

Bulletin d'information

N° 414

Mai - Juin 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 MAI 2021.....	4
I.1.2 AGENDA SOCIAL	4
I.2 Ccn Caoutchouc	8
I.3 Ccn Plasturgie.....	8
I.4 Ccn Commerce de gros.....	8
II. QUESTIONS JURIDIQUES ET SOCIALES	9
II.1 Les changements du BOSS sur le télétravail	9
II.2 Précisions sur le congé de paternité et d'accueil de l'enfant à compter du 1^{er} juillet 2021	10
II.3 Publication du référentiel de la CNIL relatif aux traitements de données à caractère personnel mis en œuvre dans le cadre de la désignation des conducteurs ayant commis une infraction au code de la route	11
II.4 Entreprises de plus de 20 salariés et rappel sur la DOETH (déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés) : à intégrer à votre DSN de mai 2021 à souscrire pour le 5 ou le 15 juin selon votre situation.	14
III. QUESTIONS FISCALES	15
III.1 Avis d'acompte de CFE et/ou d'IFER 2021	15
IV. JURISPRUDENCES.....	16
IV.1 Modalités de calcul de l'indemnité de licenciement d'une salariée à temps plein, étant passé à temps partiel dans le cadre d'un congé parental.....	16
IV.2 L'acceptation de cadeaux importants de la part d'un client peut être fautif.....	17
IV.3 La notification de la mise à pied conservatoire 7 jours avant l'engagement de la procédure de licenciement est une sanction	17
IV.4 Un salarié ne peut pas invoquer le principe d'égalité de traitement pour revendiquer les droits et avantages d'une transaction conclue par l'employeur avec d'autres salariés	18
V. HYGIÈNE, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT	19
V.1 Registre d'accidents bénins.....	19
V.2 Actualisation du protocole sanitaire applicable en entreprise	20
V.3 Un décret élargit le régime des arrêts de travail dérogatoires	22
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 Matières (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).....	25

VI.6	Indices De Chiffres D'affaires En Valeur (Ica).....	25
VI.7	Taux Des Comptes D'associés.....	25
VI.8	Seuils de l'usure pour le 1 ^{er} 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	28
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 1 ^{er} trimestre 2021.....	29
VII.7	Marche Du Travail, Emploi (Emp)	29
VIII.	PETITES ANNONCES	30
	OFFRE D'EMPLOI :.....	30

I. VIE SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE

I.1 Agendas

I.1.1 CALENDRIER DES REUNIONS UCAPLAST DE MAI 2021

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

REUNIONS UCAPLAST Mai 2021	
3 mai	Comité technique-EDEC automobile
4 mai	Commission exceptionnelle entreprises moins 50 salariés OPCO 2i
5 mai	Comité de pilotage-EDEC automobile
5 mai	Groupe de travail allégations environnementales-CPME
6 mai	Commission sociale-CPME
18 mai	Commission internationale-CPME
20 mai	Commission développement durable-CPME
25 mai	Commission certification OPCO 2i
26 mai	CPNEFP Caoutchouc

I.1.2 AGENDA SOCIAL

AGENDA SOCIAL – JUIN 2021	
Au plus tard Le 1 juin	➤ Tous contribuables Déclaration des revenus 2020 (2042 et déclarations annexes), y compris l'impôt sur la fortune immobilière (IFI), par voie électronique, pour les départements n ^{os} 20 à 54.

<p>Au plus tard le 5 juin</p>	<p>➤ Employeurs de 50 salariés et plus</p> <p>Transmission de la DSN relative aux salaires de mai versés en mai et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.</p> <p>Voir nos développements ci-après sur la DOETH (déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés) pour les 20 salariés et plus.</p>
<p>Au plus tard Le 7 juin</p>	<p>➤ Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu</p> <p>Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires de mai.</p> <p>➤ Obligation d'emploi des travailleurs handicapés</p> <p>Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, transmission, via la DSN, de la déclaration annuelle relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) 2020 et paiement aux URSSAF (CGSS ou CMSA) de la contribution AGEFIPH si l'employeur en est redevable faute d'avoir rempli la totalité de son obligation d'emploi.</p> <p>➤ Employeurs et travailleurs indépendants</p> <p>Paiement mensuel (sauf option pour un paiement le 20 du mois) des cotisations d'assurance maladie, d'allocations familiales, de la CSG et de la CRDS pour les travailleurs indépendants non agricoles ainsi que, sauf pour les 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.</p>
<p>Au plus tard Le 8 juin</p>	<p>➤ Tous contribuables</p> <p>Déclaration des revenus 2020 (2042 et déclarations annexes), y compris l'impôt sur la fortune immobilière (IFI), par voie électronique, pour les départements n^{os} 55 à 974/ 976 (y compris les deux départements de la Corse).</p>
<p>Au plus tard Le 11 juin</p>	<p>➤ Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires</p> <p>Dépôt de la déclaration d'échanges de biens (DEB) et de la déclaration européenne des services (DES) pour lesquels la TVA est devenue exigible au cours du mois de mai 2021.</p>
<p>Au plus tard Le 14 juin</p>	<p>➤ Redevables de la taxe sur les surfaces commerciales (TASCOM)</p> <p>Déclaration (3350 et, le cas échéant, 3350 A) pour chaque établissement et paiement au service des impôts des entreprises du lieu d'établissement.</p>

Au plus tard

Le 15 juin

➤ **Employeurs de 50 salariés et plus**

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

➤ **Employeurs de moins de 50 salariés**

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

➔ **Voir nos développements ci-après sur la DOETH (déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés) pour les 20 salariés et plus.**

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

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

Pour les employeurs de moins de 50 salariés (sauf TPE ayant opté pour un reversement trimestriel), et pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye, reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires de mai.

➤ **Obligation d'emploi des travailleurs handicapés**

Pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour ceux de 20 à 49 salariés, transmission, via la DSN, de la déclaration annuelle relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) 2020 et paiement aux URSSAF (CGSS ou CMSA) de la contribution AGEFIPH si l'employeur en est redevable faute d'avoir rempli la totalité de son obligation d'emploi

➤ **Tous contribuables**

Paiement au centre des finances publiques (ou par virement, ou par prélèvement à l'échéance) des impositions mises en recouvrement en avril 2021.

➤ **Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 28 février 2021**

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

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

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

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

Paiement par télérèglement de l'acompte de CFE 2021 égal à 50 % des cotisations 2020.

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

Téléclaration et télépaiement de la taxe sur les salaires afférente aux rémunérations versées en mai 2021, si le montant total de la taxe sur les salaires acquitté en 2020 est supérieur à 10 000 €.

	<p>➤ Toute personne ayant payé des produits de placements à revenu fixe et/ou des dividendes en mai 2021</p> <p>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.</p> <p>Télédéclaration (2778) et paiement à la recette de la Direction des non-résidents (DINR) du prélèvement correspondant aux produits de source européenne ou étrangère.</p> <p>Télédéclaration (2778-DIV) et paiement à la recette de la direction des non-résidents (DINR) (ou au service des impôts du domicile du contribuable) des dividendes payés par une personne établie hors de France et soumis au prélèvement forfaitaire.</p> <p>➤ Sociétés ayant prélevé, en mai 2021, une retenue à la source sur des revenus mobiliers</p> <p>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).</p>
Au plus tard le 21 juin	<p>➤ Employeurs et travailleurs indépendants</p> <p>Paiement des cotisations sociales pour ceux ayant opté pour un paiement mensuel à cette date (voir le détail au 7 du mois).</p>
Au plus tard le 25 juin 2021	<p>➤ Contributions AGIRC-ARRCO</p> <p>Paiement des cotisations AGIRC-ARRCO de mai 2021 (employeur payant ses cotisations mensuellement).</p>
Au plus tard le 30 juin	<p>➤ Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 31 mars 2021</p> <p>Souscription par TDFC de la déclaration 2065, de ses annexes et du relevé des frais généraux.</p> <p>Délai supplémentaire de 15 jours</p>
Délais variables : Du 15 au 24	<p>➤ Redevables de taxes sur le chiffre d'affaires</p> <p>Après du service des impôts des entreprises par voie électronique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - régime réel normal si la somme payée en 2020 a excédé 4 000 € : déclaration CA 3 et paiement des taxes afférentes au mois de mai 2021 ; - régime réel simplifié pour les redevables ayant opté pour les modalités du réel normal : déclaration CA 3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes au mois de mai 2021 ; - régime des acomptes provisionnels : - déclaration CA 3 et paiement par voie électronique de l'acompte du mois de mai 2021 ;

- déclaration et paiement par voie électronique du solde des taxes afférentes aux opérations du mois d'avril 2021.
--



Rappel : Il est possible de reporter les droits DIF sur le compte formation, **jusqu'au 30 juin 2021**. Pour rappel, le DIF ou Droit Individuel à la Formation correspond au dispositif de formation professionnelle en vigueur jusqu'au 31/12/2014 pour les salariés du secteur privé. Pour plus d'informations, rendez-vous sur : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/saisir-mon-droit-individuel-la-formation-dif>

I.2 Ccn Caoutchouc

Négociations à venir :

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

Négociations terminées :

- Minima conventionnels 2021 (signature d'un accord par la CFDT et la CFE CGC, mais il entrera en vigueur seulement le premier jour du mois suivant la date de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension)
- APLD (signature d'un accord par la CFDT et la CFE-CGC, mais l'accord est applicable seulement à compter de son extension)
- Pro-A (signature de l'accord par la CFDT et la CFE-CGC, mais l'accord sera applicable seulement à compter de son extension)

Nous vous tiendrons informé de ces arrêtés d'extension en temps utile.

I.3 Ccn Plasturgie

Négociations en cours :

- Formation professionnelle
- Période essai
- Pro-A

Négociations terminées :

- 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.

I.4 Ccn Commerce de gros

Négociations en cours :

-Formation professionnelle.

- **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).

II. QUESTIONS JURIDIQUES ET SOCIALES

II.1 Les changements du BOSS sur le télétravail

➤ **Remboursement des frais de télétravail par une indemnité de télétravail forfaitaire**

Alternativement au principe du remboursement au réel, selon une tolérance de l'URSSAF, inscrite sur son site depuis janvier 2020, l'allocation forfaitaire versée par l'employeur sera réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de 10 € par mois, pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine. Cette allocation forfaitaire exonérée passe à 20 € par mois pour un salarié effectuant deux jours de télétravail par semaine, 30 € par mois pour 3 jours par semaine... (cf site Urssaf).

On retrouve désormais cette tolérance dans le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS).

Une **nouveauté** cependant : en cas d'**allocation fixée par jour**, la limite d'exonération est fixée à un montant journalier d'au plus 2,50 €, dans la limite de 55 € par mois.

Il est à noter que lorsque le montant de l'allocation forfaitaire versé par l'employeur dépasse ces limites, l'exonération de charges sociales peut encore être admise, mais à condition de justifier de la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié.



Le BOSS ne reprend pas la tolérance de l'URSSAF diffusée début février 2021 selon laquelle lorsqu'une allocation forfaitaire est prévue par une convention collective de branche, un accord professionnel ou interprofessionnel ou un accord de groupe, l'exonération s'applique dans la limite des montants prévus par accord collectif, dès lors que l'allocation est attribuée en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés.

➤ **Frais relatifs aux outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication**

Selon le BOSS, les frais engagés à des fins professionnelles par le travailleur salarié ou assimilé, pour l'utilisation des outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication qu'il possède, sont considérés comme des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi conformément au contrat de travail.

Les remboursements effectués par l'employeur doivent être justifiés par la réalité des dépenses professionnelles supportées par le travailleur salarié ou assimilé.

En cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure justifiant la mise en place du télétravail, les frais engagés à des fins professionnelles par le travailleur salarié ou assimilé pour l'utilisation d'outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication qu'il possède, en l'absence d'outils fournis par l'employeur, sont considérés comme des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi.

Dans ce cas, l'exonération de cotisations et contributions sociales au titre des frais professionnels peut porter sur le **matériel informatique** ainsi que sur les **consommables** et les frais de connexion (BOSS, Frais professionnels, § 1870, 01/04/2021) :

- Soit sur la base de la **réalité des dépenses** (pour le matériel amortissable, l'exclusion d'assiette prend en compte les annuités d'amortissement ; pour le petit matériel non amortissable, référence à la valeur réelle de l'année d'acquisition ; pour les consommables et frais de connexion, remboursements sur justificatifs de frais) ;

- Soit sur la base d'une **allocation forfaitaire** ne pouvant excéder 10 € par semaine lorsque l'employeur ne peut pas justifier la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié.

Il est à noter que pour les abonnements triple ou « quadruple play » (téléphone fixe, mobile, Internet, télévision) pour lesquels la part afférente au financement de l'abonnement TV n'est pas déterminable, il convient d'appliquer la même règle : Lorsque l'employeur ne peut pas justifier la réalité des dépenses professionnelles supportées par le travailleur salarié ou assimilé et que les frais engagés sont justifiés par une raison professionnelle, il est admis que ceux-ci peuvent être remboursés sur la base d'une allocation forfaitaire ne pouvant excéder 50 € par mois.

(https://boss.gouv.fr/portail/accueil/avantages-en-nature-et-frais-pro/frais-professionnels.html#titre_chapitre-7---frais-lies-au-telet_section-3---frais-relatifs-aux-o)

II.2 Précisions sur le congé de paternité et d'accueil de l'enfant à compter du 1^{er} juillet 2021

Le régime du congé paternité a été modifié par la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) (en partie), qui est venue porter le congé à 25 jours. Un décret publié au JO du 12 mai 2021 précise les modalités de mise en œuvre notamment liées au délai de prise du congé, au délai de prévenance et aux modalités de fractionnement. Nous traiterons ici seulement la situation du statut salarié, pour plus d'informations sur la situation des travailleurs indépendants, vous pouvez vous rapprocher du service juridique d'Ucplast.

Pour mémoire, selon l'article L. 1225-35 du Code du travail, après la naissance de l'enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Il s'agit d'un congé indemnisé par la sécurité sociale avec le cas échéant une indemnisation complémentaire « employeur » selon les conventions et accords collectifs applicables.

➤ **Durée du congé allongée à compter du 1^{er} juillet 2021**

Comme précisé précédemment, la LFSS a allongé le congé paternité et d'accueil de l'enfant (loi 2020-1576 du 14 décembre 2020, JO du 15, texte 1).

Pour les naissances intervenant à compter du 1^{er} juillet 2021 (ainsi que celles qui sont survenues avant le 1^{er} juillet 2021, mais qui étaient censées intervenir à compter de cette date), le congé de paternité comportera une partie obligatoire, couvrant 4 jours de congé de paternité consécutifs adossés au congé de naissance (c. trav. art. L. 1225-35, dans sa version au 1^{er} juillet 2021). En résumé, il y a donc 7 jours obligatoires de congé.

En outre, il y a une deuxième période de congé paternité, plus précisément, il s'agit du solde de 21 jours (28 jours en cas de naissances multiples), qui pourra être pris à la suite ou plus tard, en la fractionnant.

➤ **Délai de prise du congé**

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est pris dans les six mois suivant la naissance de l'enfant. (C. trav. art. D. 1225-8 dans sa version au 1^{er} juillet 2021)

Le congé peut être reporté au-delà des six mois dans l'un des cas suivants :

- 1° L'hospitalisation de l'enfant. Le congé est pris dans les six mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;
- 2° Le décès de la mère. Le congé est pris dans les six mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en application de l'article L. 1225-28.

➤ Délai de prévenance

Le salarié informe son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant la survenance de celle-ci. De plus, le salarié doit informer son employeur des dates de prise et des durées de la ou des périodes de congés au moins un mois avant le début de chacune des périodes. (C. trav. art. D. 1225-8 dans sa version au 1er juillet 2021).

La deuxième période du congé de paternité (c'est-à-dire la partie non obligatoire de 21 ou de 28 jours) pourra être fractionnée (c. trav. art. L 1225-35 dans sa version au 1er juillet 2021). Le congé peut être fractionné en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune (c. trav. art. D. 1225-8 dans sa version au 1er juillet 2021). Le délai de prévenance de 1 mois s'applique à chacune de deux périodes.

➤ Prolongation de la période obligatoire en cas d'hospitalisation immédiate après la naissance

Le père, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou son concubin a droit à la prolongation de la période de congé obligatoire « en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés mentionnées dans l'arrêté prévu au même alinéa, et dans la limite de trente jours consécutifs. » (C. trav. art. D. 1225-8-1 dans sa version au 1er juillet 2021).

➤ Ajustements du code de la sécurité sociale

Le décret prévoit que l'assuré bénéficiera du versement d'indemnités journalières (IJ) durant la ou les périodes de congé paternité et d'accueil. En outre, le décret substitue le terme de concubin à celui de « personne vivant maritalement avec la mère » au sein des dispositions du code de la sécurité sociale.

(Décret n°2021-574 du 10 mai 2021, JO du 12)

II.3 Publication du référentiel de la CNIL relatif aux traitements de données à caractère personnel mis en œuvre dans le cadre de la désignation des conducteurs ayant commis une infraction au code de la route

La CNIL a publié un nouveau référentiel permettant d'accompagner les employeurs mettant des véhicules à disposition de leurs salariés. Vous trouverez ci-dessous les éléments principaux. Pour plus d'informations,

voir :<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=GBvgUKHKeeZs1ZeR0ql6hMUY8eb3PQb7gVXkk-wrWOs=>

➤ Rappel sur l'obligation de dénonciation

Pour rappel, selon l'article L.121-6 et A. 121-1 et suivants du code de la route, l'employeur est dans l'obligation de dénoncer le salarié ayant commis une infraction constatée par ou à partir d'appareils de contrôle automatique homologués avec un véhicule de l'entreprise, sous peine de devoir acquitter une amende pouvant aller jusqu'à 750 €. Il s'agit seulement de certaines infractions visées aux articles R. 130-11, art. R. 412-1 et R. 412-6-1 du code de la route.

➤ Mise en conformité avec le RGPD

Ce nouveau référentiel vient actualiser l'ancien cadre de référence, qui avait perdu sa valeur juridique depuis l'entrée en application du RGPD. Par conséquent, le but premier de ce référentiel est d'assurer la conformité au RGPD des traitements courants de données personnelles mis en œuvre par les

entreprises pour l'identification des conducteurs ayant commis ou susceptibles d'avoir commis une infraction au code de la route.

Il est important de préciser que ce référentiel n'a pas de valeur contraignante. Le référentiel précise que « les organismes qui s'écarteraient du référentiel au regard des conditions particulières tenant à leur situation peuvent le faire. Il peut néanmoins leur être demandé de justifier de l'existence d'un tel besoin et des mesures mises en œuvre afin de garantir la conformité des traitements à la réglementation en matière de protection des données à caractère personnel. »

➤ **Objectifs poursuivis par les traitements de données personnelles**

La finalité du traitement doit répondre à un objectif précis et être justifié au regard des missions et des activités de l'organisme, conformément au RGPD.

Les traitements relatifs à l'identification et la désignation des conducteurs ayant commis ou susceptibles d'avoir commis une infraction peuvent notamment être mis en œuvre afin de :

- Désigner auprès de l'Agence nationale de traitement automatisé des infractions (ANTA) la personne qui conduisait ou était susceptible de conduire le véhicule lorsque l'infraction a été constatée ;
- Suivre la procédure de recouvrement des contraventions au code de la route dont peut être redevable l'entreprise ;
- Réaliser des statistiques anonymes en vue d'adapter les formations de prévention routière.

➤ **Bases légales du traitement**

Chaque finalité du traitement doit reposer sur l'une des « bases légales » fixées par la réglementation (article 6 du RGPD).

Le référentiel permet d'identifier les bases légales pouvant être utilisées dans les cas les plus courants. Ainsi, un traitement ayant pour finalité :

- La désignation et l'identification du conducteur a pour base légale l'obligation de l'employeur de se conformer au code de la route ;
- Le suivi de la procédure de recouvrement des contraventions au code de la route et la gestion du contentieux a pour base légale l'intérêt légitime de l'entreprise ;
- La réalisation de statistiques anonymes a aussi pour base légale l'intérêt légitime de l'entreprise

➤ **Données à caractère personnelles concernées**

Selon le principe de minimisation des données, le responsable de traitement doit veiller à ce que seules les données nécessaires à la poursuite des finalités du traitement soient effectivement collectées et traitées.

Pour aider, le responsable de traitement, la CNIL donne des exemples des données qu'elle considère comme étant en principe adaptées selon les finalités du traitement, notamment les informations relatives au conducteur (Nom, nom d'usage, prénoms, sexe et, le cas échéant, civilité de la personne ; date et lieu de naissance, adresse postale et, le cas échéant, adresse électronique ; numéro du permis de conduire).

En outre, la CNIL rappelle que de telles données ne peuvent être traitées que dans le respect des dispositions légales relatives aux données d'infractions (art. 46 de la LIL).

De plus, seules les personnes habilitées au titre de leurs missions ou de leurs fonctions peuvent accéder aux données à caractère personnel traitées. Ici, il peut s'agir de la personne chargée de la gestion administrative du personnel.

➤ **Durées de conservation des données**

La CNIL recommande que les données collectées et traitées pour les besoins de la désignation des conducteurs soient conservées dans la base active pour une durée de quarante-cinq jours à compter de la réception de la contravention, sauf dispositions légales ou réglementaires contraires ou cas particulier.

Lorsque les missions du salarié impliquent la conduite d'un véhicule à titre principal (chauffeur, livreur, ambulancier, etc.) ou que des déplacements fréquents sont nécessaires à la bonne exécution du contrat (commercial, technicien, etc.) et sous réserve que le salarié y ait librement consenti, l'employeur devrait pouvoir conserver les éléments nécessaires à la désignation d'un conducteur plus longtemps afin d'éviter à celui-ci d'avoir à fournir de nombreuses fois les mêmes données pour d'éventuelles désignations ultérieures.

➤ **Analyse d'impact des données (AIPD)**

L'AIPD n'est pas requise dans une entreprise de moins de 250 salariés.

En revanche, si le traitement est mis en œuvre dans une entreprise de plus de 250 salariés, le traitement doit faire l'objet d'une AIPD dès lors qu'il remplit certains critères et notamment ceux relatifs :

- Aux données à caractère personnel relatives aux condamnations pénales ou aux infractions ;
- Aux personnes vulnérables (salariés).

(Délib. CNIL 2021-043 du 12 avril 2021 portant adoption d'un référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel mis en œuvre dans le cadre de la désignation des conducteurs ayant commis une infraction au code de la route, JO 7 mai 2021 ; Référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel mis en œuvre dans le cadre de la désignation des conducteurs ayant commis une infraction au code de la route, adopté le 12 avril 2021)

II.4 Entreprises de plus de 20 salariés et rappel sur la DOETH (déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés) : à intégrer à votre DSN de mai 2021 à souscrire pour le 5 ou le 15 juin selon votre situation.

➤ Etapes liées à la DOETH :

Chaque mois	Vous déclarez en DSN les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) que vous employez.
De janvier à mars	Vous rassemblez : > les attestations des contrats de sous-traitance passés avec les EA, ESAT et TIH > les attestations des ETT, EATT et des groupements d'employeurs > l'URSSAF ou la Caisse de la MSA vous transmet : - Votre effectif moyen d'assujettissement - Votre effectif de personnes handicapées à employer - Votre effectif des bénéficiaires employés l'année précédente - Votre effectif relevant des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP).
En mars 2021 uniquement	> Vous recevez un courrier de l'Agefiph indiquant le montant de votre contribution versées au titre de l'exercice 2019.
Février Reporté en juin en 2021	> Vous effectuez votre déclaration annuelle en DSN sur un seul établissement de l'entreprise. > Si votre taux d'emploi de personnes handicapées est inférieur à 6%, vous payez une contribution financière.

C'est sur cette dernière étape que porte notre point d'alerte. Au cours de celle-ci, les **entreprises d'au moins 20 salariés** doivent déclarer leur situation au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, au moyen de la déclaration annuelle d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH).

Il est à noter **qu'à compter de l'obligation d'emploi 2020**, déclarée en 2021, la déclaration s'effectue par l'intermédiaire de la déclaration sociale nominative (DSN) (c. trav. art. L. 5212-5, modifié par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, JO du 6). Or, un délai avait été accordé pour la première DOETH souscrite en DSN, celle relative à l'obligation d'emploi 2020 : par dérogation, celle-ci doit être effectuée par la DSN de mai 2021, à souscrire pour le 5 ou le 15 juin selon le cas (décret n°2020-1350 du 5 novembre 2020, JO du 6).

Comme indiquée lors de notre actualité sociale d'avril 2021, les URSSAF ont dû vous transmettre les données relatives aux effectifs, nécessaires pour produire la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) le 30 avril 2021, c'est-à-dire un mois plus tard qu'à la date initialement prévue. Toutefois, la date de souscription de la DOETH n'avait pas été pas modifiée. Votre date de déclaration approche donc. Vous devez donc toujours le faire en juin.

Rappel : si l'obligation d'emploi de 6 % n'est pas respectée, les entreprises d'au moins 20 salariés devront verser aux URSSAF la contribution AGEFIPH, exigible à la même échéance (le 5 ou 15 juin 2021). Un simulateur est disponible ici :

https://dossiers.agefiph.fr/simulateur/simulateur_contribution

Plus d'informations ici et en particulier une fiche technique vous aidant dans la déclaration et le calcul ici : <https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/en-juin-finalisez-votre-declaration-annuelle-demploi-de-travailleurs-handicapes>

III. QUESTIONS FISCALES

III.1 Avis d'acompte de CFE et/ou d'IFER 2021

Dans le cadre de la réforme des impôts de production, les locaux industriels bénéficient d'une diminution de 50 % de leur base imposable. Les entreprises concernées peuvent moduler en conséquence le montant de l'acompte, avec une marge d'erreur de 20 % exceptionnellement tolérée. Cette modulation est à réaliser avant le 31 mai pour les entreprises ayant opté pour le prélèvement à l'échéance.

➤ **Calendrier**

Les avis d'acompte de CFE et/ou d'IFER dues au titre de 2021 sont consultables en ligne à compter du **26 mai 2021** dans l'espace professionnel de l'utilisateur sur le site impots.gouv.fr et la date limite de paiement est fixée au **15 juin 2021**.

Les usagers sont avertis par l'envoi de deux courriels d'information selon le calendrier prévisionnel suivant :

- * 26 mai 2021 : mise en ligne des avis d'acompte dans l'espace professionnel ;
- * 03 juin 2021 : rappel de la date limite de paiement fixée au 15 juin 2021.

➤ **Modalités de consultation et de paiement**

Pour consulter leur avis, les entreprises doivent se connecter à leur espace professionnel depuis le site impots.gouv.fr, puis sélectionner la rubrique MES SERVICES > Consulter > Avis C.F.E

Il suffit ensuite de cliquer sur le bouton "Accès aux avis de CFE" ou de sélectionner "Accès par impôt > Cotisation foncière des entreprises" (pour les entreprises de plus de 100 établissements).

Pour pouvoir accéder à leur avis en ligne, les usagers qui ne l'ont pas déjà fait sont invités à créer leur espace professionnel sur le site impots.gouv.fr

Les usagers dont la cotisation annuelle de CFE 2020 est supérieure ou égale à 3 000 € et qui n'ont pas choisi le paiement mensualisé doivent payer au plus tard le 15 juin 2021 un acompte égal à 50 % de la cotisation de CFE due en 2020.

Les entreprises pourront s'acquitter de leur cotisation en utilisant les moyens de paiement suivants :

- le **prélèvement à l'échéance** : pour ceux qui n'ont pas encore adhéré, il est possible de le faire jusqu'au **31 mai 2021** minuit sur le site impots.gouv.fr ou par téléphone au 0809 401 401 (du lundi au vendredi de 8h30 à 19h, service gratuit + coût de l'appel) ;
- le **prélèvement mensuel** jusqu'au 15 juin 2021 minuit, également sur le site impots.gouv.fr ou par téléphone au 0809 401 401 (du lundi au vendredi de 8h30 à 19h, service gratuit + coût de l'appel). Si l'entreprise a adhéré avant le 15 juin 2021 minuit, l'acompte n'est pas dû. Le premier prélèvement interviendra le 15 du mois suivant l'adhésion. Il correspondra à la somme des mensualités théoriquement dues depuis le 1^{er} janvier 2021 et calculées sur l'imposition de CFE 2020 ;
- le **paiement direct en ligne** jusqu'au 15 juin 2021 minuit en cliquant simplement sur le bouton « Payer » situé au-dessus de l'avis (sous réserve de l'enregistrement préalable du compte bancaire dans l'espace professionnel).

➤ Documentation

Des fiches détaillées sont à votre disposition sur le site impots.gouv.fr (en cliquant sur "Votre espace professionnel" > "Aide") :

- "Consulter un avis de CFE et/ou d'IFER" ;
- "Payer un avis de CFE et/ou d'IFER/TP" ;
- "Consulter et payer un avis de CFE et/ou d'IFER (1 seul établissement)".

IV. JURISPRUDENCES

IV.1 Modalités de calcul de l'indemnité de licenciement d'une salariée à temps plein, étant passé à temps partiel dans le cadre d'un congé parental

En l'espèce, une salariée qui était en congé parental à temps partiel conteste les sommes perçues dans le cadre de la résiliation judiciaire de son contrat de travail. En effet, elle estime que celles-ci sont limitées, car elles avaient été calculées sur la base d'un travail à temps partiel, ce que la salariée contestait.

La salariée s'appuyait sur une décision de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE 8 mai 2019, aff C-486/1) précisant que lorsqu'un travailleur engagé à durée indéterminée et à temps plein est licencié au moment où il bénéficie d'un congé parental à temps partiel, son indemnité de licenciement doit être déterminée entièrement sur la base de la rémunération afférente aux prestations de travail effectuées à temps plein. Or, ici, la résiliation judiciaire avait été prononcée alors que la salariée était en congé parental à temps partiel. Cependant, la Cour d'appel s'était référée à sa rémunération au titre d'un temps partiel pour fixer l'indemnité de licenciement qui lui était due.

Pour rappel, selon l'article L.3123-5 al 5 du code du travail « l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise. »

Sur la question des modalités de calcul de l'indemnité de licenciement dans le cadre d'un congé parental à temps partiel au moment du licenciement, la CJUE avait estimé qu'il fallait calculer l'indemnité sur la base du temps complet (CJUE 8 mai 2019, aff. C-486/18). En 2020, la Cour de cassation avait tiré les conséquences de cette décision (cass. soc. 18 mars 2020, n° 16-27825 FPB).

Par conséquent, la Cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel en considérant que cette dernière ne pouvait pas déterminer le montant de l'indemnité de licenciement en se fondant sur la rémunération au titre d'un temps partiel. Les juges du fond auraient dû rechercher si, à la date à laquelle la salariée a bénéficié d'un congé parental à temps partiel, celle-ci n'était pas engagée dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein.

Suite à cette cassation, l'affaire sera rejugée.

(Cass. soc. 14 avril 2021, n° 19-21508 D)

IV.2 L'acceptation de cadeaux importants de la part d'un client peut être fautif

Un salarié, directeur d'une agence bancaire avait accepté d'un client des cadeaux consistant sans contreparties financières, en la réalisation de travaux dans 5 de ses biens immobiliers, au détriment du code de bonne conduite de la société.

Pour l'employeur, cet agissement contrevenait à l'article 10 du code de bonne conduite de la société intitulé « interdiction d'acceptation d'avantages ». Cet article précisait l'obligation pour les salariés de ne pas accepter ou solliciter un quelconque avantage « incluant prêt, cadeaux, ou autres profits émanant de personnes avec lesquelles ils entrent en relation et/ou sont en contact direct dans l'exercice de leurs relations professionnelles ». La banque a donc licencié pour faute grave le salarié.

Les juges du fond ont estimé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, car l'employeur n'avait pas établi le manquement du salarié aux règles de conflit d'intérêts. Les juges ajoutent que le code de bonne conduite de la banque n'interdisait pas de faire appel à des artisans accessoirement client de la banque, pour des besoins privés. En outre, les faits ne concernaient pas la relation de travail et l'emploi du salarié et qu'ils s'inscrivaient dans le cadre de sa vie privée.

Suite à cet arrêt de la cour d'appel, l'employeur décide de se pourvoir en cassation. La Cour de cassation est venue rappeler le principe selon lequel un fait tiré de la vie personnelle du salarié peut justifier un licenciement disciplinaire s'il caractérise un manquement à une obligation découlant de son contrat de travail (cass. soc. 3 mai 2011, n° 09-67464).

Par conséquent, la Cour de cassation considère que les juges du fond auraient dû vérifier si l'acceptation de cadeaux importants de la part d'un client constituait ou non un manquement du salarié à ses obligations contractuelles et en particulier, au code de bonne conduite en vigueur dans l'entreprise.

L'affaire est renvoyée devant la même cour d'appel.

(Cass. soc. 31 mars 2021, n° 19-23144 D)

IV.3 La notification de la mise à pied conservatoire 7 jours avant l'engagement de la procédure de licenciement est une sanction

Dans cet arrêt, le 8 septembre 2015, un salarié s'était vu notifier verbalement une mise à pied conservatoire. Par la suite, l'employeur avait engagé une procédure de licenciement 7 jours plus tard, soit le 15 septembre 2015. Le salarié fut licencié pour faute grave.

Le salarié conteste le licenciement en estimant que la mise à pied conservatoire était en réalité une mise à pied disciplinaire. Ainsi, il avait donc été sanctionné deux fois pour les mêmes faits.

La Cour d'appel ne fait pas droit à la demande du salarié, en estimant d'une part que les faits allégués par l'employeur sont de nature à fonder un licenciement pour faute grave. D'autre part, que le délai de « quatre jours travaillés » entre le prononcé de la mise à pied et le lancement de la procédure de licenciement n'est pas de nature à remettre en cause son caractère conservatoire.

Pour rappel, la mise à pied conservatoire n'est pas une sanction disciplinaire, mais une mesure de procédure. En effet, elle permet d'éloigner temporairement un salarié de l'entreprise en le dispensant de travailler et en suspendant son contrat, dans l'attente du prononcé d'une sanction disciplinaire. Elle permet de prévenir les situations de danger et de désordre dans l'entreprise en raison de la faute du salarié (circ. DRT 83-5 du 15 mars 1983).

Quant à elle, la mise à pied disciplinaire est une sanction. Une fois qu'elle est notifiée à un salarié pour des faits fautifs, ceux-ci ne peuvent plus faire l'objet d'une autre sanction en vertu du principe « non bis in idem », c'est-à-dire « une faute, une sanction ».

En pratique, la mise à pied conservatoire d'un salarié intervient en début de procédure de licenciement pour faute grave. L'employeur notifie cette mise à pied en spécifiant qu'il s'agit d'une mesure conservatoire. Aucun formalisme n'est imposé. Cependant, il est préférable de procéder par écrit pour éviter toute ambiguïté sur la nature de la mise à pied.

Concernant l'engagement de procédure de licenciement après la notification de la mise à pied conservatoire, les juges du fond avaient déjà admis que l'employeur n'est pas tenu d'engager une procédure de licenciement immédiatement après avoir notifié la mise à pied conservatoire au salarié. Toutefois, en cas de décalage, les juges exigent que l'employeur puisse en justifier la nécessité, sous peine de requalification en mise à pied disciplinaire (cass. soc. 30 octobre 2013, n° 12-22962).

En l'espèce, la Cour de cassation constate que la procédure de licenciement avait été engagée 7 jours après la notification de la mise à pied conservatoire, sans aucun motif de nature à justifier ce délai.

En conclusion, elle considère que la mise à pied présentait donc un caractère disciplinaire et que l'employeur ne pouvait pas se baser sur les faits sanctionnés par cette mise à pied pour justifier un licenciement.

La Cour de cassation censure donc la cour d'appel en ne faisant pas de distinction entre jours travaillés et jours non travaillés et en décomptant les jours de manière calendaire.

(cass. soc. 14 avril 2021, n° 20-12920 D)

IV.4 Un salarié ne peut pas invoquer le principe d'égalité de traitement pour revendiquer les droits et avantages d'une transaction conclue par l'employeur avec d'autres salariés

En l'espèce, une société conclut un PSE avec les organisations syndicales le 27 août 2015. Ce PSE prévoit, dans le chapitre 8, le bénéfice d'une indemnité supra-conventionnelle s'adressant aux salariés quittant l'entreprise ou acceptant un poste de remplacement en interne. Il prévoit également, dans le chapitre 9, pour les salariés dans l'équipe de nuit dont les postes sont supprimés, un poste en équipe de jour et le versement d'une indemnité exceptionnelle temporaire pour compenser la perte des primes de nuit.

La société conclut des transactions avec plusieurs salariés de l'ancienne équipe de nuit, ayant accepté un poste de jour, qui revendiquait le paiement de l'indemnité prévue au chapitre 8. D'autres salariés, qui appartenaient à l'équipe de nuit et qui avaient accepté un poste de jour, ont sollicité l'employeur pour obtenir le paiement de cette même indemnité. L'employeur refuse. Les salariés saisissent le CPH d'une demande de paiement de l'indemnité du chapitre 8, revendiquant une inégalité de traitement.

La Cour d'appel fait droit à leur demande. Elle constate que l'employeur n'a pas proposé de protocole transactionnel aux salariés demandeurs, comme il l'a fait pour d'autres salariés. Les salariés demandeurs se trouvaient pourtant dans une situation équivalente en termes d'ancienneté, de poste et de modification du contrat de travail pour raison économique avec les salariés bénéficiaires de l'indemnité transactionnelle. La Cour d'appel juge donc que l'employeur doit payer à chaque salarié des dommages-intérêts pour violation du principe d'égalité de traitement.

La Cour de cassation censure l'arrêt d'appel. Elle rappelle l'article 2044 du Code civil, selon lequel la transaction est un contrat par lequel les parties, par des concessions réciproques, terminent une contestation née ou préviennent d'une contestation à naître. Elle constate que l'employeur a conclu des transactions avec certains salariés et non avec d'autres. Elle juge qu'un salarié ne peut pas invoquer

le principe d'égalité de traitement pour revendiquer les droits et avantages d'une transaction conclue par l'employeur avec d'autres salariés. Les salariés demandeurs doivent donc être déboutés de leurs demandes.

(cass. soc. 12 mai 2021, n° 20-10.796)

V. HYGIÈNE, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT

V.1 Registre d'accidents bénins

Depuis le 1^{er} mai 2021, l'employeur n'a plus besoin de l'autorisation préalable de la CARSAT pour tenir un registre des accidents de travail bénins.

Pour rappel, il est possible pour les employeurs de mettre en place un registre des accidents du travail bénins sous certaines conditions (c. séc. soc. art. L. 441-4)

Ce registre permet de remplacer la déclaration d'accident du travail par une inscription sur ce registre pour les seuls AT bénins, à savoir ceux n'entraînant ni soins médicaux, ni arrêt de travail.

➤ **Nouvelles conditions de recours au registre des AT bénins**

Jusqu'à présent, pour avoir un registre d'AT bénins, l'employeur devait obtenir l'autorisation préalable de la CARSAT.

Toutefois, la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2021 a supprimé cette exigence. Ainsi, une simple déclaration de l'employeur attestant du respect des conditions exigées suffit à la mise en place du registre (loi 2020-1576 du 14 décembre 2020, JO du 15 ; c. séc. soc. art. L. 441-4).

Le décret qui rend cette mesure effective a été publié au JO du 30 avril 2021. Par conséquent, elle est applicable au 1^{er} mai 2021.

Les conditions nécessaires pour la mise en place du registre sont inchangées. En effet, plusieurs conditions cumulatives doivent être remplies :

- présence permanente d'un médecin, ou d'un pharmacien, ou d'un infirmier diplômé d'État, ou d'une personne chargée d'une mission d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise détentrice d'un diplôme national de secouriste complété par le diplôme de sauveteur secouriste du travail délivré par l'Institut national de recherche et de sécurité ou les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail ;
- existence d'un poste de secours d'urgence ;
- Respect par l'employeur des obligations mis à sa charge en matière de mise en place du comité social et économique (CSE)

Le décret vient aussi transférer la propriété du registre à l'employeur qui doit le conserver pour chaque année civile sur le support de son choix pendant 5 années à compter de la fin de l'exercice considéré (c. séc. soc. art. D. 441-2 modifié). L'employeur doit le tenir de manière à pouvoir le présenter sans difficulté d'utilisation et de compréhension et sans risque d'altération.

De plus, l'employeur doit informer la CARSAT sans délai et par tout moyen lui donnant une date certaine, lorsqu'il tient un registre.

➤ **Les mentions et procédure de contrôle**

Les mentions devant figurer dans le registre sont inchangées. (c. séc. soc. art. D. 441-2 modifié).

Concernant la procédure de contrôle, celle-ci est ajustée. Effectivement, l'employeur peut se voir notifier une obligation de déclarer tous ses accidents dans les conditions habituelles, tant qu'il n'a pas été fin au(x) manquement(s) constaté(s) (c. séc. soc. art. D. 441-4).

Il s'agit des manquements suivants :

- Tenue incorrecte du registre ;
- Non-respect des conditions nécessaires à la tenue du registre prévues à l'article D. 441-1 du Code de la sécurité sociale ;
- Refus de présentation du registre aux agents de contrôle des organismes chargés de la gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles, ou aux ingénieurs-conseils ou contrôleurs de sécurité dûment habilités auprès des Carsat ; aux agents de l'inspection du travail ; à la victime d'un accident consigné au registre ; au comité social et économique (CSE).

(Décret 2021-526 du 29 avril 2021, JO du 30)

V.2 Actualisation du protocole sanitaire applicable en entreprise

➤ **Aération et ventilation des lieux de travail**

Le protocole vient renforcer les consignes en matière d'aération et de ventilation des lieux de travail.

En pratique, « il est nécessaire d'aérer les locaux par une ventilation naturelle ou mécanique en état de marche (portes et/ou fenêtres ouvertes autant que possible, idéalement en permanence si les conditions le permettent et au minimum 5 minutes toutes les heures). Lorsque cela est possible, il convient de privilégier une ventilation de la pièce par deux points distincts (porte et fenêtre par exemple) ; sinon, on s'assurera d'un apport d'air neuf adéquat par le système de ventilation fonctionnant correctement (cf. annexe 2). Le HCSP indique que le taux de renouvellement de l'air peut être approché facilement par la mesure de la concentration en dioxyde de carbone dans l'air (Cf avis HCSP et notamment ceux du 14 octobre 2020 et du 28 avril 2021). »

➤ **Mise à disposition d'autotests pour les salariés**

Désormais, les entreprises peuvent mettre à disposition des salariés des autotests, dans le respect des règles du volontariat et de secret médical et avec une information par un professionnel de santé. En cas de test positif, la personne s'isole à son domicile, effectue un test RT-PCR pour confirmation et suit la procédure adaptée de prise en charge sans délai des personnes symptomatiques mise en place par l'employeur. En cas d'impossibilité de télétravailler, il convient de se déclarer sur le site declare.ameli.fr, afin de bénéficier du versement d'indemnités journalières sans délai de carence.

➤ **Mesures de prévention pour la reprise de l'activité et le retour dans l'entreprise**

Le protocole vient énoncer des recommandations afin d'organiser au mieux le retour dans l'entreprise, qui doit s'organiser en respectant les mesures de prévention collective au sein de l'entreprise et les mesures barrières de protection contre la Covid-19.

Cette étape importante d'un retour à un collectif de travail et une reprise de l'activité, peut faire l'objet d'un temps de sensibilisation des salariés.

« L'accompagnement des salariés à ce retour est particulièrement important pour réussir dans de bonnes conditions cette réouverture. Il en est de même concernant la réappropriation des gestes professionnels parfois non pratiqués depuis de long mois.

Une attention particulière est portée sur les nouveaux arrivants et sur les jeunes travailleurs pour qu'ils s'approprient bien ces mesures de prévention. Les entreprises mettent en œuvre ces mesures de prévention dans le cadre d'un dialogue social interne. »

Pour aider les employeurs dans cette démarche, un guide « Covid-19 - reprise d'activité après fermeture de l'entreprise : comment accompagner les salariés ? <https://www.anact.fr/covid-19-reprise-dactivite-apres-fermeture-de-lentreprise-fiche-conseil-pour-lemployeur> » élaboré par l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), est disponible.

➤ **Autorisation d'absence pour la vaccination par les SST**

Le protocole sanitaire intègre les recommandations sur la vaccination des salariés publiées par le ministère du travail dans son Q/R. <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/vaccination-par-les-services-de-sante-au-travail>

Le protocole précise que « les employeurs diffusent l'information à leurs salariés sur les modalités d'accès à la vaccination par le service de santé au travail de l'entreprise.

Si le salarié choisit de passer par son service de santé au travail, il est autorisé à s'absenter sur ses heures de travail. Aucun arrêt de travail n'est nécessaire et l'employeur ne peut en aucun cas s'opposer à son absence. Le salarié informe son employeur de son absence pour visite médicale sans avoir à en préciser le motif.

Par ailleurs, les salariés en situation d'affection de longue durée exonérante bénéficient d'une autorisation d'absence de droit pour cette vaccination rendue nécessaire par leur état de santé. L'employeur ne peut s'y opposer. Dans tous les autres cas, hors service de santé au travail, il n'existe pas d'autorisation d'absence de droit. Les employeurs sont toutefois incités à faciliter l'accès des salariés à la vaccination. Le salarié est invité à se rapprocher de son employeur afin de déterminer par le dialogue la meilleure manière de s'organiser.

Enfin, certains professionnels peuvent bénéficier d'un accès facilité à la vaccination. » <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/covid-19-acces-facilite-a-la-vaccination-pour-certains-professionnels-de-plus>

Focus télétravail :

Le protocole sanitaire ne modifie pas les règles sur le télétravail. Ainsi, le principe encore en vigueur est bien celui du télétravail à 100% pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance. Pour les salariés en télétravail à 100 %, un retour en présentiel est possible un jour par semaine au maximum lorsqu'ils en expriment le besoin, avec l'accord de leur employeur.

Attention toutefois, cette règle devrait être assouplie à compter du 9 juin 2021. Ainsi, le protocole sanitaire devrait être à nouveau modifié. Nous ne manquerons pas de vous en informer.

(Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise actualisé au 18 mai 2021 <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-sante-securite-en-entreprise.pdf>)

V.3 Un décret élargit le régime des arrêts de travail dérogatoires

Un décret publié au Journal Officiel du 27 mai 2021 étend une nouvelle fois le régime des arrêts de travail dérogatoires.

➤ **Extension du dispositif aux assurés autotestés**

Un décret publié au JO du 27 mai 2021 vient étendre le régime dérogatoire des arrêts de travail aux assurés qui présentent un résultat positif à un autotest de détection antigénique du SARS-CoV-2, à condition qu'il fasse réaliser un test de détection du virus (test RT-PCR ou test antigénique) dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail.

Les règles dérogatoires s'appliqueront ensuite jusqu'à la date d'obtention du résultat du test (décret 2021-657 du 26 mai 2021, art. 1, I,a).

➤ **Extension du dispositif aux assurés de retour de zones de circulation active du virus ou de variants**

Le décret permet également d'indemniser les assurés faisant l'objet d'une mesure de quarantaine ou de maintien et de placement en isolement de retour de pays ou de territoires confrontés à une circulation particulièrement active de l'épidémie ou à la propagation de certains variants du SARS-CoV-2 caractérisés par un risque de transmissibilité accrue ou d'échappement immunitaire (Brésil, Argentine, Afrique du Sud, Inde, Guyane et Chili).

Cette liste de pays ou territoires est fixée par arrêté du ministre chargé de la santé. Elle est régulièrement actualisée (arrêté du 10 juillet 2020 actualisé en dernier lieu par arrêté du 14 mai 2021, JO du 15, texte 44).

➤ **Télédéclaration**

L'arrêt de travail dérogatoire est établi par l'Assurance maladie après déclaration en ligne via le service de téléservice qu'elle a mis en place : <https://declare.ameli.fr>

➤ **Entrée en vigueur**

Ces mesures entrent rétroactivement en vigueur pour les arrêts de travail ayant débuté depuis le 28 avril 2021.

Toutefois, au moment où nous rédigeons le bulletin d'information, le dispositif des arrêts dérogatoires est applicable jusqu'au 1^{er} juin 2021. Il est probable qu'un nouveau décret prolongeant les arrêts dérogatoires soit publié, mais pour l'heure ce n'est pas le cas (au moment de la rédaction du bulletin).

(Décret n°2021-657 du 26 mai 2021, JO du 27)

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 – JUIN 2021

COURS DES MONNAIES – MAI 2021 (Publication 27 mai 2021)					
Pays	1 euro =	Monnaie	Pays	1 euro =	Monnaie
États-Unis	1,2212	USD	Australie	1,5765	AUD
Japon	133,3	JPY	Brésil	6,452	BRL
Bulgarie	1,9558	BGN	Canada	1,4747	CAD
République tchèque	25,445	CZK	Chine	7,8594	CNY
Danemark	7,436	DKK	Hong Kong	9,4819	HKD
Grande-Bretagne	0,8623	GBP	Indonésie	17 552	IDR
Hongrie	350,85	HUF	Israël	3,9838	ILS
Pologne	4,5188	PLN	Inde	89,329	INR
Roumanie	4,9278	RON	Corée du Sud	1379,9	KRW
Suède	10,1633	SEK	Mexique	24,2954	MXN
Suisse	1,1008	CHF	Malaisie	5,0533	MYR
Islande	NC	ISK	Nouvelle-Zélande	1,6981	NZD
Norvège	10,1058	NOK	Philippines	58,431	PHP
Croatie	7,51	HRK	Singapour	1,6265	SGD
Russie	90,0135	RUB	Thaïlande	38,388	THB
Turquie	10,291	TRY	Afrique du Sud	17,1447	ZAR

Source Banque de France

N.C. = non communiqué

VI.2 Cours Internationaux Des Matières Premières Importées

MATIERES	FEV 2021	MARS 2021	AVRIL 2021
Pétrole brut Brent (Londres - € / baril)	51.5	55.0	54.1
Naphta (Nord-Ouest Européen – €/tonne) prix spot	447.2	487.7	462.5

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

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

	variation mensuelle en %	variation annuelle en %	MArs 2021	FeV 2021	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
Copolymères d'acrylonitrile-butadiène-styrène [ABS], sous formes primaires	↘10,18	↘0,79	1 778	1 980	1 834	1 660	1 583	1 673	1 592	1 607	1 556	1 510	1 530	1 690	1 764	1 744	1 703
Caoutchouc butadiène [BR], sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes	↘14,54	↘10,54	1 450	1 697	1 386	1 333	1 326	1 158	1 300	1 349	1 293	1 281	1 647	1 808	1 621	1 822	1 778
Buta-1,3-diène et isoprène	↘21,61	↘17,32	825	678	655	582	459	448	379	384	351	387	538	702	703	706	699
Butanone [méthyléthylcétone]	↘0,01	↘24,45	1 215	1 215	1 280	1 357	1 162	1 045	1 141	1 156	1 319	1 520	2 085	2 159	1 608	1 334	1 135
Caoutchouc synthétique et factice pour caoutchouc dérivé des huiles, sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes	↘1,94	↘5,90	2 733	2 787	2 652	2 654	2 539	2 745	2 595	2 605	2 503	2 531	2 742	2 839	2 904	2 706	2 966
Hexanelactame [épsilon-caprolactame]	↘2,57	↘6,35	1 894	1 847	1 907	1 682	1 705	1 723	1 707	1 688	1 558	1 682	1 830	1 358	2 023	1 886	2 070
Copolymères du chlorure de vinyle, sous formes primaires (à l'excl. des copolymères du chlorure de vinyle et d'acétate de vinyle)	↘11,66	↘5,11	1 653	1 480	2 112	2 029	2 238	1 578	2 042	1 828	1 354	1 836	1 516	3 119	1 742	1 736	2 378
Caoutchouc chloroprène (chlorobutadiène) [CR], sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes (à l'excl. du latex)	↘2,69	↘4,13	4 285	4 404	4 586	3 896	4 241	4 339	4 441	4 902	4 071	4 679	4 667	5 063	4 470	4 743	4 951
Cyclohexane	↘1,16	↘0,18	805	814	682	581	508	522	556	497	442	421	339	596	806	821	772
Caoutchouc styrène-butadiène fabriqué par polymérisation en émulsion [E-SBR], en balles	↘4,94	↘6,05	1 486	1 416	1 306	1 251	1 335	1 257	1 291	1 226	1 176	1 269	1 499	1 412	1 581	1 424	1 484
Caoutchouc éthylène-propylène-diène non-conjugué [EPDM], sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes	↘3,75	↘2,19	2 332	2 247	2 318	2 255	2 399	2 255	2 165	2 452	2 317	2 360	2 379	2 143	2 384	2 277	2 394
Latex de caoutchouc naturel, même prévulcanisé	↘7,42	↘2,33	1 605	1 733	1 470	1 758	1 620	1 766	1 643	2 248	1 688	1 854	1 616	1 827	1 568	1 778	1 770
Caoutchouc acrylonitrile-butadiène [NBR], sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes (à l'excl. du latex)	↘9,75	↘16,53	3 047	3 376	3 333	2 855	3 661	3 637	2 974	2 774	3 316	3 165	3 228	3 104	3 651	3 510	3 244
Caoutchouc naturel sous forme de feuilles fumées	↘25,21	↘1,32	3 319	2 651	2 416	1 877	1 853	2 314	1 374	1 319	1 370	1 504	1 675	1 752	1 735	1 599	1 490
Caoutchouc naturel, sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes	↘22,70	↘18,03	1 846	2 388	1 686	1 597	1 449	1 272	1 953	2 250	1 409	1 545	1 588	1 487	1 564	1 829	1 476
PE - Polyéthylène en blocs irréguliers, morceaux, grumeaux, poudres, granulés, flocons et masses non-cohérentes simil.	↘19,61	↘28,01	1 399	1 740	1 774	1 030	1 000	1 303	1 070	1 451	1 374	1 125	1 094	1 094	1 093	1 722	1 983
PEBD - Polyéthylène d'une densité < 0,94 (à l'excl. du polyéthylène linéaire)	↘14,23	↘42,13	1 501	1 314	1 176	1 113	1 045	683	1 016	1 050	720	945	900	961	1 056	1 090	1 038
PEHD - Polyéthylène d'une densité >= 0,94, sous formes primaires	↘14,82	↘30,21	1 329	1 158	1 062	1 006	985	958	973	943	927	895	866	958	1 021	1 075	1 050
PET - Poly(éthylène téréphtalate), sous formes primaires, d'un indice de viscosité < 78 ml/g	↘17,34	↘22,83	1 195	1 018	848	791	1 145	786	978	889	670	696	941	903	973	1 111	1 221
PET - Poly(éthylène téréphtalate), sous formes primaires, d'un indice de viscosité >= 78 ml/g	↘19,36	↘1,09	926	775	786	795	784	805	786	757	807	813	799	871	916	944	955
PMMA - Poly(méthacrylate de méthyle), sous formes primaires	↘34,38	↘40,13	4 183	3 112	3 651	2 796	3 080	3 033	2 854	4 706	4 277	2 801	4 824	3 846	2 985	3 126	3 644
Polycarbonates, sous formes primaires	↘3,48	↘4,50	2 834	2 739	2 880	2 624	2 701	2 646	2 515	2 670	2 725	2 728	2 985	2 869	2 968	2 696	2 742
Fibres discontinues de polyesters, non-cardées ni peignées ni autrement transformées pour la filature	↘4,33	↘3,67	1 238	1 187	1 047	1 110	1 056	1 157	1 124	1 150	1 087	1 154	1 173	1 123	1 195	1 347	1 202
Plaques, feuilles, pellicules, bandes et lames, en polymères du styrène non-alvéolaires, non-renforcées ni stratifiées	↘2,88	↘113,26	2 085	2 146	1 926	1 857	1 966	1 818	1 775	1 787	1 899	2 093	1 815	1 028	977	1 417	1 390
PP - Polypropylène, sous formes primaires	↘14,02	↘82,30	1 383	1 213	1 154	1 028	955	871	1 122	1 018	994	1 046	888	784	759	1 029	968
PTFE - Polytétrafluoroéthylène, sous formes primaires	↘10,49	↘0,70	14 509	13 131	12 935	12 099	13 249	14 093	12 667	14 805	13 021	13 148	13 658	14 820	14 409	13 039	14 556
Résines époxydes, sous formes primaires	↘0,88	↘19,94	3 788	3 755	3 439	3 231	2 926	3 089	2 905	3 025	420	3 361	3 323	3 523	3 158	3 592	2 997
S-PVC - Poly(chlorure de vinyle), sous formes primaires, non-mélangé à d'autres substances	↘9,96	↘25,19	1 105	1 005	1 069	990	935	875	829	947	808	775	813	913	883	947	907
Latex de caoutchouc styrène-butadiène [SBR] ou de caoutchouc styrène-butadiène carboxylé [XSBR]	↘3,64	↘7,18	906	874	275	758	759	675	789	837	773	838	866	1 018	845	866	842
Silicones sous formes primaires	↘21,58	↘32,05	3 926	5 007	5 367	4 422	5 214	6 892	6 094	6 272	5 241	4 611	5 462	6 176	5 779	5 640	6 357
Styrène	↘52,54	↘66,36	1 333	874	823	765	658	600	605	626	587	561	517	599	801	853	822
Caoutchoucs techniquement spécifiés [TSNR]	↘4,67	↘16,57	1 688	1 613	1 380	1 397	1 381	1 408	1 183	1 146	1 238	1 327	1 404	1 433	1 448	1 427	1 391
Caoutchouc styrène-butadiène [SBR] et caoutchouc styrène-butadiène carboxylé [XSBR]	↘32,33	↘26,98	2 276	1 720	1 839	1 793	1 457	1 571	1 325	1 290	1 450	1 640	1 749	1 619	1 793	1 969	1 877

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

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

Matières	Janv 2021	Fév 2021	Mars 2021
Produits en caoutchouc	98.6 (P)	99.1 (p) (r)	98.8 (p)
Autres produits en caoutchouc	97.8 (P)	98.5 (p) (r)	98.4 (p)
Produits en plastique	99.0 (P)	100.0 (p) (r)	100.5 (p)
Plaques, feuilles, tubes et profilés en matières plastiques	97.0 (P)	98.5 (p)	101.6 (p)
Autres produits en matières plastiques	95.1 (P)	95.5 (p) (r)	95.8 (p)
Emballages en matières plastiques	103.2(P)	104.7 (p) (r)	104.1 (p)
Éléments en matières plastiques pour la construction	101.1 (p) (r)	102.2 (p) (r)	102.3 (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 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	Janv 2021	Fév 2021	Mars 2021
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	99.01 (r)	97.26 (r)	98.04
Fabrication de produits en caoutchouc	88.28 (r)	85.11 (r)	84.05
Fabrication de produits en plastique	103.59 (r)	102.50 (r)	104.11

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	Janv 2021	Fév 2021
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	106.79 (r)	108.43
Fabrication de produits en caoutchouc	93.53 (r)	93.13
Fabrication de produits en plastique	110.15 (r)	112.30

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 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 1^{er} Trimestre 2021

Seuils de l'usure	TAUX EFFECTIF (1 ^{er} TRIM. 2021)	SEUIL DE L'USURE (2 ^{ème} TRIM. 2021)
Professionnels (personnes physiques ou morales)		
Découverts en compte	11.13 %	14.84%
Prêts consentis en vue d'achats ou de ventes à tempérament	1.53 %	2.04%
Prêts d'une durée initiale supérieure à 2 ans (taux variable)	1,23 %	1.64%
Prêts d'une durée initiale de plus de 2 ans (taux fixe)	1,26 %	1.68%
Découverts en compte	11,13 %	14.84%
Autres prêts d'une durée initiale inférieure ou égale à 2 ans	1,05 %	1.40%

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	1.89 %	2.52%
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	1.95 %	2.60%
Prêts à taux variable	1.90 %	2.53%
Prêts-relais	2.29 %	3.05%
Particuliers - Crédits de trésorerie		
Prêts d'un montant inférieur ou égal à 3 000 €	15.80 %	21.07%
Autres prêts compris entre 3 000 € et 6 000 €	7.43 %	9.91%
Autres prêts supérieurs à 6 000 €	3.92 %	5.23%

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	4 ^{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	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)

	1 ^{er} Trim. 2020	2 ^{ème} Trim. 2020	3 ^{ème} Trim. 2020	4 ^{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	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	OCT 2020	NOV 2020	DEC 2020	JANV 2021
	127.8	128.0	128.3	128.5

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

VII.5 Prix A La Consommation

ENSEMBLE DES MENAGES (France)

(Base 100 = Année 2015)

	Janvier 2021	Février 2021	Mars 2021	Avril 2021
Indice d'ensemble hors tabac – Variation par rapport au mois précédent	0.1	0.0	0.6	0.1

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

Derniers Indices, hors tabac :

Janvier 2021 : 104.24

Février 2021 : 104.24

Mars 2021 : 104.89

Avril 2021 : 105.00

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

(Base 100 = Année 2015)

	Janv 2021	Fév 2021	Mars 2021	Avril 2021
Indice d'ensemble hors tabac – Variation par rapport au mois précédent	0.1	0.0	0.7	0.1

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

Derniers Indices, hors tabac :

Janvier 2021 : 103.92

Février 2021 : 103.91

Mars 2021 : 104.59

Avril 2021 : 104.70

VII.6 Indices de référence des loyers du 1^{er} trimestre 2021

Au premier trimestre 2021, l'indice de référence des loyers s'établit à 130.69.

Sur un an, il augmente de 0.09% après + 0.20 % au trimestre précédent.

	1 ^{er} tr. 2020	2 ^{ème} tr. 2020	3 ^{ème} tr. 2020	4 ^{ème} tr. 2020	1 ^{er} tr. 2021
Indice	130.57	130.57	130.59	130.52	130.69
Variation sur 1 an	+ 0,92 %	+ 0,66 %	+ 0,46 %	+ 0.20%	+0.09

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)

	1 ^{er} Trimestre 2020	2 ^{ème} Trimestre 2020	3 ^{ème} Trimestre 2020	4 ^{ème} 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 adhérente chez Ucaplast appartenant à la branche caoutchouc recherche :

Un/une assistant(e) commercial(e) expérimenté(e)

- capacité à travailler en autonomie
- CDD temps partiel 80 % base 35 h - 6 mois renouvelable
- début septembre
- Montreuil (93)

Si vous êtes intéressé par cette offre, merci de prendre contact avec le secrétariat d'Ucaplast par mail : secretariat@ucaplast.fr