

Bulletin d'information

N° 433

Octobre-novembre 2024



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

Attention : Ucaplast sera fermé pour congés du 25 décembre 2024 au 1er janvier 2025 inclus

SOMMAIRE

I. VIE SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE.....	3
AGENDA SOCIAL :	5
- Ccn Caoutchouc	8
- Ccn Plasturgie	8
II. QUESTIONS JURIDIQUES, SOCIALES ET FORMATION PROFESSIONNELLE.....	9
A. Relèvement du SMIC au 1er novembre 2024 : incidences sur l'activité partielle et l'APLD	9
B. Assurance chômage : publication du décret de prolongation du régime actuel d'indemnisation et de bonus-malus jusqu'au 31 décembre 2024 et Signature par la CPME d'un avenant au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage 10	
C. Obligation d'informations relative à l'articulation congés payés et maladie (rappel des règles en cours pour les salariés encore en contrat)	13
D. Signature par la CPME d'un ANI en faveur de l'emploi des salariés expérimentées 14	
E. Mise à la signature d'un ANI « relatif à l'évolution du dialogue social » (CPME non-signataire)	20
F. Travail à temps partagé aux fins d'employabilité : l'expérimentation est prolongée de 4 ans	21
III. QUESTIONS FISCALES/PAIES.....	22
A. IJSS maladie/maternité en cas de période de référence incomplète : les règles de calcul transitoires sont pérennisées et le décret du 12 avril 2021 abandonné	22
B. Contributions formation et taxe d'apprentissage : la rubrique du BOSS est entrée en vigueur le 1er novembre 2024	24
IV. HYGIÈNE, SANTÉ, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT.....	26
A. Publication à venir des livrets de sinistralités 2022 et 2023	26
C. Modification des règles sur les données des filières REP (responsabilité élargie des producteurs).....	27
V. JURISPRUDENCES.....	27
A. Articulation congés payés et arrêts maladie : règles applicables aux pourvois en cours	27
B. Congés payés acquis au-delà d'un an d'arrêt de travail pour AT/MP : la loi n'est pas rétroactive, mais les salariés peuvent quand même prétendre à des droits.....	28
C. Licenciement économique : une offre de reclassement sans l'une des mentions minimales légales prive la rupture de cause réelle et sérieuse	29

D.	Le licenciement intervenu en raison de l'exercice par le salarié de sa liberté d'expression est nul, comme portant atteinte à une liberté fondamentale constitutionnellement garantie.....	30
E.	Inexécution du préavis : même en l'absence de faute grave, le salarié peut se voir privé de son indemnité compensatrice de préavis lorsqu'il est responsable de son inexécution.....	30
F.	Solde de tout compte : le solde de tout compte non signé par le salarié n'a aucun effet sur le délai de prescription.....	31
VI.	DONNEES ECONOMIQUES.....	32
A.	Taux De Change	32
B.	Cours Internationaux Des Matières Premières Importées.....	32
C.	Evolution Des Prix Des Matières (En % Par Rapport Au Volume)	33
D.	Indices De Prix De Production De L'industrie Française	33
E.	Indices bruts De La Production Industrielle (Ipi).....	34
F.	Indices De Chiffres D'affaires En Valeur (Ica).....	34
G.	Taux Des Comptes D'associés	35
H.	Seuils de l'usure au 1 ^{er} octobre 2024	36
G.	INDICATEURS SOCIO ECONOMIQUES.....	37
A.	Salaires Minimum De Croissance (Smic) Et Minimum Garanti (Mg)	37
B.	Indice Des Taux De Salaires Horaire Des Ouvriers.....	38
C.	Indice Des Salaires Mensuels De Base De L'ensemble Des Salaries.....	38
D.	Indice Mensuel Du Cout Horaire Du Travail Révisé	38
E.	Prix à La Consommation.....	39
F.	Indices de référence des loyers du 2 nd trimestre 2024	39
G.	Marche Du Travail, Emploi (Emp)	40

I. VIE SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE

Pour information, vous trouverez, ci-dessous, toutes les réunions auxquelles UCAPLAST a participé durant les mois d'octobre et de novembre 2024.

REUNIONS UCAPLAST	
Octobre- Novembre 2024	
2 octobre 2024	CPPNI caoutchouc- catégories objectives
2 octobre 2024	CPPNI caoutchouc- événements familiaux
4 octobre 2024	Plasturgie- CRH Polyvia

7 octobre 2024	EDEC auto : entretien d'évaluation
7 octobre 2024	Caoutchouc- préparatoire patronale
8 octobre 2024	Caoutchouc- préparatoire patronale
9 octobre 2024	CPPNI caoutchouc- égalité professionnelle
9 octobre 2024	CPPNI caoutchouc- classifications
14 octobre 2024	CPNEFP- politique promotion et attractivité des métiers- préparatoire patronale avec Influence4good
15 octobre 2024	Salon mondial de l'automobile
16 octobre 2024	CPPNI caoutchouc- congés pour événements familiaux
16 octobre 2024	CPPNI caoutchouc- catégories objectives
17 octobre 2024	OPCO2i- commission mesures d'urgence (préparatoire patronale + plénière)
22 octobre 2024	CPPNI caoutchouc- classifications
28 octobre 2024	Plasturgie- webinaire Polyvia SSE
6 novembre	Conseil d'administration extraordinaire Ucaplast
13 novembre	Caoutchouc- préparatoire patronale sur les minima
13 novembre	COTECH patronal EDEC auto (cahier des charges)
14 novembre	RDV avec la ministre du Travail Astrid Panosyan-Bouvet et son cabinet (DGT et DARES) : minima, classifications et climat social
15 novembre 2024	OPCO2i- GT patronal coopérations avec Education nationale
19 novembre 2024	OPCO2i- GT patronal coopérations avec Education nationale
20 novembre 2024	CPPNI caoutchouc- salaires de branche
20 novembre 2024	CPPNI caoutchouc- classifications
21 novembre 2024	CPNEFP caoutchouc
21 novembre 2024	CPME- commission sociale
22 novembre 2024	CTN E – préparatoire Commission nanoparticules
27 novembre 2024	OPCO2i- commission d'aides aux entreprises de moins de 50 salariés

28 novembre 2024	OPCO2i- commission mesures d'urgence : préparatoire + plénière
29 novembre 2024	OPCO2i- GT patronal coopération avec Education nationale

AGENDA SOCIAL :

AGENDA SOCIAL – Décembre 2024	
Au plus tard le 5 décembre	<p><u>Employeurs de 50 salariés et plus</u></p> <p>Transmission de la DSN relative aux salaires de novembre versés en novembre et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.</p> <p><u>Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu</u></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 novembre.</p> <p><u>Contribution à la formation professionnelle</u></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 novembre 2024.</p> <p><u>Taxe d'apprentissage</u></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 fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de novembre 2024.</p> <p><u>Employeurs et travailleurs indépendants</u></p> <p>Paiement mensuel (sauf option pour un paiement le 20 du mois) des cotisations d'assurance maladie, d'allocations familiales, de la CSG et de la CRDS dues par les travailleurs indépendants non-agricoles, ainsi que, sauf pour les professions libérales et les avocats relevant de la CNAVPL (hors CIPAV) et de la CNBF, des cotisations d'assurance vieillesse de base, de retraite complémentaire et d'assurance invalidité-décès.</p>
Au plus tard le 12 décembre	<p><u>Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires</u></p> <p>Transmission par voie électronique auprès des douanes de l'état récapitulatif TVA et de l'état statistique (ou EMEBI) ainsi que de la déclaration européenne des services (DES) pour lesquels la TVA est devenue exigible au cours du mois de novembre 2024.</p>
Au plus tard le 16 décembre	<p><u>Employeurs de 50 salariés et plus</u></p> <p>Transmission de la DSN relative aux salaires de novembre versés en décembre et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.</p> <p><u>Employeurs de moins de 50 salariés</u></p>

Pour tous, transmission de la DSN relative aux salaires de novembre. Pour les employeurs en périodicité mensuelle, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de novembre.

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 novembre.

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 novembre 2024 ; 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 novembre 2024.

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 novembre 2024 ; 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 novembre 2024.

Redevables de la cotisation foncière des entreprises (CFE)

Téléversement ou paiement par prélèvement à l'échéance de la CFE (ou du solde de la CFE) et des IFR dues au titre de 2024.

Tous contribuables

Paiement au centre des finances publiques (ou par virement ou par prélèvement à l'échéance) des impositions mises en recouvrement en octobre 2024.

Sociétés passibles de l'IS et ayant clos leur exercice le 31 août 2024

Téléversement 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.

Toutes sociétés passibles de l'impôt sur les sociétés

Téléversement obligatoire (si l'IS de référence excède 3 000 €), de l'acompte d'IS et de la contribution sociale ou, le cas échéant, sans qu'aucune formalité ne soit requise, limitation ou dispense de l'acompte si

le total des acomptes déjà versés au titre de l'exercice est au moins égal à l'impôt qui sera finalement dû pour cet exercice.

Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires

Télédéclaration et télépaiement de la taxe sur les salaires afférente aux rémunérations versées en novembre 2024 si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2023 est supérieur à 10 000 €.

Toute personne ayant payé des produits de placements à revenu fixe ou des dividendes en novembre 2024

Télédéclaration (formulaire unique 2777) et télépaiement des sommes retenues au titre du prélèvement forfaitaire obligatoire et/ou des prélèvements sociaux et retenues à la source sur les revenus de capitaux mobiliers. Déclaration (2778) et paiement à la recette de la Direction des non-résidents (DINR) du prélèvement correspondant aux produits de source européenne ou étrangère. Déclaration (2778-DIV) et paiement à la recette de la DINR (ou au service des impôts du domicile du contribuable) des dividendes perçus hors de France et soumis au prélèvement forfaitaire.

Sociétés ayant prélevé, en novembre 2024, une retenue à la source sur des revenus mobiliers

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

Redevables des taxes sur le chiffre d'affaires

Déclarations et paiement par voie électronique au service des impôts des entreprises : régime réel normal si la somme payée en 2023 a excédé 4 000 € : déclaration CA 3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes au mois de novembre 2024 ; régime simplifié d'imposition : en cas d'option pour les modalités du réel normal : déclaration CA 3 et paiement des taxes afférentes aux opérations de novembre 2024, dans le cas contraire : versement de l'acompte semestriel de décembre 2024 et, le cas échéant, demande de modulation ou de suspension de cet acompte ; régime des acomptes provisionnels (entreprises autorisées) : télèglement de l'acompte sur le mois de novembre 2024 et remise de la déclaration correspondante, déclaration (CA 3 et bulletin 3515) et paiement par voie électronique du solde des taxes afférentes aux opérations du mois d'octobre 2024.

Au plus tard le 20 décembre

Employeurs et travailleurs indépendants

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

Au plus tard le 26 décembre

Cotisations AGIRC-ARRCO

Pour les employeurs payant les cotisations mensuellement, paiement des cotisations AGIRC-ARRCO de novembre 2024.

Au plus tard le 31 décembre

Tous contribuables

Réclamation écrite au directeur des services fiscaux concernant les impôts autres que les impôts directs locaux dont la mise en recouvrement ou le versement, ou l'événement motivant la réclamation, est intervenu en 2022.

Entreprises n'ayant pas déclaré, début 2024, des honoraires et commissions versés en 2023

Déclaration rectificative en vue d'éviter l'amende égale à 50 % des sommes non déclarées (sous réserve qu'il s'agisse de la première infraction) (CGI art.).

Redevables de la CFE ayant créé, acquis ou transféré un établissement en 2024

Remise au service des impôts de la déclaration initiale (1447-C) pour la CFE (cotisation foncière des entreprises) 2025.

Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 30 septembre 2024

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

Participation à l'effort de construction (au moins 50 salariés en 2023)

Pour les employeurs ayant occupé au moins 50 salariés en 2023, réalisation, au titre de la participation à l'effort de construction, de l'investissement d'une somme au moins égale à 0,45 % du montant des salaires versés au cours de l'année 2023.

- **Ccn Caoutchouc**

Négociations en cours :

- Minima
- Agenda social 2025
- Pénibilité
- Classifications
- Jours pour événements familiaux

Négociations terminées :

Catégories objectives : accord signé par elanova, UCAPLAST, la CFE-CGC et la CFDT. En attente de l'agrément de l'APEC. Nous avons uniquement reçu une confirmation de la recevabilité de notre dossier à date.

- **Ccn Plasturgie**

Négociations en cours :

- Egalité professionnelle
- Jours pour événements familiaux
- Jours pour carrières longues
- Minima

II. QUESTIONS JURIDIQUES, SOCIALES ET FORMATION PROFESSIONNELLE

A. **Relèvement du SMIC au 1er novembre 2024 : incidences sur l'activité partielle et l'APLD**

Un décret a augmenté le taux du SMIC de 2 % au 1er novembre 2024, par anticipation (décret 2024-951 du 23 octobre 2024, JO du 24). À cette date, le SMIC horaire brut est passé de 11,65 € à 11,88 € dans le cas général et de 8,80 € à 8,98 € à Mayotte.

A noter : si à la suite de cette augmentation des négociations ont été ouvertes dans chacune de nos branches, aucune n'a encore signé d'accord. C'est donc toujours les accords antérieurs qui s'appliquent sous réserve de l'application du SMIC pour les coefficients qui lui sont inférieurs.

Indépendamment des conséquences en matière de rémunération, cette hausse du SMIC a aussi une incidence sur l'indemnisation de l'activité partielle et de l'activité partielle de longue durée (APLD), dont certains paramètres de calcul sont fonction du SMIC.

- **Activité partielle de droit commun**

2 situations à distinguer selon que l'on se place du côté salarié ou du côté employeur :

- dans le cadre du régime d'activité partielle de droit commun, le taux de l'indemnité horaire due par l'employeur au salarié est de 60 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC. Ainsi, au 1er novembre 2024, le taux horaire brut maximum passe de 31,46 € à 32,08 € dans le cas général et de 23,76 € à 24,25 € pour Mayotte. Etant entendu ici que pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au SMIC, l'indemnité horaire d'activité partielle est d'un montant égal au pourcentage du SMIC qui leur est applicable au titre des dispositions du code du travail et, s'il y a lieu, des dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise.
- le taux horaire de l'allocation d'activité partielle remboursé aux entreprises est de 36 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC, soit au 1er novembre 2024 un maximum de 19,25 € dans le cas général et de 14,55 € à Mayotte (c. trav. art. D. 5122-13). Là aussi hors cas particuliers.

Hors cas particuliers (ex. : apprentis en pourcentage du SMIC), le taux horaire minimum (taux plancher, environ 90 % du SMIC net) au 1er novembre 2024 doit être prochainement réévalué et publié par décret (c. trav. art. D. 5122-13 et D. 5522-87).

- **Activité partielle de longue durée (APLD)**

Pour chaque partie au contrat de travail, les droits sont là aussi impactés :

- les employeurs ayant recours à l'activité partielle de longue durée (APLD) doivent, pour chaque heure indemnisable, verser au salarié une indemnité horaire correspondant à 70 % de la rémunération horaire brute de référence retenue à hauteur de 4,5 SMIC maximum, soit un maximum de 37,42 € au 1er novembre 2024 (à Mayotte, 28,29 €) (décret 2020-926 du 28 juillet 2020, art. 8).
- pour chaque heure indemnisable, l'employeur perçoit une allocation égale à 60 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC, soit un maximum de 32,08 € au 1er novembre 2024 (à Mayotte, 24,25 €) (décret n°2020-926 du 28 juillet 2020,

art. 7 modifié). Là encore, le taux horaire minimum (taux plancher) au 1er novembre 2024 doit être prochainement réévalué et publié par décret.

Attention : la règle de la rémunération mensuelle minimale fait que, hors le cas des salariés payés en pourcentage du SMIC (ex. : apprentis et contrats de professionnalisation), les employeurs doivent verser aux salariés en activité partielle ou en APLD une indemnité minimale égale au SMIC net, soit environ 9,40 € par heure indemnisable dans le cas général et 8,10 € à Mayotte au 1er novembre 2024.

(Décret n°2024-951 du 23 octobre 2024, JO du 24)

B. Assurance chômage : publication du décret de prolongation du régime actuel d'indemnisation et de bonus-malus jusqu'au 31 décembre 2024 et Signature par la CPME d'un avenant au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage

Rappel du contexte :

- la convention d'assurance chômage du 10 novembre 2023 conclue par les partenaires sociaux n'avait pas été signée par l'Etat faute notamment de dispositions sur l'emploi des seniors
- le gouvernement de l'époque pensait alors reprendre la main pour une nouvelle réforme de l'assurance chômage mais s'est vu stoppé dans ses travaux lors de la dissolution de l'Assemblée nationale. Pour éviter une carence, un décret était venu prolonger le régime d'assurance chômage actuel jusqu'au 31 octobre 2024 (décret 2024-853 du 30 juillet 2024, JO du 31)
- finalement lors de sa nomination, **le gouvernement du Premier ministre Michel Barnier a choisi de redonner la main aux partenaires sociaux sur le sujet l'assurance chômage et l'emploi des seniors jusqu'à la fin 2024**, à l'instar de la ministre du Travail Astrid Panosyan-Bouvet.
- en attendant une issue aux discussions, un décret est venu prolonger le régime d'assurance chômage et bonus-malus **jusqu'au 31 décembre 2024** (décret 2024-963 du 29 octobre 2024, publié au JO du 30).

Le nouveau cycle de discussion part sur la base de l'accord trouvé le 10 novembre 2023 sur l'assurance chômage et sur la lettre de cadrage d'août 2023 qui l'avait précédé. En effet, l'objectif imposé aux partenaires sociaux est de compléter cet accord notamment donc avec des dispositions sur l'emploi des seniors. Il est aussi question de permettre de générer 400 millions d'euros par an d'économies supplémentaires.

Dans les faits : les partenaires sociaux ont fixé un calendrier de négociation comportant 5 séances du 22 octobre au 14 novembre 2024 avec si nécessaire une 6e séance le 15 novembre 2024 (ce qui n'a pas été le cas).

Rappel : sur le principe, la 3e période de modulation qui s'est ouverte le 1er septembre 2024 devrait courir jusqu'au 31 août 2025, mais il faudra attendre un nouveau texte (nouvelle convention d'assurance chômage, ou à défaut décret) pour le prolonger au-delà de la fin 2024. Par ailleurs, le bonus-malus s'applique aux employeurs de 11 salariés et plus de certains secteurs d'activité, pour les cotisations d'assurance chômage dues au titre des périodes d'emploi accomplies depuis le 1er septembre 2022 (décret 2019-797 du 26 juillet 2019 modifié ; règlt ass. chôm. modifié, art. 50-2 à 51).

- **Le protocole d'accord du 10 novembre 2023 complété et modifié**

L'avenant intègre dans le protocole de 2023 les mesures « seniors » qui manquaient et vient modifier les dispositions relatives à l'indemnisation des travailleurs frontaliers. Il reporte également la suppression de la contribution patronale exceptionnelle de 0,05 %. Pour les dispositions du texte de

2023 voir ici : [ici](#). Parmi ses principales mesures : la baisse de la condition d'affiliation exigée des « primo entrants » et des saisonniers, la modification du calcul du salaire journalier de référence avec une diminution du plafond des périodes non travaillées prises en compte, la mensualisation du versement de l'allocation sur 30 jours, la dégressivité de l'allocation limitée au moins de 55 ans ou encore la refonte des aides aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise.

- **Signature de l'avenant**

Côté patronat, les trois organisations CPME, Medef et U2P ont signé. Côté syndicats, il a recueilli les signatures de la CFDT, de la CFTC et de FO. La CGT et la CFE-CGC, qui n'étaient pas signataires du protocole d'accord de 2023, ont affiché leur désapprobation sur le projet d'avenant. **La nouvelle convention est désormais en attente de l'agrément du Premier ministre. Elle pourra ensuite entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2025** (application aux salariés dont la date de fin de contrat interviendra à compter du 1er janvier 2025), pour une durée de 48 mois.

- **Indemnisation des seniors et décalage des bornes d'âge**

Les règles d'indemnisation des seniors fixées par l'avenant tirent les conséquences de la réforme de retraites et du report de l'âge légal de départ en retraite à 64 ans.

Ainsi, l'avenant prévoit de décaler de deux ans les bornes d'âge pour l'entrée dans la filière spécifique d'indemnisation, permettant de bénéficier de durées d'indemnisation plus longues. Pour rappel, aujourd'hui, ces bornes d'âge sont fixées à 53 ans et 55 ans. L'avenant les porte respectivement à 55 ans et 57 ans, ce qui donne :

- une durée d'indemnisation de 22,5 mois maximum pour les allocataires âgés de 55 ans et 56 ans à la date de fin du contrat de travail (et non plus 53 ans et 54 ans) ;
- une durée d'indemnisation de 27 mois maximum pour les allocataires âgés de 57 ans et plus à la date de fin du contrat de travail (et non plus 55 ans) ;
- une période de recherche d'affiliation de 36 mois appliquée en conséquence à compter de 55 ans (au lieu de 53 ans).

De ce fait, les règles de droit commun – durée maximale d'indemnisation de 18 mois et période de recherche d'affiliation de 24 mois – s'appliqueront donc jusqu'à 55 ans, et non plus 53 ans comme actuellement.

- **Décalage de l'âge permettant de bénéficier du maintien des droits jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein**

Le dispositif de maintien des droits permet, sous certaines conditions, au demandeur d'emploi qui atteint l'âge légal de la retraite, mais qui n'a pas tous les trimestres requis pour bénéficier du taux plein, de continuer à percevoir ses allocations jusqu'à obtention des conditions de liquidation de sa retraite à taux plein et, au plus tard, jusqu'à l'âge légal d'obtention d'une retraite à taux plein.

En cohérence avec l'évolution progressive de l'âge légal de départ à la retraite jusqu'à 64 ans en 2030, l'avenant prévoit un décalage progressif jusqu'à 64 ans de l'âge à compter duquel un allocataire peut bénéficier du dispositif de maintien des droits.

- **Décalage de l'âge permettant de bénéficier d'un allongement des droits en cas de suivi d'une formation**

Un dispositif permet, sous certaines conditions, aux demandeurs d'emploi de 53 ans et 54 ans de bénéficier d'un allongement des droits, jusqu'à 137 jours supplémentaires, en cas de formation validée par France Travail ou financée par le compte personnel de formation (CPF) du demandeur d'emploi.

L'avenant décale ici aussi l'âge d'entrée dans le dispositif, qui sera ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de 55 ans et plus à la date de fin de leur contrat de travail.

- **Travailleurs frontaliers : application d'un coefficient sur les salaires perçus à l'étranger pour le calcul de l'allocation**

Les partenaires sociaux pointent du doigt dans l'avenant les dysfonctionnements du régime d'indemnisation des travailleurs frontaliers (résidant français qui travaille, par exemple, en Suisse, au Luxembourg, en Belgique ou en Allemagne). Bien qu'ils cotisent dans leur État d'emploi, leur allocation en cas de perte d'emploi est attribuée par le régime d'assurance chômage français. Elle est calculée sur la base des salaires versés au titre de l'activité effectuée dans le pays frontalier, et qui sont souvent plus élevés que les salaires français.

Or nonobstant la réglementation européenne qui prévoit un système de compensation financière par les États d'emploi, ce dispositif entraîne un surcoût pour le régime français, les dépenses d'indemnisation des travailleurs frontaliers excédant les remboursements perçus.

Les partenaires sociaux appellent ainsi les pouvoirs publics « à entreprendre toutes les actions nécessaires pour qu'une révision » de la réglementation européenne intervienne. Dans l'attente de cette révision, l'avenant prévoit de modifier les règles de calcul de l'allocation chômage des travailleurs frontaliers en introduisant un coefficient appliqué aux salaires perçus à l'étranger pris en compte dans la période de référence servant au calcul de l'allocation.

Ce coefficient prend en compte les différences de salaires moyens entre l'État d'emploi et la France. Il est « calculé sur la base des niveaux de salaires moyens par pays constatés et publiés par l'OCDE, auquel est appliqué un coefficient correcteur de 1,1, afin de limiter les variations trop fortes du niveau de l'allocation par rapport à ce que le bénéficiaire aurait perçu sans l'application de cette mesure ». Par ailleurs, il ne peut pas conduire au versement d'une allocation inférieure à l'allocation minimale.

Au-delà du volet indemnisation, les partenaires sociaux demandent également aux pouvoirs publics (ministère du Travail et France Travail) une révision réglementaire de la définition d'offre raisonnable d'emploi pour les seuls travailleurs frontaliers, « pour spécifiquement tenir compte du niveau de rémunération pratiqué en France pour le type de poste recherché » et de « mieux » les suivre dans leurs recherches d'emploi.

- **Du côté des entreprises, : fin décalée de la contribution exceptionnelle temporaire de 0,05 % et un ajustement à venir du bonus-malus**

L'avenant prévoit deux mesures visant les entreprises :

- la suppression décalée au 1er mai 2025 de la contribution patronale exceptionnelle de 0,05 %. Pour rappel ici : au 1^{er} octobre 2017, le taux de la cotisation patronale d'assurance chômage est passé de 4 % à 4,05 % par application d'une contribution exceptionnelle temporaire de 0 05 %. Le protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage avait prévu de supprimer cette contribution exceptionnelle à partir du 1^{er} janvier 2024. Cela sera donc reporté au 1^{er} mai 2025.
- la mise en place d'un groupe de travail pour réfléchir à l'ajustement du dispositif du bonus-malus sur la cotisation patronale, avec pour objectif de parvenir à la conclusion d'un avenant technique au plus tard le 31 mars 2025. En attendant le dispositif devrait être maintenu en l'état. Pour rappel, dans sept secteurs d'activité particulièrement concernés par le recours aux contrats courts, les entreprises d'au moins 11 salariés sont soumises à un mécanisme de bonus-malus sur la cotisation patronale d'assurance chômage. Ce mécanisme consiste à moduler le

taux de la cotisation générale d'assurance chômage de 4,05 % à la hausse ou à la baisse, en fonction du « taux de séparation » de l'employeur (décret 2019-797 du 26 juillet 2019 modifié ; règl. ass. chô., art. 50-2 à 51). Il était question dans le protocole d'accord de 2023 de soustraire certaines ruptures de contrat de travail considérées comme « indépendantes de la volonté des employeurs » ou trop éloignées de l'objectif premier du dispositif. Il faudra donc attendre le futur avenant technique au plus tard le 31 mars 2025 pour ce faire.

(Avenant du 14 novembre 2024 au Protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage)

C. Obligation d'informations relative à l'articulation congés payés et maladie (rappel des règles en cours pour les salariés encore en contrat)

• Obligation d'information sur les congés payés après un arrêt maladie ou accident

Après un arrêt de travail pour maladie ou accident, d'origine professionnelle ou non, l'employeur doit porter à la connaissance du salarié, dans le mois qui suit la reprise, les informations suivantes (C. trav., art. L. 3141-19-3) :

- le nombre de jours de congé dont il dispose (nombre de jours acquis),
- la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris (délai dont le salarié dispose pour les poser).

Le contenu de l'information dépendra :

- de la durée de l'arrêt de travail, notamment si elle couvre ou non une ou plusieurs périodes d'acquisition ;
- si la maladie ou l'accident est d'origine professionnelle ou non. Le nombre de congés payés acquis pendant un arrêt de travail est différent selon qu'il s'agisse d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle ou non ;
- s'il existe ou non des dispositions conventionnelles ou d'usage plus favorables sur le droit aux congés en cas d'arrêt maladie ou accident (dispositions concernant le droit à congés acquis pendant un arrêt de travail ou concernant le délai de report) ;
- de la ou des périodes d'acquisition concernées et comment elles sont définies dans l'entreprise (1er juin N-1/31 mai N-1 ou 1er mai N-1/30 avril N ou 1er janvier N-1/31 décembre N par exemple) ;
- des règles de période de prise applicables dans l'entreprise : sur l'année ou plus (certaines entreprises par exemple prévoient une période de prise sur 13 mois voire davantage), ou sur des périodes bien définies (certaines entreprises fixent comme période de prise des congés : 4 semaines de congés en juillet et /ou août et 1 semaine pendant les vacances de Noël ...) ;
- de l'incidence des règles d'équivalence et d'arrondi.

Il faut la réaliser par tout moyen permettant de rendre certaine la date de réception. Ainsi, il peut s'agir d'une lettre recommandée avec accusé de réception, une lettre remise en mains propres contre décharge, d'un mail s'il permet de certifier la réception par le salarié. L'article L. 3141-19-3 prévoit également qu'elle peut être effectuée à travers une mention sur le bulletin de salaire. A ce titre, il est à noter que seule la mention sur le nombre de congés acquis est obligatoire aujourd'hui sur ce dernier. Il faut donc veiller à soit ajouter une mention sur le bulletin de paie sur la ou les dates butoir de prise des congés soit compléter par une annexe au bulletin de paie précisant les dates butoir de prise de ces congés. L'information donnée par le bulletin paie pose aussi la question de savoir à quelle date le salarié en a pris connaissance ou du moins est susceptible d'en prendre connaissance car c'est la date de réception qui fait courir le délai de report.

- **Délai d'envoi de la lettre d'information :**

A l'issue de l'arrêt de travail, dans le mois qui suit la reprise du salarié (article L. 3141-19-3 du code du travail). On note ici deux conditions cumulatives :

- Il faut que l'arrêt de travail soit terminé (il n'est pas possible ici d'envoyer un courrier pour exiger la prise de congés immédiatement après le terme de l'arrêt de travail de ce fait). En revanche, peu importe sa durée, qu'il soit d'origine professionnelle ou non, que l'arrêt de travail soit indemnisé ou non. Ce qui prévaut, c'est l'existence d'un certificat médical délivré par un médecin.
- Il faut se situer après la reprise. La fin de l'arrêt ne suffit donc pas il faut une reprise effective. Or, cette date de reprise, à l'issue d'un arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel d'au moins de 60 jours ou d'un arrêt de travail résultant d'un AT/MP d'au moins 30 jours, est celle de la date de visite de reprise. En attendant le contrat est suspendu.

La conséquence du non-respect de l'obligation d'information ou du délai d'un mois à l'issue de la reprise est le retardement du point de départ du délai de report de 15 mois prévu à l'article L. 3141-19-1 du code du travail. Il n'y a pas d'autre sanction spécifique de prévue mais il serait possible de se placer sur le terrain du préjudice subi (ce qui semble plus difficile à prouver pour les absences de courte durée).

D. Signature par la CPME d'un ANI en faveur de l'emploi des salariés expérimentés

Le 14 novembre dernier, les partenaires sociaux se sont arrêtés sur un accord national interprofessionnel prévoyant des dispositifs visant à favoriser la reprise d'emploi ou le maintien en emploi des seniors : abaissement de l'âge ouvrant droit à la retraite progressive à 60 ans, expérimentation d'un « contrat de valorisation de l'expérience », renforcement des obligations de négociations sur le maintien en emploi des seniors, etc. Etaient déjà signataires au 28 novembre 2024 : la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et FO. La signature de la CGT est plus incertaine. La CPME a également signé même si elle regrette « sa portée limitée ». L'U2P et le Medef sont aussi signataires.

A noter : l'accord ne règle pas toutes les questions abordées dans son contenu puisqu'il est prévu un **rendez-vous d'ici au 30 septembre 2026 pour évaluer** le nouveau contrat de valorisation de l'expérience ou contrat senior destiné aux demandeurs d'emploi à partir de 60 ans. Il sera question de revenir sur deux dispositions clefs de ces derniers :

- l'exonération de cotisations d'assurance chômage à raison d'un point par an à partir de 60 ans
- le cumul du salaire et de l'allocation de retour à l'emploi pour la nouvelle recrue

En effet, leur mise en œuvre sera soumise à l'accord unanime des partenaires sociaux (d'où la position de la CPME) lors du nouveau rendez-vous.

Objectif de l'ANI : en préambule, les partenaires sociaux constatent notamment que des progrès sont encore nécessaires « pour améliorer l'emploi et le travail des salariés expérimentés ». En effet, le taux d'emploi des salariés les plus âgés est insuffisant. Qui plus est, les partenaires sociaux considèrent qu'il est aujourd'hui nécessaire d'élaborer des propositions pour permettre au marché du travail d'« absorber » la hausse prévisible du nombre d'actifs de plus de 60 ans dans les prochaines années. Par ailleurs, pour les demandeurs d'emploi de 60 ans et plus, le risque de chômage de longue durée est lui plus important. Selon les partenaires sociaux, l'accroissement général du taux d'emploi de la population en âge de travailler est « un objectif éminemment souhaitable ».

Synthèse du contenu :

➤ Dialogue social :

- Thème autonome de négociation dans les branches professionnelles et dans les entreprises ≥ 300 salariés, découplé de la GPEC / GEPPMM
- Plan d'action unilatéral non obligatoire
- Contenu :

Thèmes obligatoires	Thèmes facultatifs
Recrutement des seniors	Développement des compétences et accès à la formation
Maintien en emploi et aménagement des fins de carrière	Impacts des transformations technologiques et environnementales sur les métiers
Transmission des savoirs et des compétences	Pratiques managériales mobilisables
	Modalités d'écoute des salariés sur l'exercice de leurs missions
	Politiques en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels
	Organisation et conditions de travail
	Relations sociales

➤ Entretiens professionnels :

- Mi carrière (≈ 45 ans) : articulé avec la visite médicale de mi-carrière => bilan complet : santé, compétences, qualifications, formation, souhaits de mobilité, actions de prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle
- Fin de carrière (≈ 60 ans) : conditions de maintien en emploi et possibilités d'aménagement de fin de carrière

cpme
CONFÉDÉRATION DES PROFESSIONNELS

ANI en faveur de l'emploi des salariés expérimentés du 14/11/2024 – Principales dispositions 2/2

➤ Contrat de valorisation de l'expérience : CDI expérimental pour 5 ans

- Cible : demandeurs d'emploi ≥ 60 ans (57 ans par accord de branche), non embauché en CDI dans la même entreprise ou le même groupe au cours des 6 derniers mois
- Lors de l'embauche : remise d'un document de l'assurance retraite mentionnant la date prévisionnelle d'obtention des conditions de liquidation à taux plein
- Possibilité de mise à la retraite par l'employeur dès l'atteinte de cet âge + exonération de la contribution patronale spécifique de 30 %
- Dispositions spécifiques à compter du 1^{er} janvier 2027, sous réserve de l'accord unanime des signataires
 - Côté salarié : si nouvelle rémunération ≥ 70 % de son ancienne rémunération : possibilité de cumul déplafonné salaire + ARE, dans la limite du salaire de référence et du capital de droits du demandeur d'emploi
 - Côté employeur : baisse progressive des cotisations patronales d'assurance chômage, conditionnée au maintien en emploi du senior jusqu'à l'atteinte du taux plein

➤ Aménagements de fin de carrière :

- Temps partiel de fin de carrière : pas d'opposabilité
- Retraite progressive :
 - Accessible dès 60 ans
 - Autres conditions maintenues
 - Pas d'opposabilité
- Cumul emploi-retraite : possibilité de mise à la retraite par l'employeur, dans les conditions de droit commun

cpme
CONFÉDÉRATION DES PROFESSIONNELS

Contenu plus en détails :

- **Renforcement des obligations de négociations de branche et d'entreprise sur le sujet du maintien en emploi des seniors**

Négociation triennale sur les seniors au niveau des branches. - L'ANI du 14 novembre 2024 pose le principe d'une négociation obligatoire au niveau des branches sur « l'emploi et le travail des seniors ». Dans le cadre de cette négociation, les partenaires sociaux pourraient élaborer un plan d'action type, à destination des entreprises de moins de 300 salariés (ANI, art. 1.1).

Cette négociation aurait lieu tous les 3 ans, sauf périodicité différente fixée par un accord de méthode (c. trav. art. L. 2241-4).

Cette mesure nécessiterait a priori de modifier l'article L. 2241-1 du code du travail, qui fixe la liste des thèmes à aborder dans le cadre de la négociation de branche. On remarquera que les négociations périodiques de branche ont lieu tous les 4 ans ou tous les 5 ans, selon le thème abordé, sauf périodicité différente fixée par un accord de méthode. Pour les seniors, les négociations seraient donc plus fréquentes.

Négociation triennale sur les seniors dans les entreprises d'au moins 300 salariés. - Actuellement, l'emploi des seniors peut être abordé dans le cadre de la négociation triennale obligatoire sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, spécifique aux entreprises d'au moins 300 salariés (c. trav. art. L. 2242-2).

L'ANI du 14 novembre 2024 entend faire des seniors un sujet de négociation à part entière : les entreprises d'au moins 300 salariés auraient donc l'obligation de négocier périodiquement sur « l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés » (ANI, art. 1.2). Là encore, cette mesure nécessite de modifier le code du travail.

Cette négociation aurait lieu tous les 3 ans, sauf périodicité différente fixée par un accord de méthode (c. trav. art. L. 2242-10).

Les entreprises qui ne sont pas parvenues à un accord pourraient adopter un plan d'action unilatéral relatif à l'emploi et au travail des salariés seniors après consultation du CSE. On retrouve ici une mesure comparable à celle qui existe en matière de négociation sur l'égalité professionnelle (c. trav. art. L. 2242-3), à ceci près que, en matière de négociation sur les seniors, le plan d'action est présenté par l'ANI comme une « bonne pratique ». En d'autres termes, il ne serait pas obligatoire d'établir un plan d'action en l'absence d'accord sur le travail et l'emploi des seniors.

Enfin, l'accord prend soin de préciser que les entreprises de moins de 300 salariés auraient toujours la possibilité d'engager volontairement des négociations sur ce thème.

Aspects communs. - Qu'il s'agisse de la négociation de branche ou de la négociation d'entreprise, les discussions devraient être précédées par une phase de diagnostic.

Pour les entreprises, ce diagnostic s'appuierait sur la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (ANI, art. 1.3).

L'ANI fixe la liste des thèmes à aborder dans le cadre de cette négociation.

Thèmes obligatoires :

- recrutement des salariés expérimentés,
- maintien dans l'emploi et aménagement des fins de carrière (notamment les modalités de recours à la retraite progressive et/ou au temps partiel),
- transmission des savoirs et des compétences des salariés expérimentés (missions de mentorat, de tutorat, mécénat de compétences, etc.).

Thèmes facultatifs :

- développement des compétences et accès à la formation ;
- impacts des transformations technologiques et environnementales sur les métiers ;
- pratiques managériales mobilisables (ex. : rendez-vous clé en dernière partie de carrière ; voir ci-après) ;
- modalités d'écoute des salariés concernant l'exercice de leurs missions ;
- politiques en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels ;

- organisation et conditions de travail,
- relations sociales.

- **Préparation de la deuxième partie de carrière et aménagements de fin de carrière**

Renforcement de l'entretien professionnel de mi-carrière. – L'ANI prévoit que l'entretien professionnel réalisé dans l'année qui précède ou qui suit le 45e anniversaire du salarié soit renforcé, quelle que soit l'ancienneté du salarié (ANI, art. 2.1).

À noter : pour rappel, en l'état actuel du code du travail, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel avec son employeur tous les 2 ans, et à l'issue de divers congés ou absences. Cet entretien prend une forme spécifique tous les 6 ans (c. trav. art. L. 6315-1).

L'entretien de mi-carrière, tel qu'envisagé par l'ANI, sera organisé dans les 2 mois au plus suivant la visite médicale de mi-carrière. Il pourra être anticipé en cas d'accord de branche prévoyant une visite médicale de mi-carrière anticipée.

L'ANI prend soin de préciser que l'entretien de mi-carrière ne se substituera pas à la visite médicale de mi-carrière

À noter : pour rappel, une visite médicale de mi-carrière doit être organisée (c. trav. art. L. 4624-2-2) :

- dans le cas général, dans l'année civile où le salarié atteint 45 ans ;
- en présence d'un accord de branche, suivant l'échéance fixée par cet accord.

L'entretien de mi-carrière permettra d'aborder :

- l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail,
- la prévention de situations d'usure professionnelle,
- les éventuels souhaits de mobilités ou de reconversion professionnelle.

Les éventuelles préconisations du médecin du travail seront évoquées au cours de cet entretien.

Mise en place d'un rendez-vous clé en dernière partie de carrière. - L'entretien professionnel réalisé dans les deux années qui précèdent le 60e anniversaire du salarié sera l'occasion d'aborder (ANI, art. 2.2) :

- les conditions de maintien dans l'emploi,
- les possibilités d'aménagements de fin de carrière visés par l'ANI (art. 4), et notamment le recours à la retraite progressive (voir ci-après).

Aborder le départ à la retraite lors de l'entretien professionnel après le 60e anniversaire. - À l'occasion du premier entretien professionnel se tenant après le 60e anniversaire du salarié, ce dernier pourra, s'il le souhaite, transmettre à l'employeur sa date prévisionnelle d'obtention des conditions de liquidation de sa retraite à taux plein (ANI, art. 4.1).

Lors de cet entretien, l'employeur échangera avec le salarié sur les éventuelles possibilités d'aménagement de fin de carrière.

- **Création d'un dispositif expérimental, le « contrat de valorisation de l'expérience »**

Un CDI expérimental. - L'objectif des partenaires sociaux est ici de lever les freins au recrutement des seniors en créant un « contrat de valorisation de l'expérience », à titre expérimental pour une durée de 5 ans (ANI, art. 3.1.1). Ce contrat prendra la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

Les partenaires sociaux se réservent la possibilité d'en « renforcer l'attractivité », en fonction des résultats de l'évaluation du dispositif, en prévoyant l'entrée en vigueur de modalités incitatives à compter du 1er janvier 2027 (ANI, art. 3.2 et 3.3) :

- pour le salarié, possibilité de cumuler salaire et allocation chômage sous certaines conditions ;
- pour l'employeur, exonération progressive de cotisations d'assurance chômage, sous certaines conditions.

Pour les demandeurs d'emploi de plus de 60 ans. - Le contrat de valorisation de l'expérience sera ouvert aux demandeurs d'emploi de 60 ans et plus inscrits à France Travail (ANI, art. 3.1.2).

Mais attention, il ne pourra pas être signé avec un demandeur d'emploi ayant été employé en CDI dans la même entreprise ou le même groupe au cours des 6 derniers mois (ANI, art. 3.1.3).

Un accord de branche pourra adapter le dispositif notamment en permettant sa conclusion dès 57 ans.

Formalités d'embauche. - Lors de la signature du contrat, le demandeur d'emploi remettra à l'employeur un document transmis par l'assurance retraite mentionnant la date prévisionnelle d'obtention des conditions de liquidation à taux plein.

Le salarié informera son employeur en cas de réévaluation ultérieure de la date de départ à taux plein par la caisse de retraite, en lui transmettant ce document actualisé.

Rupture du CDI suivant le droit commun. - Le contrat de valorisation de l'expérience obéira aux règles de droit commun du CDI, à l'exception de celles relatives à la mise à la retraite (ANI art. 3.1.4). Un licenciement, une démission ou une rupture conventionnelle individuelle seront donc possibles.

L'employeur pourra mettre à la retraite le salarié lorsque celui-ci atteindra l'âge légal de départ à la retraite et remplira les conditions de liquidation de la retraite à taux plein. La mise à la retraite par l'employeur ne pourra pas intervenir avant cette échéance.

Le cas échéant, l'employeur sera exonéré de la contribution patronale spécifique de 30 % sur le montant de l'indemnité de mise à la retraite.

Par ailleurs, l'ANI prévoit que l'expérimentation du contrat de valorisation de l'expérience devra faire l'objet d'une évaluation avant le 30 septembre 2026, en vue de statuer sur sa pérennisation. À cette occasion, s'ils estiment nécessaire de renforcer l'attractivité de ce nouveau contrat, les partenaires sociaux pourront décider à l'unanimité de faire bénéficier l'employeur qui recrute un salarié via ce dispositif d'une exonération progressive de cotisations d'assurance chômage dues au titre de ce contrat, à raison d'un point par an à partir de 60 ans. Cette mesure serait applicable à compter du 1er janvier 2027.

Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant l'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite et des conditions de liquidation de la retraite à taux plein, l'employeur devra rembourser à l'Assurance chômage les cotisations dont il aura été exonéré, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, ou pour motif économique.

Suppression de CDD senior. - Le CDD senior sera supprimé (ANI, art. 3.3 ; ANI du 13 octobre 2005, art. 17 supprimé).

- **Mise en place d'un temps partiel de fin de carrière**

L'objectif ici est de favoriser la prolongation de la vie professionnelle, sachant que le passage à temps partiel suivant le droit commun restera possible (ANI, art. 4.2).

Avec l'accord de l'employeur, le salarié pourra demander à passer à temps partiel sur le même poste ou sur un autre poste, jusqu'à liquidation de sa retraite à taux plein, ou jusqu'à sa retraite progressive, dans des conditions définies par un accord collectif d'entreprise ou de branche. Ce nouveau dispositif sera également applicable aux salariés en forfait jours dans le cadre d'un temps réduit.

L'accord collectif pourra prévoir :

- la compensation de la perte de revenu résultant du passage à temps partiel, en tout ou partie, par l'employeur ;
- les modalités d'affectation de l'indemnité de départ en retraite au maintien total ou partiel de rémunération, afin de permettre à l'employeur de financer tout ou une partie du maintien partiel de la rémunération.

Au moment du départ à la retraite, si le montant de l'indemnité de départ à la retraite qui aurait été due au salarié en l'absence d'aménagement de temps de travail est supérieur au montant des sommes correspondant à la compensation totale ou partielle du maintien de tout ou partie de sa rémunération, le reliquat sera versé au salarié.

D'un commun accord, employeur et salarié pourront mettre fin au temps partiel selon les modalités définies par l'accord collectif.

- **Faciliter l'accès et renforcer l'attractivité de la retraite progressive**

Afin notamment de rendre le dispositif actuel de la retraite progressive plus incitatif, l'ANI prévoit de l'aménager, étant précisé que les salariés en forfait jours relèveront de dispositions adaptées (ANI, art. 4.3.1).

Le dispositif sera accessible à compter de 60 ans (au lieu de 62), sous réserve que le salarié remplisse les conditions en vigueur à la date de promulgation de la loi transposant l'ANI.

L'employeur pourra refuser le passage en retraite progressive en cas d'incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise (comme aujourd'hui), via une justification écrite et motivée. Le cas échéant, le salarié pourra solliciter les élus du CSE.

Le CSE suivra le recours à la retraite progressive dans le cadre de sa consultation sur le bilan du travail à temps partiel (c. trav. art. L. 2312-26).

Les salariés concernés pourront demander, avec l'accord de l'employeur, que leurs cotisations retraite soient calculées sur la base du salaire équivalent temps plein. En plus de la part de cotisations patronales supplémentaires dont l'employeur devra s'acquitter, celui-ci pourra prendre à sa charge tout ou partie de la part salariale

Le salarié entrant en retraite progressive et l'employeur pourront se mettre d'accord sur les éventuelles missions de tutorat ou de mentorat assurées par le salarié.

Attention : les autres dispositions relatives à la retraite progressive actuellement en vigueur seront inchangées, notamment la condition de durée d'assurance requise de 150 trimestres.

- **Renforcer l'attractivité du dispositif de cumul emploi retraite**

Afin de clarifier le dispositif cumul emploi-retraite, l'ANI précise que le salarié retraité, recruté en CDI, pourra se voir appliquer l'ensemble des règles de droit commun relatives à la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

(Accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés)

E. Mise à la signature d'un ANI « relatif à l'évolution du dialogue social » (CPME non-signataire)

Les partenaires sociaux ont choisi de sortir du cadre fixé par les pouvoirs publics pour le renouvellement du régime d'assurance chômage :

- **Programmation d'une négociation sur la valorisation des parcours syndicaux**

Précisément, le premier article de cet accord prévoit que, « conformément à l'agenda social paritaire autonome, les organisations signataires s'engagent à ouvrir en 2025 une négociation sur la valorisation des parcours syndicaux. » Pour rappel, la « valorisation des parcours syndicaux » regroupe les mesures destinées à aider les représentants du personnel à concilier l'exercice de leur mandat et leur activité professionnelle : reconnaissance des compétences acquises dans le cadre de l'exercice du mandat, accès privilégié à la formation, mécanismes garantissant une évolution professionnelle et salariale « normale », etc.

À noter : cette disposition montre la volonté des partenaires de « sortir » du programme de négociation fixé par les pouvoirs publics et de reprendre dans une certaine mesure le contrôle des négociations interprofessionnelles. Les discussions à venir sur la valorisation des parcours syndicaux s'inscrivent en effet dans « l'agenda social paritaire autonome », c'est-à-dire dans des négociations dont les partenaires sociaux fixent le contenu, les objectifs, les enjeux, le calendrier, etc. (accord national interprofessionnel du 14 avril 2022 sur le paritarisme, art. 4).

- **Demande au législateur de lever la limite de mandats successifs pour les élus du CSE (qui est de 3 actuellement pour rappel, c. trav. art. L. 2314-33)**

Dans le deuxième article de cet accord, les partenaires sociaux demandent au législateur « la suppression dans le Code du travail de la limite du nombre de mandats successifs des membres de la délégation du personnel du comité social et économique. » Cette demande est accompagnée des remarques suivantes :

- il ne peut pas y avoir de limite au nombre de mandats successifs dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- entre 50 et 300 salariés, le protocole d'accord préélectoral peut lever la limite de trois mandats successifs.

En supprimant la limite du nombre de mandats successifs, les partenaires espèrent « permettre le renouvellement des représentants du personnel dans les meilleures conditions possibles ». Il s'agit aussi de préserver « l'expérience et les compétences acquises, dans un objectif d'amélioration de la qualité du dialogue social ».

La CPME s'est déclarée non-signataire (cf communiqué envoyé en info flash le 22 novembre) : « Elle ne souhaite pas revenir sur les ordonnances travail qui ont adopté un certain nombre de dispositifs simplifiant et fluidifiant le dialogue social dans les entreprises. Accepter de sanctuariser des mandats syndicaux sans limite dans le temps et sans l'accord de l'employeur, est un retour en arrière alors que

la limite de trois mandats successifs était une garantie de dynamisme du dialogue social dans l'entreprise. »

Dans les faits, les ordonnances travail de 2017 avaient instauré le principe d'une limite de mandats successifs au sein du CSE à hauteur de 3 mandats. Ce qui veut dire qu'en partant du postulat de renouvellement tous les 4 ans, l'employeur ne profiterait de la mesure qu'en 2030. Or, en cas d'application de l'ANI cette disposition des ordonnances de 2017 serait privée d'effet pour grand nombre d'entreprises.

Du côté des organisations syndicales de salariés : FO, CFDT, CFTC et CFE-CGC se sont déclarés signataires. La CGT doit se prononcer le 3 décembre mais devrait signer également cet accord.

Du côté des organisations patronales : le MEDEF et l'U2P sont signataires.

(Accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 relatif à l'évolution du dialogue social)

F. Travail à temps partagé aux fins d'employabilité : l'expérimentation est prolongée de 4 ans

L'expérimentation du « contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité », ayant pris fin le 31 décembre 2023, vient d'être prolongée pour 4 années supplémentaires. Attention toutefois : la liste du public éligible est réduite par rapport à l'ancien dispositif. A l'inverse, les droits des salariés en travail à temps partagé en cas d'embauche par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mise à disposition sont renforcés.

- **Rappel sur le dispositif « contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité »**

Définition - Le travail à temps partagé est une modalité de mise à disposition de personnel mettant en relation l'entreprise de travail à temps partagé, qui peut être une entreprise de travail temporaire (ETT), une entreprise cliente et un salarié (c. trav. art. L. 1252-1 à L. 1252-3). L'une des particularités de ce mode de prêt de main-d'œuvre par rapport à l'intérim réside dans le fait **qu'il est en principe destiné à des entreprises qui peinent à recruter elles-mêmes du personnel qualifié « en raison de leur taille ou de leurs moyens »**, sachant que ces notions de taille et de moyens n'ont fait l'objet d'aucune précision.

Autre particularité : le contrat de travail à temps partagé n'est encadré par aucune condition de recours particulière et il n'est pas expressément interdit de l'utiliser pour pourvoir un emploi permanent. Enfin, le contrat de travail signé entre le salarié mis à disposition et l'entreprise de travail à temps partagé est réputé être un contrat de travail à durée indéterminée (c. trav. art. L. 1252-4). Un contrat commercial est signé, pour chaque mise à disposition individuelle de salarié, entre l'entreprise de travail à temps partagé et l'entreprise cliente (c. trav. art. L. 1252-1). Dans l'hypothèse où plusieurs personnes sont mises à disposition d'une seule entreprise cliente, autant de contrats que de mises à disposition doivent être signés.

Dispositif initial : la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 avait étendu le travail à temps partagé à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2021 aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle (loi 2018-771 du 5 septembre 2018, JO du 6). L'expérimentation avait été prolongée jusqu'au 31 décembre 2023 (loi 2020-1577 du 14 décembre 2020, JO du 15).

- **Nouvelle expérimentation sur 4 ans mais pour un public éligible restreint**

Reconduction pour 4 années supplémentaires - La loi visant à poursuivre l'expérimentation relative au travail à temps partagé aux fins d'employabilité vient de prolonger l'expérimentation de 4 ans, à

compter de sa promulgation (loi 2024-1027, art. 1). Autrement dit, les nouvelles dispositions permettent de conclure des contrats de travail à temps partagé aux fins d'employabilité à partir du 15 novembre 2024 et jusqu'au 14 novembre 2028 (sauf nouvelle prolongation).

Public éligible : liste restreinte par rapport à l'ancien dispositif – Le champ des personnes pouvant conclure un contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité est plus restreint par rapport à l'ancien dispositif.

Sont ainsi concernés (loi 2024-1027, art. 1) :

- les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail depuis au moins 12 mois (et non plus 6 mois) ;
 - les demandeurs d'emploi de 55 ans au moins inscrits à France Travail depuis au moins 6 mois (et non plus les personnes âgées d'au moins 50 ans) ;
 - les personnes de moins de 26 ans ayant une formation de niveau inférieur ou égal à 3 (ex. : CAP, BEP) et qui sont inscrites comme demandeurs d'emploi depuis au moins 6 mois (condition d'âge nouvelle) ;
 - les bénéficiaires de minima sociaux (inchangé) ;
 - les personnes handicapées (inchangé).
- **Droits renforcés en cas d'embauche par l'entreprise utilisatrice**

Dispense de préavis - Les droits des salariés en travail à temps partagé en cas d'embauche par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mise à disposition sont renforcés (loi 2024-1027, art. 3). Ainsi, depuis le 15 novembre 2024, le salarié qui rompt son contrat de travail avec l'entreprise de travail à temps partagé pour passer au service de l'entreprise utilisatrice à l'issue d'une mission est dispensé d'exécuter un préavis (c. trav. art. L. 1252-15 nouveau). Cette dispense n'ouvre pas droit au versement d'une indemnité compensatrice.

Ancienneté - Toujours depuis le 15 novembre 2024, l'entreprise utilisatrice qui embauche, à l'issue d'une mission, un salarié mis à sa disposition par une entreprise de travail à temps partagé doit prendre en compte la durée des missions accomplies chez elle au cours des 3 mois précédant le recrutement pour calculer l'ancienneté de ce salarié (c. trav. art. L. 1252-14 nouveau).

Cette durée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

(Loi 2024-1027 du 15 novembre 2024, JO du 16)

III. QUESTIONS FISCALES/PAIES

A. IJSS maladie/maternité en cas de période de référence incomplète : les règles de calcul transitoires sont pérennisées et le décret du 12 avril 2021 abandonné

Un décret du 12 avril 2021 avait prévu, pour les arrêts de travail prescrits à compter du 1er octobre 2022, de nouvelles règles relatives à la reconstitution du salaire en cas de période de référence incomplète pour le calcul des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) maladie et maternité (décret 2021-428 du 12 avril 2021, JO du 13 ; c. séc. soc. art. R. 323-8 modifié). Son application avait été reportée de 18 mois (application pour les arrêts à compter du 1^{er} juin 2024, décret 2021-428 du 12 avril 2021, art. 5, I modifié ; décret 2022-1326 du 14 octobre 2022, JO du 16). Finalement ce sont les

règles transitoires qui continueront à s'appliquer (nous n'entrons donc pas dans les détails sur le régime prévu mais passons directement à celui applicable).

Précisément, le Décret du 30 octobre prévoit la suppression des dispositions de l'article R. 323-8, II du code de la sécurité sociale, telles qu'issues du décret du 12 avril 2021, qui prévoyaient un nouveau mode de calcul des IJSS en cas de période de référence incomplète (décret 2024-967 du 30 octobre 2024, art. 1). Le Décret procède également à la pérennisation des dispositions transitoires applicables aux arrêts de travail prescrits depuis le 15 avril 2021, tout en y ajoutant un nouveau cas de figure concernant l'hypothèse où une activité prend fin et une autre débute au cours d'un même mois de la période de référence (décret 2024-697 du 30 octobre 2024, art. 1 ; décret 2021-428 du 12 avril 2021, art. 5 abrogé). Ces dispositions sont désormais intégrées à l'article R. 323-8, II du code de la sécurité sociale, et remplacent celles de la réforme abandonnée avec une application aux arrêts débutant à partir du 1^{er} novembre 2024.

Dans les faits, les cas dans lesquels un assuré est regardé comme n'ayant pas perçu de revenus d'activité pendant tout ou partie de la période de référence (c. séc. soc. art. R. 323-8, I) sont les suivants :

- l'assuré débute une activité au cours d'un mois de la période de référence
- l'activité a pris fin pendant la période de référence
- lorsque, au cours d'un ou plusieurs mois de la période de référence, l'assuré n'a pas travaillé :
 - o par suite de maladie, accident, maternité, chômage involontaire total ou partiel ;
 - o en raison de la fermeture de l'établissement employeur à la disposition duquel reste l'assuré ;
 - o en cas de congé non payé, à l'exclusion des absences non autorisées ;
 - o en cas de service militaire ou d'appel sous les drapeaux.

Ces périodes donnent lieu à une reconstitution des revenus. Précisément, ce sont les revenus d'activité antérieurs servant de base au calcul des IJSS qui vont permettre le calcul. Ils sont déterminés dans les conditions suivantes (c. séc. soc. art. R. 323-8, II modifié).

- Lorsqu'une activité débute ou prend fin au cours d'un mois de la période de référence, le revenu est calculé pour l'ensemble de ce mois sur la base du revenu d'activité journalier effectivement perçu.
- Lorsqu'une activité a pris fin et qu'une autre a débuté au cours d'un même mois de la période de référence (nouvelle hypothèse prévue par le décret), la règle mentionnée ci-dessus ne s'applique pas. Le revenu correspondant à la période de ce mois durant laquelle l'assuré n'a, le cas échéant, pas perçu de revenus d'activité est calculé sur la base du revenu d'activité journalier effectivement perçu au titre de la dernière activité qui a débuté au cours de ce mois.
- Lorsque, au cours d'un ou de plusieurs mois de la période de référence, l'assuré n'a pas travaillé suite à l'une des absences autorisées citées plus haut (maladie, chômage, fermeture d'établissement, etc.), le revenu d'activité est calculé, pour l'ensemble de ce ou ces mois :
 - o soit à partir du revenu d'activité journalier effectivement perçu, lorsque l'assuré a perçu à une ou plusieurs reprises des revenus d'activité au cours de la période de référence ;
 - o soit à partir du revenu d'activité journalier effectivement perçu au cours des jours travaillés depuis la fin de la période de référence, lorsque l'assuré n'a perçu aucun revenu d'activité au cours de la période de référence.

(Décret n°2024-967 du 30 octobre 2024, JO du 31)

B. Contributions formation et taxe d'apprentissage : la rubrique du BOSS est entrée en vigueur le 1er novembre 2024

Dans une actualité du 29 octobre 2024, le bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) a annoncé l'entrée en vigueur au 1er novembre 2024 de la rubrique relative aux contributions de formation professionnelle et à la taxe d'apprentissage.

- **Rubrique opposable à compter du 1er novembre 2024**

À la suite d'une consultation publique qui s'est terminée le 31 août 2024, la rubrique du BOSS relative aux contributions formation professionnelle à la taxe d'apprentissage devient officiellement opposable aux URSSAF à compter du 1er novembre 2024. À cette date également, les circulaires dont les dispositions sont reprises ou modifiées par le BOSS seront abrogées.

Elle comporte trois chapitres détaillant à chaque fois le champ d'application de la contribution et son mode de calcul :

- Chapitre 1 : la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, recouvrant en pratique la contribution légale à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage ;
- Chapitre 2 : la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) ;
- Chapitre 3 : le 1 % CPF-CDD, de son vrai nom « contribution au financement du compte personnel de formation des salariés en contrat à durée déterminée ».

- **Assiette des contributions formation et de la taxe d'apprentissage : inclusion des mandataires sociaux et des stagiaires**

Dans sa version opposable au 1er novembre 2024, le BOSS confirme (sans changement par rapport à la version soumise à consultation du 11 juillet 2024) la position prise par l'URSSAF en mai 2024 (après quelques hésitations), sur les mandataires sociaux et les stagiaires (BOSS, à la formation professionnelle et à l'apprentissage, §§ 90, 210, 390, 01/11/2024).

- ➔ Les sommes versées aux mandataires sociaux (titulaires ou non d'un contrat de travail) sont assujetties à la contribution à la formation professionnelle, ainsi qu'à la taxe d'apprentissage (y inclus CSA), si l'entreprise est assujettie.
- ➔ Pour les stagiaires sous convention de stage, la fraction de gratification excédant le seuil de franchise de cotisations, soumise à cotisations de sécurité sociale, est également soumise à la contribution à la formation professionnelle ainsi qu'à la taxe d'apprentissage (y inclus CSA).

Ces assujettissements sont obligatoires à compter des périodes d'emploi de mai 2024, à déclarer en DSN pour le 5 ou le 15 juin 2024 selon le cas. Précisions : considérant que la règle est longtemps restée ambiguë, il est admis par l'administration que si ces sommes n'ont pas été soumises aux contributions formation et à la taxe d'apprentissage, il ne serait fait que des observations à l'employeur pour l'avenir pour les périodes d'activité antérieures à mai 2024. A l'inverse, les employeurs qui ont payé les contributions et la taxe sur ces sommes ne pourraient pas en obtenir remboursement. Attention : il faut tenir compte des éventuelles déductions forfaitaires spécifiques pour frais professionnels (DFS) appliquées par l'employeur pour le calcul des cotisations de certains salariés (BOSS, Contributions à la formation professionnelle et à l'apprentissage, § 100, 01/11/2024).

- **Assiette des contributions formation et de la taxe d'apprentissage : exclusion des expatriés, détachés et pluriactifs**

Confirmant une position en vigueur depuis 2022 et diffusée à l'époque via la base de connaissance DSN du GIP-MDS, le BOSS précise que sont exclues des assiettes des contributions formation et de la taxe

d'apprentissage (CSA comprise) les rémunérations versées à des salariés expatriés non affiliés au régime français de sécurité sociale (BOSS, Contributions à la formation professionnelle et à l'apprentissage, § 110, 01/11/2024).

Dans la même logique, le BOSS indique que n'entrent pas dans l'assiette des contributions formation et de la taxe d'apprentissage (CSA comprise) :

- les rémunérations versées à des salariés détachés depuis l'étranger en France mais demeurant intégralement soumis au régime de sécurité sociale de leur pays d'origine ;
- les rémunérations des salariés dits « pluriactifs » (travaillant à la fois en France et à l'étranger) qui, en application des règles internationales de coordination, relèvent uniquement du régime de sécurité sociale du pays étranger et ne sont donc pas affiliés au régime français de sécurité sociale.

Dans sa version diffusée le 29 octobre 2024 (opposable au 1/11), l'administration a ajouté une nouvelle précision (qui ne figurait pas dans celle diffusée en juillet dernier) : « les rémunérations versées par les employeurs établis en France à leurs salariés résidents fiscaux à l'étranger sont bien soumises à la contribution formation et à la taxe d'apprentissage selon les bases et les modalités prévues en matière de cotisations de sécurité sociale alors même que ces salariés ne relèvent pas du régime de sécurité sociale français ». On peut néanmoins s'interroger sur cet ajout, qui peut paraître en contradiction avec les autres précisions. Une clarification sur ce point serait la bienvenue.

- **Cession ou cessation de l'activité de l'entreprise**

Dans sa version diffusée le 29 octobre, l'administration souligne que la contribution à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage sont dues même si l'entreprise cesse son activité en cours d'année au titre de l'année de cessation de l'activité (BOSS, Contributions à la formation professionnelle et à l'apprentissage, §§ 30 et 190, 01/11/2024). En effet, en cas de cession ou cessation d'activité, l'entreprise dispose de 60 jours à compter de la date de cession-cessation pour déclarer annuellement son statut vis-à-vis de la contribution à la formation professionnelle, ou 6 mois en cas de décès de l'employeur. Rappel : à l'inverse pour la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), puisque les entreprises qui cessent leur activité en cours d'année n'en sont pas redevables au titre de l'année de cessation de l'activité (BOSS, Contributions à la formation professionnelle et à l'apprentissage, § 380, 01/11/2024).

- **Exonération mensuelle de taxe d'apprentissage des employeurs d'apprentis**

Les employeurs occupant un ou plusieurs apprentis sont exonérés mensuellement de taxe d'apprentissage lorsque les rémunérations mensuellement dues par ces employeurs, telles qu'elles sont prises en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, sont inférieures ou égales à 6 fois le SMIC mensuel en vigueur au cours de la période d'emploi au titre de laquelle les rémunérations sont dues. L'exonération est mise en œuvre mois par mois, au regard des critères d'exonération (emploi d'au moins un apprenti, rémunérations mensuelles inférieures ou égales à 6 SMIC mensuels) appréciés sur le mois qui précède (c. trav. art. L. 6241-1, IV et D. 6241-8).

Dans la version de sa fiche diffusée le 11 juillet 2024 pour consultation, le BOSS indiquait que la masse salariale à comparer à la limite de 6 SMIC est constituée des seules rémunérations versées aux salariés titulaires d'un contrat de travail. Il en découlait que bien que soumises à cotisations et donc à la taxe d'apprentissage, il ne fallait pas tenir compte :

- des rémunérations des dirigeants sans contrat de travail affiliés au régime général ;

- de l'éventuelle fraction de gratification des stagiaires supérieure au seuil de franchise des cotisations.

Cette précision a été retirée de la fiche diffusée le 29 octobre 2024 (BOSS, Contributions à la formation professionnelle et à l'apprentissage, § 180, 01/11/2024).

- **Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)**

Pour rappel, la CSA est due annuellement par les employeurs qui ont notamment employé dans leur effectif au cours de l'année de référence moins de 5 % de salariés d'alternants (sous « contrat favorisant l'insertion professionnelle (CFIP) », si l'on s'en tient à la terminologie du BOSS) (c. trav. art. L. 6242-1).

Parmi ces catégories, on sait que figurent, pendant l'année suivant la date de fin de leur contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, les salariés embauchés en CDI par l'entreprise à l'issue dudit contrat (c. trav. art. L. 6242-1, II, 1°).

Dans la version de la fiche diffusée le 29 octobre, l'administration a ajouté qu'il peut aussi s'agir de salariés embauchés en CDD à l'issue de leur contrat de professionnalisation ou d'apprentissage (BOSS, Contributions à la formation professionnelle et à l'apprentissage, §§ 30 et 190, 01/11/2024).

Attention : cet élément paraît en contradiction avec le code du travail, ainsi qu'avec la fiche Effectif du BOSS qui, à date, évoque uniquement le cas des salariés embauchés en CDI (BOSS, Effectif, § 1710, 01/11/2024).

(Actualité BOSS du 29 octobre 2024 ; BOSS, Contributions à la formation professionnelle et à l'apprentissage, en vigueur au 01/11/2024)

IV. HYGIÈNE, SANTÉ, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT

A. Publication à venir des livrets de sinistralités 2022 et 2023

A noter : Dans chaque livret, pour chacun des trois types de risques indemnisés par le régime général de l'Assurance Maladie (accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle), sont présentés :

- des indicateurs généraux de sinistralité : nombre d'accidents et de maladies en 1er règlement, nombre de nouvelles incapacités permanentes, nombre de décès, nombre de journées perdues par incapacité temporaire, indice de fréquence des accidents, etc. ;
- des indicateurs spécifiques à chaque type de risque :
 - o sinistralité sectorielle des accidents du travail ;
 - o circonstances des accidents et des décès ;
 - o sinistralité régionale des accidents ;
 - o statistiques par type de pathologie professionnelle et focus sur certaines d'entre elles.

Le Caoutchouc et la Plasturgie sont présents au sein du CTN E avec la Chimie.

Pour rappel, le livret de sinistralités n'avait pas été publié l'an passé car les chiffres faisaient apparaître des tendances à la baisse difficilement explicables. Ces tendances étant confirmées en 2023, ayant reçu quelques explications et étant communes à d'autres pays européens voisins il semble qu'elles soient plausibles. La publication est donc envisageable. Or, si les organisations syndicales de salariés sont plutôt opposées à la question ce n'était pas le cas du collège patronal du CTN E.

Nonobstant ces positionnements, il a été décidé par la CAT-MP (comité technique national sur les accidents du travail et les maladies professionnelles) une publication à venir des livrets pour ces deux années dans des soucis d'accès aux informations uniformes entre CTN.

A l'heure où nous rédigeons le bulletin, les informations ne sont pas encore publiées. Nous attendons un retour de la CNAM sur l'indication d'une potentielle date.

([Sinistralité par secteur d'activité | L'Assurance Maladie](#))

C. Modification des règles sur les données des filières REP (responsabilité élargie des producteurs)

A titre informatif, veuillez noter que **l'arrêté du 8 octobre 2024 modifiant l'arrêté du 12 décembre 2022 relatif aux données des filières à responsabilité élargie des producteurs (REP)** vient de paraître au Journal officiel. Pour le consulter, cliquez [ici](#)

V. JURISPRUDENCES

A. Articulation congés payés et arrêts maladie : règles applicables aux pourvois en cours

La Cour de cassation dans un arrêt du 2 octobre 2024 ainsi que l'avis de l'avocate générale et le rapport annexé apportent des précisions sur les règles applicables aux litiges concernant les droits à congé en cas d'arrêt maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non, qui sont en cours :

- **à hauteur de cassation, les règles applicables restent celles en vigueur lorsque la cour d'appel a statué.** Ainsi, pour les litiges qui ont été tranchés par une cour d'appel à une date antérieure à la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 et dont l'arrêt a fait l'objet d'un pourvoi, au regard de la sécurité juridique, la Cour de cassation ne peut reprocher à cette juridiction de ne pas avoir appliqué la loi du 22 avril 2024 qui n'existait pas au moment où elle s'est prononcée. La Cour de cassation, saisie d'un pourvoi, doit examiner la décision de la cour d'appel au regard de la législation et la jurisprudence antérieure à la loi du 22 avril 2024. Pour ces litiges, la Cour de cassation applique et maintient les règles issues de la jurisprudence des arrêts rendus le 13 septembre 2023 (voir bulletin n°1067) : mise à l'écart partielle de l'article L. 3141-3 et de l'article L. 3141-5 et application de l'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'union européenne. Le fait que l'article 37 de la loi du 22 avril précise que cette loi est applicable aux instances en cours sous réserve des décisions passées en force jugée ne permet pas d'écarter le principe selon lequel la loi nouvelle ne s'applique pas pour la première fois devant la Cour de cassation ;

- **en revanche, la loi nouvelle, soit ici la loi du 22 avril 2024 sera applicable devant la cour d'appel de renvoi**, à défaut de décision passée en force jugée. Rappelons que cette loi est rétroactive sous réserve d'un délai de forclusion de 2 ans si le salarié est présent dans l'entreprise ou d'un délai de prescription si le contrat de travail a été rompu. Seule n'est pas rétroactive la suppression de la limitation à un an la période de suspension du contrat pour accident du travail ouvrant droit à congé prévue par l'ancien article L. 3141-5 du code du travail. Dans ce dernier cas, la jurisprudence du 13 septembre 2024 selon laquelle cette limitation doit être écartée devrait rester applicable;

- **pour les contentieux sur lesquels les cours d'appel statuent après l'entrée en vigueur de la loi du 22 avril 2024, il sera possible d'évoquer la nouvelle loi.**

(Cass. soc., 2 oct. 2024, n°23-14.806)

B. Congés payés acquis au-delà d'un an d'arrêt de travail pour AT/MP : la loi n'est pas rétroactive, mais les salariés peuvent quand même prétendre à des droits

À l'époque des faits, le code du travail prévoyait l'acquisition de droits à CP pendant les périodes d'arrêt de travail pour accident du travail (AT) ou maladie professionnelle (MP), mais uniquement dans la limite d'une durée d'un an (c. trav. art. L. 3141-5, 5° dans sa version antérieure au 24.04.2024). Par ailleurs, aucune assimilation n'était prévue pour les arrêts de travail pour maladie ou accident à caractère non professionnel.

On savait déjà que ces dispositions étaient contraires au droit européen (ex. : CJUE 24 janvier 2012, aff. C-282/10 ; cass. soc. 13 mars 2013, n° 11-22285, BC V n° 73). Néanmoins, hors le cas des employeurs assimilés à une autorité publique (ex. : entreprise privée délégataire de service public), les salariés du secteur privé ne pouvaient pas les faire écarter et invoquer directement la directive européenne de 2003 (cass. soc. 13 mars 2013, n° 11-22285, BC V n° 73 ; cass. soc. 22 juin 2016, n° 15-20111, BC V n° 138).

Pour rappel, en septembre 2023, en s'appuyant sur l'article 31 § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, la Cour de cassation a décidé d'écarter partiellement l'application du 5° de l'article L. 3141-5 du code du travail en ce qu'il limitait à un an l'assimilation des arrêts de travail AT/MP à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés. Autrement dit, la Cour a jugé que l'acquisition de droits à CP valait pour toute la durée de l'arrêt de travail et n'est plus limitée à la première année (cass. soc. 13 septembre 2023, n° 22-17638 FPBR). Le même jour, sur le même fondement, la Cour a considéré dans une autre affaire que les salariés devaient également acquérir des CP pendant un arrêt maladie « classique ». **En ce sens, depuis la loi 2024-364 du 22 avril 2024 publiée au JO du 23 et son entrée en vigueur le 24 avril 2024, le Code du travail ne limite plus l'acquisition de CP à la première année (c. trav. art. L. 3141-5, 5° modifié).** Or, certaines dispositions de la loi du 22 avril 2024 sont explicitement visées comme étant rétroactives au 1^{er} décembre 2009 :

- limite au report des CP qu'un salarié est dans l'impossibilité de prendre du fait arrêt de travail pour maladie ou accident (à caractère professionnel ou non professionnel) ;
- information des salariés sur leurs droits à CP au retour d'un arrêt de travail pour maladie ou accident ;
- acquisition de CP pendant un arrêt pour accident ou maladie à caractère non professionnel.

Ce n'est pas le cas des dispositions sur les CP en cas d'arrêt de travail AT/MP ici.

Toutefois la Cour de cassation dans l'arrêt du 2 octobre 2024 ici référencé indique que les salariés peuvent quand même réclamer des droits à CP au titre de la fraction des arrêts de travail AT/MP excédant un an pour la période antérieure au 24 avril 2024, en s'appuyant sur le même raisonnement que celui tenu par la Cour de cassation le 13 septembre 2023 (et non sur la loi du 22 avril 2024).

(Cass. soc. 2 octobre 2024, n° 23-14806 FPBR susvisé)

C. Licenciement économique : une offre de reclassement sans l'une des mentions minimales légales prive la rupture de cause réelle et sérieuse

Dans un contexte de licenciement économique, l'employeur doit adresser aux salariés menacés des offres de reclassement suffisamment précises. En effet, il doit adresser aux salariés visés par le licenciement des offres de reclassement écrites et précises. Pour ce faire, il peut proposer à chaque salarié les offres susceptibles de lui convenir (offres personnalisées) ou communiquer plus généralement une liste des offres disponibles (c. trav. art. L. 1233-4 et D. 1233-2-1). Dans un cas comme dans l'autre, ces offres doivent préciser :

- l'intitulé du poste et son descriptif (principales missions et tâches à accomplir) sachant que les emplois proposés doivent être équivalents à celui occupé par le salarié ou de catégorie inférieure s'il n'existe pas dans l'entreprise des emplois disponibles de la même catégorie ;
- le nom de l'employeur ;
- la nature du contrat de travail, qui peut être à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel ;
- la localisation du poste ;
- le niveau de rémunération ;
- la classification du poste.

Si l'une des mentions minimales légales n'a pas été indiquée au salarié, l'employeur manque à son obligation de reclassement et le licenciement est privé de cause réelle et sérieuse. La Cour de cassation tranche donc entre la possibilité de retenir une irrégularité de forme ouvrant droit à réparation ou un vice de fond rendant le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans cette affaire, une salariée, engagée en tant que vendeuse spécialisée le 15 juillet 1986, s'est vu proposer le 12 juillet 2019 dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise une offre de reclassement sur un poste de magasinière. La salariée a refusé cette proposition le 19 juillet 2019. L'employeur lui a alors proposé d'adhérer dans ce contexte de licenciement économique à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP). La salariée a accepté et son contrat de travail a été rompu le 24 septembre 2019. Par la suite, la salariée a contesté le bien-fondé de son licenciement au motif que l'offre de reclassement était imprécise. Les juges du fond lui ont donné gain de cause. Ils ont relevé que l'offre de reclassement ne comprenait pas l'ensemble des mentions obligatoires, faute d'indiquer l'adresse de l'entreprise, son activité et la classification du poste. La mention selon laquelle la salariée serait reclassée « au même niveau de rémunération » a également été jugée imprécise par les juges du fond.

L'employeur a alors saisi la Cour de cassation. Les offres de reclassement doivent indiquer toutes les mentions minimales légales. La Cour de cassation approuve donc la décision de la cour d'appel.

Elle rappelle qu'avant de licencier un salarié pour motif économique, l'employeur doit mettre en œuvre tous les efforts de formation et d'adaptation et lui faire des offres de reclassement sur des emplois disponibles situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe (c. trav. art. L. 1233-4). De plus, elle rappelle également le caractère impératif des indications à fournir à minima au salarié (c. trav. art. D. 1233-2-1 ; voir ci-avant). Elle ajoute qu'à défaut d'une seule de ces mentions, l'offre est imprécise et caractérise un manquement de

l'employeur à son obligation de reclassement, privant ainsi le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Or, dans cette affaire, il ressort du constat des juges du fond que l'offre de reclassement adressée par l'employeur au salarié n'indiquait ni l'adresse de l'entreprise, ni son activité et ni la classification du poste. En conséquence, l'offre de reclassement n'était pas suffisamment précise et le licenciement était donc bien sans cause réelle et sérieuse.

(Cass. soc. 23 octobre 2024, n° 23-19629 FSB (1er moyen))

D. Le licenciement intervenu en raison de l'exercice par le salarié de sa liberté d'expression est nul, comme portant atteinte à une liberté fondamentale constitutionnellement garantie.

Dans cette affaire, une salariée est licenciée. Elle saisit la juridiction prud'homale et conteste la légitimité de son licenciement, soutenant que celui-ci porte atteinte à sa liberté d'expression, une liberté fondamentale.

Elle demande sa réintégration ainsi que le versement d'une indemnité correspondant aux salaires qu'elle aurait dû percevoir entre son licenciement et sa réintégration.

La Cour d'appel de Paris accueille la demande de la salariée et condamne l'employeur à lui payer une indemnité équivalente aux salaires qu'elle aurait dû percevoir depuis son licenciement jusqu'à sa réintégration, sans déduction des revenus de remplacement.

L'employeur se pourvoit en cassation.

La Cour de cassation rejette le pourvoi formé par l'employeur.

Elle confirme l'arrêt de la Cour d'appel de Paris, rappelant tout d'abord que le licenciement pour atteinte à la liberté d'expression est nul, car il viole une liberté fondamentale protégée par l'alinéa premier du Préambule de la Constitution de 1946 et l'article 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789.

La salariée a donc droit au versement d'une indemnité d'éviction correspondant aux salaires qu'elle aurait perçus entre son licenciement et sa réintégration, sans déduction des revenus de remplacement perçus durant cette période.

Cette décision, favorable aux salariés, renforce la protection des libertés fondamentales en milieu de travail et s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence protectrice de la Chambre sociale de la Cour de cassation envers les droits des salariés.

(Cass.soc. 23 octobre 2024 n°23-16.479)

E. Inexécution du préavis : même en l'absence de faute grave, le salarié peut se voir privé de son indemnité compensatrice de préavis lorsqu'il est responsable de son inexécution.

Dans cette affaire, un employeur informe un salarié de la modification de son lieu de travail à compter du mois suivant. Estimant que cette modification nécessitait son consentement, le salarié conteste cette décision, Il ne se présente pas à son nouveau travail et se fait licencier pour faute grave.

Le salarié conteste son licenciement devant la juridiction prud'homale puis devant la Cour d'appel.

Considérant qu'il ne s'agissait pas d'une modification des conditions de travail nécessitant l'accord du salarié, mais contestant la qualification de faute grave pour justifier le licenciement, la Cour d'Appel donne raison au salarié.

L'employeur se pourvoit en cassation et soutient que le refus d'un salarié de poursuivre l'exécution de son contrat de travail en raison d'un simple changement de conditions de travail rend ce salarié responsable de l'inexécution du préavis et le prive des indemnités compensatrices de préavis et de congés payés afférents.

La Cour de cassation valide la position de l'employeur et, s'appuyant sur les articles L.1234-1 et L.1234-5 du Code du travail, décide que le refus de changement de lieu de travail du salarié est fautif même s'il ne constitue pas à lui seul un manquement à ses obligations tel qu'il rend impossible son maintien dans l'entreprise.

Le licenciement n'est donc pas justifié par une faute grave. Cependant, la Cour juge le salarié responsable de l'inexécution du préavis qu'il refuse d'exécuter aux nouvelles conditions. Selon la Cour, l'employeur n'est donc pas tenu de lui verser une indemnité compensatrice de préavis.

[\(Cass.soc. 23 octobre 2024, n°22-22.917\)](#)

F. Solde de tout compte : le solde de tout compte non signé par le salarié n'a aucun effet sur le délai de prescription.

Dans cette affaire, suite à une incarcération, un salarié est licencié pour motif disciplinaire avec dispense de préavis. Il contestait son solde de tout compte, et la suspension du délai de prescription, compte tenu de son impossibilité à signer le document.

Saisie en dernier ressort du litige, la Cour de cassation juge qu'il résulte des articles L.1234-20 et L.1471-1 du Code du travail que le solde de tout compte non signé par le salarié n'a pas valeur de preuve du paiement des sommes qui y sont mentionnées et n'a aucun effet sur le délai de prescription.

Ce délai ne court pas et n'est suspendu qu'en cas d'impossibilité d'agir à la suite d'un empêchement résultant de la loi, de la convention ou de la force majeure.

[\(Cass. soc du 14 novembre 2024, n°21-22.540\)](#)

VI. 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 – DECEMBRE 2024

COURS DES MONNAIES – DECEMBRE 2024 (Publication 21 novembre 2024)					
Pays	1 euro =	Monnaie	Pays	1 euro =	Monnaie
États-Unis	1.0562	USD	Australie	1.6225	AUD
Japon	164.42	JPY	Brésil	6.0975	BRL
Bulgarie	1.9558	BGN	Canada	1.4767	CAD
République tchèque	25.286	CZK	Chine	7.6528	CNY
Danemark	7.4592	DKK	Hong Kong	8.2208	HKD
Grande-Bretagne	0.83380	GBP	Indonésie	16790,04	IDR
Hongrie	409,60	HUF	Israël	3,9413***	ILS
Pologne	4.3308	PLN	Inde	89,1025	INR
Roumanie	4.9765	RON	Corée du Sud	1474,40	KRW
Suède	11.6050	SEK	Mexique	21,3036	MXN
Suisse	0.9342	CHF	Malaisie	4,7228	MYR
Islande	145,50	ISK	Nouvelle-Zélande	1,7947	NZD
Norvège	11,6440	NOK	Philippines	62,282	PHP
			Singapour	1,4173	SGD
Russie	NC**	RUB	Thaïlande	36,581	THB
Turquie	36,4025	TRY	Afrique du Sud	19,1266	ZAR

Source Banque de France / N.C. = non communiqué

* En l'absence de publication au JO de la République française, cours du 20 novembre 2024 publiés au JO de l'Union européenne du 21 novembre 2024 (C/2024/6705).

** En raison de l'activité commerciale actuelle sur le marché EUR/RUB, la Banque centrale européenne a décidé de suspendre jusqu'à nouvel ordre la publication d'un taux de référence de l'euro pour le rouble russe.

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

Le taux de change s'applique pendant un mois à partir du premier jour du mois suivant, sous réserve de l'application de la clause de sauvegarde (règl UE/2015/2447 dans sa version consolidée du 11 mars 2024, art. 48 et 146).

B. Cours Internationaux Des Matières Premières Importées

MATIERES	AVRIL 2024	MAI 2024	JUIN 2024	JUILL 2024	AOÛT 2024	SEPT 2024	OCT 2024
Pétrole brut Brent (Londres - € / baril)	83.8	75.7	76.5	78.5	73.0	66.6	69.4
Naphta (Nord-Ouest Européen -€/tonne) prix spot	643.3	612.2	603.9	638.2	598,2	558,5	599,4

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 %	août 2024	juillet 2024	juin 2024	mai 2024	avril 2024	mars 2024	fév. 2024	janv. 2024	déc. 2023	nov. 2023	oct. 2023	sept. 2023	août 2023	juillet 2023
1 Copolymères d'acrylonitrile-butadiène-styrène (ABS), sous formes primaires	-6,41	-9,18	2 355	2 516	2 988	2 174	2 189	2 330	2 254	2 124	2 067	2 300	2 334	2 206	2 593	2 425
2 Caoutchouc butadiène (BR), sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes	3,62	4,32	2 085	2 012	2 033	1 893	1 775	1 725	1 890	2 153	1 886	2 040	1 885	2 060	1 999	2 578
4 Buta-1,3-diène et isoprène	1,31	32,90	957	945	960	916	848	805	759	714	718	716	631	658	720	736
5 Butadiène [méthyléthylène]	11,53	30,61	1 456	1 306	856	1 522	1 652	1 648	1 744	1 323	1 273	1 219	1 045	1 165	1 115	1 221
6 Caoutchouc synthétique et factice pour caoutchouc dérivé des huiles, sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes	1,58	-6,37	3 262	3 211	2 963	2 961	3 161	3 291	3 342	2 841	2 894	3 032	3 013	3 030	3 484	3 661
7 Hexaméthacrylate [épsilon-caprolactame]	-12,48	6,52	2 130	2 434	2 352	2 562	2 391	2 303	2 343	2 053	2 492	2 103	2 046	2 241	2 000	2 929
8 Copolymères du chlorure de vinyle, sous formes primaires (à l'excl. des copolymères du chlorure de vinyle et d'acétate de vinyle)	71,55	-15,40	3 395	1 979	2 549	2 268	3 147	2 275	2 401	2 513	1 728	2 527	2 301	2 381	4 013	2 351
9 Caoutchouc chloroprène (chlorobutadiène) (CR), sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes (à l'excl. du latex)	12,84	11,04	6 288	5 573	6 393	6 293	5 341	5 393	5 124	5 532	5 881	5 525	5 704	6 266	5 663	6 550
10 Cyclohexane	-9,59	13,52	1 072	1 186	1 276	1 263	1 388	1 312	1 074	948	1 007	1 118	1 220	972	944	980
11 Caoutchouc styrène-butadiène fabriqué par polymérisation en émulsion [E-SBR], en plaques, feuilles ou bandes	9,53	12,14	2 266	2 069	2 023	1 844	1 963	1 841	1 803	1 980	1 902	1 912	1 854	1 784	2 021	1 924
12 Caoutchouc éthylène-propylène-diène non-conjugué [EPDM], sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes	3,12	-5,65	3 002	2 911	2 769	2 896	2 654	2 841	2 889	2 940	3 183	3 014	2 917	3 011	3 182	3 199
13 Latex de caoutchouc naturel, même précurculisé	7,39	21,38	2 192	2 041	2 224	2 019	1 831	5 233	2 133	1 685	1 852	1 929	1 374	1 646	1 806	2 190
14 Caoutchouc acrylonitrile-butadiène (NBR), sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes (à l'excl. du latex)	53,22	-14,53	5 979	3 902	6 109	5 816	3 045	5 237	5 061	4 193	3 043	6 260	6 135	6 477	6 995	6 233
15 Caoutchouc naturel sous forme de feuilles fumées	1,92	52,34	2 450	2 404	2 315	2 231	1 934	1 744	1 727	2 119	1 668	1 769	1 647	1 588	1 608	1 631
16 Caoutchouc naturel, sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes	90,67	96,09	5 500	2 885	4 261	3 297	3 542	4 814	7 179	2 967	5 156	2 757	5 000	3 657	2 805	3 123
17 PE - Polyéthylène en blocs irréguliers, morceaux, grumeaux, poudres, granulés, flocons et masses non-cohérentes (simi)	3,08	-51,47	944	916	679	1 015	1 414	1 571	1 007	1 610	860	976	1 250	1 037	1 945	537
18 PEHD - Polyéthylène d'une densité < 0,94 (à l'excl. du polyéthylène linéaire)	5,09	9,16	1 427	1 358	1 369	1 419	1 379	1 329	1 363	1 254	1 318	1 384	1 371	1 291	1 308	1 165
19 PEHD - Polyéthylène d'une densité >= 0,94, sous formes primaires	1,03	1,377	1 363	1 371	1 395	1 388	1 356	1 297	1 299	1 299	1 373	1 364	1 365	1 334	1 305	1 286
20 PET - Poly(éthylène téréphtalate), sous formes primaires, d'un indice de viscosité < 78	7,75	23,96	1 231	1 143	1 227	1 201	1 289	1 080	1 025	1 017	961	1 027	1 100	1 197	1 619	1 475
21 PET - Poly(éthylène téréphtalate), sous formes primaires, d'un indice de viscosité >= 78	0,37	3,53	1 234	1 230	1 194	1 229	1 187	1 142	1 203	1 084	1 165	1 147	1 131	1 102	1 194	1 160
22 PMMA - Poly(méthacrylate de méthyle), sous formes primaires	2,81	4,06	3 808	3 918	3 924	4 151	3 364	3 711	5 375	3 682	4 383	4 093	3 389	4 457	3 660	3 600
23 Polycarbonates, sous formes primaires	2,10	-4,00	3 461	3 390	3 450	3 348	3 626	3 388	3 429	3 541	3 326	3 267	3 474	3 688	3 606	3 609
24 Fibres discontinues de polyesters, non-cardées ni peignées ni autrement transformées pour la filature	13,88	15,27	1 606	1 410	1 504	1 424	1 372	1 432	1 433	1 368	1 285	1 389	1 384	1 501	1 394	1 369
25 Plaques, feuilles, pellicules, bandes et lames, en polymères du styrène non-alvéolaires, non-renforcés ni stratifiés	6,00	6,91	2 647	2 497	2 463	2 878	2 475	2 670	2 281	2 635	2 505	2 751	2 912	2 658	2 843	2 629
26 PP - Polypropylène, sous formes primaires	6,24	8,65	1 449	1 364	1 378	1 371	1 341	1 354	1 285	1 202	1 319	1 305	1 243	1 339	1 334	1 324
27 PTFE - Poly(tetrafluoroéthylène), sous formes primaires	5,89	10,71	16 855	17 911	15 734	17 237	15 991	18 340	17 945	21 067	16 556	19 127	18 610	18 759	18 874	18 974
28 Résines époxydes, sous formes primaires	0,11	11,13	4 218	4 223	5 308	4 933	4 745	4 419	4 594	4 148	4 569	4 580	4 976	4 789	4 746	4 512
29 S-PVC - Poly(chlorure de vinyle), sous formes primaires, non-mélangé à d'autres	6,17	-1,38	1 145	1 079	1 099	1 137	1 199	1 083	1 126	1 186	1 172	1 242	1 186	1 161	1 161	1 335
30 Latex de caoutchouc styrène-butadiène (SBR) ou de caoutchouc styrène-butadiène carboxylé (XSBR)	9,71	21,38	1 452	1 323	1 527	1 363	1 178	1 256	1 142	1 025	1 127	1 083	1 046	1 194	1 196	1 358
31 Silicoles sous formes primaires	-15,15	-5,89	6 462	7 615	6 210	6 427	7 253	6 356	6 936	7 323	7 159	7 814	6 961	8 135	6 866	7 640
32 Styrène	7,65	13,69	1 345	1 249	1 244	1 382	1 484	1 355	1 132	1 044	997	1 067	1 143	1 232	1 183	1 094
33 Caoutchouc techniquement spécifiés [TSNR]	2,56	27,67	1 988	1 938	1 970	1 796	1 754	1 691	1 685	1 801	1 609	1 641	1 552	1 567	1 557	1 675
34 Caoutchouc styrène-butadiène (SBR) et caoutchouc styrène-butadiène carboxylé (XSBR)	-11,95	13,36	1 762	2 001	1 933	2 218	2 254	2 200	2 164	2 090	2 170	2 034	1 941	1 767	1 554	1 688

Les chiffres au-delà d'août 2024 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 2021)

Données mensuelles brutes

Matières	Fév. 2024	Mars 2024	Avril 2024	Mai 2024	Juin 2024	Juillet 2024	août 2024	Sept 2024	Oct 2024
Produits en caoutchouc	120,7	119,9	119,9	120,2	120,3	120,9	120,6 (p)	121,0 (p)	121,1 (p)
Autres produits en caoutchouc	113,2	112,9	114,3	115,9	116,2	115,9	115,8 (p)	115,9 (p)	116,7 (p)
Produits en plastique	113,6	113,0	112,9	112,9	113,7	113,6	113,2(p)	113,9 (p)	113,6 (p)
Plaques, feuilles, tubes et profilés en matières plastiques	103,5	105,0	104,5	104,7	103,8	103,7	103,8 (p)	103,5 (p)	103,8 (p)
Autres produits en matières plastiques	107,0	106,4	106,6	107,2	108,0	108,4	107,4 (p)	108,2 (p)	107,3 (p)
Emballages en matières plastiques	117,3	118,5	118,4	117,6	116,8	117,5	116,8 (p)	117,1 (p)	119,2 (p)

Éléments en matières plastiques pour la construction	126.6	124.7	123.3	122.8	124.6	123,5	124,6 (p)	125,7 (p)	122,9 (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 bruts De La Production Industrielle (Ipi)

Indices mensuels CVS – CJO - Base 100 en 2021

Matières	Fév 2024	Mars 2024	Avril 2024	Mai 2024	Juin 2024	Juillet 2024	Août 2024	Sept 2024
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	93.22 (r)	97.86 (r)	98.64 (r)	87.68 (r)	97.23 (r)	99.72 (r)	57.51(r)	90.07
Fabrication de produits en caoutchouc	106.54	102.36	101.42	90.09	101.17 (r)	87.77 (r)	61.10 (r)	97.35
Fabrication de produits en plastique	113.6	113	112.9	112.9	113.7	113.6 (r)	113.2 (p) (r)	113.9 (p) (r)

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 NC = non communiqué

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

(Dans l'Industrie et la Construction) – Séries CVS –Base 100 en 2021

Marché Intérieur et Export

Matières	Fév 2024	Mars 2024	Avril 2024	Mai 2024	Juin 2024	Juillet 2024	Août 2024	Sept 2024
Fabrication de produits en	109.23 (sd) (r)	107.99 (sd) (r)	110.48 (sd) (r)	103.47 (sd) (r)	105.41 (sd) (r)	104.67 (sd) (r)	108,52 (sd) (r)	106,54 (p)

caoutchouc et en plastique									
Fabrication de produits en caoutchouc	115.60 (sd)	139.30 (sd)	122.16 (sd) (r)	100.50 (sd) (r)	131.59 (sd)	81,00 (sd) (r)	120,88 (sd) (r)	131,66 (p)	
Fabrication de produits en plastique	108.78 (sd) (r)	111.42 (sd) (r)	114.79 (sd) (r)	100.92 (sd) (r)	109.32 (sd) (r)	94.48 (sd) (r)	90,40 (sd) (r)	105,78 (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

Le taux maximal des intérêts déductibles devrait s'élever respectivement à 5.93%, 5.90% et 5.87% pour les exercices de 12 mois clos les 30 septembre, 31 octobre et 30 novembre 2024.

Taux de référence

Le taux de référence servant au calcul du plafonnement des intérêts déductibles est égal à la moyenne annuelle des taux effectifs moyens pratiqués par les établissements de crédit pour des prêts à taux variable aux entreprises d'une durée initiale supérieure à 2 ans (TMP) (CGI art. 39, 1.3°).

Le TMP retenu pour le 3ème trimestre 2024 est de 5.76 % (avis concernant l'usure, publié au JO du 27 septembre 2024, texte 62).

Il était de 5.90% pour le 2e trimestre 2024, de 5.97 % pour le 1er trimestre 2024 et 6.08% pour le 4^{ème} trimestre 2023.

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 d'utiliser les TMP correspondant aux fractions de trimestres civils compris dans leur exercice, lorsque les délais de publication des 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 120-17/01/2024).

Taux limites de déduction (en %)				
Exercices clos les	Durée de l'exercice			
	9 mois	12 mois	15 mois	18 mois
31 juillet 2024 (et jusqu'au 30 août 2024)				
- méthode classique	5,96	5,97	5,91	5,77
- méthode alternative	5,95	5,96	5,90	5,76

31 août 2024 (et jusqu'au 29 septembre 2024)				
- méthode classique	5,94	5,97	5,94	5,83
- méthode alternative	5,91	5,95	5,92	5,82
30 septembre 2024 (et jusqu'au 30 octobre 2024)	5,88	5,93	5,92	5,86
31 octobre 2024 (et jusqu'au 29 novembre 2024)	5,85	5,90	5,92	5,88
30 novembre 2024 (et jusqu'au 30 décembre 2024)	5,83	5,87	5,91	5,89

Source : Banque de France

Avis concernant l'usure, JO du 27 septembre 2024, texte 62.

A date, les chiffres ultérieurs à novembre 2024 ne sont pas encore disponibles. Nous reviendrons vers vous lors de leur publication.

H. Seuils de l'usure au 1^{er} octobre 2024

- 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).
- Le tableau ci-dessous fixe, pour le 4^e trimestre 2024, les seuils au-delà desquels les taux sont usuraires. Il présente également l'évolution des taux au cours des deux derniers trimestres. Cette évolution confirme la poursuite de la hausse des taux des découverts bancaires aux entreprises et celle des taux appliqués aux prêts des particuliers.
- Rappelons que les entreprises ne bénéficient de la réglementation relative à l'usure que pour leurs découverts bancaires (c. mon. et fin. art. L. 313-5-1). S'agissant des autres prêts qui leur sont consentis, les taux ne sont soumis à aucune limite réglementaire.

Seuils de l'usure (1)	Taux effectif (2 ^e trim. 2024)	Taux effectif (3 ^e trim. 2024)	Seuil de l'usure (4 ^e trim. 2024)
Professionnels (personnes physiques ou morales)			
Découverts	14,11 %	14,17 %	18,89 %
Personnes morales sans activité professionnelle			
Prêts d'une durée initiale de plus de 2 ans, à taux variable	5,90 %	5,76 %	7,68 %
Prêts d'une durée initiale de plus de 2 ans et de moins de 10 ans, à taux fixe	4,97 %	4,77 %	6,36 %
Prêts d'une durée initiale comprise entre 10 ans et moins de 20 ans, à taux fixe	5,05 %	4,81 %	6,41 %
Prêts d'une durée initiale de 20 ans et plus, à taux fixe	5,04 %	4,82 %	6,43 %
Découverts	14,11 %	14,17 %	18,89 %
Autres prêts d'une durée initiale n'excédant pas 2 ans	5,51 %	5,24 %	6,99 %

Particuliers - Prêts immobiliers et prêts supérieurs à 75 000 € destinés à financer des travaux immobiliers (2)			
Prêts à taux fixe d'une durée inférieure à 10 ans	3,45 %	3,47 %	4,63 %
Prêts à taux fixe d'une durée comprise entre 10 et moins de 20 ans	4,60 %	4,52 %	6,03 %
Prêts à taux fixe d'une durée de 20 ans et plus	4,62 %	4,39 %	5,85 %
Prêts à taux variable	4,48 %	4,49 %	5,99 %
Prêts-relais	5,08 %	5,01 %	6,68 %
Particuliers - Crédits de trésorerie (2) (3)			
Prêts d'un montant inférieur ou égal à 3 000 €	16,87 %	17,03 %	22,71 %
Autres prêts compris entre 3 000 € et 6 000 €	10,40 %	10,94 %	14,59 %
Autres prêts supérieurs à 6 000 €	6,00 %	6,22 %	8,29 %
<i>(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.</i>			
<i>(2) Les prêts accordés à des syndicats de copropriétaires sont assimilés à des prêts accordés aux particuliers (arrêté du 24 novembre 2020, JO du 28, texte 5).</i>			
<i>(3) Pour connaître les taux de l'usure applicables aux prêts accordés aux syndicats de copropriétaires, le montant du prêt accordé au syndicat doit être divisé par le nombre de copropriétaires souscrivant au prêt (arrêté du 27 juin 2023, JO du 30, texte 11).</i>			

Source : Banque de France, Avis concernant l'usure, JO du 27 septembre, texte 62

A date, les chiffres ultérieurs à novembre 2024 ne sont pas encore disponibles. Nous reviendrons vers vous lors de leur publication.

G. 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)

	01/05/2022	01/08/2022	01/01/2023	01/05/2023	01/01/2024	01/11/2024*
SMIC	10.85	11.07	11.27	11.52	11.65	11.88
MG	3.86	3.94	4.01	4.10	4.15	4.22

* Décret 2024-951 du 23 octobre 2024, JO du 24

B. Indice Des Taux De Salaires Horaire Des Ouvriers

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

	1er Trim. 2022	2eme Trim. 2022	3 ^{ème} Trim. 2022	4 ^{ème} Trim. 2022	1 ^{er} Trim. 2023	2 ^{ème} Trim. 2023	3 ^{ème} Trim. 2023	4 ^{ème} Trim. 2023	1 ^{er} Trim. 2024	2 ^{ème} Trim. 2024
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastiques ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	108.7	110.2	111.4	111.9	114.9	116.0	116.6	116.9	119.0	119.8

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

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

C. Indice Des Salaires Mensuels De Base De L'ensemble Des Salaries

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

	1 ^{er} Trim. 2022	2 ^{ème} Trim. 2022	3 ^{ème} Trim. 2022	4 ^{ème} Trim. 2022	1 ^{er} Trim. 2023	2 ^{ème} Trim. 2023	3 ^{ème} Trim. 2023	4 ^{ème} Trim. 2023	1 ^{er} Trim. 2024	2 ^{ème} Trim. 2024
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastiques ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	108.6	109.9	111.1	111.5	114.2	115.4	116.0	116.4	118,4	119.3

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	Oct. 2023	Nov. 2023	Déc. 2023	Janv. 2024	Fév. 2024	Mars 2024	Avril 2024	Mai 2024	Juin 2024
	137.1	137.4	137.6	138.1	138.5	138.9	139.3	139.8	140.3

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)

	Mars 2024	Avril 2024	Mai 2024	Juin 2024	Juillet 2024	Août 2024	Sept 2024	Oct 2024
Indice d'ensemble hors tabac – Variation par rapport au mois précédent	0,2	0,5	0,0	0,1	0,2	0,5	-1,3	0,3

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

Derniers Indices, hors tabac :

Août 120,01 / Septembre 118,50 / **Octobre 118,83**

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

(Base 100 = Année 2015)

	Mars 2024	Avril 2024	Mai 2024	Juin 2024	Juillet 2024	Août 2024	Sept 2024	Oct 2024
Indice d'ensemble hors tabac – Variation par rapport au mois précédent	0,2	0,4	0,0	0,0	-0,1	0,5	-1,0	0,3

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

Derniers Indices, hors tabac :

Août 118,77 / Septembre : 117,54 / **Octobre : 117,93**

F. Indices de référence des loyers du 2nd trimestre 2024

Au 3ème trimestre 2024, l'indice de référence des loyers s'établit à 144.51

Sur un an, il augmente de 2,47% et de – 0,45% par rapport au trimestre précédent.

	1 ^{er} trim. 2023	2 ^{ème} trim. 2023	3 ^{ème} trim. 2023	4 ^{ème} Trim. 2023	1 ^{er} Trim. 2024	2 ^{ème} Trim. 2024	3 ^{ème} Trim. 2024
Indice	138.61	140.59	141.03	142.06	143.46	145.17	144,51
Variation sur 1 an	+3.49%	+3.50%	+3.49%	+3.50%	+3.49%	+1.20%	+2,47%

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)

	3 ^e trim. 2022	4 ^e trim 2022	1 ^{er} trim. 2023	2 ^{ème} trim. 2023	3 ^{ème} trim. 2023	4 ^{ème} Trim. 2023	1 ^{er} Trim. 2024	2 nd Trim. 2024	3 ^{ème} Trim. 2024
Ensemble	7.3	7.1 (r)	7.1	7.2	7.5 (r)	7.5	7.5	7.3	7,4
Moins de 25 ans	17.3 (r)	16.9 (r)	16.8 (r)	17.1 (r)	17.3 (r)	17.6 (r)	18.3 (r)	17,9 (r)	19,7
25 ans à 49 ans	6.5	6.4	6.4	6.6	6.8	7.0	6.8	6,7	6,6
50 ans ou plus	5.1	5.0	5.2	5.1	5.2 (r)	5.0	5.0 (r)	5,0 (r)	4,7

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

Les chiffres au-delà du 3^{ème} trimestre 2024 ne sont pas encore disponibles.

P = Données Provisoires R = Données Révisé