

Bulletin d'information

N° 411

Janvier - Février 2021



UCAPLAST

39 rue de Pommard

75012 Paris

Tel : 01.55.78.28.98

Fax : 01.43.44.91.64

secretariat@ucoplast.fr

www.ucoplast.fr



UCAPLAST

Union des syndicats des PME
du Caoutchouc et de la Plasturgie



SOMMAIRE

I.	VIE SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE	4
I.1	Agendas	4
I.1.1	CALENDRIER DES REUNIONS UCAPLAST DE JANVIER 2021	4
I.1.2	AGENDA SOCIAL	4
I.2	Ccn Caoutchouc	7
I.3	Ccn Plasturgie	7
I.4	Ccn Commerces De Gros	8
II.	QUESTIONS JURIDIQUES ET SOCIALES	9
II.1	Arrêts dérogatoires et indemnisation	9
II.2	Dispositif « transitions collectives »	11
III.	QUESTIONS FISCALES : les principales mesures fiscales pour 2021.....	13
IV.	JURISPRUDENCES.....	14
IV.1	Les dispositions du code du travail relatives au temps partiel s'appliquent aux salariés travaillant en équipe de suppléance lorsque ceux-ci effectuent un travail à temps partiel au sens de l'article L. 3123-1 du code du travail.	14
IV.2	Poser une balise GPS sur le véhicule personnel d'un salarié n'est pas un manquement aux obligations qui découlent de son contrat de travail.....	14
IV.3	L'employeur n'a pas à prouver les motivations de ses réserves contestant le caractère professionnel d'un accident du travail	14
V.	HYGIÈNE, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT	15
V.1	Nouvelles interdictions sur les produits en plastique	15
V.2	Mise en ligne de 13 fiches permettant d'identifier et substituer les produits cancérigènes	15
V.3	Le médecin du travail a la possibilité de prescrire des arrêts et réaliser des tests de dépistage	15
V.4	Liste des visites médicales pouvant faire l'objet d'un report	16
V.5	Réforme de la santé au travail : une proposition de loi est en cours d'études	17
V.6	Positionnement en matière de santé et sécurité au travail dans l'entreprise	21
VI.	DONNEES ECONOMIQUES.....	22
VI.1	Taux De Change	22
VI.2	Cours Internationaux Des Matieres Premieres Importees	22
VI.3	Evolution Des Prix Des Matieres (En % Par Rapport Au Volume).....	23
VI.4	Indices De Prix De Production De L'industrie Française	23
VI.5	Indices De La Production Industrielle (Ipi).....	24
VI.6	Indices De Chiffres D'affaires En Valeur (Ica).....	24
VI.7	Taux Des Comptes D'associés.....	24

VI.8	Seuils de l'usure pour le 4 ^{ème} Trimestre 2020	25
VII.	INDICATEURS SOCIO ECONOMIQUES.....	26
VII.1	Salair Minimum De Croissance (Smic) Et Minimum Garanti (Mg)	26
VII.2	Indice Des Taux De Salaires Horaire Des Ouvriers	26
VII.3	Indice Des Salaires Mensuels De Base De L'ensemble Des Salaries	27
VII.4	Indice Mensuel Du Cout Horaire Du Travail Revise.....	27
VII.5	Prix A La Consommation	27
VII.6	Indices de référence des loyers du 4 ^{ème} trimestre 2020	28
VII.7	Marche Du Travail, Emploi (Emp)	28
VIII.	PETITES ANNONCES	28
	OFFRE D'EMPLOI :	28
	RECHERCHE DE STAGE :	29

I. VIE SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE

I.1 Agendas

I.1.1 CALENDRIER DES REUNIONS UCAPLAST DE JANVIER 2021

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

REUNIONS UCAPLAST Janvier 2021	
4 janvier	CPME Groupe de travail- convention citoyenne sur le climat
5 janvier	CPME GT allégations environnementales
6 janvier	Pass industrie- webinaire sur les passerelles de compétences entre entreprises industrielles d'un même territoire
7 janvier	EDEC automobile
12 janvier	CPME Groupe de travail- économie circulaire
13 janvier	CPPNI caoutchouc- Promotion par l'Alternance (annulée car pas de possibilité de présentiel)
14 janvier	Panorama de branche 2020 "Caoutchouc" OPCO 2i
19 janvier	CPPNI caoutchouc- agenda social (annulée car pas de possibilité de présentiel)
19 janvier	CPME commission internationale
20 janvier	CPNEFP Plasturgie
20 janvier	CPME GT facturation électronique
26 janvier	EDEC automobile
26 janvier	GT inter-industries Pays de la Loire
26 janvier	CPME Conférence PME BIODIVERSITE ET TERRITOIRE
28 janvier	GT Observation / Veille CRF Industries Nouvelle Aquitaine
28 janvier	CPME Commission handicap
29 janvier	EDEC automobile

I.1.2 AGENDA SOCIAL

AGENDA SOCIAL –

<p>Au plus tard Le 5 février</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Employeurs de 50 salariés et plus <p>Transmission de la DSN relative aux salaires de janvier versés en janvier et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu <p>Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires de janvier.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Employeurs et travailleurs indépendants <p>Païement trimestriel ou mensuel (sauf option pour un paiement le 20 du mois) des cotisations d'assurance maladie, d'allocations familiales, de CSG et de CRDS pour l'ensemble des travailleurs indépendants non agricoles ainsi que, excepté pour les professionnels libéraux et les avocats relevant de la CNAVPL et de la CNBF, des cotisations d'assurance vieillesse de base, de retraite complémentaire et d'assurance invalidité-décès.</p>
<p>Au plus tard Le 15 février</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu <p>Pour les employeurs de moins de 50 salariés (sauf TPE ayant opté pour un reversement trimestriel) et pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye, reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires de janvier.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 31 octobre 2020 <p>Télépaiement du solde de liquidation de l'IS et du solde de la contribution sociale de 3,3 % restant à payer après déduction des versements anticipés déjà effectués.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires <p>Télédéclaration et télépaiement de la taxe sur les salaires afférente aux rémunérations versées en janvier 2021, si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2020 est supérieur à 10 000 €.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Employeurs de 50 salariés et plus <p>Transmission de la DSN relative aux salaires de janvier versés en février et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Employeurs de moins de 50 salariés <p>Pour tous, transmission de la DSN relative aux salaires de janvier.</p> <p>Pour les employeurs en périodicité mensuelle, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de janvier.</p>

<p>Au plus tard Le 22 février</p>	<p>➤ Employeurs et travailleurs indépendants</p> <p>Païement des cotisations sociales pour ceux ayant opté pour un paiement mensuel à cette date (voir le détail au 5 du mois).</p>
<p>Au plus tard Le 25 février</p>	<p>➤ Contributions AGIRC-ARRCO</p> <p>Païement des cotisations AGIRC-ARRCO de janvier 2021 (employeurs payant leurs cotisations mensuellement).</p>
<p>Au plus tard Le 28 février</p>	<p>➤ Taxe d'apprentissage (moins de 11 salariés)</p> <p>Païement à un OPCO de la taxe d'apprentissage due au titre de 2020.</p> <p>➤ Taxe d'apprentissage (11 salariés et plus)</p> <ul style="list-style-type: none"> - paiement à un OPCO du solde et régularisation de la taxe d'apprentissage due au titre de 2020, compte tenu des acomptes de 60 % et de 38 % qui devaient être respectivement versés avant le 1er mars 2020 et le 25 novembre 2020 ; - pour les employeurs de 250 salariés et plus n'ayant pas au moins 5 % d'alternants à l'effectif 2020, paiement à un OPCO de la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage due au titre de 2020 ; - versement à un OPCO d'un acompte de 60 % sur la taxe d'apprentissage due au titre de 2021, calculée sur la base de la masse salariale 2020 ou, si besoin en cas de création d'entreprise, sur une projection de la masse salariale 2021. <p>➤ Contribution à la formation professionnelle (moins de 11 salariés)</p> <p>Païement à un OPCO de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de 2020.</p> <p>➤ Contribution à la formation professionnelle (11 salariés et plus)</p> <ul style="list-style-type: none"> - versement à un OPCO du solde et régularisation de la contribution formation due au titre de 2020, compte tenu des acomptes de 60 % et de 38 % qui devaient être respectivement versés avant le 1er mars 2020 et le 25 novembre 2020 ; - versement à un OPCO de la contribution 1 % CPF-CDD due au titre de 2020 ; - versement à un OPCO d'un acompte de 60 % sur la contribution formation due au titre de 2021, calculée sur la base de la masse salariale 2020 ou, si besoin en cas de création d'entreprise, sur une projection de la masse salariale 2021. <p>➤ Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 30 novembre 2020</p> <p>Souscription par TDFC de la déclaration 2065, de ses annexes et du relevé des frais généraux. Délai supplémentaire de 15 jours.</p>

I.2 Ccn Caoutchouc

Négociations à venir :

- Accord Promotion par l'alternance (Pro-A).

Négociations à venir :

- Agenda social 2021
- La formation professionnelle
- Intéressement et participation
- Classifications
- Actualisation de la convention collective
- Santé et prévoyance

Négociations terminées :

- Accord APLD (résultat des négociations : signature mais droits d'opposition réalisés par la CGT, FO et la CFE-CGC).

Focus sur l'accord salaires de 2018 dans la CCN du Caoutchouc :

Le SMIC est revalorisé de 0,99% au 1er janvier 2021. Le nouveau montant du SMIC brut horaire est ainsi porté à 10,25 € au 1er janvier 2021, soit 1554,58 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Il n'y a pas eu d'accord « salaires » de la branche caoutchouc en 2020. C'est donc toujours celui signé en 2018 et étendu le 26 décembre 2018 qui est applicable. Cependant, avec la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2021, plusieurs coefficients sont inférieurs au SMIC : le 130, le 140, le 150, le 160, le 170, et le 180. Ainsi, les employeurs sont tenus d'appliquer la loi pour ces 6 coefficients et non le revenu conventionnel, car il n'est pas possible de déroger par voie conventionnelle aux dispositions légales en matière de salaire minimum.

Le minimum garanti est fixé à 3,65 € au 1er janvier 2021. En matière de droit du travail, il sert de référence pour l'évaluation des avantages en nature repas afin de vérifier le respect du SMIC, en l'absence d'autre valeur fixée par la convention ou l'accord collectif de travail.

(Décret n°2020-1598 du 16 décembre 2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance, publié au JORF n°0304 du 17 décembre 2020)

I.3 Ccn Plasturgie

Négociations en cours :

- Formation professionnelle
- Pro-A.

Négociations à venir :

- Lancement étude diagnostic travailleurs handicapés
- Accord protection des IRP
- Agenda social fin 2020 / début 2021.

Négociations terminées :

- APLD (accord signé le 18 décembre 2020) :

Voici les principales dispositions de l'accord :

- indemnisation des salariés à hauteur de 75 % du brut ;
- indemnisation à 100% des heures de formation pendant les heures chômées du fait de l'APLD. Le temps passé en formation sera également considéré comme temps de travail effectif ;
- un délai de prévenance de cinq jours ouvrés (pouvant être réduit à deux jours ouvrés) en cas de mise en APLD ou de sortie ;
- les engagements en matière de maintien dans l'emploi portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif spécifique d'APLD et s'appliquent, pour chaque salarié concerné, pendant une durée égale à la durée d'application du dispositif dans le périmètre concerné ;
- une information des IRP sur le suivi de l'accord au moins tous les trois mois

Extension d'accords :

L'accord de salaires du 28 mai 2020 est étendu au JO du 24-12-2020. A compter du 1^{er} janvier 2021, il faut appliquer la grille de salaire de l'article 3-1-2 de l'accord. Cependant, le coefficient 700 est déjà dépassé par le SMIC 2021 qui est de 1 554,58 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. Pour ce coefficient, c'est le SMIC qu'il faudra appliquer.

Par ailleurs, l'accord du 2 juillet 2020 sur les indemnités de licenciement et de départ à la retraite est également étendu au JO du 24-12-2020. A compter du 25 décembre 2020, les ruptures de contrat de travail (licenciement, rupture conventionnelle, départ ou mise à la retraite) devront appliquer les éléments de l'accord.

En outre, l'accord sur la reconduction pour 3 nouvelles années (prélèvements 2021,2022,2023) de la contribution conventionnelle de 0,15% de la masse salariale pour la formation professionnelle est étendue.

I.4 Ccn Commerces De Gros

Négociations en cours :

- Négociation accord APLD
- Négociations salariales 2021

II. QUESTIONS JURIDIQUES ET SOCIALES

II.1 Arrêts dérogatoires et indemnisation

Un décret du 8 janvier 2021 reconduit pour le 1er trimestre 2021 les dispositions relatives aux arrêts de travail dits « dérogatoires » covid-19. Il étend leur application aux salariés symptomatiques qui effectuent un test dans les 2 jours, ainsi qu'aux salariés positifs au covid-19.

Régime des arrêts de travail dérogatoires des salariés au 1 ^{er} trimestre 2021 (à partir du 1 ^{er} janvier 2021)	
IJSS maladie	Indemnisation complémentaire employeur code du travail (1)
I) Bénéficiaires (décret 2021-13 du 8 janvier 2021, art. 1, I)	
<ul style="list-style-type: none">Salariés « cas contact » Bénéficiaires ajoutés : <ul style="list-style-type: none">Salariés symptomatiques covid-19, à condition qu'ils effectuent un test dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail, pour la durée courant jusqu'à la date d'obtention du résultat du test (à partir du 10.01.2021)Salariés testés positifs au covid-19 (à partir du 10.01.2021)Salariés en « quarantaine » à leur arrivée en outre-mer (2)	
II) Conditions dérogatoires	
Levée des conditions d'ouverture du droit (durée de cotisations ou nombre d'heures préalables) (décret 2021-13 du 8 janvier 2021, art. 1, II)	<ul style="list-style-type: none">Levée (décret 2021-13 du 8 janvier 2021, art. 2) :<ul style="list-style-type: none">-de la condition d'ancienneté (1 an) ;-et des autres conditions (envoi de l'arrêt de travail dans les 48 h à l'employeur + être soigné en France ou en UE ou EEE)Par dérogation, les travailleurs à domicile, les salariés saisonniers, les salariés intermittents et les salariés temporaires sont également couverts (3)
III) Règles dérogatoires d'indemnisation	
<ul style="list-style-type: none">Suppression du délai de carence (3 jours) (décret 2021-13 du 8 janvier 2021, art. 1, II)Les IJSS versées sont exclues du nombre maximal d'IJSS (360 sur 3 ans) ou de la période maximale de versement pour les affections de longue durée (3 ans) (décret 2021-13 du 8 janvier 2021, art. 1, II)	<ul style="list-style-type: none">Suppression du délai de carence (7 jours) (décret 2021-13 du 8 janvier 2021, art. 2)Ni les arrêts indemnisés au cours des 12 mois précédant la date de début de l'arrêt, ni les arrêts indemnisés eux-mêmes ne sont pris en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de 12 mois (1) (décret 2021-13 du 8 janvier 2021, art. 2)
IV) Durée d'application (décret 2021-13 du 8 janvier 2021, art. 1, I, al. 8)	
Pendant la durée de la mesure (éviction, isolement, maintien à domicile)	Pendant la durée de la mesure (éviction, isolement, maintien à domicile)
(1) Rappelons que l'indemnité complémentaire couvre 90 % de la rémunération brute pendant les 30 premiers jours, puis 2/3 de la rémunération brute pendant les 30 jours suivant, sous déduction des IJSS. Ces	

deux durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, sans que chacune d'elles puisse dépasser 90 jours (c. trav. art. D. 1226-1, D. 1226-2 et D. 1226-5).

(2) Arrivée en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

(3) Dans le cadre des arrêts de travail dérogatoires, ces salariés bénéficient de l'indemnisation complémentaire employeur « code du travail ». Il s'agit d'une dérogation au principe selon lequel ces quatre catégories de salariés sont exclues de ce dispositif d'indemnisation (c. trav. art. L. 1226-1).

- **Précisions sur les personnes « vulnérables » ou contraintes de garder leur enfant** : le cas des salariés se trouvant dans cette situation est traité via l'activité partielle, et non par des arrêts de travail dérogatoires, dont les intéressés sont donc logiquement exclus.

- **Procédure d'octroi de l'arrêt de travail dérogatoire**

L'arrêt de travail dérogatoire est établi par l'assurance maladie après déclaration en ligne via le téléservice qu'elle a mis en place (<https://declare.ameli.fr> et, pour les travailleurs agricoles, <https://declare.msa.fr>), sauf pour le cas des salariés qui sont en quarantaine à leur arrivée en outremer (décret n°2021-13 du 8 janvier 2021, art. 3). La situation de ces salariés en quarantaine sera régie par l'ARS (Agence régionale de santé).

(Décret n°2021-13 du 8 janvier 2021, JO du 9, texte 12)

Précisions de la CPAM par une note du 11 janvier 2021 :

Le salarié symptomatique doit demander un arrêt de travail sur le site declare.ameli.fr et s'engager à réaliser un test (RT-PCR ou antigénique), dans les 2 jours de la déclaration. Il dispose alors d'un numéro de dossier unique et de la possibilité de télécharger un document justifiant de la nécessité de s'isoler à transmettre à son employeur.

Une fois le test réalisé, le salarié doit, avec le numéro de dossier précité, se reconnecter au téléservice pour enregistrer sa date de réception et le lieu de dépistage. Quel que soit le résultat du test, le salarié est indemnisé pour la période allant de la date de la première déclaration sur le téléservice à la date de résultat du test déclarée. Cette durée, dans tous les cas, ne peut pas excéder 4 jours.

Le salarié télécharge un document récapitulatif à remettre, sans délai, à son employeur.

Si son test est négatif, l'assurance maladie met fin à l'arrêt de travail demandé sur declare.ameli.fr et à l'indemnisation à partir du soir de la date déclarée de l'obtention du résultat du test sur le téléservice. Le salarié peut reprendre son activité professionnelle dès le lendemain.

Si le résultat est positif, le salarié sera appelé dans le cadre du contact tracing géré par l'assurance maladie. Il lui sera prescrit une prolongation de l'arrêt de travail pour lui garantir un isolement de 7 jours depuis les premiers symptômes, à adresser à l'employeur. Si le salarié malade, après appel de contact tracing, consulte son médecin traitant, celui-ci ne lui prescrira pas d'arrêt de travail, sauf s'il estime nécessaire d'en prolonger la durée.

Si le salarié testé positif n'avait pas bénéficié d'un arrêt de travail initial, contact tracing lui en délivrera un de 7 jours pour qu'il profite des nouvelles règles dérogatoires.

Attention : le salarié ayant des symptômes évocateurs du covid-19 qui doit passer un test de dépistage, mais qui se fait prescrire un arrêt de travail par son médecin traitant est indemnisé aux conditions de droit commun (délai de carence, etc.), à l'inverse d'un salarié symptomatique qui utilise le service declare.ameli.fr.

II.2 Dispositif « transitions collectives »

Dans le cadre du plan France relance, la ministre du travail avait engagé avec les partenaires sociaux un travail sur le dispositif des « transitions collectives-TRANSCO ». Ce dispositif a pour but de permettre aux entreprises d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et accompagner les salariés afin qu'ils puissent se reconvertir sur des métiers disponibles dans des entreprises du même territoire qui rencontrent des difficultés de recrutement. Une instruction du 11 janvier 2021 vient préciser la mise en œuvre du dispositif.

La mise en place des « transitions collectives » s'adosse sur la réglementation relative au projet de transition professionnelle (CPF de transition) ;

Il s'agit d'un dispositif pouvant être activé par les entreprises et leurs salariés qui seront accompagnés par les associations transitions professionnelles (ATpro ou CPIR), les opérateurs de compétences (OPCO) et des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP).

La durée des formations certifiantes tiendra compte des compétences du salarié. La formation est d'au plus de 24 mois. Le dispositif vise à favoriser la mobilité professionnelle.

Le salarié a droit à un maintien de sa rémunération (100% jusqu'à deux SMIC et partiel au-delà) pendant la durée du parcours.

➤ Modalité de mise en œuvre

1-Elaboration des listes de métiers porteurs

Les listes doivent permettre d'identifier les métiers porteurs sur les territoires afin d'orienter prioritairement le financement des parcours de salariés entrés dans le nouveau dispositif vers ces métiers.

Les premières listes de métiers « porteurs » ont été établies pour le 28 décembre 2020. Les listes établies en 2020 pourront être amendées et complétées en 2021 et elles pourront être déclinées à l'échelle des bassins d'emploi, selon le choix des territoires. Les services de l'Etat en région s'appuieront sur le CREFOP pour la constitution et la validation de ces listes. Ces listes seront remontées par chaque Direccte à la DGEFP. Ces listes seront communiquées aux ATpro, OPCO et CEP et elles seront publiées sur les sites des Direcctes et préfectures.

2-L'identification par accord collectif de type GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) des emplois fragilisés

Afin que les salariés puissent bénéficier d'une prise en charge d'un parcours de « transitions collectives », une entreprise doit identifier les emplois fragilisés dans un accord de type GEPP.

Les modalités de négociation de cet accord sont détaillées en annexe de l'instruction. De plus, il est proposé un modèle d'accord de type GEPP destiné aux entreprises de moins de 300 salariés.

Dans les entreprises non soumises à l'obligation de négocier sur la GEPP, l'accord consistera principalement en la formalisation de la liste des emplois menacés. Dans les entreprises soumises à l'obligation de négocier sur la GEPP, l'accord devra contenir les items imposés par l'article L. 2240-20 du Code du travail.

Attention : il est à noter que les emplois qu'une entreprise envisage de supprimer dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou d'une démarche de rupture conventionnelle collective (RCC) ne sont pas éligibles au dispositif.

Les entreprises auront la possibilité de solliciter l'appui technique de la Direccte ou de leur OPCO pour la réalisation d'un diagnostic RH, la construction d'une GEPP et l'identification des emplois fragilisés au regard des mutations de leur secteur. Dans les entreprises de moins de 50

salariés, cette prestation peut être prise en charge par l'Opco. Dans celles de 50 à 250 salariés, elle peut être financée par l'État.

Par ailleurs, le CSE est consulté dès lors que l'entreprise entend mobiliser le dispositif « transitions collectives ».

➤ **Information des salariés**

Les salariés qui occupent un emploi fragilisé identifié dans l'accord en sont informés par tout moyen. Ces salariés, qui peuvent se voir proposer un parcours de « transitions professionnelles », doivent bénéficier d'une réunion d'information collective menée par un opérateur du CEP et mobilisant l'ATPro de la région.

Il est à noter que l'entrée dans ce dispositif relève du volontariat du salarié, mais suppose aussi l'accord de l'employeur.

➤ **Les salariés éligibles au dispositif**

Pour être éligible au dispositif, le salarié doit répondre aux conditions d'éligibilité au CPF de transition (par exemple : justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois sauf exceptions). De plus, le salarié doit occuper un emploi identifié comme fragilisé par l'accord collectif.

Il faut aussi respecter la condition liée à la formalisation de l'accord entre le salarié et l'employeur et l'employeur doit s'engager à financer un éventuel reste à charge.

En outre, le salarié doit réaliser une action de positionnement préalable auprès d'un prestataire de formation dans le but d'identifier ses acquis.

En cas de non-respect des conditions d'éligibilité, le salarié ne pourra pas prétendre à une prise en charge du parcours de « transitions collectives ».

➤ **Projets de reconversion éligibles au parcours**

Le projet de reconversion du salarié doit viser une formation certifiante délivrée par un organisme de formation qui répond aux critères de qualité des actions.

La formation doit aussi être éligible au CPF de transition.

La reconversion doit viser un métier porteur de la région identifié par le CREFOP.

La durée des formations qui peuvent être financées est limitée à 24 mois ou 2400 heures.

La formation visée ne peut avoir pour objet ni de remplir l'obligation d'adaptation au poste de travail qui revient à l'employeur, ni de participer au développement de compétences liées au poste qu'occupe le salarié.

➤ **Le dossier de demande prise en charge**

L'employeur constitue le dossier de prise en charge avec l'aide de l'OPCO le cas échéant.

Le dossier doit être composé de :

-L'accord GEPP identifiant les emplois fragilisés et le récépissé de dépôt de l'accord ;

-le cas échéant des éléments de contexte relatif à l'entreprise ;

-la promesse d'embauche d'une entreprise ayant un besoin de recrutement peut également être jointe au dossier.

De plus, le dossier est complété par des éléments personnels transmis par chaque salarié volontaire dans les mêmes conditions que pour le CPF de transition.

Le salarié devra aussi attester de son accompagnement au titre du CEP et transmettre le document qui formalise son accord pour mobiliser le dispositif et celui de son employeur pour financer un éventuel reste à charge.

L'instruction et la validation du parcours de « transitions collectives » par l'ATpro doit intervenir dans les meilleurs délais.

➤ **Financement transitions collectives :**

Les parcours de transitions collectives sont pris en charge financièrement par les ATpro via des fonds issus de l'enveloppe FNE-Formation attribuée dans le cadre de France Relance. L'employeur financera aussi éventuellement le dispositif. Il est à noter que les droits acquis au titre du compte personnel de formation (CPF) ne sont pas mobilisés.

L'ATpro en charge les frais pédagogiques, les frais de validation des compétences, les frais annexes, la rémunération chargée du salarié. Selon les entreprises, l'employeur devra s'engager à financer un reste à charge. La prise en charge est intégrale dans les entreprises de moins de 300 salariés, elle atteint **75 %** dans celles de 300 à 1 000 salariés et est réduite à **40 %** dans celles de plus de 1 000 salariés.

➤ **Déroulé du parcours et fin de parcours :**

L'employeur devra maintenir le lien avec les salariés qui entrent dans ce dispositif et pourra éventuellement nommer un référent pour la mise en œuvre.

Le CEP assure le suivi du salarié pendant la construction et la réalisation de son projet et peut l'appuyer dans sa recherche d'emploi

À l'issue de sa formation, le salarié réintègre son poste de travail ou un poste équivalent et peut choisir de rester dans son entreprise ou de s'orienter conformément à sa reconversion après la rupture de son contrat (démission, rupture conventionnelle, licenciement économique, etc.).

Pour plus de précisions sur ce dispositif, vous pouvez consulter l'instruction 2021-13 du 11 janvier 2021 : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/instruction_transitions_collectives_11012021.pdf

De plus, vous pouvez consulter la fiche CPME sur sujet : https://www.cpme.fr/file_download?k=2785:f0974b906690b66fbc7653460ecd699e

(Instr. DGEFP/SDPFC/MDFP 2021-13 du 11 janvier 2021 relative au déploiement du dispositif « Transitions collectives »)

III. QUESTIONS FISCALES : les principales mesures fiscales pour 2021

Parmi elles :

- Baisse des impôts de production
- Baisse de l'IS (impôt sur les sociétés)
- Crédit d'impôts pour la rénovation énergétique des TPE/PME
- Crédit d'impôts « abandon de loyers »
- Réduction d'impôts « Madelin / IR-PME »
- Durcissement du malus écologique
- Conditionnalités à l'attribution des aides aux entreprises dans le cadre de la mission « Plan de relance »

Voir la fiche n°1 CPME ci jointe.

- Neutralisation fiscale de la réévaluation libre des actifs

Voir la fiche n°2 CPME ci jointe.

IV. JURISPRUDENCES

IV.1 Les dispositions du code du travail relatives au temps partiel s'appliquent aux salariés travaillant en équipe de suppléance lorsque ceux-ci effectuent un travail à temps partiel au sens de l'article L. 3123-1 du code du travail.

Le Conseil d'Etat a jugé que les dispositions du code du travail relatives au temps partiel s'appliquent aux salariés travaillant en équipe de suppléance lorsque ceux-ci effectuent un travail à temps partiel au sens de l'article L. 3123-1 du code du travail.

Cette décision fait suite à un accord de branche plasturgie signé en mars 2017 par la fédération de la plasturgie et des organisations syndicales salariées et qui prévoit que les salariés en équipes de suppléance sont assimilés à des salariés à temps plein, notamment pour le décompte des effectifs.

Le Ministère du Travail avait étendu cet accord avec des réserves en indiquant que les dispositions relatives au temps partiel aux salariés travaillant en équipe de suppléance s'appliquaient, dès lors que le travail effectué est à temps partiel au sens de l'article L. 3123-1 du code du travail.

La fédération de la plasturgie avait par la suite demandé l'annulation pour excès de pouvoir de cet arrêté en tant qu'il procède à l'extension de l'accord sous cette réserve.

Le Conseil d'Etat a rejeté leur recours en confirmant la position du Ministère.

(Conseil d'Etat, arrêt du 03 décembre 2020, n°427860)

IV.2 Poser une balise GPS sur le véhicule personnel d'un salarié n'est pas un manquement aux obligations qui découlent de son contrat de travail

Dans cet arrêt, deux salariés travaillant dans la même entreprise avaient eu une relation amoureuse. Cependant, les salariés décident de mettre un terme à cette relation. Après cette rupture, le salarié a envoyé des mails intimes à l'autre salariée pour qu'elle reprenne contact et en la soupçonnant d'entretenir une relation avec un autre collègue de travail. Afin de la surveiller à son insu, le salarié a posé une balise GPS sur son véhicule personnel. L'employeur décide de le licencier pour faute grave.

Cependant, pour la Cour de cassation, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, car la Cour retient que la balise avait été posée sur le véhicule personnel de la salariée. De plus, seulement deux messages avaient été envoyés depuis la messagerie professionnelle. Enfin, les faits n'ont eu aucun retentissement au sein de l'entreprise ou sur la carrière de la salariée. Par conséquent, ces faits relèvent de la vie personnelle du salarié et ne constituent pas un manquement aux obligations découlant de son contrat de travail. Le licenciement n'était donc pas justifié.

(Cass. soc., 16 décembre 2020 n° 19-14.665 F-D)

IV.3 L'employeur n'a pas à prouver les motivations de ses réserves contestant le caractère professionnel d'un accident du travail

Lorsqu'un employeur émet des réserves sur le caractère professionnel d'un accident du travail, il doit simplement les motiver et n'a pas à en rapporter la preuve. Si, malgré des réserves motivées, la CPAM ne procède à aucune instruction préalable, sa décision de prise en charge de l'accident au titre de la législation professionnelle est inopposable à l'employeur.

(Cass. civ., 2e ch., 25 novembre 2020, n° 19-20058 FPBI)

V. HYGIÈNE, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT

V.1 Nouvelles interdictions sur les produits en plastique

Les entreprises ne doivent plus fournir des gobelets en plastique depuis le 1^{er} janvier 2020 (c. envir. art. L. 541-15-10).

Cependant, cette liste s'allonge. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2021, les produits plastique à usage unique tels que les pailles, les couvercles à verre jetables ou encore les contenants ou récipients en polystyrène sont interdits. Toutefois, un délai d'écoulement des stocks est accordé jusqu'au 1^{er} juillet 2021, mais seulement à la condition que les produits aient été fabriqués ou importés avant le 1^{er} janvier 2021.

En outre, depuis le 1^{er} janvier 2021, deux infractions conduisent au prononcé d'une nouvelle amende pénale de 450 euros. Ces infractions sont les suivantes :

- pour un vendeur de boissons à emporter, ne pas proposer un prix plus bas, lorsque la boisson est vendue dans un récipient réemployable présenté par le consommateur, par rapport au prix demandé lorsque la boisson est servie dans un gobelet jetable (c. envir. art. L. 541-15-10, III, al. 5)
- distribuer gratuitement des bouteilles en plastique dans les locaux professionnel. Cette interdiction ne s'applique toutefois pas aux établissements non desservis par un réseau d'eau potable et à la distribution gratuite de bouteilles en plastique lorsqu'elle répond à un impératif de santé publique (c. envir. art. L. 541-15-10, III, al. 12)

(Décret n°2020-1724 du 28 décembre 2020, JO du 30, texte 7 et décret n°2020-1828 du 31 décembre 2020, JO du 1^{er} janvier 2021)

V.2 Mise en ligne de 13 fiches permettant d'identifier et substituer les produits cancérigènes

Les fiches d'aide au repérage (FAR) et les fiches d'aide à la substitution des cancérigènes ont été créées pour accompagner les entreprises dans l'évaluation du risque chimique et aider à la mise en place de solutions de prévention adaptées aux activités et postes de travail concernés. Ces fiches sont régulièrement mises à jour pour permettre aux entreprises de tenir compte de l'évolution des connaissances toxicologiques et des pratiques.

Plusieurs mises à jour ont été réalisées, plus précisément, sur 10 FAR et 3 FAS. Ces mises à jour des FAR concernent les secteurs de la métallurgie, du bâtiment, du plastique et du caoutchouc, de l'environnement, de l'agro-alimentaire et des services. Les FAS sont consacrées aux secteurs de la métallurgie et des services.

Voici le lien pour accéder aux fiches mises à jour : <https://www.inrs.fr/actualites/actualisation-collection-fiches-FAR-FAS.html>

V.3 Le médecin du travail a la possibilité de prescrire des arrêts et réaliser des tests de dépistage

Un décret du 13 janvier 2021 est venu fixer les conditions de délivrance par les médecins du travail des arrêts de travail pour les malades de la Covid-19 et des certificats en vue du placement en activité partielle des salariés « vulnérables » et les conditions de réalisation des opérations de dépistage du SARS-CoV-2 par les SST. Ces mesures s'appliquent jusqu'au 16 avril 2021.

➤ **Prescription des arrêts de travail :**

Le médecin du travail peut prescrire ou renouveler les arrêts de travail pour les travailleurs atteints ou suspectés d'infection à la covid-19, dont il a la charge ainsi qu'aux personnes qui interviennent dans ces établissements.

Le médecin du travail établit, le cas échéant, la lettre d'avis d'interruption de travail du salarié concerné selon le modèle prévu par le code de la sécurité sociale. Il la transmet sans délai au salarié et à l'employeur. Le cas échéant, il la transmet au service de santé au travail dont relève le travailleur. Le salarié adresse cet avis, dans les deux jours suivant la date d'interruption de travail, à l'organisme d'assurance maladie dont il relève.

➤ **Réalisation de tests de dépistage :**

Le médecin du travail ou, sous sa supervision, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier de santé au travail peuvent réaliser les actes suivants pour la détection du SARS-CoV-2 :

- Le prélèvement dans le cadre d'un examen de détection du génome du SARS-CoV-2 par RT-PCR inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale.

- Le prélèvement et l'analyse réalisés dans le cadre d'un examen de détection du génome du SARS-CoV-2 par détection antigénique inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale.

➤ **Etablissement de certificats d'isolement :**

Le médecin du travail a la possibilité d'établir un certificat médical pour les salariés vulnérables en vue de leur placement en activité partielle.

Les certificats peuvent être délivrés aux travailleurs des établissements dont le médecin du travail a la charge, ainsi qu'à ceux qui y interviennent.

Le médecin du travail établit la lettre d'avis d'interruption de travail sur papier libre comportant les informations suivantes :

- l'identification du médecin ;
- l'identification du salarié ;
- l'identification de l'employeur ;
- l'information selon laquelle le salarié remplit les conditions de vulnérabilité.

Le médecin transmet la déclaration d'interruption de travail sans délai au salarié. Le salarié l'adresse sans délai à l'employeur en vue de leur placement en activité partielle.

(Décret n°2021-24 du 13 janvier 2021 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail prescrits par le médecin du travail pendant l'épidémie de covid-19 et les modalités de dépistage du virus SARS-CoV-2 par les services de santé au travail)

V.4 Liste des visites médicales pouvant faire l'objet d'un report

Un décret du 22 janvier 2021, pris en application, de l'ordonnance du 2 décembre 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions SST, met en place un nouveau mécanisme de report pour les visites et examens médicaux arrivant à échéance au plus tard le 16 avril 2021.

➤ **Visites et examens pouvant faire l'objet d'un report**

Le médecin du travail peut reporter, au plus tard jusqu'à un an, la date des visites et examens suivant, sauf s'il porte une appréciation contraire :

- La visite d'information et de prévention initiale qui a lieu dans les 3 mois suivant la prise de poste pour le cas général. La visite d'embauche prévue pour les salariés bénéficiant d'un suivi adapté ne peut pas faire l'objet d'un report.
- Le renouvellement de la visite d'information et de prévention
- Le renouvellement de l'examen d'aptitude et la visite intermédiaire

➤ **Visites et examens devant être maintenus :**

Ne peuvent faire l'objet d'aucun report au-delà de l'échéance prévue, les visites et examens médicaux dont la liste suit :

- La visite d'information et de prévention initiale concernant :

- a) Les travailleurs handicapés ;
- b) Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ;
- c) Les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité ;
- d) Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
- e) Les travailleurs de nuit ;
- f) Les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques affectés à des postes pour lesquels les valeurs limites d'exposition fixées à l'article R. 4453-3 du code du travail sont dépassées

- L'examen médical d'aptitude initial des salariés en suivi renforcé ;

- Le renouvellement de l'examen d'aptitude pour les travailleurs exposés à des rayons ionisants classés en catégorie A.

➤ **Refus du médecin du travail de reporter une visite ou un examen médical**

L'article 3 du décret précise que aucune visite ni aucun examen ne peut faire l'objet d'un report, « lorsque le médecin du travail estime indispensable de respecter l'échéance résultant des textes réglementaires en vigueur, au regard des informations dont il dispose concernant l'état de santé du salarié, ainsi que les risques liés à son poste de travail ou à ses conditions de travail. Pour les travailleurs titulaires d'un contrat à durée déterminée, le médecin du travail tient compte des visites et examens dont l'intéressé a bénéficié le cas échéant au cours des douze derniers mois. Pour fonder son appréciation, le médecin du travail recueille, en tant que de besoin, les informations utiles sur la base d'échanges réalisés par tout moyen entre le travailleur et un membre de l'équipe pluridisciplinaire. »

➤ **Information de l'employeur et du salarié du report de la visite ou de l'examen médical :**

En cas de report, le médecin du travail en informe l'employeur et le travailleur, en leur communiquant la date à laquelle la visite est reprogrammée. Si le médecin du travail ne dispose pas des coordonnées du travailleur, il invite l'employeur à communiquer à ce dernier ces informations

A titre exceptionnel jusqu'au 16 avril 2021, le médecin du travail peut confier sous sa responsabilité à un infirmier en santé au travail :

- La visite de préreprise
- La visite de reprise.

Pour autant, le médecin du travail demeure seul responsable de ces examens et seule habilité à émettre des recommandations en matière d'aménagement de poste ou de reclassement (voire de formations professionnelles en vue d'un reclassement). Il est également le seul à pouvoir émettre un avis d'inaptitude.

En conséquence, en cas de recommandations en ce sens, l'infirmier qui a réalisé l'examen médical doit orienter sans délai le salarié concerné vers le médecin du travail.

(Décret n° 2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire)

V.5 Réforme de la santé au travail : une proposition de loi est en cours d'études

Le 23 décembre 2020, les députées de la majorité Charlotte Parmentier-Lecocq et Carole Grandjean ont déposé une proposition de loi visant à « renforcer la prévention en santé au travail ».

Ce texte vise notamment à traduire au niveau législatif plusieurs dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail » conclu le 9 décembre 2020 dont nous vous avons parlé précédemment. Pour rappel, il a été signé par le MEDEF, la CPME et l'U2P ainsi que quatre des cinq organisations syndicales salariées (CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC).

En l'état de sa rédaction actuelle, la proposition de loi entrerait en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard le 31 mars 2022.

Parmi les mesures envisagées :

➤ **Un contenu renforcé pour le DUER avec l'intégration du plan annuel de prévention**

La proposition de loi intègre le document unique d'évaluation des risques (DUER) au niveau des dispositions législatives du code du travail plutôt qu'au sein des dispositions réglementaires comme c'est le cas actuellement (c. trav. art. R. 4121-1). Elle précise ensuite son contenu (art. 2, 3°, I). En s'appuyant sur les résultats de l'évaluation des risques réalisée par l'employeur, le document unique devrait :

- répertorier l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs, étant précisé qu'aujourd'hui, il comporte déjà « un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail » (c. trav. art. R. 4121-1) ;
- organiser la traçabilité collective de ces expositions, cet élément étant nouveau ;
- et comprendre les actions de prévention et de protection qui en découlent, cette précision étant également nouvelle. Ces actions seraient regroupées dans le programme annuel de prévention.

Le programme annuel de prévention serait ainsi intégré au document unique. Il deviendrait donc obligatoire dans toutes les entreprises, comme le DUER, et pas seulement dans celles d'au moins 50 salariés dotées d'un comité social et économique (où il est obligatoire à titre supplétif en l'absence d'accord organisant les consultations périodiques du CSE) (c. trav. art. L. 2312-27 et R. 4121-3).

Son contenu serait en outre complété. Le programme devrait (art. 2, 3°, III) :

- comme aujourd'hui (c. trav., art. L. 2312-27), fixer la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, lesquelles comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût ;
- identifier les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées, ce qui est nouveau ;
- comprendre un calendrier de mise en œuvre, ce qui est aussi nouveau.

Enfin, la proposition de loi prévoit que l'employeur devra conserver le document unique et ses versions antérieures

➤ **Le rôle et les moyens du CSE améliorés**

Le CSE et sa commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), quand ils existent, apporteraient « leur contribution à l'analyse des risques dans l'entreprise » (art. 2, 2°). Ils bénéficieraient d'une formation minimale à la santé et la sécurité au travail au même titre que tous les élus de l'entreprise.

➤ **Création d'un passeport prévention pour les salariés**

La proposition de loi reprend la mesure de l'ANI prévoyant la création d'un passeport prévention qui listerait l'ensemble des formations suivies, dont les formations obligatoires, ainsi que les attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié en matière de sécurité et de prévention des risques professionnels (art. 3). Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif seraient fixées par décret.

➤ **Création d'un « rendez-vous de pré-reprise » avec l'employeur en cas d'arrêt de travail de longue durée**

Ce rendez-vous serait facultatif et pourrait avoir lieu pendant la période d'arrêt de travail.

À cette occasion, l'employeur ou le service de prévention et de santé au travail (SPST) pourrait informer le salarié des modalités permettant de bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'un examen de pré-reprise et de mesures d'aménagement du poste de travail et des horaires (c. trav. art. L. 4624-3).

➤ **Remaniement des visites de reprise et de pré-reprise**

La proposition de loi revoit le champ de la visite de reprise, puisqu'elle aurait lieu après un congé de maternité ou un arrêt de travail répondant à des conditions fixées par décret. En outre, elle serait réalisée par un professionnel de santé au travail (qui ne serait donc pas obligatoirement le médecin du travail), dans un délai déterminé par décret (le délai de 8 jours pourrait donc être modifié) (art. 18, 3°).

S'agissant de la visite de pré-reprise, celle-ci est aujourd'hui obligatoire pour tout arrêt de travail de plus de 3 mois. Elle est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié (c. trav. art. R. 4624-29).

La proposition de loi modifie les modalités de cette visite de pré-reprise. Elle serait réalisée par le médecin du travail en cas d'arrêt de travail supérieur à une durée fixée par décret (la durée de 3 mois pourrait ainsi être modifiée) et aurait lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail, dès lors que le retour du salarié à son poste est anticipé (art. 18, 3°).

➤ **Mise en place d'une visite médicale de mi-carrière à 45 ans**

Reprenant une mesure de l'ANI, la proposition de loi instaure une visite médicale de mi-carrière réalisée par le médecin du travail à une échéance définie par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile des 45 ans, dont les modalités d'application seraient fixées par décret (art. 16). Elle pourrait être anticipée et être organisée conjointement avec une autre visite médicale lorsque le salarié doit être examiné par le médecin du travail deux ans avant l'échéance prévue (soit au cours d'une visite médicale effectuée durant l'année civile des 43 ans ou des 44 ans si l'on prend l'hypothèse d'une visite de mi-carrière à 45 ans).

Cette visite médicale devrait servir à :

- établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, à date, en tenant compte de ses expositions à des facteurs de risques professionnels ;
- évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du salarié en fonction de son parcours professionnel passé, de son âge et de son état de santé ;
- sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

Le médecin du travail pourrait proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du salarié.

➤ **Suivi de publics particuliers**

La proposition de loi étend et améliore le suivi de l'état de santé de certains travailleurs par les SPST.

Les intérimaires pourraient être suivis par le SPST autonome de l'entreprise utilisatrice, dans le cadre d'une convention conclue avec l'entreprise de travail temporaire ou le SPST dont ils relèvent (art. 17, 1°). Actuellement, le suivi de l'état de santé des intérimaires relève du service de santé au travail de l'entreprise de travail temporaire (ETT). Hormis pour les examens d'aptitude réalisés dans le cadre du suivi individuel renforcé, l'ETT peut s'adresser, sous réserve de son accord, au service autonome de l'entreprise utilisatrice pour faire passer les visites d'information et de prévention et doit alors en informer le médecin-inspecteur du travail (c. trav. art. R. 4625-8 et R. 4625-12).

De même, l'ensemble des travailleurs, salariés ou non-salariés, exerçant leur activité sur le site d'une entreprise disposant d'un SPST autonome pourraient être suivis par ce service, dans le cadre d'une convention signée entre les parties. Par ailleurs, lorsque des salariés d'entreprises sous-traitantes ou prestataires d'entreprises extérieures exercent des activités, de nature ou de durée à préciser par décret, sur le site d'une entreprise dotée d'un SPST autonome, la prévention des risques professionnels auxquels sont exposés ces salariés serait assurée de manière conjointe dans le cadre d'une convention conclue entre le SPST de l'entreprise donneuse d'ordre et les SPST dont relèvent ces salariés (art. 17, 3°).

Par ailleurs, les travailleurs indépendants et chefs d'entreprise non-salariés pourraient être suivis par les SPST interentreprises, dans le cadre d'une offre spécifique de services (art. 17, 2°).

➤ **Recours à la médecine de ville**

Comme le suggère l'ANI, la proposition de loi autorise un médecin de ville disposant d'une formation en médecine du travail, dénommé médecin praticien correspondant, à contribuer au suivi médical des salariés, autre que le suivi renforcé, au profit d'un SPST interentreprises. Les modalités de formation et les conditions de cette contribution seraient déterminées par décret (art. 21).

➤ **Consultations à distance**

Le professionnel de santé au travail pourrait recourir aux pratiques médicales à distance (« télémédecine ») pour le suivi individuel du salarié. Pour les salariés reconnus travailleurs handicapés et les salariés titulaires d'une pension d'invalidité, bénéficiant à ce titre d'un suivi adapté, le recours à la télémédecine s'effectuerait en tenant compte de l'état de santé physique et psychique du salarié (art. 15).

➤ **Accès aux dossiers médicaux du salarié**

La proposition de loi ouvre l'accès aux professionnels de santé au travail au dossier médical partagé (DMP) du salarié, sous réserve de son accord (art. 11). Selon l'exposé des motifs, il s'agit de « favoriser la connaissance de l'état de santé de la personne par le médecin du travail (et notamment les traitements ou pathologies incompatibles avec l'activité professionnelle) ».

En parallèle, la proposition de loi modifie les conditions d'accès au dossier médical en santé au travail (DMST) qui entreront en vigueur le 1er juillet 2021 en application de la loi relative à l'organisation et à la transformation du système de santé (c. trav. art. L. 4624-8 modifié ; loi 2019-774 du 24 juillet 2019, art. 51, JO du 26). À compter de cette date, le dossier médical en santé au travail (DMST) sera intégré au DMP et il sera accessible aux professionnels de santé, sauf opposition du salarié. La proposition de loi modifie ces conditions d'accès et prévoit que le DMST sera accessible aux professionnels de santé au travail en charge du suivi du salarié et aux autres professionnels de santé, sous réserve de l'accord du salarié, qui pourront l'alimenter. Là aussi, selon l'exposé des motifs, il s'agit « d'apporter aux médecins les informations relatives aux expositions à des facteurs de risques professionnels du travailleur patient ».

Enfin, le dossier médical en santé au travail devrait suivre le salarié tout au long de sa carrière professionnelle. Ainsi, lorsque le salarié cesserait de relever d'un SPST, son dossier médical serait accessible au service compétent pour assurer la continuité du suivi, sauf refus du salarié (art. 12).

Les modalités de mise en œuvre de ces dispositions seraient précisées par décret.

Le projet de loi prévoit également une évolution des services de prévention et de santé au travail (missions étendues, création d'une cellule de la prévention et de la désinsertion professionnelle, offre de services obligatoires et procédure de certification, obligation d'informations aux entreprises adhérentes et financement qui reste à la charge des employeurs...) mais nous n'entrons pas ici en détails. Nous vous présenterons le tout au moment de l'adoption des mesures de manière définitive.

V.6 Positionnement en matière de santé et sécurité au travail dans l'entreprise

L'INRS a mis à disposition des entreprises une grille de positionnement de la santé et de la sécurité au travail dans l'entreprise (GPSST). C'est un outil de diagnostic partagé des pratiques de prévention adapté à la plupart des entreprises. Il permet d'évaluer l'organisation de la prévention des risques de l'entreprise de manière détaillée et collective. En comparant la situation de l'entreprise à des situations types de prévention dans sept domaines d'évaluation, l'utilisateur bénéficie d'un état des lieux précis de ses pratiques et de son engagement en matière de prévention.

L'analyse des situations sert de support au dialogue dans l'entreprise autour des problématiques de prévention. Cette analyse combine des mesures quantifiées et des commentaires circonstanciés. Les résultats permettent de dresser un bilan et de dégager des priorités d'action. Utilisé à intervalles réguliers, l'outil peut permettre d'effectuer un suivi des actions engagées.

Disponible ici : <https://www.inrs.fr/publications/outils/GPSST/outil.html>

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.

VI.1 Taux De Change

TAUX DE CHANGES – PARITES FIN DE MOIS – JANVIER 2021

COURS DES MONNAIES – JANVIER 2021 (Publication 23 décembre 2020)					
Pays	1 euro =	Monnaie	Pays	1 euro =	Monnaie
États-Unis	1,2166	USD	Australie	1,6118	AUD
Japon	125.99	JPY	Brésil	6,2867	BRL
Bulgarie	1,9558	BGN	Canada	1,5671	CAD
République tchèque	26.372	CZK	Chine	7,9549	CNY
Danemark	7,438	DKK	Hong Kong	9,4321	HKD
Grande-Bretagne	0,907	GBP	Indonésie	17 351.03	IDR
Hongrie	362.65	HUF	Israël	3,9193	ILS
Pologne	4,5025	PLN	Inde	89.7945	INR
Roumanie	4,871	RON	Corée du Sud	1 347.45	KRW
Suède	10,1213	SEK	Mexique	24,4449	MXN
Suisse	1,0837	CHF	Malaisie	4,9437	MYR
Islande	N.C.	ISK	Nouvelle-Zélande	1,7208	NZD
Norvège	10.6238	NOK	Philippines	58.453	PHP
Croatie	7,544	HRK	Singapour	1,6235	SGD
Russie	91.636	RUB	Thaïlande	36,772	THB
Turquie	9,2946	TRY	Afrique du Sud	17.7895	ZAR

Source Banque de France

N.C. = non communiqué

VI.2 Cours Internationaux Des Matieres Premieres Importees

MATIERES	OCT 2020	NOV 2020	DEC 2020
Pétrole brut Brent (Londres - € / baril)	34.1	36.1	41.1
Naphta (Nord-Ouest Européen –€/tonne) prix spot	323,5	307.2	347.2

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

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

	variation mensuelle en %	variation annuelle en %	Nov 2020	Oct 2020	Sept 2020	Août 2020	Juill 2020	Juin 2020	Mai 2020	Avril 2020	Mars 2020	Fev 2020	Janv 2020	Déc 2019	Nov 2019
1															
2	↑5,11	↓-9,78	1 582	1 673	1 592	1 607	1 556	1 510	1 530	1 690	1 764	1 744	1 703	1 754	1 730
3	↓-10,91	↓-20,83	1 326	1 158	1 300	1 349	1 293	1 281	1 647	1 808	1 621	1 822	1 778	1 675	1 653
4	↑18,01	↓-37,20	459	448	379	384	351	387	538	702	703	706	699	731	778
5	↓-8,40	↓-13,94	1 158	1 045	1 141	1 156	1 319	1 520	2 085	2 159	1 608	1 334	1 135	1 345	1 214
6	↑5,77	↓-15,18	2 539	2 745	2 595	2 605	2 503	2 531	2 742	2 839	2 904	2 706	2 966	2 993	2 804
7	⇒0,96	↓-12,06	1 705	1 723	1 707	1 688	1 558	1 682	1 830	1 358	2 023	1 886	2 070	1 938	1 948
8	↓-22,73	↑36,70	2 238	1 578	2 042	1 828	1 354	1 836	1 516	3 119	1 742	1 736	2 378	1 637	1 918
9	⇒-2,30	↓-8,19	4 241	4 339	4 441	4 902	4 071	4 679	4 667	5 063	4 470	4 743	4 951	4 619	4 808
10	↓-6,13	↓-27,21	508	522	556	497	442	421	339	596	806	821	772	698	796
11	⇒-2,66	↓-15,61	1 335	1 257	1 291	1 226	1 176	1 269	1 499	1 412	1 581	1 424	1 484	1 582	1 660
12	⇒4,15	⇒2,24	2 399	2 255	2 165	2 452	2 317	2 360	2 379	2 143	2 384	2 277	2 394	2 346	2 341
13	↑7,49	⇒-3,14	1 620	1 766	1 643	2 248	1 688	1 854	1 616	1 827	1 568	1 778	1 770	1 672	1 837
14	↑22,31	⇒-4,72	3 661	3 637	2 974	2 774	3 316	3 165	3 228	3 104	3 651	3 510	3 244	3 842	4 091
15	↑68,42	↑23,56	1 853	2 314	1 374	1 319	1 370	1 504	1 675	1 752	1 735	1 599	1 490	1 500	1 591
16	↓-34,85	↓-12,66	1 449	1 272	1 953	2 250	1 409	1 545	1 588	1 487	1 564	1 829	1 476	1 658	1 340
17	↑21,76	↓-24,81	1 081	1 303	1 070	1 451	1 374	1 125	1 094	1 094	1 093	1 722	1 983	1 438	1 311
18	↓-32,73	⇒-2,64	1 044	683	1 016	1 050	720	945	900	961	1 056	1 090	1 038	1 072	1 080
19	⇒-1,55	⇒1,71	984	958	973	943	927	895	866	958	1 021	1 075	1 050	968	1 095
20	↓-19,67	⇒-4,53	1 145	786	978	889	670	696	941	903	973	1 111	1 221	1 200	1 009
21	⇒2,50	↓-20,46	784	805	786	757	807	813	799	871	916	944	955	985	974
22	↑6,26	↓-14,47	3 068	3 033	2 854	4 706	4 277	2 801	4 824	3 846	2 985	3 126	3 644	3 587	2 828
23	↑5,20	⇒-1,59	2 702	2 646	2 515	2 670	2 725	2 728	2 985	2 869	2 968	2 696	2 742	2 746	2 827
24	⇒2,97	↓-15,67	1 056	1 157	1 124	1 150	1 087	1 154	1 173	1 123	1 195	1 347	1 202	1 252	1 279
25	⇒2,45	↑62,43	2 098	1 818	1 775	1 787	1 899	2 093	1 815	1 028	977	1 417	1 390	1 292	1 630
26	↓-22,39	↓-5,07	953	871	1 122	1 018	994	1 046	888	784	759	1 029	968	1 004	972
27	↑11,26	↓-8,54	13 249	14 093	12 667	14 805	13 021	13 148	13 658	14 820	14 409	13 039	14 556	14 487	14 802
28	↑6,34	↓-28,44	2 923	3 089	2 905	3 025	420	3 361	3 323	3 523	3 158	3 592	2 997	4 085	3 632
29	↑5,64	⇒1,20	934	875	829	947	808	775	813	913	883	947	907	923	920
30	↓-14,44	↓-20,04	759	675	789	837	773	838	866	1 018	845	866	842	949	823
31	↑13,08	↓-25,10	5 210	6 892	6 094	6 272	5 241	4 611	5 462	6 176	5 779	5 640	6 357	6 956	4 589
32	⇒-0,92	↓-18,38	658	600	605	626	587	561	517	599	801	853	822	806	866
33	↑19,09	⇒-1,64	1 381	1 408	1 183	1 146	1 238	1 327	1 404	1 433	1 448	1 427	1 391	1 404	1 390
34	↑18,53	↓-18,70	1 470	1 571	1 325	1 290	1 450	1 640	1 749	1 619	1 793	1 969	1 877	1 808	1 811

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

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

Matières	Sept 2020	Oct 2020	Nov 2020
Produits en caoutchouc	98.1 (P)(R)	99.0 (P)	98.9 (P)
Autres produits en caoutchouc	98.8 (P)(R)	98.7 (P) (R)	98.5 (P)
Produits en plastique	98.5 (P) (R)	98.8 (P)(R)	98.6 (P)
Plaques, feuilles, tubes et profilés en matières plastiques	95.5 (P)	95.8 (P)	95.4 (P)
Autres produits en matières plastiques	95.2 (P) (R)	95.1 (P) (R)	94.8 (P)
Emballages en matières plastiques	101.7 (P)(R)	102.9 (P)	s
Éléments en matières plastiques pour la construction	101.4 (P) (R)	101.5 (P)	101.3 (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 Provisaires - R = Données Révisées – S = Couvert par le secret statistique

VI.5 Indices De La Production Industrielle (Ipi)

Indices mensuels CVS – CJO - Base 100 en 2015

Matières	Sept 2020	Oct 2020	Nov 2020
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	95.97 (R)	96.41 (R)	97.35
Fabrication de produits en caoutchouc	85.41 (R)	86.22 (R)	85.59
Fabrication de produits en plastique	100.43 (R)	100.71 (R)	102.33

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

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

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

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

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

Marché Intérieur et Export

Matières	Août 2020	Sept 2020	Oct 2020
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	105.70 (R)	105.68 (R)	104.86
Fabrication de produits en caoutchouc	92.92 (R)	95.22 (R)	94.53
Fabrication de produits en plastique	108.94 (R)	108.33 (R)	107.48

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

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

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

VI.7 Taux Des Comptes D'associés

Avis concernant l'usure, JO du 25 septembre 2020

Le taux maximum des intérêts déductibles s'élève respectivement à 1,20 % pour les exercices de 12 mois clos le 30 septembre 2020, à 1,19 % pour les exercices clos le 31 Octobre et le 30 Novembre 2020.

Taux de référence

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

Pour le 3^{ème} trimestre 2020, ce taux est de 1,17 % (avis concernant l'usure, JO du 25 Septembre 2020). Il était de 1,27 % pour le 4^{ème} trimestre 2019, de 1,21 % pour le 1^{er} trimestre 2020 et de 1,16 % pour le 2^{ème} trimestre 2020.

Méthodes de calcul

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

- la méthode classique ;

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

Nous calculerons les taux limites de déduction des exercices clos en octobre et en novembre 2020 selon la méthode alternative dès la publication du TMP du 4^{ème} trimestre 2020, au cours de la 2^{ème} quinzaine de décembre 2020.

Taux limites de déduction (en %)				
Exercices clos les	Durée de l'exercice			
	9 mois	12 mois	15 mois	18 mois
31 Juillet 2020 (et jusqu'au 30/08/2020)				
- méthode classique	1,20	1,23	1,25	1,27
- méthode alternative	1,20	1,23	1,25	1,27
31 Août 2020 (et jusqu'au 29/09/2020)				
- méthode classique	1,19	1,21	1,24	1,26
- méthode alternative	1,19	1,22	1,24	1,26
30 Septembre 2020 (et jusqu'au 30/10/2020)				
	1,18	1,20	1,23	1,25
31 Octobre 2020 (et jusqu'au 29/11/2020)				
	1,18	1,19	1,22	1,24
30 Novembre 2020 (et jusqu'au 30/12/2020)				
	1,17	1,19	1,21	1,23

Source : Banque de France

VI.8 Seuils de l'usure pour le 4^{ème} Trimestre 2020

Seuils de l'usure	TAUX EFFECTIF (3 ^{ème} TRIM. 2020)	SEUIL DE L'USURE (4 ^{ème} TRIM. 2020)
Professionnels (personnes physiques ou morales)		
Découverts en compte	10,90 %	14,53 %
Personnes morales sans activité professionnelle		
Prêts consentis en vue d'achats ou de ventes à tempérament	1,76 %	2,35 %
Prêts d'une durée initiale supérieure à 2 ans (taux variable)	1,17 %	1,56 %
Prêts d'une durée initiale de plus de 2 ans (taux fixe)	1,25 %	1,67 %
Découverts en compte	10,09 %	14,53 %
Autres prêts d'une durée initiale inférieure ou égale à 2 ans	1,01 %	1,35 %
Particuliers - Prêts immobiliers et prêts supérieurs à 75 000 € destinés à financer des travaux immobiliers		
Prêts à taux fixe d'une durée inférieure à 10 ans	1,81 %	2,41 %
Prêts à taux fixe d'une durée comprise entre 10 et moins de 20 ans	1,89 %	2,52 %
Prêts à taux fixe d'une durée de 20 ans et plus	2,01 %	2,68 %
Prêts à taux variable	1,81 %	2,41 %
Prêts-relais	2,26 %	3,01 %

Particuliers - Crédits de trésorerie		
Prêts d'un montant inférieur ou égal à 3 000 €	15,62 %	20,83 %
Autres prêts compris entre 3 000 € et 6 000 €	7,62 %	10,16 %
Autres prêts supérieurs à 6 000 €	3,89 %	5,19 %

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

Source : Banque de France

VII. INDICATEURS SOCIO ECONOMIQUES

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

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

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

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

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

* Décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance

VII.2 Indice Des Taux De Salaires Horaire Des Ouvriers

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

	1 ^{er} Trim. 2020	2 ^{ème} Trim. 2020	3 ^{ème} Trim. 2020
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastiques ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	Non disponible	105.1 (R)	105.2

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

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

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

	1 ^{er} Trim. 2020	2 ^{ème} Trim. 2020	3 ^{ème} Trim. 2020
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastiques ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	Non disponible	105.0	105.2

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

VII.4 Indice Mensuel Du Cout Horaire Du Travail Revise

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

Industries mécaniques et électriques	Août 2020	SEPT 2020	OCT 2020
	127.6	127.7	127.8

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

VII.5 Prix A La Consommation

ENSEMBLE DES MENAGES (France)

(Base 100 = Année 2015)

	Octobre 2020	Novembre 2020	Décembre 2020
Indice d'ensemble hors tabac – Variation par rapport au mois précédent	0.0	0.1	0.2

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

Derniers Indices, hors tabac :

Octobre 2020 : 103.75

Novembre 2020 : 103.86

Décembre 2020 : 104.09

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

(Base 100 = Année 2015)

	Octobre 2020	Novembre 2020	Décembre 2020
Indice d'ensemble hors tabac – Variation par rapport au mois précédent	0.0	0.1	0.1

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

Derniers Indices, hors tabac :

Octobre 2020 : 103.51

Novembre 2020 : 103.62

Décembre 2020 : 103.77

VII.6 Indices de référence des loyers du 4^{ème} trimestre 2020

Au quatrième trimestre 2020, l'indice de référence des loyers s'établit à 130.52.
Sur un an, il augmente de 0.20% après + 0.46 % au trimestre précédent.

	1 ^{er} tr. 2020	2 ^{ème} tr. 2020	3 ^{ème} tr. 2020	4 ^{ème} tr. 2020
Indice	130.57	130.57	130.59	130.52
Variation sur 1 an	+ 0,92 %	+ 0,66 %	+ 0,46 %	+ 0.20%

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

VII.7 Marche Du Travail, Emploi (Emp)

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

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

	4 ^{ème} Trimestre 2019	1 ^{er} Trimestre 2020	2 ^{ème} Trimestre 2020	3 ^{ème} Trimestre 2020
Ensemble	8.1 %	7.9 % (R)	7.1	9.0
Moins de 25 ans	19.9 %	19.4 (R)	20.9 (R)	21.8
25 ans à 49 ans	7.4 %	7.2	6.4	8.5
50 ans ou plus	5.8 %	5.5 (R)	4.4	6.1

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

P = Données Provisoires

R = Données Révisé

VIII. PETITES ANNONCES

OFFRE D'EMPLOI :

2 Techniciens de ligne de production d'emballages en matière plastique (extrusion-soufflage)

Une PME située dans l'Aude (SARL au capital de 7 622€), spécialisée dans la fabrication d'emballages en matière plastique par extrusion-soufflage recherche 2 techniciens de ligne de production d'emballages en matières plastiques (extrusion-soufflage).

Poste : Activité en 3 x8 sur 35 heures hebdomadaire du lundi au vendredi.

Profil : Formation souhaitée Bac pro ou BTS maintenance de ligne de production (nota Bene : la formation liée au métier est assurée en interne)

Poste à pourvoir dès que possible.

Si vous êtes intéressé(e) par le poste, merci de prendre contact avec notre secrétariat d'Ucaplast

par mail : secretariat@ucaplast.fr ou par téléphone : 01.55.78.28.98.

RECHERCHE DE STAGE :

Dans le cadre de son cursus universitaire, un étudiant en licence professionnelle « Ecoconception » dans la plasturgie, est à la recherche d'un stage pouvant potentiellement aboutir à une embauche.

Département : 57 et alentours de préférence.

Si vous êtes intéressé(e) par le poste, merci de prendre contact avec notre secrétariat d'Ucaplast

par mail : secretariat@ucaplast.fr ou par téléphone : 01.55.78.28.98.