

Bulletin d'information

N° 425

Mai- Juin 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
CALENDRIER DES REUNIONS UCAPLAST DE MAI 2023	4
AGENDA SOCIAL :	4
• Ccn Caoutchouc.....	8
• Ccn Plasturgie	8
• Ccn Commerce de gros	8
2. QUESTIONS JURIDIQUES, SOCIALES ET FORMATION PROFESSIONNEL	9
A. Revalorisation du SMIC au 1^{er} mai 2023	9
B. Le décret sur la présomption de démission en cas d'abandon de poste a été publié	9
C. Réforme des retraites.....	10
D. Report de la baisse des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage	10
E. Le catalogue 2i évolue	11
3. QUESTIONS FISCALES/PAIES	11
A. Anarques aux aides de paiement des factures de gaz et d'électricité pour les entreprises..	11
B. Coupe du monde de rugby 2023 et JO 2024 : les précisions de l'URSSAF sur les bons d'achat et cadeaux.....	12
C. Le gouvernement annonce des mesures de lutte contre la fraude fiscale et douanière	13
4. HYGIÈNE, SANTÉ, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT.....	14
A. Faculté de dérogation jusqu'au 30 juin 2024 à l'obligation de mettre à disposition des travailleurs de l'eau à température réglable sur les lieux de travail	14
B. Rappel sur l'exigibilité de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés .	15
5. JURISPRUDENCES.....	16
A. Congé de reclassement et prime PEPA (avec assimilation possible à la prime de partage de la valeur)	16
B. Compétence du Conseil des prud'hommes sur l'origine de l'inaptitude d'une salariée protégée	17
C. « Golden Hello » : les clauses de remboursement sont validées par la Cour de cassation... 	18
6. DONNEES ECONOMIQUES	20
A. Taux De Change.....	20
B. Cours Internationaux Des Matières Premières Importées	20
C. Evolution Des Prix Des Matières (En % Par Rapport Au Volume)	21
D. Indices De Prix De Production De L'industrie Française	21
E. Indices De La Production Industrielle (Ipi)	22
F. Indices De Chiffres D'affaires En Valeur (Ica)	22
G. Taux Des Comptes D'associés	22
H. Seuils de l'usure au 1^{er} mai 2023	23
7. INDICATEURS SOCIO ECONOMIQUES	25
A. Salaire Minimum De Croissance (Smic) Et Minimum Garanti (Mg).....	25

B.	Indice Des Taux De Salaires Horaire Des Ouvriers	25
C.	Indice Des Salaires Mensuels De Base De L'ensemble Des Salaries	25
D.	Indice Mensuel Du Cout Horaire Du Travail Révisé	26
E.	Prix à La Consommation	26
F.	Indices de référence des loyers du 1^{er} trimestre 2023 (chiffres du 2^{ème} trimestre non encore disponibles).....	26
G.	Marche Du Travail, Emploi (Emp)	27

1. VIE SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE

CALENDRIER DES REUNIONS UCAPLAST DE MAI 2023

Pour information, vous trouverez, ci-dessous, toutes les réunions auxquelles UCAPLAST a participé durant le mois de mai 2023

REUNIONS UCAPLAST Mai 2023	
10 mai 2023	CPPNI caoutchouc-Classifications
10 mai 2023	OPCO 2i-Commission « mesures d'urgence »
11 mai 2023	CPME-Commissions formation & sociale
16 mai 2023	OPCO 2i-Commission « entreprises de moins de 50 salariés »
17 mai 2023	CPPNI caoutchouc-révision de l'accord CQP
23 mai 2023	CPME- commission développement durable
24 mai 2023	CPNEFP caoutchouc-renouvellement des CQP
25 mai 2023	Préparatoire patronale CPPNI caoutchouc de juin
25 mai 2023	EDEC automobile-COTECH

AGENDA SOCIAL :

AGENDA SOCIAL – Juin 2023	
Au plus tard le 1^{er} juin	<p>➤ Tous contribuables</p> <p>Déclaration des revenus 2022 (2042 et déclarations annexes), y compris l'impôt sur la fortune immobilière (IFI), par voie électronique, pour les départements n^{os} 20 à 54.</p>
Au plus tard le 5 juin	<p>➤ Entreprises de 50 salariés et plus</p> <ul style="list-style-type: none">- Transmission de la DSN relative aux salaires de mai versés en mai ;- Paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires. <p>➤ Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu</p>

	<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 mai.</p> <p style="text-align: center;">➤ Contribution à la formation professionnelle</p> <p>Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant 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 mai 2023.</p> <p style="text-align: center;">➤ Taxe d'apprentissage</p> <p>- Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, déclaration en DSN ;</p> <p>- Paiement à l'URSSAF de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de mai 2023.</p> <p style="text-align: center;">➤ Employeurs et travailleurs indépendants</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>
<p>Au plus tard le 8 juin</p>	<p style="text-align: center;">➤ Tous contribuables</p> <p>Déclaration des revenus 2022 (2042 et déclarations annexes), y compris l'impôt sur la fortune immobilière (IFI), par voie électronique, pour les départements n^{os} 55 à 974/ 976.</p>
<p>Au plus tard le 12 juin</p>	<p style="text-align: center;">➤ 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 des services (DES) entre membres de l'UE, pour lesquels la TVA est devenue exigible au cours du mois de mai 2023.</p>
<p>Au plus tard le 14 juin</p>	<p style="text-align: center;">➤ Redevables de la taxe sur les surfaces commerciales (TASCOM)</p> <p>Déclaration (3350 et, le cas échéant, 3350 A) pour chaque établissement et paiement au service des impôts des entreprises du lieu d'établissement.</p>
<p>Au plus tard le 15 juin</p>	<p style="text-align: center;">➤ Entreprises de 50 salariés et plus</p>

- Transmission de la DSN relative aux salaires de mai versés en juin ;
- Paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.

➤ **Employeurs de moins de 50 salariés**

Pour tous, transmission de la DSN relative aux salaires de mai.

Pour les employeurs payant mensuellement, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de mai.

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

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 mai.

➤ **Contribution à la formation professionnelle**

-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 mai 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 mai 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 mai 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 mai 2023.

➤ **Tous contribuables**

Paiement au centre des finances publiques (ou par virement, ou par prélèvement à l'échéance) des impositions mises en recouvrement en avril 2023

➤ **Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 28 février 2023**

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

➤ **Sociétés passibles de l'impôt sur les sociétés**

Téléversement de l'acompte d'IS (si l'IS de référence excède 3 000 €) ou, le cas échéant, sans qu'aucune formalité soit requise, limitation ou dispense de l'acompte si le montant des acomptes déjà versés au titre de l'exercice est au moins égal à l'impôt exigible pour cet exercice.

➤ **Entreprises redevables de la CFE-IFER**

Paiement par téléversement de l'acompte de CFE 2023 égal à 50 % des cotisations 2022.

➤ **Entreprises redevables de la CVAE**

Télédéclaration et télépaiement du 1^{er} acompte de CVAE due au titre de 2023.

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

Télédéclaration et télépaiement de la taxe sur les salaires afférente aux rémunérations versées en mai 2023, si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2022 est supérieur à 10 000 €.

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

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

Télédéclaration (2778-DIV) et paiement à la recette de la direction des non-résidents (DINR) (ou au service des impôts du domicile du contribuable) des dividendes payés par une personne établie hors de France et soumis au prélèvement forfaitaire.

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

Télédéclaration à la direction 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).

**Au plus tard le 20
juin**

➤ **Employeurs et travailleurs indépendants**

Paiement des cotisations sociales pour ceux ayant opté pour un paiement mensuel à cette date (voir le détail au 5 du mois).

**Au plus tard le 26
juin**

➤ **Contributions AGIRC-ARRCO**

Pour les employeurs payant leurs cotisations mensuellement, paiement des cotisations AGIRC-ARRCO de mai 2023.

**Au plus tard le 30
juin**

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

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

➤ **Tous les propriétaires de locaux d'habitation**

Souscription de la déclaration des locaux d'habitation à transmettre par l'intermédiaire du service « Gérer mes biens immobiliers », accessible depuis l'espace sécurisé des propriétaires sur le site « www.impots.gouv.fr ».

**Délais variables : du
15 au 26**

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

Après du service des impôts des entreprises par voie électronique :

-régime réel normal si la somme payée en 2022 a excédé 4 000 € :
déclaration CA 3 et paiement des taxes afférentes au mois de mai 2023 ;

-régime réel simplifié pour les redevables ayant opté pour les modalités
du réel normal : déclaration CA 3 et paiement par voie électronique des
taxes afférentes au mois de mai 2023 ;

-régime des acomptes provisionnels :

-déclaration CA 3 et paiement par voie électronique de l'acompte du mois
de mai 2023 ;

-déclaration et paiement par voie électronique du solde des taxes
afférentes aux opérations du mois d'avril 2023.

- **Ccn Caoutchouc**

Négociations terminées :

- agenda social 2023

Négociations en cours :

- classifications

- accord CQP

Possibles sujets à venir : pénibilité/ fin de carrière, minima suite à l'augmentation du SMIC au 1^{er} mai 2023.

- **Ccn Plasturgie**

Négociations en cours : salaires

- **Ccn Commerce de gros**

Négociations en cours : salaires et discussion sur la garantie assurance retraite et la garantie d'ancienneté en vue de négociations.

2. QUESTIONS JURIDIQUES, SOCIALES ET FORMATION PROFESSIONNEL

A. Revalorisation du SMIC au 1^{er} mai 2023

Pour donner suite à la forte inflation, un arrêté met en œuvre le mécanisme de revalorisation automatique du SMIC prévu par le code du travail (C. trav. art. L. 3231-5). En effet, si l'indice des prix à la consommation augmente d'au moins **2 %** par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du dernier montant du SMIC, il est augmenté automatiquement dans les mêmes proportions.

Le taux du SMIC brut passe ainsi de 11,27 € à 11,52 € de l'heure au 1er mai 2023 en métropole, dans les départements d'outre-mer (sauf Mayotte) et dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon (arrêté, art. 1 et 2).

Par conséquent, le SMIC mensuel brut est, au 1er mai 2023, de 1 747,20 € pour un salarié mensualisé soumis à une durée collective du travail de 35 h hebdomadaires.

Il est important de rappeler que la revalorisation du SMIC oblige uniquement à ajuster les salaires qui, sans cela, deviendraient inférieurs au SMIC. Il vous faut donc l'appliquer aux coefficients qui auraient été rattrapés par sa valeur.

Par ailleurs, le minimum garanti est relevé de 4,01 € à 4,10 € au 1er mai 2023 (arrêté, art. 3).

(Arrêté du 26 avril 2023, JO du 27, texte 19 ; <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047495817>)

B. Le décret sur la présomption de démission en cas d'abandon de poste a été publié

Pour mémoire, la présomption de démission en cas d'abandon de poste a été mise en place par la loi Marché du travail du 21 décembre 2022, qui l'a inscrite dans un nouvel article L. 1237-1-1 du code du travail (loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022, JO du 22). Un décret était attendu afin de fixer les conditions d'application de cette mesure.

C'est désormais chose faite.

Selon le décret, l'employeur qui constate que le salarié a abandonné son poste et qui entend faire valoir la présomption de démission doit au préalable adresser une mise en demeure (c. trav. art. R. 1237-13 nouveau).

L'article L.1237-1-1 du code du travail précise que « *Le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.* ».

Le décret donne des précisions sur le délai fixé par l'employeur : le délai fixé par l'employeur au salarié pour justifier son absence et reprendre son poste ne peut pas être inférieur à 15 jours. Ce délai commence à courir à compter de la date de présentation de la mise en demeure.

Le décret précise également que, « *Dans le cas où le salarié entend se prévaloir auprès de l'employeur d'un motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission, tel que, notamment, des raisons médicales, l'exercice du droit de retrait prévu à l'article L. 4131-1, l'exercice du droit de grève prévu à l'article L. 2511-1, le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une*

réglementation ou la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, le salarié indique le motif qu'il invoque dans la réponse à la mise en demeure ».

Selon une revue juridique, l'emploi du terme « *notamment* » permet de considérer que cette liste de motivations pouvant justifier une absence n'est pas exhaustive.

A l'issue du délai de 15 jours minimum, le salarié est présumé avoir démissionné. Le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption peut saisir le conseil de prud'hommes. L'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées. Il statue au fond dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

(Décret n°2023-275 du 17 avril 2023, JO du 18)

C. Réforme des retraites

Suite à la décision du Conseil constitutionnel du vendredi 14 avril, la loi de financement rectificative de la Sécurité sociale réformant les retraites (LFRSS) pour 2023 a été publiée.

Si le décalage de l'âge légal de départ à la retraite a été déclaré conforme à la Constitution, certaines autres mesures sont censurées, considérées comme des « cavaliers sociaux » (voir notre actu sociale n°86) :

- L'index senior (article 2) ;
- Le CDI senior (article 3) ;
- Le recouvrement des cotisations (article 6) ;
- Les conditions d'ouverture du droit au départ anticipé pour les fonctionnaires ayant accompli leurs services dans un emploi classé en catégorie ou super-active pendant les dix années précédant leur titularisation (article 10) ;
- Le suivi individuel spécifique au bénéfice des salariés exerçant ou ayant exercé des métiers ou des activités particulièrement exposés à certains facteurs de risques professionnels (article 17) ;
- L'instauration d'un dispositif d'information à destination des assurés sur le système de retraite par répartition (article 27).

Dans le but de vous aider à appréhender la LFRSS pour 2023, vous trouverez une fiche CPME synthétique sur les mesures sociales de ce texte jointe à ce bulletin.

D. Report de la baisse des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

Initialement, une baisse de 10 % des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage (NPEC) était prévue en deux temps :

- L'une est intervenue en septembre 2022 ;
- L'autre devait intervenir initialement en avril 2023.

Cependant, cette seconde baisse avait été repoussée à juillet 2023 pour permettre une série d'investigations complémentaires auprès des CFA. France Compétences a informé les OPCO du report de calendrier de la procédure de revoyure dont l'entrée en vigueur des nouveaux NPEC concernés est finalement prévue pour le 1^{er} septembre.

E. Le catalogue 2i évolue

Dans le but d'affiner votre recherche et de vous permettre de trouver facilement et rapidement la formation de votre choix, les fonctionnalités du catalogue 2i Actions Clés en Main évoluent.

Pour vous permettre une recherche plus rapide et plus précise des formations, la fonctionnalité « Filtres » évolue avec :

- Une classification fine et cohérente en 15 domaines (Bureautique et logiciel, commerce, cybersécurité, ressources humaines et formations...)
- Pour chaque domaine, une répartition en sous-domaines. Au total, un peu plus de 100 sous-domaines qui évoluent en fonction des référencements mis en place.
- Différents modules complémentaires de recherche comme les modalités de mise en œuvre (distanciel, présentiel ou mixte) ; des critères de localisation (régions, départements, villes), et un nouveau moteur de recherche par mots-clés plus étendu que la version précédente.

3. QUESTIONS FISCALES/PAIES

A. Anarques aux aides de paiement des factures de gaz et d'électricité pour les entreprises

Des arnaques ont vu le jour avec la mise en place par le gouvernement du dispositif d'aides aux entreprises pour faire face à la hausse des prix de l'énergie. La Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) appelle à la vigilance et précise les bons réflexes à adopter.

Pour éviter les anarques ou les dénoncer :

- **Échanger uniquement via l'espace personnel sécurisé**

La DGCCRF rappelle aux entreprises que l'administration ne contacte, en principe, jamais les usagers par courriel privé mais via un espace personnel sécurisé sur leur site. Ainsi, aucun code sms ou numéro de carte bancaire ne sera demandé à l'entreprise pour finaliser une demande en dehors des démarches à effectuer sur le site officiel.

- **Ne pas suivre les liens envoyés par courriel ni transmettre de données par téléphone**

La DGCCRF recommande notamment de ne jamais communiquer d'informations sensibles (par exemple les données bancaires, des mots de passe) par messagerie privée ou par téléphone. Si le message reçu comporte un lien vers un site douteux, il est conseillé de contacter directement l'organisme concerné pour demander la confirmation du contenu du message.

- **Signaler les agissements malveillants**

La DGCCRF invite les entreprises victimes de hameçonnage à se rendre immédiatement sur le site cybermalveillance.gouv.fr pour signaler les agissements.

Pour consulter l'article de la DGCCRF : <https://www.economie.gouv.fr/dgccrf/arnaques-aux-aides-de-paiement-des-factures-de-gaz-et-delectricite-pour-les-entreprises>

Pour consulter le guide contre les anarques : https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/dgccrf/documentation/publications/depliants/guide-tf-actualise.pdf?v=1682580414

B. Coupe du monde de rugby 2023 et JO 2024 : les précisions de l'URSSAF sur les bons d'achat et cadeaux

Vous trouverez ci-dessous une information, du 27 avril 2023, du réseau des URSSAF sur les bons d'achat et cadeaux attribués aux salariés pour la Coupe du monde de rugby 2023 et les Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024.

« Afin d'encourager une large participation du public à la Coupe du monde de rugby 2023 et aux Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024, les comités sociaux et économiques (CSE), ou les employeurs en l'absence de CSE, peuvent accorder aux salariés des bons d'achat et /ou des cadeaux en nature au titre de ces deux compétitions sportives dans des conditions exceptionnelles.

Les bons d'achat et les cadeaux en nature attribués au titre de ces deux compétitions peuvent être exonérés de cotisations sociales sous réserve de respecter les conditions suivantes :

- les bons d'achat ne doivent être utilisables que dans les boutiques officielles de ces deux compétitions (sur internet ou en boutique) ;
- les cadeaux en nature (billets, transport, hébergement, cadeaux divers...) ne doivent provenir que des boutiques officielles de ces deux compétitions (sur internet ou en boutique) ;
- les bons d'achat et/ou cadeaux en nature sont attribués par le comité social et économique (CSE), ou par l'employeur en l'absence de CSE, et ce jusqu'au 8 septembre 2024 pour les Jeux paralympiques de Paris 2024 ;
- le montant total des bons d'achat et/ou cadeaux en nature attribués au titre de ces deux compétitions sportives ne doit pas dépasser 25 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale par salarié et par année civile (en 2023 et 2024), soit 917 € en 2023. Si ce plafond est dépassé, le dépassement sera soumis à cotisations sociales.

Exemple :

En 2023, un salarié reçoit du CSE de son entreprise un bon d'achat pour la Coupe du monde de rugby 2023 d'une valeur de 917 € utilisable dans les boutiques officielles. Ce bon d'achat est totalement exonéré de cotisations sociales.

En 2024, ce même salarié perçoit des billets pour assister à des épreuves des Jeux olympiques. Ces billets d'une valeur totale de 900 € ont été achetés dans les boutiques officielles. Ces billets sont totalement exonérés de cotisations sociales. »

([www.urssaf.fr](https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/bons-achat-cadeaux.html), actualité du 27 avril 2023 : <https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/bons-achat-cadeaux.html>)

C. Le gouvernement annonce des mesures de lutte contre la fraude fiscale et douanière

Gabriel Attal a annoncé une série de mesures de lutte contre la fraude fiscale et douanière, premier volet de la feuille de route gouvernementale de lutte contre toutes les fraudes aux finances publiques.

En matière de contrôle fiscal, le nombre de contrôles fiscaux des particuliers augmentera de 25 % d'ici 2027 et cet effort portera sur les plus gros patrimoines. La priorité sera donnée aux contrôles des plus grands groupes tout en renforçant l'accompagnement fiscal des entreprises : 8 500 PME et 160 grands groupes seront accompagnés d'ici 2027.

Également, les effectifs du contrôle fiscal et de la lutte contre la fraude fiscale seront augmentés de 15 % d'ici la fin du quinquennat, soit 1500 ETP supplémentaires. Les effectifs de la police fiscale seront doublés dès 2025, soit 40 ETP supplémentaires. Conformément au contrat d'objectifs et de moyens de la douane, 100 ETP seront redéployés sur le contrôle douanier du *e-commerce* d'ici 2025. Enfin, un grand plan d'investissement de 100 M€ dans les moyens du renseignement économique et financier fera de la lutte contre la fraude une priorité opérationnelle de l'action de la communauté du renseignement.

En matière douanière, de nouveaux objectifs accompagneront la mise en œuvre du contrat d'objectifs et de moyens 2022-2025 et le renforcement de l'enquête douanière : nous pouvons viser 100 filières criminelles démantelées ou entravées chaque année à l'horizon 2025. Pour prioriser l'intervention de la douane dans le *e-commerce*, l'objectif de 32 500 infractions relevées dans le fret express et postal à l'horizon 2025 sera atteint et 100% des colis postaux venant de pays non européens seront scannés par la douane à la même échéance.

Par ailleurs, une cellule de renseignement fiscal sera créée. Elle mobilisera les techniques de renseignement prévues par le code de sécurité intérieure pour la recherche et la prévention des fraudes fiscales les plus complexes et les plus graves. Ces moyens seront dirigés contre les situations dans lesquelles les outils actuels du contrôle fiscal sont freinés, notamment la dissimulation d'avoirs à l'étranger dans les paradis fiscaux et les entités opaques comme les trusts, le recours à des cabinets de défiscalisation et l'optimisation abusive des grandes multinationales.

De nouvelles passerelles entre services de l'État seront ouvertes pour décroiser les données utiles à la lutte contre les fraudes. D'ici la fin de l'année 2023, des protocoles de coopération d'un nouveau genre seront conclus entre la douane et la DGFIP, d'une part, et la DGFIP et l'URSSAF Caisse nationale, d'autre part.

A noter également que pour combattre l'opacité financière, la France prendra la tête d'une initiative internationale en faveur de la transparence fiscale. Il s'agit d'initier immédiatement des travaux pour partager plus rapidement et de façon plus efficace les informations utiles entre États. S'appuyant sur les travaux de l'OCDE, l'objectif à terme sera de disposer d'une connaissance complète de la détention du patrimoine mondial.

Il est également annoncé un durcissement inédit de la réponse pénale contre les fraudes fiscales les plus graves :

- une peine complémentaire de travaux d'intérêt général (TIG) à l'encontre des personnes reconnues coupables de fraude fiscale, même sans peine de prison ;
- un délit spécifique d'incitation à la fraude fiscale sera pour punir la mise à disposition de schémas de fraude ;

-une sanction d'indignité fiscale, qui privera temporairement les personnes condamnées pour manquements graves à leurs obligations fiscales, du droit de percevoir des réductions d'impôt et crédits d'impôt. Une proposition sera faite en ce sens par le Gouvernement au Parlement dans le cadre du projet de loi de finances pour 2024.

Enfin, la dynamique du droit à l'erreur initiée par la loi n° 2018-727 pour un Etat au service d'une société de confiance (ESSOC) sera prolongée et renforcée :

-les régularisations proactives par l'administration seront généralisées au sein de la DGFIP ;
-des intérêts moratoires seront systématiquement payés aux contribuables à chaque fois qu'une erreur est commise, même sans réclamation, en fonction du retard pour restituer l'indu
(Ministère chargé des comptes publics, communiqué de presse du 9 mai 2023)

4. HYGIÈNE, SANTÉ, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT

A. **Faculté de dérogation jusqu'au 30 juin 2024 à l'obligation de mettre à disposition des travailleurs de l'eau à température réglable sur les lieux de travail**

A partir du 28 avril 2023 et jusqu'au 30 juin 2024, l'employeur pourra mettre à la disposition des salariés « de l'eau dont la température n'est pas réglable » (donc de l'eau à température ambiante). Il s'agit d'une expérimentation répondant à des critères de sobriété énergétique.

Cependant, pour mettre en place cette mesure, l'employeur doit remplir deux conditions :

- l'employeur doit recueillir, au préalable, l'avis du **comité social et économique** (obligation qui, selon revue juridique et sous réserve des précisions ultérieures de l'administration, ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés, car c'est à partir de ce seuil que le CSE dispose d'un réel droit à être consulté sur les mesures ayant des répercussions sur les conditions de travail) ;
- l'employeur doit avoir mis à jour l'**évaluation des risques professionnels** dans l'entreprise (c. trav. art. L. 4121-3) et cette évaluation ne doit avoir révélé aucun risque pour la sécurité et la santé des travailleurs du fait de l'absence d'eau chaude sanitaire (compte tenu, le cas échéant, des besoins liés à l'activité éventuelle de travailleurs d'entreprises extérieures).

En revanche, l'employeur doit toujours proposer de l'eau dont la température est réglable dans les locaux suivants :

- local d'allaitement (c. trav. art. R. 4152-27) ;
- local de restauration mis à la disposition des salariés dans les établissements d'au moins 50 salariés (c. trav. art. R. 4228-22) ;
- douches (c. trav. art. R. 4228-8) ;
- locaux proposés aux salariés à titre d'hébergement, qu'il s'agisse des lavabos ou des douches (c. trav. art. R. 4228-33 et R. 4228-35) ;
- pour les salariés hébergés dans le secteur agricole, qu'il s'agisse des éviers, des lavabos ou des douches (c. rural art. R. 716-3).

(Décret n°2023-310 du 24 avril 2023)

B. Rappel sur l'exigibilité de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

La déclaration annuelle de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés (DOETH) ainsi que le paiement de la contribution sont à effectuer par toutes les entreprises de 20 salariés et plus.

En principe, au cours du mois de février de l'année qui suit celle pour laquelle la DOETH est effectuée, l'employeur remplit sa déclaration annuelle en DSN. Il procède le cas échéant à sa contribution le même jour. Mais, au titre de l'obligation d'emploi de l'année 2022, la déclaration annuelle de l'OETH et le paiement de la contribution étaient à réaliser auprès de l'Urssaf/MSA sur la DSN d'avril 2023, **exigible le 5 ou 15 mai 2023.**

L'Urssaf / MSA a calculé et a dû mettre à votre disposition, avant le 15 mars 2023, au titre de l'exercice annuel 2022 :

- l'effectif d'assujettissement à l'OETH (effectif moyen annuel ou effectifs permanents conformément à l'article D5212-1 du code du travail) ;
- le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés (BOETH) devant être employés au titre de l'OETH de l'année (niveau d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés) ;
- l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés (BOETH) employés par l'entreprise au titre de l'OETH de l'année ;
- l'effectif de salariés employés par l'entreprise relevant d'un Ecap (emploi exigeant des conditions d'aptitudes particulières).

Par ailleurs, les entreprises qui déposent un accord pour agrément doivent le transmettre à l'autorité administrative compétente (DDETS/DGEFP) au plus tard le 31 mai de la première année de mise en œuvre du programme. Elles pourront ainsi prendre en compte les derniers éléments constitutifs de la dernière déclaration en DSN.

(<https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/report-de-lexigibilite-de-la-declaration-obligatoire-demploi-des-travailleurs-1#:~:text=%C3%A0%20vos%20services-,Report%20de%20l'exigibilit%C3%A9%20de%20la%20d%C3%A9claration,d'emploi%20des%20travailleurs%20handicap%C3%A9s&text=Votre%20DOETH%202022%20ainsi%20que,5%20ou%2015%20mai%202023>)

Les entreprises qui ne respectent pas l'obligation de déclaration annuelle (DOETH) doivent payer une contribution forfaitaire fixée à titre provisoire.

Cette contribution provisoire est majorée de 25 %. Ce taux est augmenté de 5 points pour chaque échéance non déclarée consécutive.

L'administration indique à l'entreprise le montant de cette contribution provisoire avant le 31 décembre de l'année au cours de laquelle la déclaration aurait dû être effectuée.

Si l'entreprise se met en règle après avoir été informée par l'administration de son retard, le montant de cette contribution est régularisé et elle doit alors payer une majoration de retard de 8 % sur ce montant.

À noter cependant : les entreprises qui ont du retard pour 2021 et 2022 et qui régularisent leur situation au plus tard en juillet 2023 (pour la DSN de juin) n'auront pas à payer la contribution forfaitaire provisoire.

5. JURISPRUDENCES

A. **Congé de reclassement et prime PEPA (avec assimilation possible à la prime de partage de la valeur)**

Rappel : depuis le 1er juillet 2022, un nouveau dispositif, pérenne, a pris le relais de la prime PEPA (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat). Il s'agit de la prime de partage de la valeur (PPV) (loi n°2022-1158 du 16 août 2022, art. 1 modifié ; loi 2022-1616 du 23 décembre 2022, art. 12). La décision rendue ci-après devrait avoir vocation à s'appliquer aussi au nouveau dispositif par assimilation.

Licencié pour motif économique par courrier du 1er octobre 2018, un salarié a adhéré au congé de reclassement qui lui a été proposé d'une durée de 12 mois, préavis inclus, à l'issue duquel son contrat de travail a été rompu. Concrètement, le salarié a continué de travailler dans l'entreprise jusqu'au 10 octobre 2018, date à laquelle il a été en dispense de préavis (2 mois), puis en congé de reclassement à compter du 10 décembre 2018.

Pour rappel, le congé de reclassement, d'une durée pouvant aller jusqu'à 12 mois à l'époque, débute par le préavis, que le salarié est dispensé d'exécuter. Si le congé excède la durée du préavis (ce qui est souvent le cas), le terme de ce dernier est reporté jusqu'à la fin du congé et le contrat de travail prend fin au terme du congé (c. trav. art. L. 1233-72). En conséquence, le contrat de travail subsiste jusqu'à la date d'expiration du préavis (cass. soc. 23 octobre 2019, n° 18-15550 FPB).

Or que se passe-t-il en cas de prime modulable en fonction de la présence effective dans les locaux de l'entreprise ?

Dans l'entreprise en question, son versement pouvait être modulé au prorata du temps de présence pour les personnes entrées au courant de l'année 2018 ou absentes, selon la règle qui suit :

- 100 % du montant pour 12 mois de présence ;
- 80 % pour 11 mois ;
- et 0 % pour 10 mois et moins.

Dans cette affaire, l'employeur n'avait pas versé de PEPA au salarié du fait du congé de reclassement, estimant sans doute qu'il n'était plus à l'effectif au 31 décembre 2018, date de référence retenue par la décision unilatérale.

Devant les juges du fond, le salarié a obtenu de gain de cause. Les juges ont condamné l'employeur à lui payer l'intégralité du montant de la PEPA, estimant que le salarié avait été présent dans l'entreprise pendant les 12 mois.

L'employeur s'est alors pourvu en cassation, sur la base d'un raisonnement en deux temps :

-le congé de reclassement ne pouvait pas être considéré comme un temps de présence effective pour l'attribution de la PEPA ;

-en outre, à supposer même que la période de préavis coïncidant avec le congé de reclassement puisse être assimilée à du temps de présence effective, le préavis s'était achevé le 10 décembre 2018, de sorte que le salarié, présent dans l'entreprise durant 11 mois seulement sur l'année 2018, ne pouvait bénéficier que d'une PEPA proratisée à 80 %, conformément aux modalités de la PEPA prévue dans l'entreprise.

La Cour de cassation distingue deux points :

- S'agissant du critère d'appartenance aux effectifs de l'entreprise au 31 décembre 2018 : le congé de reclassement a lieu pendant le préavis dont le salarié est dispensé. Or, la Cour de cassation rappelle que la dispense d'exécution du préavis par l'employeur ne doit entraîner jusqu'à l'expiration de ce délai aucune diminution des salaires et avantages, y compris l'indemnité de congés payés, que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail (c. trav. art. L. 1234-5). Si la date du congé de reclassement dépasse celle du préavis, la date de fin de contrat est reportée d'autant. Pour la Cour, il en résulte que : le salarié en congé de reclassement demeure salarié de l'entreprise jusqu'à l'issue de ce congé. Ainsi, le salarié a bien le droit à la prime PEPA.
- S'agissant des critères de modulation permettant de proratiser ou non le montant de la prime : la période de congé de reclassement n'est pas légalement assimilée à du temps de travail effectif. De sorte que la fraction du congé de reclassement excédant la durée du préavis ne peut être prise en compte dans le calcul du droit à la prime modulable. Les premiers juges ne pouvaient donc pas considérer que le salarié avait été présent sur les 12 mois de l'année 2018. En l'espèce le préavis expirait le 10 décembre 2018 de sorte que la période du 10 décembre au 31 décembre ne pouvait être assimilée à une présence effective. En d'autres termes, les juges d'appel auraient dû en conclure que le salarié n'ayant été présent dans l'entreprise que durant 11 mois, il ne pouvait pas bénéficier de l'intégralité de PEPA mais seulement d'un prorata de 80 % du montant de référence de la prime.

La Cour de cassation règle elle-même l'affaire et rend une décision au fond en condamnant l'employeur à verser au salarié la somme de 640 € au titre de la PEPA, avec intérêts au taux légal.

(Cass. soc. 19 avril 2023, n° 21-23092 FSB)

B. Compétence du Conseil des prud'hommes sur l'origine de l'inaptitude d'une salariée protégée

La décision de la Cour de cassation concerne les faits suivants :

Une salariée, membre du CSE (donc salariée protégée), avait été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement, après autorisation de l'inspecteur du travail.

Néanmoins, la salariée décide de saisir le conseil des prud'hommes, selon le moyen que son inaptitude était la conséquence du harcèlement moral dont elle avait été victime. Elle avançait que le harcèlement moral qu'elle subissait avait pour cause son mandat d'élue au CSE, constituant ainsi une discrimination syndicale, rendant nul le licenciement (c. trav. art. L. 1152-1 à L. 1152-3 ; cass. soc. 24 juin 2009, n° 07-43994 D ; cass. soc. 12 mai 2010, n° 09-40910 D ; cass. soc. 13 février 2013, n° 11-26380 D).

Pour l'employeur, le conseil de prud'hommes n'avait pas la compétence pour trancher le litige. En effet, il arguait qu'en autorisant le licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement, l'inspecteur du travail avait implicitement, mais nécessairement écarté l'idée que la salariée ait pu être victime de harcèlement. Par conséquent, s'agissant d'une décision administrative, toute remise en cause de cette interprétation nécessitait de saisir le juge administratif (et non les prud'hommes).

La Cour de cassation ne partage pas le raisonnement de l'employeur et rejette le pourvoi de ce dernier. Dans sa décision, elle vient rappeler la nature du contrôle exercé par l'inspecteur du travail lorsque l'employeur sollicite l'autorisation de licencier un salarié protégé pour inaptitude : l'administration du travail vérifie que l'inaptitude est réelle et qu'elle justifie le licenciement ; en revanche, il ne lui appartient pas de rechercher la cause de cette inaptitude, « y compris dans le cas où la faute invoquée résulte d'un harcèlement moral ou d'une discrimination syndicale dont l'effet [...] serait la nullité de la rupture du contrat de travail.

l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations.

La décision de la Haute juridiction vient s'inscrire dans une jurisprudence constante.

(Cass. soc. 19 avril 2023, n° 21-21349 FB)

C. « Golden Hello » : les clauses de remboursement sont validées par la Cour de cassation

La Cour de cassation s'est récemment prononcée au sujet des primes appelées « Golden Hello », qui sont des bonus de bienvenue.

L'affaire portée devant la Haute juridiction concernant le contrat de travail d'un trader contenant la clause suivante : « le salarié percevra à titre de prime initiale, la somme brute de 150 000 € dont le paiement interviendra dans les 30 jours de l'entrée en fonction du salarié conformément aux termes du contrat de travail. Dans le cas où le salarié démissionne ou si le salarié est licencié pour faute grave ou lourde à la fin de la troisième année à compter de la date de commencement, le salarié pourra conserver 1/36ème de la prime d'arrivée pour chaque mois complet de travail après la date de commencement. Le solde de la prime initiale sera remboursable à la société à la date de la rupture ou au jour où la notification du licenciement est faite, à la plus proche des deux dates. ».

Cependant, le salarié a démissionné 1 an et 2 mois après avoir été embauché. En conséquence, l'employeur lui a demandé le remboursement de la prime d'arrivée au prorata, soit 79 166,67 euros.

Le salarié a refusé de rembourser cette somme en avançant la nullité de la clause, qui selon lui portait atteinte à sa liberté de travailler.

L'employeur a donc décidé de saisir les juges du fond. La Cour d'appel a invalidé la clause (CA Paris 9 septembre 2021, n° 19/02239). Selon eux, le fait de subordonner l'octroi définitif de la prime versée à la condition que le salarié ne démissionne pas, dans un certain délai après son versement, avait pour effet de fixer un coût à la démission. Pour la cour d'appel, il s'agissait là d'une atteinte à la liberté du travail. Suite à cette décision, l'employeur a formé un pourvoi en cassation.

Avant de se prononcer, la Cour de cassation vient rappeler qu'une atteinte aux droits et libertés des salariés doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché (c. trav. art. L. 1121-1). Elle rappelle aussi qu'un contrat de travail doit être exécuté de bonne foi (c. trav. art. L. 1221-1 ; c. civ. 1104).

Elle précise également qu'une clause inscrite dans le contrat de travail d'un salarié pour le fidéliser peut subordonner l'acquisition de l'intégralité d'une prime d'arrivée à la condition qu'il soit présent dans l'entreprise pendant une certaine durée après son versement. La Cour de cassation souligne que la prime d'arrivée doit être indépendante de la rémunération de l'activité du salarié. Pour la Cour de cassation, ce type de clause ne porte pas une atteinte injustifiée et disproportionnée à la liberté du travail.

C'est donc à tort que les juges d'appel ont débouté l'employeur de sa demande. L'affaire sera jugée par une autre cour d'appel.

(Cass. soc. 11 mai 2023, n° 21-25136)

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.

A. Taux De Change

TAUX DE CHANGES – PARITES FIN DE MOIS – MAI 2023

COURS DES MONNAIES – MAI 2023 (Publication 20 avril 2023)					
Pays	1 euro =	Monnaie	Pays	1 euro =	Monnaie
États-Unis	1.0933	USD	Australie	1.6301	AUD
Japon	147.24	JPY	Brésil	5.4843	BRL
Bulgarie	1.9558	BGN	Canada	1.4698	CAD
République tchèque	23.666	CZK	Chine	7.5406	CNY
Danemark	7.4514	DKK	Hong Kong	8.5816	HKD
Grande-Bretagne	0.88108	GBP	Indonésie	16390.21	IDR
Hongrie	376.35	HUF	Israël	4.007*	ILS
Pologne	4.6238	PLN	Inde	89.8985	INR
Roumanie	4.9321	RON	Corée du Sud	1458.87	KRW
Suède	11.3060	SEK	Mexique	19.8057	MXN
Suisse	0.9828	CHF	Malaisie	4.8564	MYR
Islande	149.50	ISK	Nouvelle-Zélande	1.7668	NZD
Norvège	11.5335	NOK	Philippines	61.709	PHP
			Singapour	1.4615	SGD
Russie	NC	RUB	Thaïlande	37.708	THB
Turquie	21.2083	TRY	Afrique du Sud	19.9808	ZAR

Source Banque de France

N.C. = non communiqué

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

Chiffres publiés au JO de l'Union européenne du 20 avril 2023 (2023/C 137/02)..

B. Cours Internationaux Des Matières Premières Importées

MATIERES	DEC 2022	JANV 2023	FEV 2023	MARS 2023	AVRIL 2023
Pétrole brut Brent (Londres - € / baril)	76.5	76.6	77.3	73.3	77.2
Naphta (Nord-Ouest Européen – €/tonne) prix spot	563.1	618.0	663.3	640.7	628.1

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

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

variation mensuelle en %	variation annuelle en %	Février 2023	Janvier 2023	Décembre 2022	Novembre 2022	Octobre 2022	Septembre 2022	Août 2022	Juillet 2022	Juin 2022	Mai 2022	Avril 2022	Mars 2022	Fév 2022	Janv 2022
↔-1,93	↘-5,24	2 614	2 666	2 769	2 610	2 610	2 744	2 010	2 822	2 926	2 885	1 867	2 709	2 759	2 811
↘-18,12	↗17,96	2 562	3 129	3 191	3 035	2 786	2 935	3 065	2 965	2 522	2 304	1 708	2 140	2 172	2 171
↘-10,58	↘-8,10	906	1 013	1 030	1 341	1 354	1 361	1 315	1 384	1 305	1 324	1 226	1 065	986	977
↔-4,74	↔1,66	1 828	1 919	1 916	2 197	2 097	2 348	2 129	2 617	3 003	2 881	3 169	2 437	1 798	2 048
↘-10,13	↗6,36	3 802	4 231	4 062	3 754	3 699	3 965	4 182	3 919	3 939	3 800	3 671	3 727	3 575	3 560
↗34,60	↗46,97	3 923	2 915	3 370	2 863	3 573	3 509	3 098	3 174	3 435	2 960	2 933	2 675	2 669	2 347
↘-28,67	↘-19,05	2 482	3 480	2 231	3 175	2 932	3 137	2 884	3 210	3 097	3 301	3 382	2 680	3 067	2 549
↘-15,55	↗14,03	5 884	6 967	6 559	3 186	6 663	8 025	5 979	5 647	5 396	5 200	5 232	5 787	5 160	5 233
↔-2,00	↘-6,21	1 131	1 154	1 026	1 137	1 241	1 352	1 761	1 748	1 603	1 324	1 265	1 150	1 206	1 249
↗14,67	↗10,71	2 178	1 900	2 119	2 398	2 393	2 431	2 393	2 390	2 458	2 361	2 169	2 083	1 968	1 991
↘-11,61	↘-8,43	3 291	3 723	3 820	3 967	3 750	3 410	3 817	3 506	3 920	3 654	3 777	3 435	3 593	3 280
↘-37,43	↘-5,56	1 948	3 114	2 956	2 380	2 096	2 003	2 056	2 104	2 155	2 044	2 520	2 160	2 063	1 950
↗23,46	↗201,61	10 798	8 746	1 823	5 458	5 179	4 848	4 537	5 448	4 524	3 986	4 565	4 240	3 580	3 739
↔-4,34	↘-44,36	1 751	1 831	1 852	1 979	2 428	2 615	2 457	2 403	2 405	2 182	2 127	2 607	3 148	1 981
↗5,45	↗16,64	3 944	3 740	3 302	1 748	3 904	1 855	4 630	3 039	3 195	2 549	4 206	2 358	3 381	5 311
↗22,45	↗102,77	2 791	2 279	2 289	2 051	2 150	1 935	2 331	2 707	2 756	2 235	1 816	1 227	1 376	2 301
↔-0,87	↘-15,78	1 513	1 526	1 813	1 658	1 696	1 641	1 826	1 930	1 976	2 068	2 061	1 912	1 796	1 777
↔-0,10	↘-7,44	1 469	1 470	1 510	1 521	1 538	1 505	1 783	1 743	1 860	18 684	1 849	1 691	1 587	1 616
↘-12,04	↘-18,51	1 302	1 480	1 641	1 584	1 492	1 685	1 695	1 890	1 834	1 837	2 160	1 659	1 597	1 646
↔-3,11	↘-17,35	1 274	1 315	1 499	1 551	1 619	1 641	1 702	1 780	1 709	1 609	1 669	1 551	1 542	1 484
↘-27,74	↘-19,90	3 500	4 844	4 813	4 888	4 176	4 656	5 254	4 852	4 493	4 898	4 247	4 230	4 370	4 415
↘-6,55	↗6,28	3 861	4 131	4 109	4 360	4 205	4 078	4 012	4 084	3 939	3 950	3 712	3 796	3 632	3 545
↗12,11	↗16,21	1 844	1 645	1 654	1 772	1 886	1 776	1 835	1 632	1 684	1 659	1 677	1 444	1 587	1 562
↔-0,03	↔4,28	2 875	2 876	2 817	2 967	3 070	3 002	3 239	3 094	3 512	3 607	3 031	2 930	2 757	2 708
↘-5,14	↘-14,08	1 458	1 537	1 612	1 607	1 661	1 699	1 801	1 870	1 843	2 000	1 956	1 912	1 696	1 791
↗4,38	↗18,43	18 188	17 425	13 193	16 933	19 833	15 577	14 348	15 523	14 826	14 136	14 246	15 825	15 358	15 918
↔-3,75	↗29,61	5 503	5 717	6 426	5 488	6 049	6 183	6 446	5 865	5 788	6 302	6 254	6 015	4 246	5 685
↔2,41	↘-17,27	1 454	1 420	1 520	1 596	1 707	1 754	1 877	1 895	1 902	1 942	1 891	1 695	1 758	1 682
↗9,48	↗16,85	1 251	1 142	1 183	1 135	1 240	1 257	1 439	1 370	1 348	1 309	1 161	1 218	1 070	1 111
↗15,69	↗40,10	7 994	6 910	7 323	7 560	7 347	8 515	7 766	6 643	7 894	8 660	7 367	6 897	5 706	8 340
↔-0,40	↘-11,64	1 199	1 204	1 120	1 178	1 265	1 263	1 476	1 722	1 776	1 634	1 482	1 397	1 357	1 321
↔-1,12	↔-2,85	1 790	1 810	1 848	2 091	2 170	2 200	2 147	2 116	2 067	2 022	2 001	1 919	1 842	1 837
↘-21,44	↘-22,07	1 943	2 473	3 383	2 251	2 200	2 192	2 014	2 274	2 205	2 274	286	2 127	2 493	1 845

Les chiffres au-delà du second trimestre 2023 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 en attendant à faire une recherche par produit en cas de besoin : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/series/105299226>

D. Indices De Prix De Production De L'industrie Française

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

Matières	Décembre 2022	Janvier 2023	Février 2023	Mars 2023
Produits en caoutchouc	115.3 (r)	116.1 (p) (r)	118.7 (p) (r)	118.5 (p)
Autres produits en caoutchouc	108.5 (r)	108.4 (p) (r)	109.3 (p) (r)	109.5 (p)
Produits en plastique	119.6 (r)	121.5 (p) (r)	121.8 (p) (r)	122.2 (p)

Plaques, feuilles, tubes et profilés en matières plastiques	134.4	133.9 (p) (r)	132.8 (p) (r)	133.8 (p)
Autres produits en matières plastiques	102.9	104.5 (p) (r)	105.2 (p)	105.0 (p)
Emballages en matières plastiques	132.4	137.3 (p) (r)	137.2 (p) (r)	136.9 (p)
Éléments en matières plastiques pour la construction	124.1 (r)	125.3 (p) (r)	126.3 (p) (r)	128.1 (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

E. Indices De La Production Industrielle (Ipi)

Indices mensuels CVS – CJO - Base 100 en 2015

Matières	Décembre 2022	Janvier 2023	Février 2023	Mars 2023
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	94.42 (r)	93.41 (r)	93.06 (r)	93.83
Fabrication de produits en caoutchouc	72.32 (r)	75.44 (r)	74.63 (r)	75.76
Fabrication de produits en plastique	151.57 (r)	137.26 (r)	142.10 (r)	131.82

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

F. 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	Novembre 2022	Décembre 2022	Janvier 2023	Février 2023
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	130.24 (sd) (r)	129.15 (sd) (r)	129.88 (sd) (r)	128.59 (p)
Fabrication de produits en caoutchouc	110.84 (sd) (r)	110.06 (sd) (r)	110.65 (sd) (r)	104.96 (p)
Fabrication de produits en plastique	135.15 (sd) (r)	133.98 (sd) (r)	134.75 (sd) (r)	134.58 (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

G. Taux Des Comptes D'associés

Avis du 27 avril 2023 concernant l'usure, JO du 27, texte 97

Le taux maximal réactualisé des intérêts déductibles pour les exercices de 12 mois clos le 31 décembre s'élève à 2,27 %.

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).

Si traditionnellement ce taux était revu trimestriellement, il a été décidé que, à partir du 1er février 2023 et pour une durée de 6 mois, les taux seraient révisés mensuellement lors de la révision du taux de l'usure (arrêté du 26 janvier 2023, JO du 27, texte 6 ; voir FH 3979, p. 27).

Le TMP retenu pour la période de février à avril 2023 est de 4.76 % (avis du 27 avril 2023, JO du 27, texte 97). Pour la période de janvier à mars 2023, ce TMP était de 4.48 % (avis du 24 mars 2023, JO du 28, texte 105) et pour la période de décembre 2022 à février 2023 de 3.90% (avis du 25 février 2023, JO du 26, texte 47).

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.

Compte tenu de la révision mensuelle des TMP, la périodicité et les modalités de détermination des taux limites de déduction des comptes d'associés s'en trouvent impactées. Les taux limites de déduction pour les exercices clos au 31 décembre 2022 devraient être ceux présentés dans le tableau qui suit.

Taux limites de déduction (en %)				
Exercices clos le	Durée de l'exercice			
	9 mois	12 mois	15 mois	18 mois
28 février 2023	3.24	2.85	2.51	2.28

Notons que l'administration fiscale a mis à jour sa doctrine et confirme que les taux applicables aux exercices de 12 mois clos au 31 décembre 2022 se voient appliquer un taux de 2,27 % et, pour ceux clos au 31 janvier 2023, un taux de 2,55 %.

Source : Banque de France

H. Seuils de l'usure au 1^{er} mai 2023

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). Ainsi, chaque trimestre, le Journal officiel publie les seuils au-delà desquels les taux proposés par les banques sont usuraires et donc interdits.

Toutefois, il a été décidé que, à partir du 1er février 2023 et pour une durée de 6 mois, les taux de l'usure seront révisés mensuellement (arrêté du 26 janvier 2023, JO du 27, texte 6). Leur révision pour le mois de mars vient d'être publiée. Elle est présentée dans le tableau ci-dessous, les taux effectifs retenus étant ceux pratiqués de décembre 2022 à février 2023 inclus.

Une exception subsiste : l'article L. 313-5-1 du code monétaire et financier n'étant pas visé par l'arrêté du 26 janvier 2023, le taux de l'usure sur les découverts consentis aux professionnels reste fixé trimestriellement. Ce taux est, on le rappelle, de 16,64 % pour le 2e trimestre 2023.

Seuils de l'usure (1)	TAUX EFFECTIF (au cours des 3 mois précédant le 1 ^{er} avril 2023)	TAUX EFFECTIF (au cours des 3 mois précédant le 1 ^{er} mai 2023)	SEUIL DE L'USURE (au 1 ^{er} mai 2023)
Personnes morales sans activité professionnelle			
Prêts d'une durée initiale supérieure à 2 ans (taux variable)	4.48%	4.76%	6.35%
Prêts d'une durée initiale de plus de 2 ans et de moins de 10 ans (taux fixe)	4.02%	4.25%	5.67%
Prêts d'une durée initiale comprise entre 10 ans et moins de 20 ans à taux fixe	3.91%	4.14%	5.52%
Prêts d'une durée initiale de 20 ans et plus, à taux fixe	4.02%	4.25%	5.67%
Découverts en compte	12.48%	12.48%	16.64%
Autres prêts d'une durée initiale inférieure ou égale à 2 ans	4.11%	4.20%	5.60%
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	2.79%	2.93%	3.91%
Prêts à taux fixe d'une durée comprise entre 10 et moins de 20 ans	3.07%	3.25%	4.33%
Prêts à taux fixe d'une durée de 20 ans et plus	3.18%	3.39%	4.52%
Prêts à taux variable	3.02%	3.23%	4.31%
Prêts-relais	3.23%	3.39%	4.52%
Particuliers - Crédits de trésorerie			
Prêts d'un montant inférieur ou égal à 3 000 €	15.87%	15.87%	21.16%
Autres prêts compris entre 3 000 € et 6 000 €	8.32%	8.43%	11.24%
Autres prêts supérieurs à 6 000 €	4.71%	4.80%	6.40%

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](#)).

(1) Pour apprécier le caractère usuraire du taux effectif global d'un découvert ou d'un prêt permanent, le montant à prendre en considération est celui du crédit effectivement utilisé.

Source : Banque de France

7. INDICATEURS SOCIO ECONOMIQUES

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

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

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

A. Salaire Minimum De Croissance (Smic) Et Minimum Garanti (Mg)

	01/01/2021	01/10/2021	01/05/2022	01/08/2022	01/01/2023	01/05/2023
SMIC	10.25	10.57	10.85	11.07	11.27	11.52
MG	3.65	3.76	3.86	3.94	4.01	4.10

* arrêté du 26 avril 2023, JO du 27, texte 19

B. Indice Des Taux De Salaires Horaire Des Ouvriers (Indices trimestriels) - (Base 100 au T2 2017)

	3 ^e Trim 2021	4 ^e me Trim. 2021	1er Trim. 2022	2 ^e me Trim. 2022	3 ^e me Trim. 2022	4 ^e me Trim. 2022
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastiques ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	106.8	107.2	108.7	110.2	111.4	111.9

Les chiffres ultérieurs n'ont pas encore été publiés

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

NC = non connu au moment de la rédaction

C. Indice Des Salaires Mensuels De Base De L'ensemble Des Salaries (Indices trimestriels) - (Base 100 au T2 2017)

	3 ^e Trim 2021	4 ^e Trim 2021	1 ^{er} Trim 2022	2 ^{ème} Trim. 2022	3 ^{ème} Trim. 2022	4 ^{ème} Trim. 2022
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastiques ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	106.8	107.1	108.6	109.9	111.1	111.5

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

Les chiffres ultérieurs n'ont pas encore été publiés. NC = non connu au moment de la rédaction

D. Indice Mensuel Du Cout Horaire Du Travail Révisé

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

Industries mécaniques et électriques	Septembre 2022	Octobre 2022	Novembre 2022	Décembre 2022	Janvier 2023
	132.0	132.3	132.8	133.3	133.8

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

Les chiffres ultérieurs n'ont pas encore été publiés

E. Prix à La Consommation

ENSEMBLE DES MENAGES (France)

(Base 100 = Année 2015)

	Janvier 2023	Février 2023	Mars 2023	Avril 2023
Indice d'ensemble hors tabac – Variation par rapport au mois précédent	0.4	1.1	0.7	0.6

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

Derniers Indices, hors tabac : Janvier 2023 : 113.86 / Février 2023 : 115.06 / Mars 2023 : 115.92 / Avril 2023 : 116.61

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

(Base 100 = Année 2015)

	Janvier 2023	Février 2023	Mars 2023	Avril 2023
Indice d'ensemble hors tabac – Variation par rapport au mois précédent	0.4	1.1	0.8	0.5

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

Derniers Indices, hors tabac :

Janvier 2023 : 113.23 / Février 2023 : 114.44 / Mars 2023 : 115.33 / Avril 2023 : 115.94

F. Indices de référence des loyers du 1^{er} trimestre 2023 (chiffres du 2^{ème} trimestre non encore disponibles)

Au 1^{er} trimestre 2023, l'indice de référence des loyers s'établit à 138.61

Sur un an, il augmente de 3.50% après + 0.98 % au trimestre précédent.

	2eme tr. 2021	3eme tr. 2021	4 ^e trim 2021	1 ^e tri.2022	2 ^e trim. 2022	3 ^e trim. 2022	4 ^{ème} trim. 2022	1 ^{er} trim. 2023
Indice	131.12	131.67	132.62	133.93	135.84	136.27	137.26	138.61
Variation sur 1 an	+ 0.42%	+0.83%	+1.61%	+ 2.48%	+ 1.43%	+0.32%	+3.50%	+3.49%

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

G. 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)

	2 ^{me} Trimestre 2021	3 ^{ème} Trimestre 2021	4 ^{ème} Trimestre 2021	1 ^{er} trimestre 2022	2 ^{ème} trim. 2022	3 ^e trim. 2022	4 ^e trim. 2022	1 ^{er} tri m. 20 23
Ensemble	7.9	8.0	7.5 (r)	7.3	7.4	7.3	7.1 (r)	7.1
Moins de 25 ans	19.3 (r)	19.0 (r)	16.5 (r)	16.6 (r)	17.8 (r)	17.9	16.8 (r)	16. 6
25 ans à 49 ans	7.0	7.1	6.8	6.6	6.6	6.5	6.5	6.4
50 ans ou plus	5.9	5.8	5.7	5.5	5.2	5.1	5.0	5.2

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

P = Données Provisaires R = Données Révisé