

Bulletin d'information

N° 423

Janvier-Février 2023



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 JANVIER 2023	4
I.1.2 AGENDA SOCIAL.....	4
I.2 Ccn Caoutchouc	8
I.3 Ccn Plasturgie	8
I.4 Ccn Commerce de gros.....	8
2. QUESTIONS JURIDIQUES ET SOCIALES.....	10
II.1 Publication de la loi « marché du travail »	10
II.2 CPF (compte personnel de formation) : instauration d'un reste à charge	13
II.3 Publication de la loi visant à lutter contre les abus et fraudes au CPF	14
II.4 Présentation des principales mesures la réforme de la retraite du gouvernement	17
II.5 Grève : que se passe-t-il en cas de retard ou d'absence au travail ?	20
3. QUESTIONS FISCALES/PAIES	20
III.1 Crise énergie : des possibles délais de paiement des cotisations sociales.....	20
4. HYGIÈNE, SANTÉ, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT	21
IV.1 Le ministère du travail rappelle les précautions à prendre en cas de grand froid.....	21
IV.2 Possibilité d'ajouter des réserves aux déclarations d'accident du travail (DAT) en ligne .	22
IV.3 Sensibilisation aux gestes qui sauvent	22
IV.4 Passeport de prévention : publication du décret d'application	23
5. JURISPRUDENCES	26
V.1 L'employeur n'a pas la possibilité de priver le salarié de son logement de fonction durant son arrêt maladie	26
V.2 La mention du salaire net dans le contrat de travail n'est pas « une erreur de plume »..	26
6. DONNEES ECONOMIQUES	28
VI.1 Taux De Change	28
VI.2 Cours Internationaux Des Matières Premières Importées	28
VI.3 Evolution Des Prix Des Matières (En % Par Rapport Au Volume).....	29
VI.4 Indices De Prix De Production De L'industrie Française	29
VI.5 Indices De La Production Industrielle (Ipi).....	30
VI.6 Indices De Chiffres D'affaires En Valeur (Ica).....	30
VI.7 Taux Des Comptes D'associés.....	31
VI.8 Seuils de l'usure pour le 1 ^{er} trimestre 2023	32
7. INDICATEURS SOCIO ECONOMIQUES	33

VII.1	Salaire Minimum De Croissance (Smic) Et Minimum Garanti (Mg)	33
VII.2	Indice Des Taux De Salaires Horaire Des Ouvriers	34
VII.3	Indice Des Salaires Mensuels De Base De L'ensemble Des Salaries	34
VII.4	Indice Mensuel Du Cout Horaire Du Travail Révisé.....	34
VII.5	Prix A La Consommation	35
VII.6	Indices de référence des loyers du 4eme trimestre 2022	35
VII.7	Marche Du Travail, Emploi (Emp)	36
8.	Annonces	36

1. VIE SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE

I.1 Agendas

I.1.1 CALENDRIER DES REUNIONS UCAPLAST DE JANVIER 2023

Pour information, vous trouverez, ci-dessous, toutes les réunions auxquelles UCAPLAST a participé durant le mois de septembre 2022

REUNIONS UCAPLAST	
Janvier 2023	
5 janvier	CPPNI Caoutchouc-Minima
6 janvier	CTN E- Commission incitations financières (préparatoire patronale)
9 janvier	EDEC automobile-Webinaire concernant l'étude de la perception de la filière
10 janvier	CTN E-Commission incitations financières
11 janvier	Groupe de travail patronal-CQP (branche caoutchouc)
12 janvier	CPME-Commission sociale
17 janvier	OPCO 2i-Commission certification
16 janvier	CTN E-Commission nanoparticules (préparatoire patronale) (en suppléance)
20 janvier	OPCO 2i-Commission « entreprises de moins de 50 salariés »
25 janvier	CTN E-Commission nanoparticules (en suppléance)

I.1.2 AGENDA SOCIAL

AGENDA SOCIAL – Février 2023	
Au plus tard Le 6 février 2023	<ul style="list-style-type: none">➤ Entreprises de 50 salariés et plus<ul style="list-style-type: none">- Transmission de la DSN relative aux salaires de janvier versés en janvier- Paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.➤ Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu<p>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 janvier.</p>➤ Contribution à la formation professionnelle<p>Pour les employeurs de 50 salariés et plus :</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - 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 janvier 2023. <p style="margin-left: 40px;">➤ Taxe d'apprentissage</p> <p>Pour les employeurs de 50 salariés et plus</p> <ul style="list-style-type: none"> - déclaration en DSN - et paiement à l'URSSAF de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de janvier 2023.
<p style="text-align: center;">Au plus tard</p> <p>Le 11 février 2023</p>	<p style="margin-left: 40px;">➤ Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires</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 de services (DES) pour lesquels la TVA est devenue exigible au cours du mois de janvier 2023.</p>
<p style="text-align: center;">Au plus tard</p> <p>Le 15 février 2023</p>	<p style="margin-left: 40px;">➤ Entreprises de 50 salariés et plus</p> <ul style="list-style-type: none"> - Transmission de la DSN relative aux salaires de janvier versés en février - et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires. <p style="margin-left: 40px;">➤ Entreprises de moins de 50 salariés</p> <p>Pour tous, transmission de la DSN relative aux salaires de janvier.</p> <p>Pour les employeurs en périodicité mensuelle, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de janvier.</p> <p style="margin-left: 40px;">➤ Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu</p> <p>Pour les employeurs de moins de 50 salariés (sauf TPE ayant opté pour un reversement trimestriel) et pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant 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 janvier.</p> <p style="margin-left: 40px;">➤ Contribution à la formation professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les employeurs 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 janvier 2023 ; - pour les employeurs 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 janvier 2023.

➤ **Taxe d'apprentissage**

- pour les employeurs 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 janvier 2023 ;

- pour les employeurs 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 janvier 2023.

➤ **Tous contribuables**

Paiement au centre des finances publiques (ou par voie dématérialisée) des impôts autres que l'impôt sur le revenu mis en recouvrement en décembre 2022.

➤ **Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 31 octobre 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 janvier 2023**

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.

➤ **Personnes ayant participé à la conclusion d'un contrat de prêt en 2022**

Dépôt de la déclaration (2062) à la Direction des services fiscaux lorsque le montant en principal du contrat de prêt excède 5 000 €.

➤ **Personnes ayant versé en 2022 des revenus de capitaux mobiliers**

Dépôt de la déclaration IFU (2561) par voie électronique au service « Tiers déclarant » de la Direction générale des impôts dont elles relèvent, en mode EFI ou par TELE-TD.

➤ **Sociétés ayant prélevé, en janvier 2023, une retenue à la source sur des revenus mobiliers**

	<p>Télédéclaration à la direction des impôts des non-résidents (DINR) et télépaiement de la retenue à la source sur les revenus mobiliers versés à des non-résidents (imprimé 2777 ou 2779).</p> <p>➤ Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires</p> <p>Télédéclaration et télépaiement de la taxe sur les salaires afférente aux rémunérations versées en janvier 2023, si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2022 est supérieur à 10 000 €.</p>
Au plus le 20 février 2023	<p>➤ Employeurs et travailleurs indépendants</p> <p>Paiement des cotisations sociales pour ceux ayant opté pour un paiement mensuel à cette date</p>
Au plus tard le 27 février 2023	<p>➤ Contributions AGIRC-ARRCO</p> <p>Pour les employeurs payant les cotisations mensuellement, paiement des cotisations AGIRC-ARRCO de janvier 2023.</p>
Au plus tard le 28 février 2023	<p>➤ Propriétaires de locaux à usage de bureaux, de locaux commerciaux ou de stockage en Île-de-France</p> <p>Déclaration (6705 B) au centre des finances publiques du lieu de situation des locaux imposables et versement de la taxe annuelle.</p> <p>➤ Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 30 novembre 2022</p> <p>Souscription par TDFC de la déclaration 2065, de ses annexes et du relevé des frais généraux. Délai supplémentaire de 15 jours.</p>
Délai variable du 15 au 24	<p>Dépôt des déclarations et paiement par voie électronique au service des impôts des entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> - régime réel normal (si la somme payée en 2022 a excédé 4 000 €) ou régime réel simplifié (avec option pour le paiement mensuel) : déclaration (CA3) et paiement par voie électronique des taxes afférentes au mois de janvier 2023 ; - régime des acomptes provisionnels : - télérèglement de l'acompte de janvier 2023 et remise de la déclaration correspondante, - déclaration (CA3 et bulletin 3515) et paiement par voie électronique du solde des taxes afférentes aux opérations du mois de décembre 2022.

Pour plus d'informations sur les changements au 1^{er} janvier 2023, nous vous renvoyons à la note que le service juridique d'Ucaplast a envoyé.

I.2 Ccn Caoutchouc

Négociations en cours : Minimas (prochaine réunion en principe : 16 février).

I.3 Ccn Plasturgie

Négociations terminées :

Minimas : Polyvia, CFDT et FO ont signé un accord salaire le 5 janvier 2023. L'accord était dans le délai d'opposition jusqu'au 24 janvier inclus. Il a été déposé ensuite. Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2023 pour les adhérents de Polyvia. Pour les adhérents d'Ucaplast, cet accord s'appliquera à l'extension car nous ne sommes pas représentatifs et donc signataires. Pour plus d'informations, vous pouvez prendre contact avec le service juridique d'Ucaplast.

I.4 Ccn Commerce de gros

Négociations en cours :

- Négociation sur la revalorisation du régime de prévoyance des non-cadres
- Calendrier des CMPPNI 2023

Négociations terminées : Signature d'un accord sur les minima le 19 septembre 2022, applicable au 1^{er} octobre 2022 pour les entreprises des syndicats signataires. A noter que Ucaplast n'est pas signataire de l'accord, car nous ne sommes pas représentatifs dans cette branche. L'accord a été signé côté organisation patronale par 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. Cet accord a été étendu par un arrêté du 12 décembre 2022 publié au JO du 28 décembre 2022. Par conséquent, Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, tel que modifié par les arrêtés des 30 octobre 2017, 27 juillet 2018 et 9 avril 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application, les stipulations de l'accord du 19 septembre 2022 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective.

Depuis, le 28 décembre, toutes les entreprises sont tenues d'appliquer cet accord. Attention, avec la revalorisation du SMIC au 1er janvier 2023, plusieurs coefficients 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.

Pour rappel : depuis le 1er janvier 2023, **le montant du Smic passe à 1 709,28€ bruts par mois** pour 35 heures hebdomadaires (Smic horaire brut à 11,27€)

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 applicable à compter du 1er octobre 2022 pour les adhérents des syndicats signataires

2. QUESTIONS JURIDIQUES ET SOCIALES

II.1 Publication de la loi « marché du travail »

La loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, dite « marché du travail » a été publiée au JO du 22 décembre.

Voici les principales dispositions de la loi.

➤ L'abandon de poste et la présomption de démission

Jusqu'à présent, un salarié qui abandonnait son poste pouvait être sanctionné pour ce motif, mais l'employeur ne pouvait en aucun cas y voir une démission. Il s'agissait d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation.

Cependant, l'article 4 de la loi "Marché du travail", vient créer sous certaines conditions, une présomption de démission dans l'hypothèse où le salarié abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail (nouvel article L.1237-1-1 du code du travail).

Le nouvel article du code du travail, impose à l'employeur de mettre en demeure le salarié de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La lettre devra de manière explicite 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).

Le salarié qui ne reprendra pas son travail malgré la mise en demeure sera présumé avoir démissionné à l'expiration dudit délai.

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 sur la nature de la rupture et les conséquences associées. Le salarié devra tenter de démontrer que son abandon de poste n'était pas volontaire et que son absence était justifiée. Tel sera le cas par exemple s'il peut justifier de manquements de l'employeur. S'il y parvient, le juge devrait, en principe, qualifier la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cette présomption de démission emporte plusieurs conséquences lourdes pour le salarié. Effectivement si, au terme de la procédure de mise en demeure enclenchée par l'employeur et de l'éventuelle action en justice du salarié, ce dernier est considéré comme démissionnaire, **il n'aura pas, au regard de la loi, involontairement perdu son emploi. Par conséquent, il ne bénéficiera d'aucune indemnisation chômage** (à moins de pouvoir justifier d'un cas de démission reconnue légitime par l'assurance chômage).

Par ailleurs, cette procédure a aussi des conséquences pour l'employeur. Si les juges considèrent que la présomption de démission ne peut pas être retenue, la rupture devrait (logiquement) être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec les conséquences financières que cela induit pour l'employeur.

Attention : L'entrée en vigueur de cette procédure de présomption de démission suite à un abandon de poste est subordonnée à la publication du décret d'application.

➤ Nouveaux articles relatifs à l'électorat et l'éligibilité

Pour rappel, dans une décision du 19 novembre 2021, le Conseil constitutionnel (CC) a déclaré non conforme à la Constitution l'article L. 2314-18 du code du travail. Il a en effet jugé que l'exclusion de l'électorat des salariés susceptibles d'être assimilés à l'employeur par la jurisprudence de la Cour de cassation portait une atteinte disproportionnée au principe de participation des travailleurs (c. constit., décision 2021-947 QPC du 19 novembre 2021, JO du 20).

Le Conseil constitutionnel a en conséquence, dans sa décision, abrogé les dispositions de l'article L. 2314-18 précité, en le jugeant contraire à la Constitution. Les effets de cette abrogation sont toutefois **reportés au 31 octobre 2022**, afin de laisser au législateur le temps de réécrire cet article, sans laisser un vide juridique.

C'est la loi dite « marché du travail » qui a réalisé cette réécriture, laquelle touche également l'article L.2314-19 du code du travail relatif aux conditions d'éligibilité aux élections professionnelles.

A compter du 31 octobre 2022, le nouvel article L.2314-18 du code du travail dispose que "*sont électeurs l'ensemble des salariés âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques*". En réalité, le texte n'est pratiquement pas modifié, mais il ajoute le terme « l'ensemble des salariés ». Ainsi, ce terme laisse sous-entendre qu'aucun salarié ne pourrait être exclu sur ce fondement.

En revanche, les salariés assimilés à l'employeur restent exclus de l'éligibilité. En effet, la décision du CC n'a pas remis en cause la jurisprudence constante qui exclut les salariés assimilés à l'employeur de l'éligibilité au CSE. Le législateur a complété l'article L.2314-19, afin de consacrer dans le code du travail la jurisprudence excluant ces salariés de l'éligibilité.

Par conséquent, outre les "conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur", sont dorénavant également exclus de l'éligibilité les "salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le comité social et économique".

➤ Le droit à l'indemnisation chômage est exclu en cas de refus de 2 CDI après un CDD ou d'un contrat d'intérim

L'article 2 de la loi « Marché du travail » met en place deux cas d'exclusions des droits d'indemnisation chômage pour les salariés qui refuseraient un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire à deux reprises, au cours des douze mois précédents, que ce soit :

- à l'issue de leur CDD dès lors que cet emploi présente les quatre caractéristiques suivantes (rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente ; même classification et même lieu de travail) ;
- à l'issue de leur contrat de travail temporaire (CTT) sans qu'il y ait de changement de lieu de travail.

Néanmoins, il existe deux exceptions :

- si le salarié a été employé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée au cours de la même période ;
- ou si la dernière proposition adressée au demandeur d'emploi n'est pas conforme aux critères prévus par le projet personnalisé d'accès à l'emploi.

La loi impose à l'employeur de notifier, par écrit, la proposition de CDI, pour occuper le même emploi ou un emploi similaire et sans changement du lieu de travail.

Si le salarié refuse, la loi prévoit également l'obligation pour l'employeur d'informer Pôle emploi que le salarié a refusé sa proposition de CDI. L'employeur devra justifier le caractère similaire de l'emploi proposé.

L'entrée en vigueur de ces dispositions est subordonnée à la parution d'un décret en Conseil d'Etat qui doit fixer les conditions d'application.

➤ **Réactivation de l'expérimentation du contrat de remplacement unique**

L'article 6 de la loi « marché du travail » réactive l'expérimentation du multi remplacement en 2019 et 2020 tant pour les CDD que pour les contrats de travail temporaires de remplacement.

Dans des secteurs limitativement énumérés par décret et pour deux ans à compter de la parution de ce décret, autorisation du remplacement de plusieurs salariés au moyen d'un seul CDD ou d'un seul contrat d'intérim.

Il existe plusieurs limites pour cette expérimentation, elle :

- ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ;
- n'est ouverte que dans des secteurs définis par décret.

Nous sommes dans l'attente du décret.

➤ **Bonus-malus sur la cotisation patronale d'assurance chômage**

La loi prévoit plusieurs dispositions sur ce sujet :

- Elle prévoit notamment une autorisation de la mise en œuvre du bonus-malus sur la cotisation patronale d'assurance chômage jusqu'au 31 août 2024. Les modalités d'application du dispositif seront fixées par décret, pris après concertation avec les partenaires sociaux.
- Transmission par les URSSAF aux employeurs de la liste des personnes concernées par des ruptures imputées à l'entreprise avec inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, en plus des autres informations nécessaires au calcul de son taux de cotisation (nombre de ruptures imputées, effectif moyen annuel, taux de séparation, etc.). Application de cette mesure aux taux notifiés aux employeurs pour les périodes d'emploi courant depuis le 1^{er} septembre 2022.

➤ **Suppression de la limite de durée du CDI intérimaire**

La loi prévoit la suppression de la limite à la durée de la mission du salarié employé en CDI intérimaire telle que visée par l'article L. 1251-58-6 du Code du travail : « La durée totale du contrat de mission prévue à l'article L. 1251-12-1 n'est pas applicable au salarié lié par un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise de travail temporaire ».

Auparavant, la durée maximale était de 36 mois.

➤ La VAE

La loi du 21 décembre 2022 contient également plusieurs dispositions réformant la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Désormais, toute personne est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle. La VAE est, ainsi, ouverte à toute personne justifiant d'une activité en rapport avec le contenu de la certification visée (articles L.6111-1 et L.6411-1 du code du travail). A noter que la condition d'activité minimale d'un an est supprimée au niveau légal.

Par ailleurs, la VAE peut dorénavant permettre l'acquisition d'un bloc de compétences d'une certification enregistrée au RNCP.

La durée du congé de VAE est également doublée.

Pour rappel, lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail et à son initiative, il bénéficie d'un congé à cet effet. Auparavant, la durée du congé de VAE était limitée à 24 heures. **Elle est doublée dans le but de donner au candidat le temps nécessaire à la préparation de son épreuve de validation.** Ainsi, la durée de cette autorisation d'absence ne peut excéder 48 heures par session d'évaluation. Cette durée peut être augmentée par convention ou accord collectif (article L.6422-2 du code du travail).

En outre, un autre mode de financement est ouvert. La loi prévoit que les transitions Pro (ATpro) peuvent financer la VAE sous certaines conditions. Les ATpro peuvent sous réserve du caractère réel et sérieux du projet, financer les dépenses afférentes à la VAE du salarié, dans des conditions définies par voie réglementaire.

De plus, toujours dans le but de favoriser ce dispositif, un service public de la VAE est créé. Précisément, le service public de la VAE a pour mission d'orienter et d'accompagner toute personne demandant la VAE et justifiant d'une activité en rapport direct avec le contenu de la certification visée.

Enfin, l'article 11 de la loi Marché du travail met en place les bases d'une expérimentation ayant pour objet de favoriser l'accès à la certification et à l'insertion professionnelle dans les secteurs rencontrant des difficultés particulières de recrutement. Par conséquent, à titre expérimental, pour une durée de 3 ans à compter d'une date fixée par décret, et au plus tard le 1er mars 2023, les contrats de professionnalisation conclus par les employeurs de droit privé pourront comporter des actions en vue de la VAE.

(LOI n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi)

II.2 CPF (compte personnel de formation) : instauration d'un reste à charge

Pour mémoire, les titulaires d'un compte personnel de formation (CPF) - salariés, demandeur d'emploi, etc. - peuvent mobiliser les droits qu'ils ont acquis pour suivre, à leur initiative, une formation éligible (c. trav. art. L. 6323-2).

La loi n°2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 publiée au Journal officiel du 31 décembre 2023 vient modifier le dispositif sur certains points :

➤ **Instauration d'un reste à charge**

Le titulaire du CPF doit participer au financement de la formation éligible (LF art. 212). Sa participation pourra être (c. trav. art. L. 6323-4 modifié et L. 6323-7 nouveau) :

- soit proportionnelle au coût de la formation, dans la limite d'un plafond ;
- soit fixée à une somme forfaitaire.

Si l'on s'en tient à l'exposé des motifs de l'amendement à l'origine de cette nouvelle disposition, la participation sera applicable « quel que soit le montant de droits disponible » sur le CPF.

➤ **Exceptions prévues**

Par dérogation, sont exonérés de cette participation (c. trav. art. L. 6323-7 nouveau) :

- les demandeurs d'emploi ;
- les salariés bénéficiant d'un abondement de leur employeur pour financer une formation dont le montant est supérieur au montant de leurs droits inscrits sur le CPF ou aux plafonds d'alimentation (c. trav. art. L. 6323-4, II, 2°).

➤ **Décret à venir**

Les modalités de mise en œuvre de ces nouvelles dispositions, notamment les conditions dans lesquelles la participation peut être prise en charge par un tiers, seront fixées par décret en Conseil d'État (c. trav. art. L. 6323-7 nouveau).

(Loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023, JORF n°0303 du 31 décembre 2022)

II.3 **Publication de la loi visant à lutter contre les abus et fraudes au CPF**

La loi visant à lutter contre les abus et les fraudes au compte personnel de formation (CPF) et à interdire le démarchage de ses titulaires a été publiée au JO du 20 décembre 2022.

➤ **Interdiction du démarchage**

Le nouvel article L. 6323-8-1 du code du travail interdit toute prospection commerciale des titulaires d'un CPF, par voie téléphonique, par message provenant d'un service de communications interpersonnelles, par courrier électronique ou sur un service de réseaux sociaux en ligne visant à :

- collecter leurs données à caractère personnel, notamment le montant des droits inscrits sur le CPF, et leurs données d'identification permettant d'accéder au service dématérialisé « moncompte formation » ;
- conclure des contrats portant sur des actions de formations éligibles au CPF à l'exception des sollicitations intervenant dans le cadre d'une action de formation en cours et présentant un lien direct avec l'objet de celle-ci.

Tout manquement est passible d'une amende administrative dont le montant ne peut excéder 75 000 euros pour une personne physique et 375 000 euros pour une personne morale.

Les agents de la DGCCRF (Direction générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des fraudes) sont habilités à rechercher et constater les infractions ou les manquements à cette interdiction (c. cons. art. L. 511-7, 31 modifié).

➤ **Lutte contre la fraude**

La loi permet à divers organismes tels que la Caisse des dépôts et consignations (CDC), France compétences, les services de l'État chargés de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, les services chargés des contrôles de la formation professionnelle, les organismes financeurs (OPCO, Pôle emploi, Agefiph...), les organismes certificateurs, d'échanger les documents et informations (c. trav. art. L. 6333-7-1 nouveau ; loi art. 2, I).

L'objectif de ces échanges est de prévenir et de détecter les fraudes, de réaliser des contrôles et de prendre des sanctions en cas de manquement des titulaires de compte et des prestataires d'actions de formation (c. trav. art. L. 6333-7-1 nouveau ; loi art. 2, I).

La cellule de renseignement financier nationale (TRACFIN) a également la possibilité de transmettre des informations à la CDC et à l'Agence de service de paiement (ASP) afin de mieux lutter contre la fraude au CPF (c. mon. fin. art. L. 561-31 modifié ; loi art. 2, II).

Selon l'article L. 8271-5-2 du code du travail, les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent transmettre aux agents de la CDC tous renseignements et documents utiles à l'accomplissement par ces derniers des missions de gestion du CPF. Les agents de la CDC peuvent également leur transmettre tous renseignements et documents utiles à l'accomplissement de leur mission de lutte contre le travail illégal.

Enfin, la CDC, sur sa demande, a la possibilité de recevoir des informations et des documents de l'administration fiscale nécessaires aux contrôles préalables au paiement des sommes dues ainsi qu'à la reprise et au recouvrement des sommes indûment versées au titre du CPF (CGI art. L. 135 ZO nouveau ; loi art. 2 IV).

➤ **Référencement des organismes sur « [Moncompteformation.gouv.fr](https://moncompteformation.gouv.fr) »**

Conformément à l'article L6323-9-1 du code du travail, les prestataires réalisant des actions concourant au développement des compétences doivent adresser à la CDC une demande de référencement sur la plateforme mon "compte formation".

Ces prestataires sont référencés sur le service dématérialisé à condition :

- d'être enregistrés et de justifier du respect des obligations fixées à tout organisme qui réalise des actions concourant au développement des compétences ;
- de satisfaire aux conditions d'exercice dans le cadre de la plateforme Mon Compte Formation, notamment à celles liées à l'éligibilité des actions ;
- de respecter les prescriptions de la législation fiscale et de sécurité sociale ;
- d'avoir produit toutes les pièces justificatives requises ;
- de satisfaire aux conditions prévues par les conditions générales d'utilisation de la plateforme Mon Compte Formation.

La CDC peut refuser de référencer le prestataire qui, au cours des deux années précédentes, a fait l'objet d'une sanction du fait d'un manquement à ses obligations contractuelles prévues par ces conditions générales d'utilisation.

Lorsque les conditions de référencement cessent d'être remplies, la CDC procède au déréférencement du prestataire.

Pour vérifier le respect des prescriptions de la législation fiscale et de sécurité sociale, des traitements automatisés de données peuvent être organisés entre la Caisse des dépôts et consignations, les organismes de sécurité sociale chargés du recouvrement des cotisations et contributions de sécurité sociale et l'administration fiscale.

Un décret viendra préciser les modalités de mise en œuvre de la procédure de référencement.

➤ **Encadrement de la sous-traitance**

Le nouvel article L.6323-9-2 du code du travail énonce que le prestataire réalisant des actions concourant au développement des compétences peut confier à un sous-traitant, par contrat et sous sa responsabilité, l'exécution des actions éligibles au CPF, dans des conditions définies par voie réglementaire (article L.6323-9-2 du code du travail).

Le sous-traitant doit avoir préalablement procédé à la déclaration d'activité obligatoire pour les organismes de formation et justifier du respect des conditions à remplir par le prestataire pour être référencé sur la plateforme CPF.

Lorsqu'une ou plusieurs de ces conditions cessent d'être remplies par le sous-traitant, la Caisse des dépôts, après avoir mis en demeure le prestataire selon des modalités fixées par voie réglementaire, procédera au déréférencement du prestataire.

Un décret précisera les modalités de mise en œuvre de ces dispositions.

➤ **Renforcement des pouvoirs de la CDC sur le recouvrement**

Le nouvel article L.6323-44 du Code du travail renforce les pouvoirs de la CDC s'agissant du recouvrement. En effet, pour le remboursement des sommes indûment versées par la CDC, le directeur général de la CDC peut délivrer une contrainte qui, à défaut d'opposition du prestataire devant la juridiction compétente, comporte tous les effets d'un jugement.

En outre, lorsqu'elle constate la mobilisation par le titulaire du compte personnel de formation de droits indus ou une mobilisation par celui-ci des droits en violation de la réglementation ou des conditions générales d'utilisation du service dématérialisé, la CDC peut procéder au recouvrement de l'indu par retenue sur les droits inscrits ou sur ceux faisant l'objet d'une inscription ultérieure sur le compte.

(Loi n° 2022-1587 du 19 décembre 2022, JO du 20)

II.4 Présentation des principales mesures la réforme de la retraite du gouvernement

Le 10 janvier dernier, Elisabeth Borne, a présenté, la réforme du système de retraite souhaitée par le gouvernement. Nous vous précisons les principales mesures de cette réforme. A noter que la présentation de la réforme intervient à la suite de 3 cycles de concertation avec les partenaires sociaux et le Ministre du Travail, Olivier Dussopt.

Le projet de loi a également été présenté au Conseil des ministres du 23 janvier 2023 par Bruno Le Maire, ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, et par Olivier Dussopt, ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

➤ L'âge de départ à la retraite

Pour mémoire, le gouvernement avait souhaité reporter l'âge de départ à la retraite de 62 à 65 ans. Cependant, cette hypothèse a été abandonnée.

Il est donc prévu que l'âge de départ à la retraite sera progressivement relevé à 64 ans avec une accélération du passage à 43 ans de cotisation.

Ainsi, l'âge légal à partir duquel il sera possible de partir à la retraite sera progressivement relevé à compter du 1er septembre 2023, à raison de 3 mois par année de naissance. Il sera de cette manière fixé à 63 ans et 3 mois en 2027 à la fin du quinquennat, puis atteindra la cible de 64 ans en 2030.

Pour bénéficier de sa retraite à taux plein, il faudra dès 2027, avoir travaillé 43 ans, durée de cotisation votée dans le cadre de la loi Touraine de 2014.

De manière inchangée, les personnes partant à la retraite à 67 ans bénéficieront toujours automatiquement d'une retraite à taux plein, c'est-à-dire sans décote, même si elles n'ont pas travaillé 43 ans.

Le tableau ci-dessous, disponible dans le dossier de presse du gouvernement, récapitule le relèvement progressif de l'âge de la retraite :

Année de naissance	Âge légal (hors départs anticipés)	Durée d'assurance requise avant réforme	Durée d'assurance requise après réforme	Nombre de trimestres supplémentaires demandés
1960	62 ans	167 trimestres	167 trimestres	0
1 ^{er} janvier - 31 août 1961	62 ans	168 trimestres	168 trimestres	0
1 ^{er} septembre - 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	168 trimestres	169 trimestres	1
1962	62 ans et 6 mois	168 trimestres	169 trimestres	1
1963	62 ans et 9 mois	168 trimestres	170 trimestres	2
1964	63 ans	169 trimestres	171 trimestres	2
1965	63 ans et 3 mois	169 trimestres	172 trimestres	3
1966	63 ans et 6 mois	169 trimestres	172 trimestres	3
1967	63 ans et 9 mois	170 trimestres	172 trimestres	2
1968	64 ans	170 trimestres	172 trimestres	2
1969	64 ans	170 trimestres	172 trimestres	2
1970	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1971	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1972	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1973	64 ans	172 trimestres	172 trimestres	0

➤ **Retraite à 62 ans au taux plein pour certaines catégories**

Les personnes en situation d'invalidité ou d'inaptitude devraient pouvoir partir à 62 ans à taux plein, les travailleurs handicapés à compter de 55 ans.

La réforme permettrait également un départ en retraite à 62 ans avec le taux plein pour les personnes en invalidité ou en inaptitude.

Sans changement avec le système actuel, les salariés exposés à l'amiante pourraient toujours partir au plus tôt à compter de 50 ans (dispositif dit de « préretraite amiante »).

➤ **Carrière longue et très longue**

Le gouvernement souhaite mettre en place une nouvelle borne d'âge, celle de 18 ans.

Les périodes validées au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) seraient prises en compte dans le dispositif carrières longues.

Retraite anticipée carrière longue	
Début de carrière	Âge de départ anticipé possible (1)
14 ans	58 ans (2)
15 ans	59 ans (2)
16 ans	60 ans (3)
17 ans	61 ans (3)

18 ans	62 ans
19 ans	62 ans
20 ans	âge légal
(1) Une fois l'âge légal porté à 64 ans. (2) Durée d'assurance requise majorée de 4 trimestres (au lieu de 8). (3) Durée d'assurance requise majorée de 4 trimestres.	

Source : Revue fiduciaire

➤ Retraite anticipée pour incapacité de travail

Toute personne ayant eu un accident du travail ou une maladie professionnelle (AT-MP) ayant entraîné une incapacité d'au moins 10 % pourra partir 2 ans avant l'âge légal, si cette incapacité est liée à une exposition à des facteurs de pénibilité. **La condition de durée d'exposition sera réduite de 17 ans à 5 ans pour justifier de ce lien.**

Selon la présentation du gouvernement, toute victime d'un AT-MP dont l'incapacité est supérieure à 20 % serait éligible à ce départ anticipé.

En outre, il est prévu de simplifier la procédure devant la commission interprofessionnelle, lorsqu'elle est exigée.

➤ Transition activité professionnelle-retraite

Selon le gouvernement, le système serait facilité, car la charge de la preuve serait inversée au bénéfice du salarié. Une demande de passage à temps partiel pour accéder à la retraite progressive serait autorisée, sauf réponse contraire de l'employeur justifiant de l'incompatibilité avec l'activité économique. **Le temps partiel pourra être accordé pour une durée inférieure à 24 heures.**

En outre, le cumul emploi-retraite serait rendu créateur de droits supplémentaires à la retraite. Pour mémoire, actuellement, une fois qu'un salarié a liquidé sa pension de retraite, l'exercice d'une activité professionnelle ne permet pas d'acquérir de nouveaux droits à pension (« cristallisation » des droits).

➤ Pension minimale

Le dossier de presse du gouvernement précise qu'un salarié qui a travaillé au SMIC toute sa vie aurait une **pension de près de 1 200 € par mois, soit 85 % du SMIC net.**

Ce niveau minimal s'entendrait en cumulant retraite de base et retraite complémentaire (ex. : AGIRC-ARRCO). En outre, il concernerait non seulement les retraites qui seront liquidées à partir de septembre 2023, mais également celles déjà liquidées (autrement dit, les personnes déjà parties en retraite).

Par ailleurs, le minimum de pension serait désormais indexé sur le SMIC au moment du départ en retraite.

Cependant, le gouvernement précise que « par équité avec les autres retraités, une fois accordées, les pensions de retraite bénéficiant d'un minimum de pension resteront indexées sur l'inflation, comme les autres pensions. »

➤ **Transfert aux URSSAF du recouvrement des cotisations AGIRC-ARRCO serait abandonné**

Prévu initialement pour 2024, le transfert de ces cotisations aux URSSAF serait abandonné.

➤ **Assurance vieillesse des aidants**

Une assurance vieillesse des aidants serait créée et permettrait une validation de trimestres élargie à davantage d'aidants, afin de prendre en compte les différentes situations de vie. Les aidants de personnes extérieures au cercle familial, ceux ne résidant plus au domicile de la personne aidée et les aidants d'enfants ayant un taux d'incapacité inférieur à 80 % et éligibles à un complément d'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) seront désormais couverts

➤ **Cotisations sur les salaires**

Dans le but d'assurer, le financement de la réforme, la cotisation patronale d'assurance vieillesse serait augmentée de 0,1 point, avec en contrepartie une baisse symétrique (- 0,1 point) au niveau de la cotisation accidents du travail/maladies professionnelles.

(Conférence et dossier de presse du 10 janvier 2023, voir également : <https://www.vie-publique.fr/loi/287916-reforme-des-retraites-2023-projet-de-loi-plfss-rectificatif>)

II.5 **Grève : que se passe-t-il en cas de retard ou d'absence au travail ?**

Une fiche a été publiée sur ce sujet par la Direction de l'information légale et administrative rattachée au Premier ministre : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A13714?xtor=EPR-100>

Le salarié n'est en principe pas en faute à condition de prévenir son employeur.

Sur les prérogatives de l'employeur dans cette situation, elle renvoie une autre fiche précédemment publiée : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21019> afin de répondre aux questions suivantes :

- Peut-on sanctionner le salarié absent en cas de grève des transports ?
- Est-ce que le salarié absent est rémunéré ?
- Peut-on imposer le télétravail au salarié ?
- Quelles mesures peut-on envisager si le télétravail n'est pas possible ?
- Le salarié peut-il quitter son travail plus tôt ?
- Que se passe-t-il pour le salarié en déplacement professionnel ?

3. QUESTIONS FISCALES/PAIES

III.1 **Crise énergie : des possibles délais de paiement des cotisations sociales**

Dans une actualité du 11 janvier 2023, le site du réseau des URSSAF annonce que les employeurs et les travailleurs indépendants qui sont confrontés à des problèmes de trésorerie dus à la hausse de la facture énergétique peuvent notamment bénéficier de délais de paiement de leurs cotisations sociales.

Plus spécifiquement pour les entreprises, celles qui rencontrent des difficultés de paiement ou anticipent des difficultés pour payer les cotisations dues lors de la prochaine exigibilité, peuvent solliciter un délai de paiement de leurs cotisations patronales directement depuis leur espace en ligne sur le site www.urssaf.fr. Ce délai de paiement ne pourra être accordé que sous réserve que les cotisations salariales aient été payées.

Les entreprises qui bénéficient déjà d'un plan d'apurement de leurs cotisations peuvent également demander une adaptation du montant de leurs échéances directement depuis l'espace en ligne.

L'URSSAF invite les employeurs concernés à indiquer l'origine de leurs difficultés à l'appui de leur demande.

(www.urssaf.fr ; actualité du 11 janvier 2023 <https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/hausse-prix-energie.html>)

4. HYGIÈNE, SANTÉ, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT

IV.1 Le ministère du travail rappelle les précautions à prendre en cas de grand froid

Le ministère du travail est venu rappeler les précautions que l'employeur doit prendre pour protéger les salariés et garantir leur sécurité.

Le ministère précise que l'employeur doit s'assurer de :

- **Planifier le travail à l'extérieur** en fonction des conditions météorologiques (BTP notamment) ;
- **Limiter le travail en zone froide** et prévoir un régime de pause adapté (mise à disposition de boissons chaudes avec local de repos chauffé, dans le respect des gestes barrières) ;
- Mettre à disposition des **dispositifs localisés de chauffage** pour les postes particulièrement exposés ;
- Mettre à disposition les **protections individuelles adaptées** : gants, caleçons longs, pantalons et vestes isolants, surpantalons, chaussettes, bonnets ;
- **Éviter le travail isolé** pour alerter les secours rapidement en cas de nécessité et éviter ainsi un retard de prise en charge sanitaire, sinon prévoir un système d'alarme en cas d'immobilité prolongée du travailleur

Une exposition directe au froid peut avoir de multiples conséquences en fonction du temps d'exposition du travailleur :

- Des **gelures** plus ou moins importantes selon la sensibilité de la personne ;
- Des **crampes** ;
- De l'**hypothermie** (baisse de la température corporelle à moins de 35°C), caractérisée par l'apparition de frissons, fatigue, confusions ou perte de connaissance (dans des situations extrêmes, l'hypothermie peut entraîner un coma et même provoquer la mort).
- Une diminution de l'**irrigation sanguine des doigts** caractérisée par leur pâleur ;
- Des **troubles musculo-squelettiques** occasionnés par un manque de repos suffisant, des postures extrêmes, des mouvements répétitifs.

Pour plus d'informations, vous pouvez [consulter l'instruction interministérielle du 24 novembre 2022](#) relative à la prévention et la gestion des impacts sanitaires et sociaux liés aux vagues de froid.

IV.2 Possibilité d'ajouter des réserves aux déclarations d'accident du travail (DAT) en ligne

Pour rappel, L'employeur ou l'un de ses préposés doit déclarer tout accident dont il a eu connaissance dans les 48 heures, à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont la victime relève. Les dimanches et jours fériés ne sont pas pris en compte dans les 48 h (c. séc. soc. art. L. 441-2 et R. 441-3). L'employeur peut s'acquitter de son obligation en adressant sa déclaration par tout moyen donnant une date certaine à sa réception (c. séc. soc. art. R. 441-3).

En cas de doute sur le caractère professionnel, l'employeur peut émettre des réserves motivées dans un délai de 10 jours francs auprès de la CPAM, par tout moyen donnant une date certaine à la réception.

Ce délai est décompté à partir de la date à laquelle il a effectué la déclaration de l'accident (c. séc. soc. art. R. 441-6). Cette date correspond à celle de la rédaction de la déclaration (mentionnée sur le formulaire) et non à la date d'envoi de la déclaration (circ. CNAM 2019-28 du 9 août 2019, § 1.1).

Dans une information du 18 janvier 2023, le site internet net-entreprises.fr a précisé qu'il est désormais possible d'ajouter des réserves aux déclarations d'accident du travail (DAT) en ligne. Cela est possible dans les 10 jours francs après la réalisation de la DAT concernée.

Une fois que les réserves sont saisies, celles-ci sont transmises directement à la CPAM du salarié pour traitement.

(www.net-entreprises.fr, information du 18 janvier 2023 ; <https://www.net-entreprises.fr/ajout-de-reserves-aux-dat/>)

IV.3 Sensibilisation aux gestes qui sauvent

L'employeur est dans l'obligation de proposer aux salariés, avant leur départ à la retraite, des **actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent** (c. trav. art. L. 1237-9-1 et D. 1237-2-2).

L'article D.1237-2-2 du code du travail précise qu'elle permet aux salariés, avant leur départ à la retraite, d'acquérir les compétences nécessaires pour :

- Assurer sa propre sécurité, celle de la victime ou de toute autre personne et transmettre au service de secours d'urgence les informations nécessaires à son intervention ;
- Réagir face à une hémorragie externe et installer la victime dans une position d'attente adaptée ;
- Réagir face à une victime en arrêt cardiaque et utiliser un défibrillateur automatisé externe.

Un arrêté a été publié au JO du 22 janvier 2023, afin de :

- préciser les organismes et les professionnels auxquels l'employeur peut s'adresser pour assurer ces actions de sensibilisation (c. trav. art. D. 1237-2-2, dernier al.) ;
- et prévoir une éventuelle adaptation de cette sensibilisation en fonction des acquis des salariés concernés (c. trav. art. D. 1237-2-3).

Les professionnels et organismes autorisés à dispenser cette sensibilisation aux salariés avant leur départ à la retraite sont ceux qui sont autorisés à dispenser la sensibilisation de la population aux « gestes qui sauvent » (GQS) (arrêté du 30 juin 2017, JO du 16 septembre, art. 4 et 5, modifié par arrêté du 12 juillet 2019, JO du 19).

Il s'agit par conséquent :

- des formateurs des services d'incendie et de secours, ainsi que des formateurs des associations agréées et organismes habilités à la formation aux premiers secours, remplissant certaines conditions de formation ;
- des professionnels de santé exerçant une des professions de santé mentionnée dans la quatrième partie du code de la santé publique, tels que les médecins, infirmiers, etc.

La sensibilisation est dispensée sur une durée de 2h en présentiel, comptant au maximum 15 apprenants par session (arrêté du 30 juin 2017, art. 2 et 5-1). Le temps consacré à cette sensibilisation est considéré comme temps de travail. L'action de sensibilisation se déroule pendant l'horaire normal de travail.

L'arrêté prévoit une adaptation des modalités de cette sensibilisation pour les salariés bénéficiant déjà des compétences sur le sujet.

En effet, l'arrêté publié au JO du 22 janvier énonce en son article 2 qu'une « *adaptation de cette sensibilisation prenant la forme d'une information transmise par tout moyen sur l'importance de maintenir à jour leurs compétences peut être délivrée aux salariés attestant d'un des certificats ou attestations suivants, en cours de validité le cas échéant ou datant de moins de dix ans :*

- 1° *Le certificat de sauveteur-secouriste du travail (SST) ;*
- 2° *Le certificat de prévention et secours civique de niveau 1 (PSC1) ;*
- 3° *Le certificat de premiers secours en équipe de niveau 1 (PSE1) ;*
- 4° *Le certificat de premiers secours en équipe de niveau 2 (PSE2) ;*
- 5° *Le certificat d'acteur prévention secours du transport routier de voyageurs (APS TRV) ;*
- 6° *Le certificat d'acteur prévention secours-aide et soin à domicile (APS-ASD) ;*
- 7° *L'attestation de formation aux gestes et aux soins d'urgences de niveau 1 (AFGSU1) ;*
- 8° *L'attestation de formation aux gestes et aux soins d'urgences de niveau 2 (AFGSU2) ;*
- 9° *L'attestation de sensibilisation aux « gestes qui sauvent » (GQS) ;*
- 10° *Le certificat ou attestation de formateurs de formateurs ou de formateurs pour l'une des formations ou sensibilisations mentionnées aux 1° à 9° du présent article »*

(Arrêté du 7 septembre 2022, JO du 22 janvier 2023, texte 3)

IV.4 Passeport de prévention : publication du décret d'application

Le passeport de prévention, créé par la loi Santé au travail, aurait dû entrer en vigueur au plus tard le 1er octobre 2022 (c. trav. art. L. 4141-5, créé par loi 2021-1018 du 2 août 2021, art. 6, JO 3). Il a finalement été publié au JO du 30 décembre 2022. Pour mémoire, c'est l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020 pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail qui a initié la création d'un passeport de prévention.

Ce décret du 29 décembre 2022 approuve la délibération du comité national de prévention et de santé au travail (CNPST qui pour rappel a remplacé le COCT) du 13 juillet 2022 définissant les modalités de mise en œuvre du passeport et de sa mise à disposition de l'employeur.

➤ Recensement des formations santé et sécurité

Le passeport de prévention recense les attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail (c. trav. art. L. 4141-5).

Il est renseigné par :

- l'employeur, s'agissant des formations qu'il a pris l'initiative d'organiser ;
- les organismes de formation, s'agissant des formations qu'ils dispensent ;
- le salarié, s'agissant des formations qu'il a suivies de sa propre initiative
- le demandeur d'emploi qui peut également ouvrir et alimenter son passeport (c. trav. art. L. 4141-5).

➤ **Calendrier de mise en œuvre**

Comme prévu par le CNPST, un site d'information dédié au passeport de prévention, le « Portail d'information du Passeport de prévention », a été mis en ligne par le ministère du Travail en octobre 2022 (<https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/>).

A partir d'avril 2023, le passeport de prévention sera effectivement ouvert pour les travailleurs à partir d'un espace personnel en ligne. Il sera accessible via le portail « Mon Compte Formation » : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>.

Enfin, le passeport de prévention sera ouvert aux employeurs en 2023/2024 pour y déclarer les données. Ils pourront le consulter en 2024.

➤ **Vocation du passeport formation : un outil d'information, pas un instrument de contrôle**

Dans sa délibération du 13 juillet 2022, approuvée par le décret du 29 décembre, le CNPST précise que le passeport de prévention est un outil au service des employeurs et des salariés. **Il doit faciliter la circulation entre eux de l'information sur les formations suivies, les compétences acquises et les certificats obtenus.**

- Côté salarié, le passeport n'est pas un moyen de contrôle de ses compétences ni un prérequis obligatoire à son recrutement.
- Côté employeur, le passeport n'est pas un outil de contrôle des formations qu'il a dispensées. Il reste libre de garder les supports qu'il utilise actuellement pour justifier de la réalisation des formations en cas de contrôle.

➤ **Gestion tripartite**

- **Gestion par le salarié.**

Le passeport est un outil géré par le salarié (délib. CNSPT du 13 juillet 2022, point 2, approuvé en partie par décret 2022-1712 du 29 décembre 2022). C'est lui qui apprécie ce qu'il rend consultable/communicable par son employeur (ou son délégataire), y compris :

- les données que l'employeur n'a pas versées dans le passeport
- les formations que le titulaire du passeport a suivies de sa propre initiative.

- **Gestion par l'employeur**

Le salarié peut donner son accord pour que son employeur (ou son délégataire) accède totalement ou partiellement à son passeport, ou lui refuser cet accès (c. trav. art. L. 4141-5 ; décret 2022-1712 du 29 décembre 2022, art. 1, III). Les modalités de cet accord et les conditions de cet accès seront précisées par arrêté du ministre du Travail.

Par ailleurs, l'employeur pourra activer un espace dédié d'information auquel seul lui ou son délégataire aura accès. L'objectif ici est d'optimiser sa visibilité sur les formations qu'il a dispensées ou fait réaliser par un organisme de formation externe. Il sera alerté via cet espace de la réalisation des formations qu'il aura confiées à des organismes externes (délib. CNSPT du 13 juillet 2022, point 2, approuvé en partie par le décret 2022-1712 du 29 décembre 2022).

- **Gestion par les organismes de formation**

Les organismes de formation ont l'obligation de renseigner le passeport prévention pour les formations qu'ils dispensent (c. trav. art. L. 4141-5 ; délib. CNSPT du 13 juillet 2022, point 2, approuvé en partie par décret 2022-1712 du 29 décembre 2022). Ils y porteront notamment les attestations de suivi de formation.

Pour les formations organisées en externe, le salarié est informé de l'alimentation de son passeport par l'organisme de formation ou de certification par le biais d'une notification électronique.

➤ **Contenu du passeport de prévention**

- Les attestations, certificats et diplômes recensés par le passeport de prévention peuvent être obtenus via des formations en santé et sécurité au travail dispensées (délib. CNSPT du 13 juillet 2022, point 3, approuvé par décret 2022-1712 du 29 décembre 2022) :
 - en interne au sein de l'entreprise, y compris à l'étranger
 - ou en externe par le biais d'organisme de formation.

Ces attestations, certificats ou diplômes permettent de s'assurer de la bonne réalisation de la formation dans les conditions fixées notamment par le code du travail.

Remarque : les attestations de formations répertoriées dans le passeport permettent, lorsque le travailleur le souhaite, de renseigner un nouvel employeur et ainsi de lui donner la possibilité d'adapter les formations à mettre en œuvre, en tant que de besoin (délib. CNSPT du 13 juillet 2022, point 4, approuvé par décret 2022-1712 du 29 décembre 2022).

- Le passeport comporte d'autres données, comme celles liées à l'identification de son titulaire, de son employeur et des organismes de formation.

➤ **L'alimentation de ce passeport se fera au fur et à mesure, il ne pourra contenir d'emblée toutes les données.**

Les formations aisément transférables d'une entreprise à une autre seront les premières inscrites dans le passeport (délib. CNSPT du 13 juillet 2022, point 4, approuvé par décret 2022-1712 du 29 décembre 2022). Il s'agira d'abord :

- des formations obligatoires et spécifiques en santé-sécurité visées par le code du travail et réalisées en interne par l'entreprise ou en externe par des organismes de formation (ex. : amiante, travaux sous tension, travaux en hauteur, travaux hyperbares, appareils de levage ou équipement de travail mobile auto-moteur), exceptées les formations liées à la prise de poste de travail et à son évolution ;
- des « formations non réglementées avec objectif précisé par la réglementation pour des postes qui nécessitent l'habilitation par l'employeur » (ex. : CACES), mais pas l'habilitation elle-même.

Les formations dispensées avant la mise en œuvre effective du passeport n’y figureront pas, mais le travailleur pourra les y intégrer.

(Décret 2022-1712 du 29 décembre 2022, JO du 30)

5. JURISPRUDENCES

V.1 L’employeur n’a pas la possibilité de priver le salarié de son logement de fonction durant son arrêt maladie

Dans cet arrêt, un salarié avait été embauché en CDD en tant qu’entraîneur de rugby par un club, le 23 juin 2016. Le salarié, dans le cadre de son contrat, bénéficiait d’un avantage en nature ; la fourniture d’un logement.

Il est à noter que l’embauche s’accompagnait d’une convention de mise à disposition conclue entre la ville (pour laquelle le salarié travaillait également) et le club.

Le club a mis fin à cette convention, suite à des tensions avec le salarié, le 6 mai 2017 pour une prise d’effet au 30 juin. Cependant, le salarié avait décidé d’assurer un entraînement début juillet, en arguant qu’il y avait une tacite reconduction de son CDD faute de dénonciation formalisée avant le 30 avril 2017.

Par la suite, le salarié est arrêté pour un syndrome anxio-dépressif, le 3 juillet 2017. L’employeur avait interrompu la location du meublé servant de logement de fonction.

Fin août, le club décide de convoquer le salarié pour un entretien préalable de licenciement pour faute grave. Le salarié décide donc, dès le lendemain, de prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de son employeur. Le salarié reprochait à son employeur d’avoir violé la clause du contrat de travail prévoyant un logement de fonction.

La question qui est donc portée devant la Cour de cassation est la suivante : *l’employeur peut-il retirer le bénéfice de l’avantage en nature au salarié dont le contrat de travail est suspendu pour arrêt maladie ?*

La Cour de cassation répond par la négative. Elle précise que le logement attribué à titre gratuit à un salarié pour l’exercice de ses fonctions, qui est l’accessoire du contrat de travail et dont il bénéficie dans sa vie personnelle, ne peut lui être retiré ou donner lieu au versement d’un loyer, pendant une période de suspension du contrat de travail pour maladie.

La Cour considère donc que le défaut de fourniture du logement durant l’arrêt de travail constituait un manquement aux obligations de l’employeur. Pour mémoire, un avantage en nature est un élément de la rémunération dont le salarié ne peut pas être privé sans que cela ne modifie son contrat de travail.

(Cass. soc. 14 décembre 2022 n° 21-15685)

V.2 La mention du salaire net dans le contrat de travail n’est pas « une erreur de plume »

La Cour de cassation s’est prononcée, dans un récent arrêt, sur une erreur de plume dans le contrat de travail.

En l’espèce, un agent d’entretien avait réalisé trois contrats successifs (deux CDD et un CDI) précisant qu’en contrepartie de ses services, il percevrait chaque mois « un salaire net forfaitaire de 1653 euros ».

Cependant, l'employeur avait établi les paies sur ce montant brut et non net.

Face à cette situation, le salarié décide de saisir la justice afin d'obtenir des rappels de salaire et un reliquat d'indemnité de licenciement correspondant à son salaire brut réévalué.

La Cour d'appel est venue relever le caractère peu commun de ce type de mention au contrat de travail et que l'employeur n'avait jamais versé le salaire correspondant, mais qu'il s'est appuyé sur la classification prévue par la convention collective pour le poste d'agent d'entretien du salarié. La Cour estime que la mention du salaire net dans le contrat de travail constituait « une erreur de plume » qui n'était pas créatrice de droit.

Le salarié forme alors un pourvoi en cassation. Dans sa décision, la Haute juridiction vient rappeler que la rémunération contractuelle d'un salarié constitue un élément du contrat de travail et que modifier son montant ou sa structure nécessite l'accord du salarié. De plus, elle constate que ce sont les trois contrats successifs qui faisaient mention de cette formule.

Ainsi, la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel en considérant que les juges n'avaient pas constaté que le salarié avait accepté de manière claire et non équivoque une modification de sa rémunération prévue au contrat de travail, l'employeur devait donc prendre en considération la clause du contrat de travail et payer la somme indiquée. Plus précisément, l'employeur aurait dû établir la paie sur un brut reconstitué permettant d'arriver au salaire net de 1653 euros.

(Cass. soc. 14 décembre 2022, n° 21-17171)

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 – FEVRIER 2023

COURS DES MONNAIES – FEVRIER 2023 (Publication 19 janvier 2023) *					
Pays	1 euro =	Monnaie	Pays	1 euro =	Monnaie
États-Unis	1.0839	USD	Australie	1.5413	AUD
Japon	139.79	JPY	Brésil	5.5252	BRL
Bulgarie	1.9558	BGN	Canada	1.4505	CAD
République tchèque	23.954	CZK	Chine	7.3193	CNY
Danemark	7.4399	DKK	Hong Kong	8.4814	HKD
Grande-Bretagne	0.87530	GBP	Indonésie	16307.20	IDR
Hongrie	396.15	HUF	Israël	3.6524***	ILS
Pologne	4.6983	PLN	Inde	88.1420	INR
Roumanie	4.9388	RON	Corée du Sud	1337.16	KRW
Suède	11.1735	SEK	Mexique	20.2193	MXN
Suisse	0.9906	CHF	Malaisie	4.6754	MYR
Islande	154.50	ISK	Nouvelle-Zélande	1.6683	NZD
Norvège	10.6553	NOK	Philippines	59.170	PHP
Croatie	**	HRK	Singapour	1.4280	SGD
Russie	NC	RUB	Thaïlande	35.633	THB
Turquie	20.3706	TRY	Afrique du Sud	18.3960	ZAR

Source Banque de France

N.C. = non communiqué

* En l'absence de publication au JO de la République française, cours du 18 janvier 2023 publiés au JO de l'Union européenne du 19 janvier 2023 (2023/C 18/03).

**La Croatie a intégré la zone euro le 1er janvier 2023. Le taux de conversion de la kuna croate a été fixé à 7,53450 HRK pour 1 EUR

*** Cours communiqué par la Banque de France sur son site internet.

VI.2 Cours Internationaux Des Matières Premières Importées

MATIERES	SEPTEMBRE 2022	OCTOBRE 2022	NOVEMBRE 2022	DECEMBRE 2022
Pétrole brut Brent (Londres - € / baril)	90.6	95	89.7	76.5
Naphta (Nord-Ouest Européen – €/tonne) prix spot	634.8	681.4	664.1	563.1

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 %	Octobre 2022	Septembre 2022	Août 2022	Juillet 2022	Juin 2022	Mai 2022	Avril 2022	Mars 2022	Fév 2022	Janv 2022	Déc 2021	Nov 2021	Oct 2021	Sept 2021	Août 2021
↔-4,88	↔2,16	2 610	2 744	2 010	2 822	2 926	2 885	1 867	2 709	2 759	2 811	2 568	2 552	2 555	2 553	2 720
↔-5,10	↔34,48	2 786	2 935	3 065	2 965	2 522	2 304	1 708	2 140	2 172	2 171	2 063	2 226	2 072	1 990	1 717
↔-0,51	↔3,85	1 354	1 361	1 315	1 384	1 305	1 324	1 226	1 065	986	977	1 108	1 199	1 304	1 301	1 258
↔-10,70	↔27,62	2 097	2 348	2 129	2 617	3 003	2 881	3 169	2 437	1 798	2 048	1 846	1 626	1 643	1 565	1 466
↔-6,71	↔3,74	3 699	3 965	4 182	3 919	3 939	3 800	3 671	3 727	3 575	3 560	3 383	3 415	3 565	2 737	2 943
↔1,84	↔24,82	3 573	3 509	3 098	3 174	3 435	2 960	2 933	2 675	2 669	2 347	2 305	2 484	2 863	2 272	2 250
↔-6,53	↔14,36	2 932	3 137	2 884	3 210	3 097	3 301	3 382	2 680	3 067	2 549	2 369	2 798	2 564	2 352	2 030
↔-16,97	↔26,76	6 663	8 025	5 979	5 647	5 396	5 200	5 232	5 787	5 160	5 233	5 045	4 765	5 256	4 825	4 453
↔-8,18	↔14,63	1 241	1 352	1 761	1 748	1 603	1 324	1 265	1 150	1 206	1 249	1 156	1 056	1 083	1 050	995
↔-1,55	↔23,66	2 393	2 431	2 393	2 390	2 458	2 361	2 169	2 083	1 968	1 991	1 875	2 054	1 935	1 926	1 836
↔9,99	↔22,81	3 751	3 410	3 817	3 506	3 920	3 654	3 777	3 435	3 593	3 280	3 132	3 096	3 054	2 839	2 909
↔4,64	↔-0,73	2 096	2 003	2 056	2 104	2 155	2 044	2 520	2 160	2 063	1 950	1 917	1 901	2 112	1 950	1 734
↔6,82	↔45,68	5 179	4 848	4 537	5 448	4 524	3 986	4 565	4 240	3 580	3 739	3 458	3 358	3 555	3 478	3 180
↔-7,15	↔19,82	2 428	2 615	2 457	2 403	2 405	2 182	2 127	2 607	3 148	1 981	2 027	1 892	2 027	2 121	2 165
↔112,64	↔52,49	3 944	1 855	4 630	3 039	3 195	2 549	4 206	2 358	3 381	5 311	2 030	3 439	2 587	1 871	1 035
↔11,11	↔23,00	2 150	1 935	2 331	2 707	2 756	2 235	1 816	1 227	1 376	2 301	1 888	1 535	1 748	1 729	1 547
↔3,36	↔-0,10	1 696	1 641	1 826	1 930	1 976	2 068	2 061	1 912	1 796	1 777	1 792	1 739	1 698	1 680	1 738
↔2,10	↔4,60	1 536	1 505	1 782	1 743	1 860	1 868	1 849	1 690	1 625	1 616	1 557	1 540	1 469	1 480	1 461
↔-11,43	↔9,84	1 492	1 685	1 695	1 890	1 834	1 837	2 160	1 659	1 597	1 646	1 434	1 433	1 358	1 293	1 736
↔-0,50	↔38,25	1 633	1 641	1 702	1 780	1 709	1 609	1 669	1 551	1 542	1 484	1 256	1 262	1 181	1 172	1 162
↔-10,31	↔6,79	4 176	4 656	5 254	4 852	4 493	4 898	4 247	4 230	4 370	4 415	4 416	4 013	3 910	3 854	3 407
↔3,10	↔22,59	4 205	4 078	4 012	4 084	3 939	3 950	3 712	3 796	3 632	3 545	3 502	3 506	3 430	3 325	3 352
↔6,23	↔32,27	1 886	1 776	1 835	1 632	1 684	1 659	1 677	1 444	1 587	1 562	1 537	1 562	1 426	1 000	1 000
↔1,86	↔30,67	3 058	3 002	3 239	3 094	3 512	3 607	3 031	2 930	2 757	2 708	2 557	2 446	2 340	2 570	3 012
↔-2,23	↔5,22	1 661	1 699	1 801	1 870	1 843	2 000	1 956	1 912	1 696	1 791	1 668	1 532	1 578	1 617	1 580
↔27,32	↔54,23	19 833	15 577	14 348	15 523	14 826	14 136	14 246	15 825	15 358	15 918	15 309	15 993	12 859	11 344	14 513
↔-2,29	↔35,73	6 042	6 183	6 446	5 865	5 788	6 302	6 254	6 015	4 246	5 685	5 474	5 594	4 451	5 522	5 201
↔-2,71	↔12,07	1 707	1 754	1 877	1 895	1 902	1 942	1 891	1 695	1 758	1 682	1 640	1 589	1 523	1 467	1 477
↔-1,40	↔18,28	1 240	1 257	1 439	1 370	1 348	1 309	1 161	1 218	1 070	1 111	1 072	1 041	1 048	1 100	1 079
↔-13,60	↔45,45	7 351	8 508	7 766	6 643	7 894	8 660	7 367	6 897	5 706	8 340	6 551	6 299	5 054	6 015	5 794
↔0,17	↔10,99	1 265	1 263	1 476	1 722	1 776	1 634	1 482	1 397	1 357	1 321	1 314	1 286	1 140	1 107	1 076
↔-1,36	↔21,15	2 170	2 200	2 147	2 116	2 067	2 022	2 001	1 919	1 842	1 837	1 796	1 757	1 791	1 749	1 632
↔0,38	↔-16,76	2 200	2 192	2 014	2 274	2 205	2 274	286	2 127	2 493	1 845	2 270	2 559	2 643	1 839	1 518

Les chiffres au-delà d'octobre 2022 n'ont pas encore été publiés sur le site de <https://lekiosque.finances.gouv.fr/> à l'heure où nous rédigeons le bulletin.

Nous vous invitons à faire une recherche par produit en cas de besoin : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/series/105299226>

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

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

Matières	Août 2022	Septembre 2022	Octobre 2022	Novembre 2022
Produits en caoutchouc	111.2	111.6(p)	112.2 (p) (r)	113.2 (p)
Autres produits en caoutchouc	104.9 (r)	104.8 (p) (r)	105.6 (p) (r)	106.2 (p)
Produits en plastique	120.1	119.7 (p) (r)	120.0 (p) (r)	119.1

Plaques, feuilles, tubes et profilés en matières plastiques	139.3	137.1 (p) (r)	135.3 (p) (r)	134.1 (p)
Autres produits en matières plastiques	105.6 (r)	106.0 (p) (r)	106.3 (p) (r)	103.9 (p)
Emballages en matières plastiques	128.7 (r)	127.5 (p) (r)	129.9 (p) (r)	130.3 (p)
Éléments en matières plastiques pour la construction	121.8 (r)	122.0 (p) (r)	121.8 (p) (r)	122.7 (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	Août 2022	Septembre 2022	Octobre 2022	Novembre 2022
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	97.11 (r)	98.5 (r)	94.49 (r)	96.25
Fabrication de produits en caoutchouc	84.82 (r)	83.83 (r)	74.57 (r)	77.54
Fabrication de produits en plastique	102.33 (r)	104.53 (r)	103.01 (r)	104.25

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 2022	Août 2022	Septembre 2022	Octobre 2022
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	125.03 (sd) (r)	128.65 (sd) (r)	129.32 (sd) (r)	128.65 (p)
Fabrication de produits en caoutchouc	107.27 (sd) (r)	108.79 (p)	109.90 (sd) (r)	108.21 (p)
Fabrication de produits en plastique	129.53 (sd) (r)	133.68 (r) (sd)	134.24 (sd) (r)	133.82 (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 SD = données semi définitives

VI.7 Taux Des Comptes D'associés

Avis concernant l'usure JO du 28 décembre 2022, texte 140

Le taux maximal des intérêts déductibles s'élève respectivement à 2.21%, 2.40% et 2.58 % pour les exercices de 12 mois clos les 31 décembre 2022, 31 janvier 2023 et 28 février 2023.

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 4^{ème} trimestre 2022, ce taux est de 3.36 % (avis concernant l'usure, JO du 28 décembre 2022, texte 140).

Il était de 1.15 % pour le 1^{er} trimestre 2022, de 1.96% pour le 2^{ème} trimestre 2022 et 2.38% pour le 3^{ème} trimestre 2022.

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.

Nous vous communiquerons les taux limites de déduction des exercices clos en juillet et août 2022 selon la méthode alternative dès la publication du TMP du 3^e trimestre 2022, au cours de la 2^e quinzaine de septembre 2022.

Taux limites de déduction (en %)				
Exercices clos les	Durée de l'exercice			
	9 mois	12 mois	15 mois	18 mois
31 octobre 2022 (et jusqu'au 29/11/2022)				
- méthode classique	1.97	1.76	1.64	1.56
- méthode alternative	2.08	1.84	1.70	1.61
30 novembre 2022 (et jusqu'au 30/12/2022)				
- méthode classique	2.10	1.87	1.72	1.62
- méthode alternative	2.32	20.30	1.85	1.73
31 décembre 2022 (et jusqu'au 30/01/2023)	2.57	2.21	2.00	1.86
31 janvier 2023 (et jusqu'au 27/02/2023)	2.72	2.40	2.15	1.98
28 février 2023 (et jusqu'au 30/03/2023)	2.88	2.58	2.29	2.10

Source : Banque de France

VI.8 Seuils de l'usure pour le 1^{er} trimestre 2023
(avis concernant l'usure, JO du 28 décembre 2022, texte 140)

Seuils de l'usure	TAUX EFFECTIF 3eme TRIM. 2022)	TAUX EFFECTIF (4ème TRIM. 2022)	SEUIL DE L'USURE (1er TRIM 2023)
Professionnels (personnes physiques ou morales)			
Découverts en compte	11.87%	12.35%	16.47%
Personnes morales sans activité professionnelle			
Prêts d'une durée initiale supérieure à 2 ans (taux variable)	2.38%	3.36%	4.48%
Prêts d'une durée initiale de plus de 2 ans et de moins de 10 ans (taux fixe)	2.41%	3.19%	4.25%
Prêts d'une durée initiale comprise entre 10 ans et moins de 20 ans à taux fixe	2.46%	3.18%	4.24%
Prêts d'une durée initiale de 20 ans et plus, à taux fixe	2.59%	3.23%	4.31%
Découverts en compte	11.87%	12.35%	16.47%
Autres prêts d'une durée initiale inférieure ou égale à 2 ans	2.33%	3.08%	4.11%
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	2.27%	2.56%	3.41%
Prêts à taux fixe d'une durée comprise entre 10 et moins de 20 ans	2.27%	2.65%	3.53%
Prêts à taux fixe d'une durée de 20 ans et plus	2.29%	2.68%	3.57%
Prêts à taux variable	2.19%	2.51%	3.35%
Prêts-relais	2.55%	2.82%	3.76%
Particuliers - Crédits de trésorerie			
Prêts d'un montant inférieur ou égal à 3 000 €	15.87%	15.78%	21.04%
Autres prêts compris entre 3 000 € et 6 000 €	7.60%	7.91%	10.55%
Autres prêts supérieurs à 6 000 €	4.00%	4.34%	5.79%

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

A noter : Bruno LEMAIRE a annoncé qu'à compter du 1^{er} février 2023, le taux de l'usure serait publié mensuellement et non plus seulement trimestriellement (<https://presse.economie.gouv.fr/20012023-bruno-le-maire-confirme-la-mensualisation-de-la-revision-du-taux-dusure/>). Cela fait suite à une demande, sur le fondement de l'article L 314-8 du code de la consommation, de François Villeroy de Galhau, Gouverneur de la Banque de France. En effet, celui-ci a recommandé le 20 janvier dernier à Bruno le Maire ministre de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, de procéder jusqu'au 1er juillet 2023 à la publication mensuelle des taux d'usure, pour l'ensemble des catégories de taux d'usure. **Nous sommes dans l'attente d'un arrêté sur le sujet.**

Contexte de cette mesure : Le taux d'usure vise à protéger les emprunteurs, notamment les plus fragiles, d'une charge de la dette excessive. La formule de calcul du taux d'usure permet de contenir les taux d'intérêt dans une fourchette réduite, qui bénéficie ainsi à la majorité des emprunteurs. Les taux effectifs moyens sont calculés trimestriellement par la Banque de France « selon une moyenne arithmétique simple des taux effectifs globaux observés », via des collectes auprès des établissements prêteurs.

Toutefois, la remontée rapide des taux, que nous connaissons depuis quelques mois, a pu conduire ces dernières semaines les taux d'usure à devenir trop contraignants et à restreindre l'accès au crédit de certaines catégories d'emprunteurs.

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)

	01/01/2020	01/01/2021	01/10/2021	01/05/2022	01/08/2022	01/01/2023*
SMIC	10.15	10.25	10.57	10.85	11.07	11.27
MG	3.65	3.65	3.76	3.86	3.94	4.01

* Décret n° 2022-1608 du 22 décembre 2022 portant relèvement du salaire minimum de croissance, sur l'égifrance : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046780043>

VII.2 Indice Des Taux De Salaires Horaire Des Ouvriers

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

	2eme Trim. 2021	3 ^e Trim 2021	4eme Trim. 2021	1er Trim. 2022	2eme Trim. 2022	3 ^{ème} Trim. 2022
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastiques ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	106.5	106.8	107.2	108.7	110.2	111.4

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

NC = non connu au moment de la rédaction

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

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

	2 ^{ème} Trim. 2021	3 ^e Trim 2021	4 ^E Trim 2021	1 ^{er} Trim 2022	2 ^{ème} Trim. 2022	3 ^{ème} Trim. 2022
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastiques ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	106.5	106.8	107.1	108.6	109.9	111.1

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

NC = non connu au moment de la rédaction

VII.4 Indice Mensuel Du Cout Horaire Du Travail Révisé

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

Industries mécaniques et électriques	Jun 2022	Juillet 2022	Août 2022	Septembre 2022	Octobre 2022
	131.2	131.5	131.8	132.0	132.3

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

VII.5 Prix A La Consommation

ENSEMBLE DES MENAGES (France)

(Base 100 = Année 2015)

	Septembre 2022	Octobre 2022	Novembre 2022	Décembre 2022
Indice d'ensemble hors tabac – Variation par rapport au mois précédent	-0.6	1.0	0.3	-0.1

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

Derniers Indices, hors tabac :

Septembre : 111.99 / Octobre : 113.16

Novembre : 113.53 / Décembre : **113.42**

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

(Base 100 = Année 2015)

	Septembre 2022	Octobre 2022	Novembre 2022	Décembre 2022
Indice d'ensemble hors tabac – Variation par rapport au mois précédent	-0.4	1.0	0.4	-0.1

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

Derniers Indices, hors tabac :

Septembre : 111.36 / Octobre : 112.48

Novembre : 112.89 / Décembre : **112.76**

VII.6 Indices de référence des loyers du 4eme trimestre 2022

Au 4ème trimestre 2022, l'indice de référence des loyers s'établit à 137.26.

Sur un an, il augmente de 3.50% après + 0.32 % au trimestre précédent.

	1 ^{er} tr. 2021	2 ^{eme} tr. 2021	3 ^{eme} tr. 2021	4 ^e trim 2021	1 ^e tri.2022	2 ^e trim. 2022	3 ^e trim. 2022	4 ^{ème} trim. 2022
Indice	130.69	131.12	131.67	132.62	133.93	135.84	136.27	137.26
Variation sur 1 an	+0.09%	+ 0.42%	+0.83%	+1.61%	+ 2.48%	+ 1.43%	+0.32%	+3.50%

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)

	4 ^{ème} Trimestre 2020	1 ^{er} Trimestre 2021	2 ^{ème} Trimestre 2021	3 ^{ème} Trimestre 2021	4 ^{ème} Trimestre 2021	1 ^{er} trimestre 2022	2 ^{ème} trim. 2022	3 ^e trim. 2022
Ensemble	8.1 (r)	8.2	7.9	8.0	7.4	7.3	7.4	7.3
Moins de 25 ans	20.2(r)	21.0 (r)	19.5 (r)	19.2 (r)	16.1	16.6 (r)	18.0 (r)	18.3
25 ans à 49 ans	7.4	7.4	7.0	7.1	6.8	6.6	6.6 (r)	6.5
50 ans ou plus	5.7	5.4	5.9 (r)	5.8	5.7	5.5	5.2	5.1

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

P = Données Provisoires

R = Données Révisé

Les chiffres du 4^{ème} trimestre 2022 ne sont pas disponibles à la date de rédaction du présent bulletin.

8. Annonces

Une société située en Ile de France (94) ayant ses activités dans le caoutchouc envisage un licenciement économique et étudie les possibilités de reclassement pour un de ses salariés.

Cela concerne un salarié directeur adjoint (cadre) ayant 5 ans d'ancienneté.

Nous n'avons pas plus d'informations pour le moment mais pouvons relayer les coordonnées si vous êtes intéressés.

Contactez-nous-en ce sens à secretariat@ucaplast.fr