Bulletin d'information

N° 412

Mars – Avril 2021

UCAPLAST
39 rue de Pommard
75012 Paris
Tel : 01.55.78.28.98
Fax : 01.43.44.91.64
secretariat@ucaplast.fr
www.ucaplast.fr

UCAPLAST
Union des syndicats des PME du Caoutchouc et de la Plasturgie

SOMMAIRE

I. VIE SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE 4

I.1 Agendas 4

I.1.1 CALENDRIER DES REUNIONS UCAPLAST DE MARS 2021 4

I.1.2 AGENDA SOCIAL 4

I.2 Ccn Caoutchouc 8

I.3 Ccn Plasturgie 8

I.4 Ccn Commerces De Gros 9

II. QUESTIONS JURIDIQUES ET SOCIALES 11

II.1 Plusieurs aides temporaires à l'embauche sont prolongées ou aménagées 11

II.2 La Cnil publie un référentiel de certification des prestataires de formation à la protection des données 12

II.3 Index égalité professionnelle : publication de nouvelles informations 13

II.4 Prolongation des droits à l'allocation chômage repoussée jusqu'au 31 mars inclus 14

II.5 Adaptation des tenues des conseils d'administration et des assemblées générales par ordonnances publiées au JO du 26 mars 2021 14

III. QUESTIONS FISCALES 15

III.1 Formalités des entreprises : le guichet unique électronique ouvre le 1er avril 2021 15

III.2 Le prêt participatif soutenu par l'Etat (PPSE) 15

IV. JURISPRUDENCES 17

IV.1 La protection de la santé mentale du salarié s'impose à l'employeur 17

IV.2 Les salariés en télétravail peuvent être exclus du bénéfice des titres-restaurant selon le tribunal judicaire de Nanterre 17

IV.3 Heures de délégation : en cas de dispense d'activité, il faut définir un planning théorique 18

V. HYGIÈNE, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT 18

V.1 Projet de loi Climat : la CPME dénonce des mesures qui risquent de fragiliser les entreprises 18

V.2 Le Bulletin Officiel de la sécurité sociale (BOSS) est en ligne 19

V.3 Télétravail : Une offre d'accompagnement pour les entreprises de moins de 250 salariés 19

V.4 Elisabeth Borne et Adrien Taquet lancent une mission pour mieux concilier la vie professionnelle et personnelle des parents 20

V.5 Cybersécurité : comment protéger votre TPE PME ? 20

V.6 Les arrêts dérogatoires sont prolongés jusqu'au 1er juin 2021 21

VI. DONNEES ECONOMIQUES 23

VI.1 Taux De Change 23

VI.2 Cours Internationaux Des Matières Premières Importées 23

VI.3 Evolution Des Prix Des Matieres (En % Par Rapport Au Volume)..... 24
VI.4 Indices De Prix De Production De L'industrie Française 24
VI.5 Indices De La Production Industrielle (Ipi)..... 24
VI.6 Indices De Chiffres D'affaires En Valeur (Ica)..... 25
VI.7 Taux Des Comptes D'associes..... 25
VI.8 Seuils de l'usure pour le 1er Trimestre 2021 26
VII. INDICATEURS SOCIO ECONOMIQUES..... 27
VII.1 Salaire Minimum De Croissance (Smic) Et Minimum Garanti (Mg) 27
VII.2 Indice Des Taux De Salaires Horaire Des Ouvriers 27
VII.3 Indice Des Salaires Mensuels De Base De L'ensemble Des Salaries 28
VII.4 Indice Mensuel Du Cout Horaire Du Travail Révisé..... 28
VII.5 Prix A La Consommation 28
VII.6 Indices de référence des loyers du 4ème trimestre 2020 29
VII.7 Marche Du Travail, Emploi (Emp) 29
VIII. PETITES ANNONCES 29
OFFRE D'EMPLOI :..... 29

I. VIE SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE

I.1 Agendas

I.1.1 CALENDRIER DES REUNIONS UCAPLAST DE MARS 2021

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

REUNIONS UCAPLAST Mars 2021	
3 mars	Commission Certification OPCO 2i
8 mars	Groupe de travail inter-industriel-Pays de la Loire
16 mars	Commission internationale CPME
19 mars	Comité technique-EDEC automobile
22 mars	Groupe de travail CPME
24 mars	CPPNI Caoutchouc
25 mars	Groupe de travail-Nouvelle Aquitaine

I.1.2 AGENDA SOCIAL

AGENDA SOCIAL – AVRIL 2021	
Au plus tard **Le 6 avril**	➢ **Employeurs de 50 salariés et plus** Transmission de la DSN relative aux salaires de mars versés en mars et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires. ➢ **Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu** 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 mars. ➢ **Employeurs et travailleurs indépendants** Paiement mensuel (sauf option pour un paiement le 20 du mois ou trimestriel) des cotisations d'assurance maladie-maternité, d'allocations familiales, de la CSG et la CRDS pour les travailleurs indépendants non agricoles ainsi que, sauf professions libérales et avocats relevant de la

	CNAVPL et de la CNBF, des cotisations d'assurance vieillesse de base, de retraite complémentaire et d'assurance invalidité-décès
Au plus tard **Le 13 avril**	➢ **Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires** Dépôt de la déclaration d'échanges de biens (DEB) et de la déclaration européenne des services (DES) entre États membres de l'UE pour lesquels la TVA est devenue exigible au cours du mois de mars 2021.
Au plus tard **Le 15 avril**	➢ **Employeurs de 50 salariés et plus** Transmission de la DSN relative aux salaires de mars versés en avril et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires. ➢ **Employeurs de moins de 50 salariés payant mensuellement** Transmission de la DSN relative aux salaires de mars et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires. ➢ **Employeurs de moins de 11 salariés payant trimestriellement** Transmission de la DSN relative aux salaires de mars. Paiement à l'URSSAF des cotisations dues au titre des salaires de janvier, février et mars 2021. ➢ **Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu** Reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires : -de mars pour les employeurs de moins de 50 salariés et pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye ; -de janvier, février et mars pour les TPE ayant opté pour un reversement trimestriel. ➢ **Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires** Télédéclaration et télépaiement de la taxe afférente aux rémunérations versées : -en mars 2021, si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2020 est supérieur à 10 000 € ; -ou au cours du premier trimestre 2021, si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2020 est compris entre 4 000 € et 10 000 €. ➢ **Personnes exerçant une activité en France et versant des salaires, pensions ou rentes ou revenus non salariaux à des non-résidents**

	Dépôt de la déclaration 2494 et 2494-BIS et paiement au service des impôts des entreprises étrangères des retenues à la source versées au cours du 1er trimestre 2021. ➢ **Toute personne ayant payé des produits de placements à revenu fixe et/ou des dividendes en mars 2021** 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 direction des non-résidents (DINR) (ou au service des impôts du domicile du contribuable) des dividendes payés par une personne établie hors de France et soumis au prélèvement forfaitaire. ➢ **Sociétés ayant prélevé, en mars 2021, une retenue à la source sur des revenus mobiliers** Télédéclaration à la direction des non-résidents (DINR) et télépaiement de la retenue à la source sur les revenus mobiliers versés à des non-résidents (imprimé 2777 ou 2779). ➢ **Tous contribuables** Paiement au centre des finances publiques (ou par virement, ou par prélèvement à l'échéance) des impôts mis en recouvrement en février 2021.
Au plus tard **Le 20 avril**	➢ Employeurs et travailleurs indépendants Paiement des cotisations sociales pour ceux ayant opté pour un prélèvement mensuel à cette date (voir le détail au 6 du mois).
Au plus tard **Le 24 avril**	➢ **TVA : variation du coefficient de déduction provisoire de 2020** Détermination du coefficient de déduction définitif de 2020 (coefficient de référence) et régularisation de la TVA déduite. **Régularisations annuelles de TVA** en cas de variation du coefficient supérieure à 1/10 dans le délai de régularisation.
Au plus tard **Le 26 avril**	➢ **Contributions AGIRC-ARRCO** Paiement des cotisations AGIRC-ARRCO de mars 2021 (en cas de paiement mensuel) ou du 1er trimestre 2021 (en cas de paiement trimestriel).

Au plus tard le 30 avril	➢ **Exonération de cotisations ZFU** Déclaration annuelle des mouvements de main-d'œuvre au titre de l'année 2020 auprès de l'URSSAF (ou CGSS ou CMSA selon les cas) et de la DIRECCTE (ou de l'ITEPSA pour les employeurs relevant du régime agricole). ➢ Contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage 2021 À défaut de versement ou en cas de versement insuffisant aux organismes collecteurs avant le 1er mars 2021, versement régularisateur assorti des majorations applicables auprès du service des impôts des entreprises, accompagné du bordereau 2485. ➢ Contribution à la formation professionnelle 2021 À défaut de versement ou en cas de versement insuffisant aux organismes collecteurs avant le 1er mars 2021, versement régularisateur assorti des majorations applicables auprès du service des impôts des entreprises, accompagné du bordereau 2485. ➢ Participation à l'effort de construction En cas d'insuffisance d'investissement sur l'année 2021, paiement de la cotisation fiscale de 2 % auprès du comptable public, accompagné du bordereau 2485.
Délais variables : Du 15 au 24	➢ Redevables des taxes sur le chiffre d'affaires Dépôt des déclarations et paiement par voie électronique au service des impôts des entreprises _ : -régime réel normal : -si la somme payée en 2020 a excédé 4 000 € : déclaration CA3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes au mois de mars 2021, -dans le cas contraire : déclaration CA3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes aux opérations des mois de janvier, février et mars 2021, -détention de téléviseurs au 1er janvier 2021 : déclaration et paiement par voie électronique de la contribution à l'audiovisuel public sur l'annexe 3310 A à la déclaration CA3 (ligne 56 ou 57) afférente aux opérations du mois de mars ou du premier trimestre 2021 ; -régime simplifié d'imposition : -option pour les modalités du réel normal : déclaration CA3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes aux opérations de mars ou du premier trimestre 2021, -détention de téléviseurs au 1er janvier 2021 : déclaration et paiement par voie électronique de la contribution à l'audiovisuel public sur la déclaration annuelle CA12 (3517) ; -régime des acomptes provisionnels : -déclaration CA3 et paiement par voie électronique de l'acompte de mars 2021,

	-déclaration et paiement par voie électronique du solde des taxes afférentes aux opérations du mois de février 2021. ➢ Remboursement de crédits de TVA Transmission par voie électronique de la demande de remboursement (3519) du crédit : -du premier trimestre 2021 si le crédit d'impôt est d'au moins 760 € ; -du mois de mars 2021 avec la déclaration CA3 mensuelle. ➢ Redevables de la taxe sur les dépenses de publicité Déclaration (3310 A) et paiement de la taxe de 1 % sur les dépenses de 2020 avec la TVA de mars 2021.

I.2 Ccn Caoutchouc

Négociations en cours :

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

Négociations à venir :

- Réouverture de la négociation sur l'APLD
- Intéressement et participation
- Classifications
- Actualisation de la convention collective
- Santé et prévoyance (séance d'information pour le moment)

Négociations terminées :

- Agenda social 2021 (voir sujets ci-dessus)
- Minima conventionnels 2021 (pas d'accord signé)

I.3 Ccn Plasturgie

Négociations en cours :

- Formation professionnelle
- Pro-A.

Négociations à venir :

- Lancement étude diagnostic travailleurs handicapés
- Accord protection des IRP

Négociations terminées :

- Agenda social fin 2020 / début 2021 (voir sujets ci-dessus).
- APLD. Extension de l'accord par un arrêté du 11 mars 2021 publié au Journal Officiel du 27 mars 2021. Conformément à l'article 6 de l'accord « il entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté portant son extension. ». Par conséquent, l'accord est applicable à compter du 28 mars 2021.

L'accord est étendu avec une réserve « le 5e alinéa du 7° de l'article 3 est étendu sous réserve que le temps de formation ne soit pas comptabilisé dans le taux d'activité, et soit réalisé sur le temps d'inactivité, conformément à l'article 4 du décret du 28 juillet 2020. »

Le 5ème alinéa du 7° de l'article 3 de l'accord précise qu' « Il est précisé qu'un salarié en formation, pendant les heures chômées du fait de l'application de l'accord sera rémunéré à 100% et le temps passé en formation sera considéré comme temps de travail effectif. »

Dorénavant, les entreprises relevant de la CCN de la plasturgie pourront passer par un document unilatéral, après consultation du CSE, pour mettre en place l'APLD.

Pour rappel, l'accord prévoit notamment :

- 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

Précision : l'accord de branche est supplétif sur ce thème, ce qui signifie que les accords d'entreprise ou d'établissements sont prioritaires sur le sujet. De plus, le préambule de l'accord rappelle que « Le présent accord ne remet pas en cause les négociations sur le même thème dans les établissements et entreprises. ».

Voici le lien pour accéder à l'arrêté d'extension : https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043295034

I.4 Ccn Commerces De Gros

Négociations en cours :

- Négociations salariales 2021

Négociations terminées :

- Accord du 8 janvier 2021 relatif à la mise en place de l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (APLD) dans la convention collective nationale des commerces de gros n°3044. Extension par l'Arr. du 22 février 2021 (JO du 23 février).

Principaux points :

➢ Recourir au prêt de main-d'œuvre pour limiter l'activité partielle

Afin de limiter le recours à l'activité partielle, les entreprises s'engagent à examiner, le cas échéant, chaque situation permettant le prêt de main-d'œuvre dans chaque service, établissement et société du groupe auquel elles appartiennent. Ce prêt de main-d'œuvre doit faire l'objet d'un « accord explicite du salarié », qui doit être « acté par son inscription dans un avenant au contrat de travail ». S'il refuse, il « ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire », et à l'issue de cette mise à disposition, il retrouvera « son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt ».

➢ Mettre en œuvre l'APLD par accord collectif ou document unilatéral

« Dans la mesure où elle correspond le mieux à la réalité du terrain, l'ouverture des négociations au sein de l'entreprise avec les délégués syndicaux lorsqu'ils existent, est obligatoire », précise l'accord. Les négociations en cours sur ce thème ne sont donc pas remises en cause. Elles doivent « se poursuivre loyalement », prévient la branche.

En l'absence d'un tel accord (entreprise, établissement, groupe), l'employeur peut mettre en œuvre l'APLD en élaborant un document unilatéral. Celui-ci doit, conformément à la loi, définir notamment les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif, le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité », « les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche, les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés », ou encore « les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité partielle », qui doit « avoir lieu au moins tous les trois mois ».

- Réduire les horaires à répartir équitablement

La réduction maximale de l'horaire de travail ne pourra être supérieure à 40 % de la durée légale du travail. Comme le prévoit la loi, la branche stipule que cette limite peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise », mais sans être supérieure à 50 %. « La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise » devra être précisée « dans l'accord collectif ou le document unilatéral pris par l'employeur lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin ». Les modalités de réduction de l'horaire de travail jusqu'à 50 % de la durée légale « feront l'objet d'une information du CSE, s'il existe, ainsi que des salariés concernés », est-il encore précisé. Un point entre les parties sera fait tous les six mois sur l'application de cette réduction.

Les entreprises sont invitées à faire preuve d'équité dans la répartition de cette réduction entre les différents salariés concernés. Ainsi, dans une même équipe à poste équivalent et compétences égales, les entreprises devront s'organiser « dans la mesure du possible pour que la charge de travail soit répartie afin d'assurer une rotation du niveau d'activité partielle, de façon à limiter la baisse de salaire ». Cette équité de rotation sera examinée lors des réunions du CSE de l'entreprise. Les entreprises veilleront également à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en convention de forfait-jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

Le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité « égale à 70 % de la rémunération brute servant de base de calcul pour l'indemnité des congés payés », dans la limite de 4,5 Smic.

- Ne pas licencier ni recourir à la sous-traitance ou à l'intérim

L'entreprise ou l'établissement qui utilisera ce dispositif spécifique s'engage à ne pas effectuer de licenciements pour motif économique pendant la durée d'application du dispositif d'APLD. Cela dit, « si le chiffre d'affaires de l'entreprise ou de l'établissement diminuait de plus de 50 % sur une période de 6 mois par rapport au même mois de l'exercice 2018-2019 », cet « engagement de l'employeur en matière de maintien dans l'emploi se terminerait ».

Autre engagement imposé : en cas de surcroît d'activité, l'employeur ne doit pas recourir à la sous-traitance ou à l'intérim pendant la période d'activité partielle pour les emplois concernés par le dispositif d'activité partielle « sauf pour les périodes pendant lesquelles les salariés concernés ne sont plus en activité partielle », stipule l'accord.

- Maintenir et développer les compétences des salariés

« Les partenaires sociaux sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des

salariés ». Tout salarié placé dans le dispositif peut ainsi « définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique », et « les entreprises s'engagent à étudier toute demande d'entretien et de formation ».

Les signataires « réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences (AKTO) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-formation pris en charge à 100 % par l'Opco, FSE, autres…) » pour en financer les coûts.

Ces engagements en matière de formation professionnelle doivent répondre à un double objectif :

- Se former aux métiers de demain ;
- S'assurer de la capacité des salariés de répondre aux problématiques actuelles en matière d'emploi et leur donnant la faculté de répondre à des besoins immédiats.

➢ Encadrer la rémunération des dirigeants

Selon l'accord, « les entreprises mettant en œuvre le dispositif d'activité partielle doivent s'engager, dans un objectif de solidarité avec les salariés concernés, concernant leurs dirigeants salariés de droit français […] et les actionnaires, à encadrer les conditions de leurs éléments de rémunération proportionnellement aux efforts consentis par les salariés pendant la période d'application du dispositif ».

II. QUESTIONS JURIDIQUES ET SOCIALES

II.1 Plusieurs aides temporaires à l'embauche sont prolongées ou aménagées

Comme annoncé lors du comité interministériel du handicap du 16 novembre 2020, l'aide à l'embauche des travailleurs handicapés ne s'éteindra pas au 28 février 2021. Le décret du 23 février 2021 qui officialise cette prolongation aménage de surcroît certaines des modalités de mise en œuvre. Il étend en outre la liste des entreprises éligibles à plusieurs autres aides à l'emploi.

➢ Prolongation de l'aide à l'embauche de travailleurs handicapés

La période d'ouverture de l'aide à l'embauche des travailleurs handicapés, mise en place dans le cadre du plan « France Relance », est prolongée de quatre mois. Cette aide qui s'applique aux contrats conclus depuis le 1er septembre 2020 arrivera donc à son terme **au 30 juin 2021 et non au 28 février 2021 comme prévu initialement.**

D'un montant de 4 000 € maximum, versé à raison de 1 000 € par trimestre, elle peut être accordée à tout employeur recrutant, en CDI ou en CDD d'au moins trois mois, un salarié bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

➢ Des conditions d'octroi aménagées

Pour bénéficier de l'aide, l'employeur reste tenu de transmettre régulièrement à l'Agence de services et de paiement (ASP) une attestation justifiant la présence du salarié handicapé dans l'entreprise. Mais le délai laissé à l'employeur pour envoyer cette attestation est porté de quatre à six mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat. Ces attestations permettent à l'employeur d'informer l'ASP des éventuelles périodes d'absence au titre desquelles l'aide n'est pas due. Rappelons aussi que le défaut de production de cette attestation de présence dans le délai imparti entraîne le non-versement définitif de l'aide au titre de la période visée.

Par ailleurs, si l'aide continue à être réservée aux nouvelles embauches, la date à compter de laquelle le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur est reportée du 1er septembre 2020 au 8 octobre 2020. Ce report n'est toutefois applicable qu'aux contrats de travail conclus entre le 25 février et le 30 juin 2021.

- **L'ouverture de plusieurs aides à de nouveaux employeurs**

En vertu de ce décret, les entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières (IEG), pour leurs salariés soumis au statut national du personnel des IEG, sont désormais éligibles au titre des embauches réalisées à compter du 25 février :

- À l'aide temporaire à l'embauche des travailleurs handicapés
- À l'aide à l'embauche des jeunes, laquelle a été prolongée jusqu'à la fin du mois de mars 2021
- Et à l'aide à l'embauche accordée dans le cadre des emplois francs, dont l'expérimentation a été prolongée jusqu'à la fin de l'année 2021 et dont le montant est renforcé au titre des recrutements de jeunes de moins de 26 ans jusqu'au 31 mars.

S'agissant de l'aide relative aux emplois francs, son bénéfice est également ouvert par le décret aux embauches réalisées par La Poste (cet employeur était déjà éligible aux deux autres aides précitées).

(D. nº 2021-198 du 23 févr. 2021 (aides à l'embauche des travailleurs handicapés et des jeunes de moins de 26 ans et aux emplois francs).

II.2 La Cnil publie un référentiel de certification des prestataires de formation à la protection des données

La Cnil a publié, le 17 février 2021, un référentiel permettant aux prestataires de formation d'obtenir une certification en tant que « prestataire de formation à la protection des données à caractère personnel » afin de clarifier l'offre en essor ces dernières années.

Vous pouvez le retrouver ici : https://www.cnil.fr/fr/certification-des-prestataires-de-formation-la-protection-des-donnees-la-cnil-publie-un-referentiel

Ainsi « l'obtention d'une certification basée sur le référentiel de la Cnil permet aux prestataires de formation d'obtenir un sceau de reconnaissance attestant de la qualité de la formation qu'ils délivrent dans ce domaine ». Afin de garantir que les formations certifiées respecteront un « socle d'aptitudes et de compétences défini par la Cnil », le référentiel comporte une trentaine de critères au regard desquels les prestataires de formation devront démontrer leur conformité. Ces critères sont divisés en thématiques que le prestataire devra maîtriser, comme « les compétences des intervenants », « la conception des formations » ou encore « la préparation et à l'adaptation des formations aux apprenants ». La Cnil précise cependant que cette certification « n'est pas obligatoire pour proposer une formation à la protection des données personnelles », les candidats à la certification des compétences de DPO pourront « librement choisir de s'orienter vers un prestataire de formation certifié ».

II.3 Index égalité professionnelle : publication de nouvelles informations

Un décret du 10 mars 2021 vient renforcer l'obligation de publication des entreprises assujetties à l'index de l'égalité professionnelle.

➢ **Publication de la note globale et des résultats de chaque indicateur :**

Le décret vient préciser et renforcer l'obligation de publication par les entreprises d'au moins 50 salariés de leur score de l'index égalité (c. trav. art. D. 1142-4) :

- L'entreprise doit afficher non seulement la note globale de l'index, mais également le résultat de chaque indicateur ;
- En outre, ces notes et résultats doivent être affichés « de manière visible et lisible » sur le site internet de l'entreprise, lorsqu'il en existe un ;
- Pour finir, ces notes et résultats doivent être consultables sur le site internet de l'entreprise au moins jusqu'à la publication du nouvel index l'année suivante.

A défaut de site internet, ces informations sont portées à la connaissance des salariés par tout moyen.

➢ **Calendrier d'entrée en vigueur :**

Les dispositions vont s'appliquer en 2021 selon ce calendrier :

- La note globale (qui a dû être publiée par les entreprises le 1er mars dernier) doit être affichée de manière visible et lisible sur le site internet au plus tard le 1er mai 2021 ;
- Le résultat de chaque indicateur devra être affiché de manière visible et lisible sur le site internet au plus tard le 1er juin 2021.

Il est à noter qu'à compter de 2022, la note globale et le résultat de chaque indicateur devront être publiés à la date habituelle, soit au plus tard le 1er mars.

➢ **Contreparties sociales aux entreprises bénéficiaires du plan de relance :**

La loi de finances pour 2021 impose plusieurs contreparties sociales aux personnes morales de droit privé qui bénéficient des crédits du Plan de relance (loi 2020-1721 du 29 décembre 2020, art. 244, JO du 30).

Certaines l'index de l'égalité, auquel sont assujetties les entreprises d'au moins 50 salariés :

- Elles devront publier le résultat obtenu à chacun des indicateurs de l'index, en plus de la note globale (loi art. 244, I, 2°) : à notre sens, cette contrepartie est remplie par l'obligation de publication renforcée telle que décrite ci-avant. Signalons que la loi prévoit que ces notes seront également accessibles sur le site du ministère du Travail ;
- Si les indicateurs sont en deçà d'un certain seuil, elles devront fixer des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs (dans le cadre de la négociation collective ou à défaut d'un plan d'action unilatéral) et elles devront publier ces objectifs, ainsi que les mesures correctives et de rattrapage (loi art. 244, I, 3°).

- **Note globale inférieure à 75 :**

Le décret énonce que des objectifs de progression devront être fixés si l'entreprise n'atteint pas un score de 75 points sur 100.

Le décret précise que ces objectifs de progression doivent être fixés pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.
Les objectifs de progression et les mesures de correction et de rattrapage sont publiés sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que celle où sont publiés la note globale de l'index et les résultats de chaque indicateur.

Ils sont consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à soixante-quinze points. A défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

La publication intervient dès lors que l'accord ou le plan d'action unilatéral est déposé sur la plateforme TéléAccords.

Les entreprises ayant obtenu, en 2022, au titre de l'année 2021, un niveau de résultat inférieur au seuil de soixante-quinze points peuvent fixer et publier les objectifs de progression prévus à l'article 2 du présent décret, ainsi que les mesures de correction, jusqu'au 1er mai 2022.

(Décret 2021-265 du 10 mars 2021, JO du 11)

II.4 Prolongation des droits à l'allocation chômage repoussée jusqu'au 31 mars inclus

Un arrêté du 8 mars 2021 modifiant l'arrêté du 12 janvier 2021 modifié portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail a été publié au JO du 9 mars 2021.

Jusqu'à présent, été prévue la prolongation des droits à l'allocation chômage pour les demandeurs d'emploi indemnisés, arrivant en fin de droits entre le 30 octobre 2020 et le 28 février 2021.
L'arrêté susvisé fait désormais courir la mesure jusqu'au 31 mars 2021 (inclus).

Plus d'information dans le Q/R de Pole Emploi : https://www.pole-emploi.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-allocati/ce-qui-change-en-matiere-dalloca/prolongation-des-droits-a-lalloc.html

(Arrêté du 8 mars 2021 modifiant l'arrêté du 12 janvier 2021 modifié portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail, JO du 9 mars 2021)

II.5 Adaptation des tenues des conseils d'administration et des assemblées générales par ordonnances publiées au JO du 26 mars 2021

Le Code de commerce fixe un certain nombre de règles impossibles à suivre dans le contexte actuel. Ainsi, pour arrêter les comptes d'une société, le conseil d'administration doit en droit réunir un quorum physique de la moitié des administrateurs et ne peut pas délibérer par conférence téléphonique. Par ailleurs, les Assemblées générales qui approuvent les comptes doivent être réunies dans les six mois qui suivent la clôture. Autrement dit avant le 30 juin, elles doivent se tenir et être ouvertes à tous les actionnaires. Pour pallier ces difficultés, des mesures dérogatoires ont été instauré par ordonnance. En effet, les dates butoir - tant pour l'arrêté des comptes que pour la tenue des assemblées générales

- ont été repoussées de trois mois : les entreprises ont désormais jusqu'au 30 septembre. Par ailleurs, les règles de quorum imposées au conseil d'administration qui approuve les comptes ont été levées : comme tous les autres CA, il peut désormais se tenir de façon digitale. L'ordonnance un effet rétroactif : elle s'applique aux assemblées et conseils d'administration à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 1er avril 2021, sauf prorogation de tout ou partie de ses dispositions jusqu'à une date fixée par décret en Conseil d'Etat et qui ne peut être postérieure au 31 juillet 2021.

(Ordonnance n° 2020-321 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles de réunion et de délibération des assemblées et organes dirigeants des personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privé en raison de l'épidémie de covid-19 publiée au Journal Officiel du jeudi 26 mars).

III. QUESTIONS FISCALES

III.1 Formalités des entreprises : le guichet unique électronique ouvre le 1er avril 2021

La loi n°2019-486 du 22 mai 2019, dite « loi Pacte », a prévu de remplacer les différents réseaux jouant le rôle de centre de formalités des entreprises (CFE) par un organisme unique auprès duquel les entreprises devront déposer, par voie électronique, les déclarations qu'elles adressent actuellement aux CFE.
Le décret du 30 juillet 2020 a désigné l'Institut National de la Propriété Intellectuelle (INPI) pour gérer ce guichet. Un nouveau décret vient préciser les modalités de mise en œuvre du guichet et les conditions de transmission des dossiers.

Ce guichet ouvrira le 1er avril 2021 (au lieu du 1er janvier 2021 initialement prévu par la loi Pacte). Pour autant, les entreprises pourront, jusqu'au 1er janvier 2023, continuer à déposer physiquement leurs dossiers auprès des actuels CFE.

Voir ici : https://www.inpi.fr/fr/services-et-prestations/guichet-entreprises

(Décret 2021-300 du 18 mars 2021, JO du 21, texte 11).

III.2 Le prêt participatif soutenu par l'Etat (PPSE)

Entre avril 2021 et le 30 juin 2022, les PME/ETI auront 15 mois pour renforcer leurs bilans en contractant des prêts participatifs et obligations convertibles, dispositifs désormais autorisés par la Commission européenne et soutenus par l'Etat. Ce soutien de l'Etat prendra la forme d'une garantie apportée aux investisseurs qui refinancent des prêts participatifs ou des obligations relance (à hauteur de 30% du montant des PPSE tandis que les investisseurs/assureurs assumeront 60% du risque et les banques 10%).

Le prêt participatif vise à apporter de nouveaux financements de long terme, d'une maturité de 8 ans, assimilables à des quasi-fonds propres, aux PME et aux ETI, en mobilisant jusqu'à 20 milliards d'euros de financements privés.

Cette mesure s'inscrit dans un dispositif global de soutien à la relance des entreprises, qui comprend aussi bien les mesures fiscales de la loi de finances pour 2021 – notamment la baisse des impôts de production – que le Label Relance, l'action de Bpifrance et les initiatives des Régions.

De quoi s'agit-il ?

Dans le cadre du Plan de relance, un dispositif de prêts participatifs ou d'obligations relance soutenus par l'État, permettant de générer entre 10 et 20 Md€ de quasi-fonds propres pour les projets

d'investissement des entreprises françaises, est prévu. Ces financements permettront aux entreprises d'investir, d'embaucher et de développer leur activité. Les prêts participatifs relance offriront un différé d'amortissement considérable, de 4 ans ; les obligations relance seront in fine, c'est-à-dire à rembourser en une fois au bout des 8 ans.

Qui peut en bénéficier ?

Les entreprises de taille petite, moyenne et intermédiaire ayant des perspectives de développement mais dont la structure de bilan a été affaiblie par la crise. Précisément, il s'agit des PME dont le chiffre d'affaires 2019 était supérieur ou égal à 2 millions d'euros et de toutes les ETI. En complément d'un financement bancaire le plus souvent, il s'agit principalement d'investissements sur des chefs de dépenses suivants : embauches, investissements dans le développement ou l'outil de production, financement de la R&D.

Comment en bénéficier ?

Les prêts seront distribués par des banques, des sociétés de financement ou des fonds dans le cadre d'un accord avec l'État.
Il faudra tout comme pour d'autres financements de haut de bilan fournir un certain nombre de documents avec la demande de PPSE afin d'argumenter et convaincre les interlocuteurs du bienfondé de la prise de risque :

- Une analyse fine des capacités de rebond et du potentiel de l'entreprise
- Un focus sur le projet d'investissement et ses perspectives
- Une modélisation opérationnelle et financière à long terme qui prendra en compte l'impact positif des investissements.

A quel coût ?

Le coût est en principe libre mais il devrait être entre 4 et 5% pour les PME et 5 à 6% pour les ETI. Ces pourcentages intègrent le prix de la garantie de l'Etat : 0.9% pour les PME et 1.8% pour les ETI.

Quel montant ?

12.5% du CA 2019 pour les PME et 8.4% du CA 2019 pour les ETI.

Articulation avec le PGE ?

Le cumul est possible mais un plafond est applicable si les deux prêts cumulés atteignent plus de 25% du CA de 2019. Au-delà, le cumul des deux prêts ne pourra dépasser 10% du CA 2019 pour les PME et 5% du CA 2019 pour les ETI et sera soumis à conditions :

- Soit l'entreprise aura subi une baisse du CA de plus de 5% en 2020
- Soit l'entreprise aura subi une baisse de sa masse salariale de 5% en 2020
- Soit l'entreprise aura constaté une baisse de ses investissements de 10% en 2020
- Soit l'entreprise aura subi une baisse de son carnet de commande de 10% en 2020
- Soit le recours à la sous-traitance par l'entreprise aura diminué de 10% sur 2020

(Annonces Bruno LEMAIRE 4 mars 2021, communiqué de presse ici : https://minefi.hosting.augure.com/Augure_Minefi/r/ContenuEnLigne/Download?id=709AABFF-F313-4F9C-806D-7B5AD1C7EED0&filename=742%20-%20Bruno%20Le%20Maire%20a%20pr%C3%A9sent%C3%A9%20les%20pr%C3%AAts%20participatifs%20Relance%20et%20les%20obligations%20Relance%20pour%20soutenir%20linvestissement%20des%20PME%20et%20ETI%20fran%C3%A7aises.pdf)

IV. JURISPRUDENCES

IV.1 La protection de la santé mentale du salarié s'impose à l'employeur

L'employeur doit tout mettre en œuvre pour assurer la sécurité et la santé des salariés, notamment mentale, au travail. Si le salarié démissionne dans un contexte de dégradation de sa santé mentale, il est possible, si l'employeur n'a rien fait pour l'empêcher, que sa démission puisse s'analyser en un licenciement aux torts de l'employeur. C'est ce que rappelle la Cour de cassation.

Embauchée dans une entreprise depuis 1984, un salarié démissionne en 2013. Elle saisit la juridiction prud'homale pour faire requalifier cette démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans les mois précédents cette démission, la salariée avait fait part à son employeur d'une dégradation de sa santé, notamment mentale, ayant pour origine un possible harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique, mais également le licenciement récent de son conjoint.

Bien que le harcèlement moral n'ait pas été établi par la cour d'appel, la Cour de cassation retient que l'employeur n'a pas pris toutes les mesures, notamment préventives, pour assurer la santé mentale de la salariée. Il convient donc de requalifier la démission en un licenciement aux torts de l'employeur et de lui verser les sommes correspondantes.

(Cour de cassation, Chambre sociale, 6 janvier 2021, pourvoi n°19-17.299)

IV.2 Les salariés en télétravail peuvent être exclus du bénéfice des titres-restaurant selon le tribunal judicaire de Nanterre

Dans cette affaire, plusieurs sociétés appartenant à une UES avaient attribué des titres-restaurant à leurs salariés présents sur un site qui n'avait pas de restaurant d'entreprise et aux salariés en télétravail. Avec la crise sanitaire, plusieurs salariés sont placés en télétravail dès le premier confinement de mars 2020. A compter de cette date, elles ont arrêté d'attribuer des titres-restaurant aux salariés en télétravail.

Une organisation syndicale décide donc de saisir le tribunal judicaire de Nanterre estimant que pour chaque jour travaillé au cour duquel le repas est compris dans les horaires journaliers des salariés, ces derniers doivent bénéficier des titres-restaurant.

Pour rappel, selon l'article L.1222-9 du code du travail, le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. D'ailleurs, le ministère du Travail a rappelé ce principe dans son questions/réponses sur le télétravail.

Cependant, le Tribunal judiciaire de Nanterre considère que la situation des télétravailleurs et celle des salariés travaillant sur site qui n'ont pas accès à un restaurant d'entreprise ne sont pas comparables. En effet, selon le tribunal « l'objectif poursuivi par l'employeur en finançant ces titres de paiement en tout ou en partie, est de permettre à ses salariés de faire face au surcoût lié à la restauration hors de leur domicile pour ceux qui seraient dans l'impossibilité de prendre leur repas à leur domicile ». Or « les salariés de l'UES, placés en télétravail, le sont à leur domicile et ne peuvent donc prétendre, en l'absence de surcoût lié à leur restauration hors de leur domicile, à l'attribution de tickets-restaurant ».

Par conséquent, les juges en déduisent «la situation des télétravailleurs et celle des salariés travaillant sur site qui n'ont pas accès à un restaurant d'entreprise et auxquels sont remis des tickets restaurant ne sont pas comparables, de sorte que la fédération requérante ne peut valablement soutenir que, faute de remise de tickets-restaurant, les télétravailleurs ne bénéficieraient pas des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que les salariés travaillant sur site ».

(Tribunal judiciaire Nanterre, 10 mars 2021, n° RG 20/09616)

IV.3 Heures de délégation : en cas de dispense d'activité, il faut définir un planning théorique

L'utilisation des heures de délégation ne doit entraîner aucune perte de salaire pour le représentant du personnel (c. trav. art. L. 2315-10). De ce fait, si des heures de délégation sont prises en dehors du temps de travail, en raison des nécessités du mandat, elles doivent être payées en plus des heures de travail (ex. : Cass. soc. 11 juin 2008, n° 07-40823, BC V n° 133).

Dans cette affaire une précision supplémentaire est apportée s'agissant des salariés bénéficiant d'une période de dispense d'activité rémunérée (possible un peu avant l'âge de la retraite). L'employeur doit-il alors payer les heures de délégation prises pendant cette période ? La réponse est oui. Reprenant une solution adoptée en 2015 (Cass. soc. 1er décembre 2015, n° 14-14735 D), la Cour de cassation indique que, dans une telle hypothèse, il appartient à l'employeur d'établir un planning théorique en se référant aux horaires que le salarié aurait dû suivre s'il avait travaillé. Il est alors possible de déterminer si les heures de délégation ont été prises en dehors ou au cours du « temps de travail » et si elles doivent être rémunérées en plus ou non. Dans cette affaire, l'employeur n'avait pas pris cette précaution, il a donc dû payer les heures litigieuses en plus de la rémunération.

(Cass. soc. 3 mars 2021, n° 19-18150 FP)

V. HYGIÈNE, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT

V.1 Projet de loi Climat : la CPME dénonce des mesures qui risquent de fragiliser les entreprises

LA CPME commence dans l'un de ses communiqués par affirmer l'importance de continuer les « démarches de transformation » des modes de fonctionnement et de production afin de mieux prendre en compte les enjeux climatiques. Mais elle préconise également l'adoption de « mesures réalistes permettant aux PME de contribuer à la transition écologique sans que soit davantage fragilisé leur équilibre économique, déjà durement frappé par la crise sanitaire et économique actuelle ». Certaines mesures représenteraient un coût disproportionné et seraient inapplicables dans les PME. Par exemple, la généralisation de la consigne du verre ou de l'obligation de vente en vrac.

En outre, la CPME regrette « l'absence de concertation » avec les partenaires sociaux durant l'élaboration du texte et « l'insuffisance de l'étude d'impact, tardivement publiée ». « L'évaluation et l'explicitation des effets de ces mesures sur les TPE-PME et leurs conséquences économiques et sociales n'ont pas été approfondies », ajoute-t-elle.

Enfin, la CPME estime que certaines mesures sont de « l'écologie punitive » quand elle aurait souhaité « que les dispositifs incitatifs soient privilégiés ».

A ce titre par exemple est cité la hausse de la fiscalité du transport routier de marchandises qui « méconnaît la fragilité économique d'un secteur pourtant vital à l'approvisionnement de nos concitoyens ». Ce secteur a davantage besoin d'être accompagné dans sa transition plutôt que puni. Le communiqué fait également référence à la création du « délit d'écocide » « aux contours juridiques flous » et qui « s'inscrit en contradiction avec la volonté affichée par le ministère de l'Industrie de réindustrialiser la France et d'accroître son attractivité. Le principe de précaution risquerait de se transformer en principe d'inaction, au détriment de la création d'emplois ».

(Communiqués de presse de la CPME des 10 et 19 février 2021)

V.2 Le Bulletin Officiel de la sécurité sociale (BOSS) est en ligne

Le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS) est en ligne depuis le 8 mars 2021.

A l'heure où nous rédigeons ces lignes le BOSS comporte (pour le moment) un premier lot de fiches qui portent sur les éléments suivants :

- Les règles générales d'assiette et d'assujettissement (affiliation, CSG/CRDS, cotisations de sécurité sociale, forfait social, plafond, règles de rattachement, notamment) ;
- Les avantages en nature ;
- Les frais professionnels ;
- Les indemnités de rupture ;
- Les allégements généraux de cotisations ;
- Et les exonérations zonées.

Le contenu du BOSS se substituera aux circulaires et instructions antérieures. Il sera opposable à l'administration.

Le but affiché par l'administration vise, notamment, à assurer une plus grande sécurité juridique pour les cotisants (via l'opposabilité) tout en facilitant la mise à jour de la doctrine administrative en matière de cotisations et de contributions de sécurité sociale au fil des évolutions légales et réglementaires.

À cet égard, le BOSS conservera l'ensemble des versions au fil des mises à jour.

- **Opposabilité**

Les contenus du BOSS seront opposables seulement à partir du 1er avril 2021.

- **Changement doctrine administrative**

Le BOSS comporte des changements de doctrine administrative. A titre d'exemple (au moment où nous écrivons le bulletin d'information) : l'officialisation des tolérances en matière d'allocations forfaitaires de frais de télétravail : exonération de cotisations et contributions sans justificatif de la réalité des dépenses selon deux formules possibles, soit dans la limite de 10 € par mois pour une journée de télétravail par semaine (10 € par mois pour 1 jour de télétravail par semaine, 20 € par mois pour 2 jours semaine, etc. jusqu'à un maximum de 50 € par mois), soit, ce qui est nouveau, sur la base d'un montant journalier d'au plus 2,50 € et dans ce cas dans la limite de 55 € par mois.

Un temps d'adaptation sera laissé pour la prise en compte des commentaires qui tiennent compte d'un ajustement de la doctrine administrative actuelle.

(https://boss.gouv.fr/portail/accueil.html)

V.3 Télétravail : Une offre d'accompagnement pour les entreprises de moins de 250 salariés

Une offre « Objectif Télétravail » a été créée pour aider les TPE et PME à mettre en place ou maintenir le télétravail en coordination avec l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) et le ministère du Travail.

Objectif Télétravail a pour but d'apporter des conseils et un accompagnement au chef d'entreprise pour organiser le télétravail de ses équipes, en traitant notamment les points suivants :

- Repérer les activités télétravaillables avec les salariés ;
- Améliorer les pratiques de télétravail ;

- Articuler travail à distance et sur site ;
- Maintenir la cohésion interne ;
- Faciliter l'élaboration d'une charte ou d'un accord.

Entièrement gratuite, cette plateforme permet à toute entreprise de moins de 250 salariés de bénéficier de conseils pour mettre en place efficacement le télétravail.

Pour être contacté par un expert, renseignez le formulaire de contact.

(https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/objectif-teletravail-un-service-gratuit-pour-les-tpe-pme)

V.4 Elisabeth Borne et Adrien Taquet lancent une mission pour mieux concilier la vie professionnelle et personnelle des parents

Le 4 mars, la ministre du Travail et Adrien Taquet, secrétaire d'Etat chargé de l'Enfance et des familles, ont annoncé le lancement d'une mission sur la conciliation des temps professionnel et familial des parents.

La mission est confiée à Christel Heydemann, présidente de Schneider Electric France et Julien Damon**,** conseiller scientifique de l'Ecole nationale supérieure de Sécurité sociale. Ils auront pour objectifs de réaliser un état des lieux en matière de conciliation des temps dans le monde de l'entreprise, avec de nouvelles propositions visant à mieux prendre en compte la parentalité dont les partenaires sociaux pourront se saisir. Ils devront aussi proposer pistes d'évolution du congé parental d'éducation**,** considéré comme « peu utilisé et mal perçu par les entreprises **»**.

Les propositions de la mission sont attendues pour le 1er septembre 2021.

Le communiqué de presse du gouvernement précise que « Le recours massif au télétravail a exacerbé la question de la conciliation de la vie personnelle et professionnelle. Aujourd'hui près de 85% des jeunes parents estiment manquer de temps et souhaiteraient bénéficier de congés spécifiques pour s'occuper de leur(s) enfant(s). Ce défi, réel pour toutes les familles, est encore plus important pour les familles monoparentales. »

(Communiqué de presse du 4 mars 2021 : https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiques-de-presse/article/elisabeth-borne-et-adrien-taquet-lancent-une-mission-pour-mieux-concilier-la)

V.5 Cybersécurité : comment protéger votre TPE PME ?

- **Hameçonnage : première menace de 2020**

L'hameçonnage, ou phishing, est une des menaces les plus rencontrées. Cette pratique est à l'origine de nombreuses attaques : escroqueries, fraudes à la carte bancaire, piratages de compte, fraude par faux ordre de virement (FOVI), rançongiciels, etc.

Pour en savoir plus sur l'hameçonnage, vous pouvez consulter la fiche dédiée sur cybermalveillance.gouv.fr

- **Guide CPME pour sécuriser les outils numériques**

Pour aider les TPE-PME à sécuriser les équipements et sensibiliser les équipes, la CPME a publié, en partenariat avec l'Agence Nationale de la Sécurité des systèmes d'information (ANSSI), un guide pratique qui accompagne les entreprises. Voici le lien pour accéder à ce guide : https://www.ssi.gouv.fr/uploads/2017/01/guide_cpme_bonnes_pratiques.pdf

V.6 Les arrêts dérogatoires sont prolongés jusqu'au 1er juin 2021

Un décret publié au JO du 12 mars 2021 vient reconduire le dispositif d'arrêts de travail dérogatoires jusqu'au 1er juin 2021 inclus**.** Le dispositif des arrêts de travail dits dérogatoires, qui devait cesser à la fin de ce mois de mars 2021, est reconduit jusqu'au 1er juin 2021 inclus (décret 2021-13 du 8 janvier 2021, art. 1, modifié par décret 2021-271 du 11 mars 2021, art. 1, 1° et 4°).

Pour rappel, le dispositif permet aux salariés cas contacts, symptomatiques ou positifs au covid-19 qui ne peuvent télétravailler de percevoir dès le 1er jour d'arrêt de travail des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) maladie et l'indemnité complémentaire employeur du code du travail dans des conditions dérogatoires (pas de condition d'ouverture du droit ou d'ancienneté, pas de délai de carence, etc.) (décret 2021-13 du 8 janvier 2021, art. 1, 2, 3 et 12).

L'arrêt de travail est établi par l'Assurance maladie après déclaration en ligne via le téléservice https://declare.ameli.fr

- **Assurés concernés**

Les assurés qui peuvent bénéficier d'IJSS et, pour les salariés, du complément employeur, sans délai de carence :

- les assurés considérés comme personnes vulnérables qui ne peuvent pas être placés en situation d'activité partielle ;

- les assurés faisant l'objet de l'une des mesures d'isolement suivantes (pour les arrêts de travail débutant à compter du 22 février 2021) : les assurés arrivés en France métropolitaine par transports maritime ou aérien au départ d'un pays situé hors espace européen (UE, Andorre, Islande, Liechtenstein, Monaco, Norvège, Saint-Marin, le Saint-Siège ou la Suisse), qui se sont engagés à s'isoler de façon préventive durant sept jours après leur arrivée, et à réaliser un test au terme de cette période. Il en va de même pour les assurés se déplaçant par transport terrestre à destination de la Guyane, en provenance du Brésil, et des personnes se déplaçant depuis Mayotte, la Guyane ou La Réunion vers tout autre point du territoire national ;

- les assurés parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et ne pouvant être placés en activité partielle ;

- les assurés faisant l'objet d'une mesure d'isolement en tant que « contact à risque de contamination » ;

- les assurés présentant les symptômes de la Covid-19, à condition qu'ils fassent réaliser un test de dépistage dans un délai de deux jours à compter du début de l'arrêt de travail, et pour la durée courant jusqu'à la date d'obtention du résultat du test ;

- les assurés présentant le résultat d'un test de dépistage positif à la Covid-19 ;

- les assurés faisant l'objet d'une mesure de placement en isolement ou de mise en quarantaine à leur arrivée en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en

Polynésie française, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Wallis-et-Futuna ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

- **Précisions sur les conditions d'indemnisation dérogatoires**

Les assurés concernés peuvent percevoir des IJSS :

- sans remplir les conditions d'ouverture de droit aux prestations ;

- dès le premier jour d'arrêt de travail ;

- sans que la durée d'indemnisation ne soit prise en compte pour le calcul de la durée maximale de versement.

Concernant le versement du complément employeur prévu par le code du travail**,** cela signifie que les conditions suivantes ne sont pas applicables :

- la condition d'ancienneté d'un an ;

- l'obligation de déclaration de l'arrêt de travail dans les 48 heures ;

- l'obligation de prise en charge par la sécurité sociale ;

- l'obligation de soin sur le territoire de l'Union européenne ;

- le délai de carence de sept jours.

Par ailleurs, les durées d'indemnisation au cours des 12 mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné et les durées d'indemnisation au titre de cet arrêt ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée maximale d'indemnisation.

Ce dispositif est applicable jusqu'au 1er juin 2021 inclus.

(Décret n°2021-271 du 11 mars 2021, JO du 12)

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 – AVRIL 2021

COURS DES MONNAIES – AVRIL 2021 *(Publication 25 mars 2021)*					
Pays	**1 euro =**	**Monnaie**	**Pays**	**1 euro =**	**Monnaie**
États-Unis	1,1825	USD	**Australie**	1,5532	AUD
Japon	128.6	JPY	**Brésil**	6,5258	BRL
Bulgarie	1,9558	BGN	**Canada**	1,4884	CAD
République tchèque	26.206	CZK	**Chine**	7,7133	CNY
Danemark	7,436	DKK	**Hong Kong**	9,1863	HKD
Grande-Bretagne	0,8625	GBP	**Indonésie**	17 082	IDR
Hongrie	364.93	HUF	**Israël**	3,8918	ILS
Pologne	4,628	PLN	**Inde**	85.8585	INR
Roumanie	4,888	RON	**Corée du Sud**	1338.12	KRW
Suède	10,1635	SEK	**Mexique**	24.5236	MXN
Suisse	1,1068	CHF	**Malaisie**	4.8843	MYR
Islande	150.1	ISK	**Nouvelle-Zélande**	1.6963	NZD
Norvège	10.1563	NOK	**Philippines**	57.468	PHP
Croatie	7,573	HRK	**Singapour**	1.5917	SGD
Russie	90.2013	RUB	**Thaïlande**	36.658	THB
Turquie	9,4009	TRY	**Afrique du Sud**	17.5248	ZAR

Source Banque de France
N.C. = non communiqué

VI.2 Cours Internationaux Des Matières Premières Importées

MATIERES	DEC 2020	JANV 2021	FEV 2021
Pétrole brut Brent (Londres - € / baril)	41.1	45.0	51.5
Naphta (Nord-Ouest Européen – €/tonne) prix spot	347.2	405.6	447.2

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 %	Janv 2021	Dec 2020	Nov 2020	Oct 2020	Sept 2020	Août 2020	Juill 2020	Juin 2020	Mai 2020	Avril 2020	Mars 2020	Fev 2020	Janv 2020	Déc 2019
Copolymères d'acrylonitrile-butadiène-styrène [ABS], sous formes primaires	10,48	7,71	1 834	1 660	1 583	1 673	1 592	1 607	1 556	1 510	1530	1690	1764	1744	1703	1754
Caoutchouc butadiène [BR], sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes	4,00	-22,01	1 386	1 333	1 326	1 158	1 300	1 349	1 293	1 281	1647	1808	1621	1822	1778	1675
Buta-1,3-diène et isoprène	12,42	-6,34	655	582	459	448	379	384	351	387	538	702	703	706	699	731
Butanone [méthyléthylcétone]	4,79	13,86	1 292	1 357	1 162	1 045	1 141	1 156	1 319	1 520	2085	2159	1608	1334	1135	1345
Caoutchouc synthétique et factice pour caoutchouc dérivé des huiles, sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes	0,12	-10,62	2 651	2 654	2 539	2 745	2 595	2 605	2 503	2 531	2742	2839	2904	2706	2966	2993
Hexanelactame [epsilon-caprolactame]	13,41	-7,84	1 907	1 682	1 705	1 723	1 707	1 688	1 558	1 682	1830	1358	2023	1886	2070	1938
Copolymères du chlorure de vinyle, sous formes primaires (à l'excl. des copolymères du chlorure de vinyle et d'acétate de vinyle)	4,11	-11,19	2 112	2 029	2 238	1 578	2 042	1 828	1 354	1 836	1516	3119	1742	1736	2378	1637
Caoutchouc chloroprène (chlorobutadiène) [CR], sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes (à l'excl. du latex)	53,48	20,79	5 980	3 896	4 241	4 339	4 441	4 902	4 071	4 679	4667	5063	4470	4743	4951	4619
Cyclohexane	17,31	-11,72	682	581	508	522	556	497	442	421	339	596	806	821	772	698
Caoutchouc styrène-butadiène fabriqué par polymérisation en émulsion [E-SBR], en balles	2,67	-13,44	1 285	1 251	1 335	1 257	1 291	1 226	1 176	1 269	1499	1412	1581	1424	1484	1582
Caoutchouc éthylène-propylène-diène non-conjugué [EPDM], sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes	2,83	-3,15	2 318	2 255	2 399	2 255	2 165	2 452	2 317	2 360	2379	2143	2384	2277	2394	2346
Latex de caoutchouc naturel, même prévulcanisé	-16,38	-16,94	1 470	1 758	1 620	1 766	1 643	2 248	1 688	1 854	1616	1827	1568	1778	1770	1672
Caoutchouc acrylonitrile-butadiène [NBR], sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes (à l'excl. du latex)	16,74	2,73	3 333	2 855	3 661	3 637	2 974	2 774	3 316	3 165	3228	3104	3651	3510	3244	3842
Caoutchouc naturel sous forme de feuilles fumées	28,71	62,18	2 416	1 877	1 853	2 314	1 374	1 319	1 370	1 504	1675	1752	1735	1599	1490	1500
Caoutchouc naturel, sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes	5,52	14,24	1 686	1 597	1 449	1 272	1 953	2 250	1 409	1 545	1588	1487	1564	1829	1476	1658
PE - Polyéthylène en blocs irréguliers, morceaux, grumeaux, poudres, granulés, flocons et masses non-cohérentes simil.	72,24	-10,56	1 774	1 030	1 000	1 303	1 070	1 451	1 374	1 125	1094	1094	1093	1722	1983	1438
PEBD - Polyéthylène d'une densité < 0,94 (à l'excl. du polyéthylène linéaire)	5,05	12,62	1 169	1 113	1 045	683	1 016	1 050	720	945	900	961	1056	1090	1038	1072
PEHD - Polyéthylène d'une densité >= 0,94, sous formes primaires	5,73	1,37	1 064	1 006	985	958	973	943	927	895	866	958	1021	1075	1050	968
PET - Poly(éthylène téréphtalate), sous formes primaires, d'un indice de viscosité < 78 ml/g	7,19	-30,55	848	791	1 145	786	978	889	670	696	941	903	973	1111	1221	1200
PET - Poly(éthylène téréphtalate), sous formes primaires, d'un indice de viscosité >= 78 ml/g	1,12	-17,67	786	795	784	805	786	757	807	813	799	871	916	944	955	985
PMMA - Poly[méthacrylate de méthyle], sous formes primaires	30,06	0,22	3 636	2 796	3 080	3 033	2 854	4 706	4 277	2 801	4824	3846	2985	3126	3644	3587
Polycarbonates, sous formes primaires	9,75	5,02	2 880	2 624	2 701	2 646	2 515	2 670	2 725	2 728	2985	2869	2968	2696	2742	2746
Fibres discontinues de polyesters, non-cardées ni peignées ni autrement transformées pour la filature	5,66	-12,87	1 047	1 110	1 056	1 157	1 124	1 150	1 087	1 154	1173	1123	1195	1347	1202	1252
Plaques, feuilles, pellicules, bandes et lames, en polymères du styrène non-alvéolaires, non-renforcées ni stratifiées	9,99	46,98	2 043	1 857	1 966	1 818	1 775	1 787	1 899	2 093	1815	1028	977	1417	1390	1292
PP - Polypropylène, sous formes primaires	11,86	18,88	1 150	1 028	955	871	1 122	1 018	994	1 046	888	784	759	1029	968	1004
PTFE - Polytétrafluoroéthylène, sous formes primaires	6,91	-11,13	12 935	12 099	13 249	14 093	12 667	14 805	13 021	13 148	13658	14820	14409	13039	14556	14487
Résines époxydes, sous formes primaires	6,22	14,52	3 432	3 231	2 926	3 089	2 905	3 025	420	3 361	3323	3523	3158	3592	2997	4085
S-PVC - Poly[chlorure de vinyle], sous formes primaires, non-mélangé à d'autres substances	7,91	17,77	1 068	990	935	875	829	947	808	775	813	913	883	947	907	923
Latex de caoutchouc styrène-butadiène [SBR] ou de caoutchouc styrène-butadiène carboxylé [XSBR]	-64,29	-67,81	271	758	759	675	789	837	773	838	866	1018	845	866	842	949
Silicones sous formes primaires	20,71	-16,04	5 338	4 422	5 214	6 892	6 094	6 272	5 241	4 611	5462	6176	5779	5640	6357	6956
Styrène	7,64	0,11	823	765	658	600	605	626	587	561	517	599	801	853	822	806
Caoutchoucs techniquement spécifiés [TSNR]	1,22	0,82	1 380	1 397	1 381	1 408	1 183	1 146	1 238	1 327	1404	1433	1448	1427	1391	1404
Caoutchouc styrène-butadiène [SBR] et caoutchouc styrène-butadiène carboxylé [XSBR]	3,21	1,40	1 851	1 793	1 457	1 571	1 325	1 290	1 450	1 640	1749	1619	1793	1969	1877	1808

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

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

Matières	Nov 2020	Dec 2020	Janv 2021
Produits en caoutchouc	98.9 (P) (R)	99.3 (P) (R)	98.4 (P)
Autres produits en caoutchouc	97.9 (P) (R)	98.4 (P) (R)	97.5 (P)
Produits en plastique	98.7 (P) (R)	98.9 (P) (R)	99.1 (P)
Plaques, feuilles, tubes et profilés en matières plastiques	94.8 (P) (R)	95.8 (P) (R)	96.3 (P)
Autres produits en matières plastiques	94.9 (P) (R)	95.2 (P) (R)	95.1 (P)
Emballages en matières plastiques	103.8 (P)	103.2 (P)	104.6 (P)
Eléments en matières plastiques pour la construction	101.3 (P) (R)	101.5 (P) (R)	100.9 (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

VI.5 Indices De La Production Industrielle (Ipi)

Indices mensuels CVS – CJO - Base 100 en 2015

Matières	Nov 2020	Dec 2020	Janv 2021
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	99.50 (R)	98.37 (R)	100.24
Fabrication de produits en caoutchouc	102.84 (R)	102.79 (R)	104.53
Fabrication de produits en plastique	102.84 (R)	102.79 (R)	104.53

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	Oct 2020	Nov 2020	Déc 2020
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	104.20 (R)	107.23 (R)	104.82
Fabrication de produits en caoutchouc	95.06 (R)	94.46 (R)	94.67
Fabrication de produits en plastique	106.52 (R)	110.47 (R)	107.39

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'associes

Avis concernant l'usure, JO du 26 mars 2021

Le taux maximal des intérêts déductibles s'élève respectivement à 1,18 % pour les exercices de 12 mois clos le 31 mars 2021 et à 1,19 % pour les exercices de 12 mois clos les 30 avril et 31 mai 2021.

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 1er trimestre 2021, ce taux est de 1,23 % (avis du 26 mars 2021 concernant l'usure, JO du 26, texte 115).

Il était de 1,16 % pour le 2e trimestre 2020 et de 1,17 % pour les deux derniers trimestres.

Méthodes de calcul

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

-la méthode classique ;

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

L'une ou l'autre méthode peut être utilisée par l'entreprise selon l'intérêt qu'elle y trouve (BOFiP-BIC-CHG-50-50-30-§§ 40 à 120-06/01/2021). Après une baisse constante du TMP en 2020 et une hausse pour le 1er trimestre 2021 (1,23 %), le taux limite de déduction obtenu en appliquant la méthode alternative est plus intéressant que celui calculé avec la méthode classique pour les exercices clos au 28 février 2021 ainsi que pour les exercices de 12 mois clos au 31 janvier 2021 (voir tableau ci-dessous).

Taux limites de déduction (en %)				
Exercices clos les	**Durée de l'exercice**			
	9 mois	**12 mois**	**15 mois**	**18 mois**
31 janvier 2021 (et jusqu'au 27/02/2021)				
- méthode classique	1,17	1,17	1.19	1.21
- méthode alternative	1.17	1.18	1.19	1.21
28 février 2021 (et jusqu'au 30/03/2021)				
- méthode classique	1.17	1.17	1.18	1.20
- méthode alternative	1.18	1.18	1.19	1.21
31 mars 2021 (et jusqu'au 29/04/2021)	1.19	1.18	1.19	1.20
30 avril 2021 (et jusqu'au 30/05/2021)	1.20	1.19	1.19	1.20
31 mai 2021 (et jusqu'au 29/06/2021)	1.20	1.19	1.19	1.20

Source : Banque de France

VI.8 Seuils de l'usure pour le 1er Trimestre 2021

Seuils de l'usure	TAUX EFFECTIF (4ème TRIM. 2020)	SEUIL DE L'USURE (1er TRIM. 2021)
Professionnels (personnes physiques ou morales)		
Découverts en compte	11.06 %	14.75%
Prêts consentis en vue d'achats ou de ventes à tempérament	1.57 %	2.09%
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	11,06 %	14.75%
Autres prêts d'une durée initiale inférieure ou égale à 2 ans	1,03 %	1.37%
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	1.92 %	2.56%
Prêts à taux fixe d'une durée comprise entre 10 et moins de 20 ans	1.93 %	2.57%

Prêts à taux fixe d'une durée de 20 ans et plus	2 %	2.67%
Prêts à taux variable	1.89 %	2.52%
Prêts-relais	2.23 %	2.97%
Particuliers - Crédits de trésorerie		
Prêts d'un montant inférieur ou égal à 3 000 €	15.87 %	21.16%
Autres prêts compris entre 3 000 € et 6 000 €	7.48 %	9.97%
Autres prêts supérieurs à 6 000 €	3.80 %	5.07%

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)

	1er Trim. 2020	2ème Trim. 2020	3eme Trim. 2020	4eme 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	105.4

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)

	1er Trim. 2020	2ème Trim. 2020	3ème Trim. 2020	4ème Trim. 2020
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastiques ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	Non disponible	105.0	105.2	105.4

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

VII.4 Indice Mensuel Du Cout Horaire Du Travail Révisé

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

Industries mécaniques et électriques	SEPT 2020	OCT 2020	NOV 2020	DEC 2020
	127.7	127.8	Non disponible	Non disponible

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

VII.5 Prix A La Consommation

ENSEMBLE DES MENAGES (France)
(Base 100 = Année 2015)

	Décembre 2020	Janvier 2021	Février 2021
Indice d'ensemble hors tabac – Variation par rapport au mois précédent	0.2	0.1	0.0

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

Derniers Indices, hors tabac *:*
Décembre 2020 : 104.09
Janvier 2021 : 104.24
Février 2021 : 104.24

MENAGES URBAINS DONT LE CHEF EST OUVRIER OU EMPLOYE (France)
(Base 100 = Année 2015)

	Dec 2020	Janv 2021	Fév 2021
Indice d'ensemble hors tabac – Variation par rapport au mois précédent	0.1	0.1	0.0

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

Derniers Indices, hors tabac *:*
Décembre 2020 : 103.77
Janvier 2021 : 103.92
Février 2021 : 103.91

VII.6 Indices de référence des loyers du 4ème 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.

	1er tr. 2020	2ème tr. 2020	3ème tr. 2020	4ème 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)

	1er Trimestre 2020	2ème Trimestre 2020	3ème Trimestre 2020	4ème Trimestre 2020
Ensemble	7.9 % (R)	7.1	9.1 (R)	8.0
Moins de 25 ans	19.4 (R)	20.9 (R)	22 (R)	18.4
25 ans à 49 ans	7.2	6.4	8.5	7.5
50 ans ou plus	5.5 (R)	4.4	6.1	5.7

Source : www.insee.fr – rubrique « Indices et séries chronologiques ».
P = Données Provisoires
R = Données Révisé

VIII. PETITES ANNONCES

OFFRE D'EMPLOI :

Une entreprise située dans le 78 (Yvelines) recherche un collaborateur pour son pôle qualité.

Descriptif :

Rattaché(e) à la Directrice Générale, vous managez une équipe de 1 personne, vos principales missions s'articuleront autour de deux pôles :

- Qualité Industrielle :

- Garantir le respect de notre engagement qualité tout au long de la chaîne de production.
- Gérer les non-conformités fournisseurs et clients : analyser les problèmes rencontrés afin de définir et mettre en place les plans d'actions correctifs et les suivre jusqu'à leur clôture.
- Réaliser les contrôles dimensionnels des pièces (machine de mesure numérique, projecteur de profil, gabarit de contrôle), et le suivi du calibrage des instruments de mesure.
- Sensibiliser, informer et former les salariés pour la bonne application des procédures.
- Etablir les tests qualités en conformité avec les cahiers des charges des mélanges (courbe rhéométrique, dureté, arrachement et DRC).
- Etre force de proposition quant à l'amélioration continue de la qualité des produits et des procédés dans le respect de la législation.
- Organiser et réaliser les audits internes et/ou externes
- Piloter les indicateurs et faire un reporting mensuel à la Direction

• Système de Management de la Qualité :

- Accompagner les pilotes de processus dans le suivi du plan d'action qualité et du tableau de bord (indicateurs de suivi et de performance) ; suivre les indicateurs existants et les faire évoluer si nécessaire.
- Préparer la revue de direction (analyse des données et consolidation) ;
- Mettre à jour le suivi du système documentaire ;
- Organiser et réaliser les audits internes des différents processus et externes - Certification ISO 9001 : 2015.
- Etre le garant de la formation du personnel aux processus et aux contrôles qualité.
- Assurer l'obtention ou le renouvellement des certifications et/ou accréditations

Profil recherché :

De formation supérieure en qualité, vous possédez une expérience réussie de 3 années minimum idéalement acquise dans un environnement industriel exigeant. Vous possédez un goût certain pour le terrain. Vous avez un bon niveau d'anglais (oral et écrit). Vous savez travailler en mode Projets.
Vous êtes rigoureux(se), force de proposition et proactif(ve). Vous avez le sens de l'organisation ainsi que de bonnes aptitudes d'analyse et de synthèse.
Vos qualités relationnelles, écoute, capacité à convaincre, goût pour l'animation d'équipe, vous permettront d'assurer une bonne interaction avec tous vos interlocuteurs (fournisseurs, clients externes et clients internes).