 2 | 28 124,12 € | 29 305,34 € |
|      | 3 | 29 530,33 € | 30 770,60 € |
| VIII | 1 | 34 175,45 € | 35 610,82 € |
|      | 2 | 37 592,99 € | 39 171,90 € |
|      | 3 | 41 352,29 € | 43 089,09 € |
| IX   | 1 | 45 487,52 € | 47 398,00 € |
|      | 2 | 50 036,28 € | 52 137,80 € |
| X    | 1 | 57 541,72 € | 59 958,47 € |
|      | 2 | 69 050,06 € | 71 950,17 € |

*\*Accord du 12 janvier 2022 étendu par arrêté du 23 mai 2022, JO du 3 juin 2022*

*\*\*Accord du 19 septembre 2022 (non-étendu) applicable à compter du 1er octobre 2022 pour les adhérents des syndicats signataires*



## II. Bonus-Malus : Rectification des taux médians

En raison d'une « erreur informatique » ayant affecté les données relatives au taux de séparation de certaines entreprises concernées par le dispositif de bonus-malus, le calcul des taux médians par secteur, publiés dans l'arrêté du 18 août 2022, a été faussé. Par conséquent, un arrêté du 17 novembre 2022 abroge l'arrêté du 18 août en fixant de nouveaux taux médians par secteur applicables à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2022.

Ainsi, les taux corrigés sont les suivants :

| SECTEUR D'ACTIVITE                                                                                         | TAUX DE SEPARATION MEDIAN (1ER JUILLET 2021 - 30 JUIN 2022) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac                            | 215,07 %                                                    |
| Production et distribution d'eau- assainissement, gestion des déchets et dépollution                       | 70,35 %                                                     |
| Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques                                                 | 9,92 %                                                      |
| Hébergement et restauration                                                                                | 39,87 %                                                     |
| Transports et entreposage                                                                                  | 70,37 %                                                     |
| Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques | 125,28 %                                                    |
| Travail du bois, industries du papier et imprimerie                                                        | 126,27 %                                                    |

L'ACOSS a fait plusieurs précisions auprès des différentes revues juridiques :

- Pour les 1 300 entreprises à qui un taux modulé trop élevé a été indiqué en septembre, l'impact serait limité. Effectivement, selon l'ACOSS, la correction est intervenue dès le mois d'octobre pour éviter qu'elles ne payent à tort. De plus, les trop payés du mois de septembre ont d'ores et déjà été régularisés.
- Les 6 700 entreprises notifiées en septembre dernier d'un taux modulé inférieur à leur « vrai » taux modulé ont payé moins que ce qu'elles devaient. L'ACOSS a indiqué que pour la plupart, l'erreur sur le taux modulé est inférieure à 0,2 point.

Leur « bon » taux sera transmis le 24 novembre 2022 pour effet à compter de la période d'emploi de décembre 2022. Il ne sera pas demandé à ces entreprises de rectifier leur paiement pour les périodes de septembre à novembre 2022.

- Pour 10 000 entreprises, il n'y a aucun impact. Elles ont eu la bonne information. Leur taux restant inchangé, elles ne recevront pas de nouvelle notification.

(Arrêté du 17 novembre 2022 abrogeant l'arrêté du 18 août 2022 portant publication des taux de séparation médians par secteur pris en compte pour le calcul du bonus-malus et fixant de nouveaux taux de séparation médians par secteur : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFCTA000046588804> )

### III. Alternance : Une aide unique en 2023

Dans la continuité du soutien du Gouvernement au déploiement de l'alternance, une aide d'un montant **de 6 000 €** sera **versée à toutes les entreprises, pour les contrats conclus avec un alternant, mineur comme majeur, du 1er janvier au 31 décembre 2023**, pour la première année d'exécution du contrat.

Cette aide sera applicable pour les contrats conclus en 2023, pour l'embauche d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation de moins de 30 ans. A partir du 1er janvier 2023, tous les employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation jusqu'à 30 ans auront accès à une aide à l'embauche de 6 000 euros. Le montant de cette aide est unique quelle que soit la taille de l'entreprise, quel que soit le niveau de formation, quel que soit l'âge de l'apprenti (permettant ainsi une harmonisation).

Les modalités de cette aide seront précisées par un décret.

Pour consulter le communiqué de presse : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiques-de-presse/article/renouvellement-du-soutien-du-gouvernement-a-l-alternance-pour-2023>

## IV. Annulation par le Conseil d'Etat de la liste des fruits et légumes frais pouvant encore être vendus sous conditionnement plastique

La loi relative à lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire a interdit la vente de fruits et légumes frais dans des emballages plastiques. La loi prévoit quelques exceptions notamment pour la vente en vrac.

Conformément à la loi, un décret du 8 octobre 2021 établissait une liste de fruits et légumes pouvant encore être vendus sous emballage plastique avec la précision de la date de fin d'utilisation de ce conditionnement.

**Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, plusieurs fruits et légumes frais non transformés ne pouvaient plus être vendus sous conditionnement en plastique.**

Ce décret a fait l'objet d'un recours par plusieurs organisations professionnelles. **La liste contestée a été annulée par le Conseil d'Etat.**

En effet, dans son communiqué de presse, le Conseil d'Etat précise que « la loi relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire – comme d'ailleurs les débats parlementaires ayant précédé son adoption – est claire : elle a confié au Gouvernement la tâche de lister les seuls fruits et légumes présentant un risque de détérioration s'ils étaient vendus en vrac, afin de les exempter de l'interdiction d'emballage plastique de façon définitive »

Cependant, le gouvernement a inclus dans sa liste des fruits et légumes ne présentant pas nécessairement de risque de détérioration », mais a également « fixé, pour chacun de ces fruits et légumes, la période durant laquelle ils pourraient continuer à être vendus sous emballage plastique après le 1<sup>er</sup> janvier 2022. »

C'est la raison pour laquelle le Conseil d'Etat annule le décret du Gouvernement, qui devra redéfinir une liste par décret pour répondre à la mission que lui a confiée la loi.

(Conseil d'Etat, 9 décembre 2022, n°458440 et s)

## V. Publication du décret sur la déduction forfaitaire des heures supplémentaires

Un décret, publié le 1<sup>er</sup> décembre, fixe le montant de la **déduction forfaitaire des cotisations patronales sur les heures supplémentaires pour les entreprises comptant entre 20 et 250 salariés** telle que prévu par la loi du 16 août 2022 portant sur les mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

Ainsi, le montant de la déduction forfaitaire des cotisations patronales est fixé à 0,50 € par heure supplémentaire et s'applique à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022.

Pour mémoire, la déduction forfaitaire s'impute sur les cotisations et contributions patronales dues par les employeurs à l'organisme de recouvrement (URSSAF, CGSS ou CMSA selon les cas) au titre de l'ensemble de la rémunération versée au salarié au moment du paiement de la durée du travail supplémentaire en cause. Elle ne peut pas dépasser ce montant (c. séc. soc. art. L. 241-18, III).

Elle est cumulaire avec les autres exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale (y compris la réduction générale de cotisations patronales), dans la limite des cotisations et contributions patronales recouvrées selon les mêmes règles (ex. : FNAL, versement mobilité, contribution solidarité autonomie), restant dues par l'employeur au titre de l'ensemble de la rémunération du salarié concerné (c. séc. soc. art. L. 241-18, IV).

Par ailleurs, le décret rappelle la règle des aides de minimis selon laquelle le montant de la déduction forfaitaire et des autres aides entrant dans le champ du règlement européen UE 1407/2013 ne doit pas excéder, sur une période de trois exercices fiscaux (dont l'exercice en cours), le plafond fixé par ce règlement (c. séc. soc. art. D. 241-24 ; décret 2022-1506 du 1er décembre 2022, art. 1).

(Décret n° 2022-1506 du 1er décembre 2022 relatif à la déduction forfaitaire des cotisations patronales sur les heures supplémentaires pour les entreprises d'au moins vingt et de moins de deux cent cinquante

salariés : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046677235#:~:text=dol%2C%20majeurs%20prot%C3%A9g%C3%A9s-,D%C3%A9cret%20n%C2%B0%202022%2D1506%20du%201er%20d%C3%A9cembre%202022%20relatif,de%20deux%20cent%20cinquante%20salari%C3%A9s&text=Publics%20concern%C3%A9s%20%3A%20employeurs%20du%20secteur%20public%20ou%20parapublic%20et%20priv%C3%A9.>

## VI. Le délestage

En cas de grand froid cet hiver, des **coupures peuvent avoir lieu sur le territoire**, ce qui risque d'entraîner des conséquences non négligeables sur l'activité des entreprises concernées.

### ➤ Qu'est-ce que le délestage ?

Quand la tension sur le réseau électrique est très tendue, des coupures temporaires appelées délestage peuvent être indispensables pour conserver l'intégrité du système électrique. Ces coupures sont, en principe, de 2h consécutives au maximum.

Les coupures organisées ne concernent pas les sites définis comme prioritaires : hôpitaux, services, d'urgence, commissariats et brigades de gendarmerie, services départementaux d'incendie et de secours (SDIS), centres pénitentiaires, certaines infrastructures de transport, sites industriels à risque ou présentant un intérêt pour la défense nationale ou sites indispensables à leur gestion (centres de crises d'EDF, par exemple).

### ➤ Possible mise en œuvre

Il s'agit d'une solution de dernier ressort. Cependant, si elles doivent être réalisées, les coupures d'électricité ont lieu pendant les périodes de pics de consommation, c'est-à-dire **le** matin entre 8 heures et 13 heures et le soir entre 18 heures et 20 heures. A noter que, le délestage n'est pas autorisé durant le week-end, que très rarement le soir après 20 heures et jamais la nuit, sauf dans une situation exceptionnelle.

Les demandes de délestage sont réalisées **par RTE** la veille d'un jour, en indiquant le volume souhaité par région et par plage horaire. Quand un dispositif de délestage est prévu, les usagers sont informés la veille aux alentours de 17 heures.

➤ Mesures d'anticipation

Pour éviter cette situation, plusieurs leviers d'actions sont possibles. À l'échelle des entreprises, le site du gouvernement indique que *« les dirigeants doivent anticiper la pénurie d'électricité en réduisant d'ores et déjà leur consommation d'énergie : réduire l'éclairage intérieur des bâtiments, réduire le chauffage d'un ou deux degrés, anticiper la montée en température des bureaux et commerces avant 8h, limiter la consommation en fin de journée dans les locaux inoccupés, encourager le télétravail... »*

Vous pouvez également surveiller la situation du réseau électrique grâce à l'application Ecowatt : <https://www.monecowatt.fr/>

➤ Articulation avec l'activité partielle

Par ailleurs, le ministère du Travail a précisé les conditions de recours à l'activité partielle en prévision des coupures électriques liées à d'éventuelles opérations de délestage, à l'occasion d'une mise à jour de ses questions/réponses sur les conséquences du conflit en Ukraine.

**« 6). Les salariés d'entreprises affectées par un délestage peuvent-ils être placés en activité partielle ?**

*Dans le cas où une entreprise directement affectée par le délestage n'est pas en mesure d'aménager le temps de travail de ses salariés pour faire face à cette situation, il lui est possible, en dernier recours, de mobiliser, pour la durée du délestage et, le cas échéant, pendant la durée nécessaire à la remise en marche des unités de production, le dispositif d'activité partielle de droit commun, sur le motif « toutes autres circonstances exceptionnelles » (sous-motif « délestage »).*

*L'utilisation de ce motif autorise les entreprises à bénéficier de la souplesse prévue à l'article R.5122-3 du code du travail permettant à l'employeur de disposer d'un délai de trente jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande préalable.*

*Le salarié percevra dans ce cas une indemnité au taux de droit commun, soit 60 % de sa rémunération brute antérieure, dans la limite de 60 % de 4,5 Smic.*

*L'employeur recevra de l'Agence de services et de paiement (ASP) une allocation d'activité partielle équivalente à 36 % de la rémunération brute antérieure du salarié, dans la limite de 36 % de 4,5 Smic, avec un plancher de 7,88 euros. »*

Pour prendre connaissance de l'ensemble du document : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle-chomage-partiel/article/questions-reponses-ap-apld-dans-le-contexte-du-conflit-en-ukraine>

## VII. Nouveau régime social applicable aux indemnités complémentaires d'activité partielle

Le Bulletin Officiel de la Sécurité Social (BOSS), dans une information du 28 novembre vient préciser le nouveau régime social applicable aux **indemnités complémentaires d'activité partielle à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023**.

### ➤ Régime applicable jusqu'au 31 décembre 2022

Pour mémoire, à titre dérogatoire, depuis une ordonnance « covid-19 » de mars 2020, les indemnités complémentaires d'activité partielle, versées par certains employeurs en complément des indemnités légales, suivent le même régime social que ces dernières. Ce régime de faveur s'applique aux indemnités complémentaires versées aussi bien en application d'un accord collectif que d'une décision unilatérale de l'employeur.

Pour la dernière fois, ce dispositif dérogatoire a été prolongé pour les périodes d'emploi courant jusqu'au 31 décembre 2022, par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 (loi 2021-1754 du 23 décembre 2021, art. 15 ; loi 2020-1576 du 14 décembre 2020, art. 8, IV modifié).

Par conséquent, ces indemnités ont ainsi été assujetties à la contribution sociale généralisée (CSG) applicable aux revenus de remplacement au taux de 6,2 % et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) au taux de 0,5 %, d'une part, et exonérées de cotisations sociales, dans la limite de 3,15 SMIC en faisant la somme de ces indemnités avec les indemnités légales, d'autre part.

### ➤ Extinction du régime social provisoire applicable aux indemnités complémentaires d'activité partielle à compter du 31 décembre 2022

Le BOSS précise que ce régime social « prendra fin au 31 décembre 2022. **À compter du 1er janvier 2023, les indemnités complémentaires aux indemnités d'activité partielle seront donc assujetties et déclarées comme des revenus d'activité.** »

Ainsi, ces indemnités seront soumises à la CSG au taux de 9,2 %, à la CRDS au taux de 0,5 % et aux cotisations sociales dès le premier euro.

(Communiqué du BOSS du 28 novembre 2022)

## VIII. Loi « marché du travail » : focus sur l'abandon de poste et la présomption de démission

La loi dite « marché du travail » crée une **présomption de démission en cas d'abandon de poste sous réserve du respect d'une procédure de mise en demeure**. En effet, la loi impose à l'employeur de mettre en demeure le salarié de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La lettre devra de manière expresse demander au salarié de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai que l'employeur aura fixé mais qui ne pourra être inférieur à un minimum fixé par un décret (à paraître).

Il s'agit d'une **présomption simple**, ce qui signifie que le salarié a la possibilité de la contester devant le juge Prud'homale. Suite à cette saisie, l'affaire sera renvoyée directement devant le bureau de jugement, qui aura un mois, à compter de sa saisine, pour se prononcer la nature de la rupture et les conséquences associées. Le salarié devra apporter les preuves permettant d'établir que son absence n'est pas un abandon volontaire de poste et qu'elle est justifiée. S'il y parvient, le juge devrait, en principe, qualifier la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

A noter que le Conseil Constitutionnel (CC) a validé les dispositions de la loi « marché du travail ».

Il a été saisi sur cet article car les députés requérants estimaient qu'il y avait violation de l'alinéa 11 de la Constitution de 1946 : « 11. Elle [la Nation] garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence. » Ils estimaient aussi une violation du principe d'égalité de traitement au regard du droit à indemnisation au titre de l'assurance chômage, entre les salariés en situation d'abandon de poste selon que leur employeur procède au licenciement ou se prévaut de la présomption de démission que les nouvelles dispositions de la loi instaurent.

Or, les Sages du Conseil constitutionnel considèrent que la présomption de démission en cas d'abandon de poste est susceptible de porter atteinte au droit d'obtenir un emploi et aux exigences constitutionnelles d'un régime d'indemnisation des travailleurs privés d'emploi.

Cependant, ils ne remettent pas en cause cette disposition car elle apparaît proportionnée au but recherché, limitée dans ses effets et qu'il n'y a pas de violation du principe d'égalité de traitement devant la loi :

- cette présomption ne joue que lorsque le salarié a « volontairement » abandonné son poste. Or, dans les travaux préparatoires, il est précisé que l'abandon de poste ne peut pas revêtir un caractère volontaire s'il est justifié par un motif légitime (ex. : raisons médicales, exercice du droit de grève, exercice du droit de retrait, refus d'exécuter une instruction contraire à la réglementation ou refus d'une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail) ;
- le salarié ne peut être réputé démissionnaire qu'après avoir été mis en demeure, par son employeur, de justifier d'un tel motif et de reprendre son poste dans un délai déterminé.
- la présomption de démission est une présomption simple, qui peut donc être renversée par le salarié qui entend contester la rupture de son contrat de travail.

Ainsi, après cette validation du CC, la loi devrait être publiée au JO dans les prochains jours.

(C. constit., décision 2022-844 DC du 15 décembre 2022 <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2022/2022844DC.htm>)

## IX. APLD : rappels APLD sur l'entrée dans le dispositif

Vous trouverez ci-dessous quelques rappels sur le dispositif APLD et notamment sur l'entrée dans le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD).

**Au niveau légal :** L'ordonnance du 13 avril 2022 est venue reporter la date butoir d'entrée dans le dispositif APLD du 30 juin 2022 au 31 décembre 2022. (IX de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020).

Il ressort donc de ce texte qu'il ne sera plus possible, au-delà du 31 décembre 2022, de transmettre à l'autorité administrative (pour validation ou homologation) un accord collectif ou un document unilatéral initial relatif à l'APLD.

Cependant, la modification d'un document unilatéral ou d'un accord déjà homologué ou validé (donc déjà existant) restera possible après cette date, conformément au IX de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020.

**Attention, il ne faut pas confondre la date butoir du 31 décembre 2022, (date au-delà de laquelle il n'est plus possible d'entrer dans le dispositif), avec la date de fin de l'accord (qui emporte la fin de la mobilisation du dispositif pour le ou les entreprise(s) concernées).**

**Si les partenaires sociaux d'une branche professionnelle - qui dispose d'un accord de branche APLD déjà étendu - souhaitent bénéficier du report de cette date butoir, ils ont la possibilité de conclure un avenant à leurs accords de branche pour modifier la date du 30 juin 2022 (si une clause de l'accord prévoit expressément cette date) par celle du 31 décembre 2022. Toutefois, pour être applicable, l'avenant devra, conformément à l'article 53 de la loi du 17 juin 2020, faire l'objet d'une procédure d'extension.**

En conséquence, deux situations sont alors possibles :

- 1) Si aucune stipulation de l'accord de branche ne fait référence à la date butoir du 30 juin 2022, alors ce sont les dispositions de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 qui sont applicables et la date butoir est le 31 décembre 2022. Les partenaires sociaux n'ont alors pas besoin de faire un avenant à l'accord de branche.
- 2) Si les stipulations de l'accord de branche prévoient expressément la date du 30 juin 2022 comme date butoir de transmission des documents unilatéraux, alors cette date prime sur celle prévue par l'article 53 de la loi du 17 juin 2020, et les partenaires sociaux doivent, s'ils souhaitent reporter cette date, conclure un avenant à l'accord de branche => **la branche de la plasturgie et du caoutchouc se trouve dans cette deuxième situation.**

**Situation au niveau de la CCN de la Plasturgie et du Caoutchouc :** La problématique, c'est que les accords de branche relatif à l'APLD dans la Plasturgie et dans le Caoutchouc font expressément mention de la date du 30 juin 2022. Les partenaires sociaux n'ont pas pu négocier un nouvel avenant sur le sujet.

- **CCN caoutchouc :** Accord du 21 avril 2021 relatif à la mise en œuvre de l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (APLD) en son Article 11 précise :



*«Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents visés à l'article 1er élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.»*

- **CCN plasturgie** : accord du 18 décembre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi (ARME), l'article 6 dudit accord précise que :

**« Durée et entrée en vigueur de l'accord**

*Le présent accord est conclu pour une durée déterminée ; il prendra fin le 30 juin 2025.*

*Il couvre les documents transmis à l'autorité administrative pour homologation au plus tard le 30 juin 2022.*

*Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services compétents et son extension sera demandée par la partie la plus diligente.*

*Il entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté portant son extension.*

*Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail. »*

**En conclusion, comme l'extension de l'avenant modifiant la date butoir dans ces branches aura lieu après le 30 juin 2022 (car il n'y a pas eu d'avenant négocié, signé et déposé), les entreprises de ces branches qui souhaitent entrer dans le dispositif sont confrontées à une période de « carence », comprise entre le 1er juillet 2022 et la date d'extension de l'avenant, durant laquelle il ne sera pas possible de déposer un primo document unilatéral. Toutefois, ces entreprises pourront faire une demande de validation d'un accord d'entreprise de mise en place d'APLD jusqu'au 31 décembre 2022. A noter que, les branches n'ont toujours pas négocié un avenant.**

Autrement dit, l'activité partielle de longue durée peut être mise en place jusqu'au 31 décembre 2022 (par accord d'entreprise).

Il est également important de préciser que l'ordonnance n° 2022-542 du 13 avril 2022 a ouvert la possibilité de conclure un avenant aux accords collectifs d'APLD même s'ils interviennent après le 31 décembre 2022, date butoir pour faire la demande de validation d'un accord de mise en place de l'APLD. Cette possibilité a été intégrée à l'article 53 de la loi du 17 juin 2022. Il en est de même concernant la modification du document unilatéral d'APLD

## **X. Jurisprudence**

### **➤ L'employeur a une obligation de prévention du harcèlement moral**

En l'espèce, un salarié a fait l'objet de plusieurs mises à pied disciplinaire avant d'être licencié pour faute grave.

Ce salarié avant le prononcé de son licenciement avait dénoncé auprès de son employeur des agissements de harcèlement moral. Cependant, l'employeur n'avait pas mis en place des moyens permettant de faire cesser et prévenir de tels agissements.

**Le salarié a donc intenté une action en justice pour demander l'annulation de son licenciement et des dommages-intérêts, pour violation de l'obligation de prévention du harcèlement moral.**

La Cour d'appel a rejeté la demande en nullité du licenciement pour cause de harcèlement moral, car les différents éléments présentés par le salarié n'étaient pas suffisants pour laisser supposer l'existence d'un harcèlement aux yeux des juges.

Pour rappel, selon l'article L.1152-4 du code du travail précise que L'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

La Cour de cassation précise que cette obligation de prévenir tout harcèlement moral est distincte de l'obligation de prohiber de tels agissements s'ils surviennent dans l'entreprise. Ainsi, les deux obligations ne se confondent pas.

La Cour de cassation censure le raisonnement de la Cour d'appel sur la demande en dommages et intérêts du salarié pour manquement à l'obligation de prévenir toute forme de harcèlement par l'employeur. En effet, elle considère le rejet de la première demande fondée sur l'obligation de prohiber tout harcèlement moral n'entraîne pas automatiquement celui de la seconde fondée sur l'obligation de prévenir de tels agissements.

**Par conséquent, la cour d'appel aurait donc dû examiner si l'employeur avait pris les mesures pour prévenir le harcèlement moral, et cela même en l'absence de harcèlement avéré.**

L'affaire est renvoyée à une autre Cour d'appel qui devra vérifier ce point avant d'en juger.

(Cass. soc. 23 novembre 2022, n° 21-18951)

➤ **L'employeur a la possibilité de signer un CDD avec la numérisation de sa signature manuscrite**

Dans cette affaire, un salarié qui avait été embauché sous CDD saisonnier, a pris acte de la rupture de son contrat de travail le 5 octobre 2017, au motif que la signature de l'employeur sur le contrat était photocopiée et non manuscrite.

Par la suite, en décembre 2017, il décide de saisir les juges du fond afin d'obtenir une requalification de son CDD en CDI.

**La question qui se pose donc est de savoir si la signature numérisée de l'employeur est valable ou entraîne-t-elle la requalification du CDD en CDI ?**

Les juges du fond ont considéré que l'apposition d'une signature sous forme d'une image numérisée n'était pas assimilable à une signature électronique au sens de l'article 1367 du code civil. Cependant, ils ont constaté que la signature en cause était bien celle du gérant de la société et qu'elle permettait donc de l'identifier, Par conséquent, les juges ont donc rejeté la demande du salarié.

Le salarié décide donc de se pourvoir en cassation. La Cour de cassation vient confirmer la décision des juges du fond en estimant que la signature manuscrite numérisée du CDD par l'employeur ne vaut pas absence de signature. L'auteur de cette signature manuscrite était non seulement identifié comme le gérant de la société mais aussi habilité à signer un contrat de travail.

**Par ailleurs, la Cour de cassation vient rappeler le principe de signature impérative du CDD par l'employeur et complète sa jurisprudence en la matière en autorisant l'utilisation de la signature manuscrite numérisée.**

(Cass. soc. 14 décembre 2022, n° 21-19841)