Bulletin d'information

N° 415

Juillet – Août 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 JUIN ET JUILLET 2021 4

I.1.2 AGENDA SOCIAL 4

I.2 Ccn Caoutchouc 7

I.3 Ccn Plasturgie 7

I.4 Ccn Commerce de gros 7

II. QUESTIONS JURIDIQUES ET SOCIALES 8

II.1 Précisions de la Cnam sur le congé paternité et d'adoption 8

II.2 Les secteurs concernés par le bonus-malus sur la cotisation d'assurance chômage 9

III. QUESTIONS FISCALES 11

III.1 Repas d'affaires : l'exclusion de l'assiette des cotisations est subordonnée à un nombre maximum de repas 11

III.2 Frais télétravail : exonération des allocations forfaitaires conventionnelles dans une limite plus favorable 11

III.3 Principales mises à jour du BOSS sur les avantages en nature 12

IV. JURISPRUDENCES 13

IV.1 La Cour de cassation vient préciser la définition de l'employeur en y incluant le supérieur hiérarchique 13

IV.2 Prescription triennale pour une demande de rappel de salaire fondé sur une demande de requalification du contrat de travail et de reconnaissance de classification professionnelle supérieure 14

IV.3 Délais de prescription pour une action liée à la médaille du travail et au CET 15

V. HYGIÈNE, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT 16

V.1 Maintien des garanties prévoyance en cas d'activité partielle 16

V.2 Mise à jour du protocole sanitaire applicable en entreprise 18

V.3 Prolongation du dispositif exceptionnel d'aide à l'embauche des travailleurs handicapés 20

VI. DONNEES ECONOMIQUES 21

VI.1 Taux De Change 21

VI.2 Cours Internationaux Des Matières Premières Importées 21

VI.3 Evolution Des Prix Des Matières (En % Par Rapport Au Volume) 22

VI.4 Indices De Prix De Production De L'industrie Française 22

VI.5 Indices De La Production Industrielle (Ipi) 23

VI.6 Indices De Chiffres D'affaires En Valeur (Ica) 23

VI.7 Taux Des Comptes D'associes 23

VI.8 Seuils de l'usure pour le 1er Trimestre 2021 24
VII. INDICATEURS SOCIO ECONOMIQUES 25
VII.1 Salaire Minimum De Croissance (Smic) Et Minimum Garanti (Mg) 25
VII.2 Indice Des Taux De Salaires Horaire Des Ouvriers 25
VII.3 Indice Des Salaires Mensuels De Base De L'ensemble Des Salaries 26
VII.4 Indice Mensuel Du Cout Horaire Du Travail Révisé 26
VII.5 Prix A La Consommation 26
VII.6 Indices de référence des loyers du 1er trimestre 2021 27
VII.7 Marche Du Travail, Emploi (Emp) 27
VIII. PETITES ANNONCES 27
RECHERCHE D'EMPLOI POUR RECLASSEMENT : 28

I. VIE SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE

I.1 Agendas

Veuillez noter la fermeture des bureaux d'UCAPLAST à compter du vendredi 30 juillet au soir jusqu'au lundi 23 août matin.

I.1.1 CALENDRIER DES REUNIONS UCAPLAST DE JUIN ET JUILLET 2021

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

REUNIONS UCAPLAST Juin-Juillet 2021	
2 juin	CPME-Facturation électronique
3 juin	CPPNI caoutchouc
7 juin	OPCO 2i-Accord constitutif
9 juin	Groupe de travail caoutchouc -Classifications
10 juin	CPME-Commission sociale
15 juin	OPCO 2i-commission « entreprises de moins de 50 salariés »
18 juin	OPCO 2i-Groupe de travail sur les certifications
22 juin	CPME-Commission affaires européennes
7 juillet	OPCO 2i-Commission « certification »
21 juillet	Groupe de travail caoutchouc-Classifications

I.1.2 AGENDA SOCIAL

AGENDA SOCIAL – Août 2021	
Au plus tard **Le 5 août**	➢ **Employeurs de 50 salariés et plus** Transmission de la DSN relative aux salaires de juillet versés en juillet 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 juillet. ➢ **Employeurs et travailleurs indépendants** Paiement trimestriel ou mensuel 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 professionnels libéraux et les avocats relevant de la CNAVPL et de la CNBF, des cotisations d'assurance vieillesse de base, de retraite complémentaire et d'assurance invalidité-décès.
Au plus tard le 12 août	➢ **Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires** Dépôt de la déclaration d'échanges de biens entre États membres de l'UE (DEB) et de la déclaration européenne de services (DES) pour lesquels la TVA est devenue exigible en juillet 2021.
Au plus tard **Le 16 août**	➢ **Employeurs de 50 salariés et plus** Transmission de la DSN relative aux salaires de juillet versés en août 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 juillet. Pour les employeurs payants mensuellement, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de juillet. ➢ **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 juillet. ➢ **Tous contribuables** Paiement au centre des finances publiques (ou par virement ou par prélèvement à l'échéance) des impositions mises en recouvrement en juin 2021. ➢ **Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 30 avril 2021** Télépaiement du solde de liquidation de l'impôt sur les sociétés et du solde de la contribution sociale de 3,3 % restant à payer après déduction du versement anticipé déjà effectué.

	➢ **Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires** Télédéclaration et télépaiement de la taxe sur les salaires afférente aux rémunérations versées en juillet 2021 si le montant total de la taxe sur les salaires acquitté en 2020 est supérieur à 10 000 €. ➢ **Toute personne ayant payé des produits de placements à revenu fixe et/ou des dividendes en juillet 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 DINR des dividendes payés par une personne établie hors de France et soumis au prélèvement forfaitaire. ➢ **Sociétés ayant prélevé, en juillet 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).
Au plus tard **Le 20 août**	➢ **Employeurs et travailleurs indépendants** Paiement des cotisations sociales pour ceux ayant opté pour un prélèvement mensuel à cette date (voir le détail au 5 du mois).
Au plus tard **Le 25 août**	➢ **Contributions AGIRC-ARRCO** Paiement des cotisations AGIRC-ARRCO de juillet 2021 (employeur payant ses cotisations mensuellement). ➢ **Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 31 mai 2021** Souscription par TDFC de la déclaration 2065, de ses annexes et du relevé des frais généraux. Délai supplémentaire de 15 jours
Délais variables : août	➢ **Redevables de taxes sur le chiffre d'affaires** Déclaration et paiement au service des impôts des entreprises : -régime réel normal (si la somme payée en 2020 a excédé 4 000 €) ou régime réel simplifié (avec option pour le paiement mensuel) : déclaration CA3 et paiement des taxes afférentes au mois de juillet 2021 ;

	-régime des acomptes provisionnels : -paiement de l'acompte sur le mois de juillet 2021 et remise de la déclaration correspondante ; -déclaration et paiement du solde des taxes afférentes aux opérations du mois de juin 2021.

I.2 Ccn Caoutchouc

Négociations à venir :

- 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. Vous recevrez une info flash le moment venu)
- APLD (signature d'un accord par la CFDT et la CFE-CGC, mais l'accord est applicable seulement à compter de son extension)

I.3 Ccn Plasturgie

Négociations en cours :

-Formation professionnelle tout au long de la vie ;
-Période d'essai.

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.
- Accord salaires (en cours de dépôt)

I.4 Ccn Commerce de gros

Négociations en cours :

- Présentation des comptes du régime de prévoyance

II. QUESTIONS JURIDIQUES ET SOCIALES

II.1 Précisions de la Cnam sur le congé paternité et d'adoption

La Cnam vient apporter des précisions sur le congé paternité et d'adoption.

- **Le congé paternité**

La Cnam vient rappeler que si la naissance intervient à terme avant le 1er juillet 2021, ce sont les anciennes dispositions qui s'appliquent et l'assuré ne dispose que de quatre mois à compter de la naissance pour solliciter le bénéfice de ce congé. Les anciennes dispositions restent alors applicables jusqu'au 31 octobre 2021.

En outre, la Cnam vient préciser que : « le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est d'une durée de 25 jours pour une naissance simple et de 32 jours pour des naissances multiples. Il s'agit de jours calendaires.

Le congé peut être pris en une seule fois et doit alors débuter immédiatement à la suite du congé de naissance prévue par les articles L.3142-1 et L.3142-4 du code du travail.

Il peut également être pris, en plusieurs fois, de la manière suivante :

- Une première période de 4 jours assortie d'une interdiction d'emploi, qui fait immédiatement suite au congé de naissance prévu par les articles L.3142-1 et L.3142-4 du code du travail.
- Une seconde période de 21 jours en cas de naissance simple ou de 28 jours en cas de naissances multiples. Cette seconde période de congé n'est pas obligatoire et peut être fractionnée en deux parties dont la plus courte est au moins égale à 5 jours. Elle doit être prise dans un délai de 6 mois à compter de la naissance de l'enfant (une partie de cette période fractionnable peut être consécutive à la période obligatoire de 4 jours). »

Par ailleurs, il est à noter que le congé de naissance et les 4 premiers jours du congé de paternité et d'accueil de l'enfant qui lui font immédiatement suite sont régis par une interdiction d'emploi. « En effet, les dispositions du code du travail interdisent à l'employeur d'employer son salarié pendant le congé de naissance et pendant la période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 4 jours. En conséquence, il s'agit d'une période de congé conçue comme obligatoire par le législateur. » Toutefois, ce principe est assorti de limites et d'exceptions :

- La prolongation de la première période de 4 jours par un congé en cas d'hospitalisation de l'enfant, n'est pas soumise à interdiction d'emploi.
- Si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié est en congés payés ou en congé pour évènements familiaux, l'interdiction d'emploi débute à l'issue de la période de congé. Dans ces conditions, le congé de naissance et la première période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant seront décalés d'autant par rapport à la date de naissance ou au jour ouvrable qui suit.
- En cas d'absence d'ouverture de droit du salarié à l'indemnisation de ces périodes de congé, l'interdiction d'emploi ne peut s'appliquer
- Si le salarié n'informe pas' son employeur de la naissance de l'enfant, l'interdiction d'emploi ne peut être opposée à l'employeur.

La Cnam vient aussi préciser le cas du décès de l'enfant, lorsque l'enfant est né mort mais viable ou décède après la naissance alors qu'il avait atteint le seuil de viabilité, l'assuré bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Il peut également bénéficier d'un congé de deuil pris dans l'année qui suit le décès de l'enfant (les deux congés ne pouvant être cumulés sur la même période).

En cas de décès de la mère, la période de congé accordée à l'assuré au titre du congé maternité viendra s'ajouter au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, après la première période de 4 ou 7 jours, et avant ou après les périodes suivantes, qui doivent être prises dans les 6 mois de la naissance de l'enfant.

- **Le congé en cas d'hospitalisation prolonge la période de 4 jours**

Depuis le 1er juillet 2019, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiatement après sa naissance, l'assuré bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour ce motif, d'une durée maximale de 30 jours consécutifs. Attention, il est possible pour l'assuré de bénéficier de moins de 30 jours. Toutefois, il n'est pas possible de fractionner la durée maximale de prise de congé.

A noter : depuis le 1er juillet 2021, ce congé « débute immédiatement à la suite de la première période de 4 jours du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Le congé en cas d'hospitalisation de l'enfant devient un prolongement de la période obligatoire de 4 jours du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Les périodes non obligatoires seront positionnées par la suite, à l'issue de la durée maximale de 30 jours du congé en cas d'hospitalisation. Le délai de 6 mois, suivant la naissance, pour le bénéfice de ces périodes non obligatoires, pourra être reporté d'autant. »

- **Liste des bénéficiaires du congé d'adoption**

La Cnam rappelle les différentes durées légales du congé d'adoption applicables depuis le 1er juillet 2021 :

- 16 semaines (au lieu de 10) pour l'adoption d'un enfant ;
- 18 semaines (inchangé) lorsque l'adoption d'un enfant porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer a la charge ;
- 22 semaines (inchangé) en cas d'adoptions multiples.

En cas de partage du congé d'adoption entre les deux parents salariés, ces durées légales sont augmentées de 25 jours pour l'adoption d'un enfant et 32 jours pour des adoptions multiples. La durée du congé ne peut être fractionnée qu'en deux périodes, dont la plus courte est au moins égale à 25 jours. Ces deux périodes peuvent être prises simultanément par les adoptants. Le point de départ du congé d'adoption est l'arrivée au foyer de l'enfant, il peut se situer dans les 7 jours consécutifs qui précèdent cette arrivée.

Le congé en question peut concerner « une personne seule quel que soit son sexe ou un couple marié de personnes de même sexe ou de sexe différent. »

Enfin, le circulaire énonce que les conditions d'ouverture de droit restent inchangées.

(Circ. Cnam CIR-14/2021 du 1er juillet 2021 ; Circ. Cnam CIR-14/2021 du 1er juillet 2021 **;** Circ. Cnam CIR-13/2021 du 5 juillet 2021)

II.2 Les secteurs concernés par le bonus-malus sur la cotisation d'assurance chômage

L'arrêté du 28 juin 2021 vient apporter des précisions concernant le dispositif de bonus-malus sur les cotisations d'assurance chômage. Pour mémoire, ce dispositif visant à limiter le recours aux contrats courts, consiste à moduler le taux de contribution d'assurance chômage, à la hausse (5,05% maximum) ou à la baisse (3%) en fonction du taux de séparation des entreprises concernées.

A noter : Les dispositions de l'arrêté entre en vigueur le 1er juillet 2021 (pour la première période de référence), pour une modulation de la cotisation (bonus ou malus) qui s'appliquera à partir de septembre 2022.

Les secteurs concernés par ce dispositif sont ceux ayant un taux de séparation moyen supérieur à 150% sur la période 2017-2019. L'arrêté énumère les secteurs visés :

- Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ;
- Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution ;
- Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ;
- Hébergement et restauration ;
- Transports et entreposage ;
- Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques ;
- Travail du bois, industries du papier et imprimerie.

➢ **Affectation des entreprises par l'IDCC et le code APE**

L'arrêté précise que les employeurs de 11 salariés et plus sont affectés dans l'un des secteurs entrant dans le champ d'application du bonus-malus lorsque leur code IDCC les rattache à l'un des secteurs concernés. Lorsque l'employeur n'applique aucune convention collective ou lorsque la majorité des contrats de travail au sein de l'entreprise n'est associée à aucune convention collective, il est affecté dans l'un des secteurs concernés si le code APE correspond à l'un des codes mentionnés à l'annexe 4 de l'arrêté.

➢ **Information de l'URSSAF**

Dans une information publiée le 30 juin 2021, l'URSSAF indique qu'elle adressera début juillet un courrier aux entreprises soumises aux bonus-malus : https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/dispositif-bonus-malus-assurance.html

➢ **Simulateur et fiches d'aide**

Le ministère du travail a mis en ligne un simulateur pour les entreprises (https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/bonus-malus/article/simulateur-pour-les-entreprises) .

De plus, pour aider les entreprises, le ministère du travail a publié une fiche sur les alternatives aux contrats courts (https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/bonus-malus/article/bonus-malus-quelles-alternatives-aux-contrats-courts-pour-reduire-son-taux-de).

Enfin, le ministère a publié un questions/réponses sur le bonus-malus (https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/bonus-malus/article/questions-reponses-bonus-malus-assurance-chomage) .

(Arrêté du 28 juin 2021 relatif aux secteurs d'activité et aux employeurs entrant dans le champ d'application du bonus-malus)

III. QUESTIONS FISCALES

III.1 Repas d'affaires : l'exclusion de l'assiette des cotisations est subordonnée à un nombre maximum de repas

Le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS) vient rétablir une ancienne position restrictive de l'administration sur le nombre de repas d'affaires pouvant être exonérés de cotisations, de CSG et de CRDS au titre des frais professionnels.

- ➔ Avant le 1er avril 2021, les repas d'affaires étaient considérés comme des frais d'entreprise et, à ce titre, exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, de la CSG et CRDS.

- ➔ Depuis le 1er avril 2021, le BOSS fait disparaître la notion de frais d'entreprise. Désormais, il s'agit de frais professionnels qui sont traités comme tel. L'avantage lié à la participation d'un salarié à des repas d'affaires est donc toujours exonéré de cotisations, de CSG et de CRDS, mais désormais au titre des frais professionnels (BOSS, Frais professionnels, § 360, 01/04/2021).

Ainsi, selon le BOSS « les dépenses engagées par le salarié à l'occasion des repas d'affaires et dûment justifiées constituent des frais professionnels, sauf abus manifeste. Les repas d'affaires doivent avoir un caractère exceptionnel (c'est-à-dire un caractère irrégulier et limité) et comporter pour le salarié des frais exposés en dehors de l'exercice normal de son activité, dans l'intérêt de l'entreprise. Pour bénéficier de l'exclusion de l'assiette des contributions et cotisations, l'employeur doit produire les pièces comptables attestant la réalité du repas d'affaires, la qualité des personnes y ayant participé et le montant de la dépense effectivement supportée par le salarié.

Il est considéré qu'il n'y a pas abus manifeste lorsque le salarié bénéficie d'un repas d'affaires par semaine ou cinq repas par mois. Lorsque ce quota est dépassé, les repas sont considérés comme des avantages en nature. »

(BOSS, Frais professionnels, § 360, 25/06/2021)

III.2 Frais télétravail : exonération des allocations forfaitaires conventionnelles dans une limite plus favorable

Dans une mise à jour du 25 juin 2021, le BOSS admet que les allocations forfaitaires de frais de télétravail sont exonérées dans une limite plus favorable lorsqu'elles sont prévues par convention collective, accord professionnel ou interprofessionnel ou accord de groupe.

Pour rappel, début février 2021, le site internet du réseau des URSSAF avait diffusé la tolérance suivante : lorsqu'une allocation forfaitaire de frais de télétravail est prévue par une convention collective de branche, un accord professionnel ou interprofessionnel ou un accord de groupe, l'exonération s'appliquait dans la limite des montants prévus par l'accord collectif, dès lors que l'allocation est attribuée en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés.

Au départ, cette tolérance n'avait pas été reprise par le BOSS. Toutefois, dans sa mise à jour du 25 juin 2021, cette tolérance est introduite dans le BOSS en étant assortie, cependant, d'une limite.

Le BOSS prévoit que « si l'allocation forfaitaire est prévue par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou un accord de groupe, elle est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des montants prévus par accord collectif, dès lors que l'allocation est attribuée en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés et que son montant n'excède pas 13 euros par mois par journée de

télétravail par semaine, ou 3,25 euros par jour de télétravail dans le mois, dans la limite mensuelle de 71,50 euros. »

Attention : En cas de remboursement dépassant ces limites, l'exonération de cotisations et contributions sociales ne pourra être admise que sur la base des justificatifs produits à l'occasion des contrôles.

A noter : Les accords d'entreprise ou d'établissements ne sont pas mentionnés dans la liste des accords collectifs permettant de bénéficier de la limite d'exonération attachée aux allocations conventionnelles.

(BOSS, Frais professionnels, § 1810, 25/06/2021)

III.3 Principales mises à jour du BOSS sur les avantages en nature

Le BOSS a ajusté et clarifié les 25 et 30 juin 2021 plusieurs points de sa doctrine sur les avantages en nature.

- **Titres restaurants et télétravail**

Le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale vient clarifier la situation sur l'attribution des titres-restaurants pour les salariés en télétravail, il estime que « les salariés en situation de télétravail doivent bénéficier de titres-restaurant si leurs conditions de travail sont équivalentes à celles des autres salariés de leur entreprise travaillant sur le site et ne disposant pas d'un restaurant d'entreprise. Ainsi, si les salariés de l'entreprise bénéficient des titres-restaurant, il en est de même pour les télétravailleurs à domicile, nomades ou en bureau satellite. » (BOSS, Avantages en nature, § 155)

- **Subvention versée par les employeurs aux salariés ayant recours à une solution de garde en crèche ou micro-crèche**

Le BOSS contient une nouvelle section concernant les modalités d'exonération des avantages en nature attribués par l'employeur sous forme de subvention dans le but de faciliter l'accès des salariés à un mode de garde en crèche ou en micro-crèche.
« Cette subvention, même lorsqu'elle est versée uniquement dans l'objectif de réserver des places sans obligation de les attribuer à un salarié nommément et préalablement désigné, constitue un avantage en nature dans la mesure où elle permet aux salariés de disposer d'une plus grande facilité d'accès à une place en crèche ou micro-crèche. »

Dans la situation où la subvention va conduire à réserver des places sans obligation de les attribuer à un salarié nommément et préalablement désigné, l'avantage en nature est totalement exclu de l'assiette des cotisations sociales dans la mesure où la valeur pour chaque salarié ne peut être déterminée. A contrario, si la subvention permet au salarié de bénéficier d'une réduction tarifaire, seul l'avantage tarifaire entre dans l'assiette, selon certaines modalités et limites d'exonération. S'agissant des modalités de justification de l'attribution de l'avantage, un modèle d'attestation à remplir par la crèche ou la micro-crèche et destiné à l'employeur est fourni par l'administration.

Il est important de préciser que ces mesures entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2022. Dans l'intervalle, les contrôles ne feront l'objet que d'observations pour l'avenir.
Pour les redressements en cours, le contrôleur pourra reprendre contact avec l'employeur en vue de requérir une attestation ou un justificatif attestant du montant des sommes versées ou à la charge du salarié. Il pourra alors être toléré que, dans le cas où l'employeur ne parviendrait pas à présenter un justificatif attestant du montant de l'avantage accordé, les redressements soient transformés en observations pour l'avenir (BOSS, Avantages en nature, § 1130 et s.).

- **Mise à disposition d'un véhicule**

Plusieurs points sur les règles concernant les avantages en nature liés à la mise à disposition d'un véhicule sont mis à jour.
Quand le véhicule est acheté par l'entreprise à l'issue de la location ou de la location avec option d'achat (ou autre location assortie de promesse unilatérale de vente), la valeur à prendre en compte est la valeur d'achat du véhicule réglée par le loueur ou le crédit-bailleur. Le dépôt de garantie n'a pas à être intégré dans ce calcul. (BOSS, Avantages en nature, § 621 et 772)
Dans la situation où l'employeur met à la disposition permanente d'un salarié un véhicule prêté (véhicule prêté à l'employeur dans le cadre d'un partenariat commercial), il doit évaluer un avantage en nature constitué par son utilisation à titre privé. L'évaluation est basée sur le prix de référence du véhicule, soit le prix TTC conseillé par le constructeur pour la vente du véhicule au jour du prêt du véhicule (BOSS, Avantages en nature, § 801)

Si l'employeur est constructeur ou concessionnaire automobile, les dispositions prévues pour l'évaluation au réel de l'avantage en nature tenant à la mise à disposition d'un véhicule sont explicitement étendues à l'évaluation forfaitaire (BOSS, Avantages en nature, § 751 et 752).

En outre, une rubrique sur le véhicule prêté à l'employeur dans le cadre d'un partenariat entre le constructeur automobile et l'entreprise ou dans le cadre d'un sponsoring, est ajoutée au sein du BOSS :

« Lorsque l'employeur met à la disposition permanente d'un salarié un véhicule prêté, il doit évaluer un avantage en nature constitué par son utilisation à titre privé. L'évaluation est basée sur le prix de référence du véhicule, soit le prix TTC conseillé par le constructeur pour la vente du véhicule au jour du prêt du véhicule

Lorsque l'avantage en nature est calculé sur la base d'un forfait, l'employeur qui loue un véhicule électrique, avec ou sans option d'achat, doit évaluer cet avantage sur la base de 30 % du coût global annuel. Ce coût global comprend la location, l'entretien et l'assurance du véhicule, puisque les frais d'électricité ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'avantage en nature ».

En tout état de cause, « quelle que soit l'évaluation retenue (forfaitaire ou valeur locative), lorsque le salarié verse une redevance dont le montant est inférieur à la valeur du forfait ou à la valeur réelle, l'avantage en nature est évalué par différence à ces deux valeurs. Dans le cas contraire, il n'y a pas d'avantage en nature. »

IV. JURISPRUDENCES

IV.1 La Cour de cassation vient préciser la définition de l'employeur en y incluant le supérieur hiérarchique

Selon l'article L.1332-4 du code du travail, « aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales. »

Toutefois, on peut se demander comment définir l'employeur ?

La Cour de cassation vient apporter des précisions utiles sur le sujet dans deux arrêts.

Dans le premier arrêt (pourvoi n°20-13.762), un enquêteur est licencié pour avoir tenu des propos dénigrant son entreprise devant des clients lors d'une réunion à laquelle était présent un inspecteur/formateur.

Les juges du fond avaient considéré que les faits étaient non prescrits au regard de l'article L.1332-4 du code du travail, car la société avait eu connaissance, par l'inspecteur formateur, des faits moins de deux mois avant l'engagement de la procédure de licenciement.

Toutefois, la Cour de cassation censure les juges du fond, car « en se déterminant ainsi, sans rechercher, comme elle y était invitée, si le formateur lors de la réunion du 6 avril 2012 avait la qualité de supérieur hiérarchique du salarié, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ».

La Cour de cassation vient préciser son positionnement, « l'employeur, au sens de [l'article L. 1332-4 du Code du travail], s'entend non seulement du titulaire du pouvoir disciplinaire mais également du supérieur hiérarchique du salarié, même non titulaire de ce pouvoir ».

Elle énonce le même principe dans le second arrêt (pourvoi n°19-24.020), « l'employeur qui, ayant connaissance de divers faits commis par le salarié, considérés par lui comme fautifs, choisit de n'en sanctionner que certains, ne peut plus ultérieurement prononcer une nouvelle mesure disciplinaire pour sanctionner les autres faits antérieurs à la première sanction ».

Là aussi, elle retient que l'employeur était le supérieur hiérarchique, en l'espèce une infirmière coordinatrice qui chapeautait un infirmier.

(Cass. soc. 23 juin 2021, n° 20-13762 ; Cass. soc. 23 juin 2021, n° 19-24020)

IV.2 Prescription triennale pour une demande de rappel de salaire fondé sur une demande de requalification du contrat de travail et de reconnaissance de classification professionnelle supérieure

Dans cette affaire, une salariée à temps partiel avait demandé au conseil de prud'hommes (CPH) la requalification à temps complet de son contrat de travail et une classification professionnelle supérieure. En l'espèce, il s'agissait d'une qualification de chef d'équipe au lieu d'agent de service.

Concernant les délais de prescription, pour mémoire, l'article L.1471-1 du code du travail prévoit que « Toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. »

Pour l'action en paiement ou en répétition du salaire, l'article L3245-1 du code du travail précise qu'elle se **«** prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat. »

La question à se poser dans cet arrêt est la suivante ; quand un salarié réclame les sommes liées à la requalification de son contrat de travail en temps plein et à la contestation d'une classification professionnelle, est-ce que la demande du salarié se prescrit par 2 ans ou par 3 ans ?

La Cour de cassation considère que la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance. Ainsi, quand le rappel de salaire demandé est lié à une contestation de la classification professionnelle ou sur une demande de requalification en temps plein, l'action reste soumise à la prescription de 3 ans.

(Cass. soc. 30 juin 2021, n° 19-10161)

IV.3 Délais de prescription pour une action liée à la médaille du travail et au CET

En l'espèce, un salarié avait décidé de saisir le conseil de prud'hommes (CPH) le 5 mai 2015 afin d'obtenir le paiement de la médaille de travail or pour 35 ans d'ancienneté.
Le salarié estimait qu'il avait été victime d'une discrimination en raison de l'âge causée par un accord collectif signé le 24 janvier 2011 ayant modifié les règles de versement de la gratification de la médaille du travail.

Les juges du fond ont considéré que la demande du salarié était prescrite, puisque celui-ci fut embauché en 1972 et donc il aurait eu droit à la médaille d'or dès 2007. Cependant, le salarié avait engagé une action seulement le 5 mai 2015, plus précisément après la fin du délai de prescription de 2 ans au titre des actions portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail ((c. trav. art. L. 1471-1 applicable à l'époque).

La Cour de cassation ne partage pas le raisonnement de la cour d'appel et casse la décision de cette dernière. Dans un premier temps, la Cour de cassation considère que la prescription applicable était de 5 ans, car l'action du salarié était fondée sur des faits de discriminations (c. trav. art. L. 1134-5). Dans un second temps, elle précise que le délai de 5 ans court à compter de la révélation de la discrimination. Cependant, en l'espèce, la discrimination est née lors de la modification de l'accord collectif (c'est-à-dire le 24 janvier 2011). Par conséquent, l'action n'était pas prescrite lors de la saisine des juges.

Parallèlement à cette action, le salarié faisait aussi une demande de versement d'une somme au titre de la monétisation du solde de son compte épargne-temps (CET).

Le salarié est une nouvelle fois débouté de sa demande, en considérant que la demande était aussi soumise à la même prescription de 2 ans et qu'elle était donc forclose, car il avait sollicité ce paiement en 2008 et 2010, puis saisi le CPH en mai 2015.

La Cour de cassation estime que l'action relative à l'utilisation des droits affectés sur un CET acquis en contrepartie du travail, a une nature salariale. Ainsi, la prescription de 2 ans au titre des actions portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail ne pouvait se voir appliquer. La prescription applicable est celle relative aux prescriptions salariales (c. trav. art. L. 3245-1 : de 5 ans avant le 17 juin 2013 et de 3 ans depuis le 17 juin 2013).

L'affaire sera rejugée devant une autre cour d'appel.

(Cass. soc. 30 juin 2021 n° 19-14543)

V. HYGIÈNE, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT

V.1 Maintien des garanties prévoyance en cas d'activité partielle

Le dispositif légal de maintien des garanties de prévoyance complémentaire en cas d'activité partielle a pris fin le 30 juin 2021. Toutefois, une instruction de la Direction de la Sécurité Sociale (DSS) pérennise le dispositif.

➢ Champ application de l'obligation de maintien des garanties

Les contributions patronales au financement de garanties de protection sociale complémentaire sont exclues de l'assiette des cotisations dans une certaine limite, si ces garanties répondent à diverses conditions, et notamment celle d'avoir un caractère collectif et obligatoire (c. séc. soc. art. L. 242-1 et D. 242-1).

L'instruction précise que pour apprécier le caractère collectif des prestations, les garanties de protection sociale complémentaire (hors retraite supplémentaire) doivent être maintenues dans l'ensemble des cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à versement d'un revenu de remplacement par l'employeur. L'instruction reprend les dispositions de la fiche 7 de la circulaire n° DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009 qu'elle abroge.

Sont notamment concernées par le champ d'application de l'obligation de maintien des garanties, les périodes de suspension du contrat de travail liées à une maladie, une maternité ou un accident ainsi que les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée, dès lors qu'elles sont indemnisées, ainsi que de toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité …). S'agissant des garanties de retraite supplémentaire, il est précisé que le maintien ou la suspension des cotisations et prestations afférentes est subordonné aux stipulations de l'acte instaurant les garanties dans l'entreprise et du contrat, règlement ou bulletin d'adhésion

L'instruction de la DSS prend ainsi le relais du dispositif prévu par la loi du 17 juin 2020.

➢ Répartition du financement

L'instruction énonce que « Le caractère collectif ne sera reconnu que si la contribution de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié, est maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée (sauf s'il est prévu un maintien de la garantie à titre gratuit).

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit acquitter la part salariale de la contribution, calculée selon les règles prévues par le régime (sauf si la garantie est maintenue à titre gratuit).

Néanmoins, l'application d'une répartition du financement des garanties plus favorable pour les seuls salariés dont le contrat est suspendu ne remet pas en cause le caractère collectif et obligatoire de ces garanties. »

➢ Assiette des contributions et limites d'exonérations

Selon l'instruction « en l'absence de stipulations particulières dans l'acte instituant les garanties, l'assiette à retenir pour le calcul des contributions et des prestations est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur). », elle ajoute qu'un « acte de droit du travail peut néanmoins prévoir le maintien des assiettes de contributions et de prestations applicables antérieurement à la suspension du contrat de travail dès lors qu'elles permettent d'assurer un niveau de prestations plus élevé, ou que les contributions et

prestations sont assises sur une reconstitution de la rémunération mensuelle des salariés soumise à cotisations de sécurité sociale (moyenne des 12 derniers mois). Cette modulation des assiettes peut ne concerner que certaines des garanties du régime de protection sociale complémentaire. »

Concernant les limites d'exonération**,** celles-ci doivent être calculées, pour la période de suspension, sur l'assiette retenue pour le calcul des contributions ou primes et prestations, affirme le texte. De plus, l'instruction reprend les termes et les exemples de l'instruction de novembre dernier.

- **Conditions de mise en œuvre dans le temps**

Dans le but de tenir compte des délais inhérents au processus de mise à jour des actes de droit du travail qui instaurent des garanties dans l'entreprise « n'est pas remis en cause dans le cas d'un accord de branche, d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise ou référendaire non conforme à la présente instruction avant le 1er janvier 2025, dès lors que le contrat collectif souscrit par l'entreprise est conforme à la présente instruction au 1er janvier 2022. »

Concernant les garanties mises en place par décision unilatérale de l'employeur (DUE), « le caractère collectif et obligatoire n'est pas remis en cause dans le cas d'une DUE non conforme à la présente instruction avant le 1er juillet 2022, dès lors que le contrat collectif souscrit par l'entreprise est conforme à la présente instruction au 1er janvier 2022. »

Afin de ne pas remettre en cause les droits des salariés concernés dans le contexte de la sortie de la crise sanitaire, des dispositions spécifiques sont prévues pour la période allant du 1er juillet au 31 décembre 2021**.**

Par conséquent**,** le caractère collectif et obligatoire n'est pas remis en cause pendant l'année 2021, même en l'absence de mise à jour des actes de droit du travail instaurant les garanties dans l'entreprise et du contrat collectif souscrit par l'entreprise, dès lors que l'instruction n° DSS/3C/5B/2020/197 du 16 novembre 2020 relative à l'application du maintien de certaines garanties de protection sociale complémentaire collectives aux salariés placés en activité partielle en conséquence de l'épidémie de covid-19 continue d'être appliquée du 1er juillet au 31 décembre 2021.

En outre, dans l'hypothèse où la modification du contrat collectif d'assurance demande, « aux termes des statuts de l'organisme d'assurance concerné, une approbation en assemblée générale qui ne pourrait pas se tenir avant le 1er janvier 2022, le caractère collectif et obligatoire n'est pas remis en cause dans les conditions précitées jusqu'au 30 juin 2022, dès lors que l'instruction n° DSS/3C/5B/2020/197 du 16 novembre 2020 relative à l'application du maintien de certaines garanties de protection sociale complémentaire collectives aux salariés placés en activité partielle en conséquence de l'épidémie de covid-19 continue d'être appliquée du 1er juillet 2021 au 30 juin 2022. »

(instr. DSS/3C/5B 2021-127 du 17 juin 2021, diffusée le 22 juin sur le portail Internet de la sécurité sociale https://www.securite-sociale.fr/home/actualites/list-actualites/suspension-du-contrat-de-travail.html)

V.2 Mise à jour du protocole sanitaire applicable en entreprise

Le ministère du travail a publié une version actualisée su protocole sanitaire applicable en entreprise. Le nouveau protocole est applicable à compter du 30 juin 2021 dans les entreprises. Voici les principaux changements :

- **Vaccination des salariés**

Le protocole encourage les salariés et les employeurs à se faire vacciner dans le cadre de la stratégie vaccinale définie par les autorités sanitaires. Cette vaccination repose sur le volontariat et le secret médical.

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.

En dehors de ces situations, il est attendu des employeurs, au regard des impératifs de santé publique, qu'ils autorisent leurs salariés à s'absenter pendant les heures de travail, pour leur faciliter l'accès à la vaccination. Le salarié se rapproche de son employeur afin de déterminer la meilleure manière d'organiser cette absence.

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 "

- **Moment de convivialité**

Le protocole lève la jauge des 25 personnes pour les moments de convivialité. Ainsi**,** Les moments de convivialité réunissant notamment les salariés en présentiel dans le cadre professionnel peuvent être organisés dans le strict respect des gestes barrières, notamment le port du masque, les mesures d'aération/ventilation et les règles de distanciation.

Toutefois, le protocole recommande que ces moments de convivialité se tiennent dans des espaces extérieurs.

- **Véhicules**

Concernant le transport de plusieurs salariés dans un même véhicule (nécessaire faute d'alternative), le port du masque et l'hygiène des mains doivent être respectés par chacun, une procédure effective de nettoyage / désinfection régulière du véhicule et une aération de quelques minutes du véhicule très régulière doivent être mises en place. Les personnes à risque de forme grave de Covid-19 portent des masques de type chirurgical.

- **Restaurants d'entreprise :**

En complément du protocole sanitaire, la ministre du travail réactualise le guide dédié à l'organisation et au fonctionnement des restaurants d'entreprise. La jauge de 50 % de capacité d'accueil est levée. Ce qui signifie que le nombre maximal de six personnes à table n'est plus à appliquer. Tout comme la distance minimale de deux mètres entre les tables.
Cependant, les horaires de déjeuners doivent être adaptés : "avec des horaires décalés pour réduire le nombre de convives présents simultanément". De plus, il y a la poursuite de la mise en place, dans

la mesure du possible, de paniers à emporter et à consommer sur le poste de travail pour tout ou partie des convives.
Les offres alimentaires en vrac (salad-bar, panières…) sont toujours supprimées.

Pour télécharger la fiche « restaurants d'entreprise » : https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protection-des-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pratiques-pour-les-salaries-et-les-employeurs

Le port du masque, enfin, reste obligatoire au sein de l'entreprise, à l'exception des bureaux individuels et dans les ateliers, dans certains cas.

(Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 version au 30 juin 2021 : https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protection-des-travailleurs/protocole-national-sante-securite-salaries)

Pour rappel, nous sommes en attente de la publication de la loi s'agissant de la vaccination obligatoire. Vous recevrez une info flash le moment venu (sous réserve d'une publication avant la fermeture estival, sinon ce sera à notre retour). Veuillez noter toutefois que les secteurs du caoutchouc, de la plasturgie et des commerces de gros ne sont pas concernés en l'état.

Le caractère obligatoire ou simplement recommandé d'une vaccination professionnelle est défini par le ministère de la Santé après avis de la Haute autorité de santé, conformément à l'article L. 3111-4 du Code de la Santé publique.

S'agissant du Covid-19, le caractère obligatoire n'a pour le moment pas été retenu pour l'ensemble des salariés.

En effet, le projet de loi rend la vaccination obligatoire (sauf contre-indication médicale) pour les personnels des :

- services de prévention et de santé au travail ;
- services de prévention et de santé au travail interentreprises ;
- établissements et services sociaux et médico-sociaux ;
- établissements de santé, hôpitaux des armées ;
- centres de santé, maisons de santé ;
- centres et équipes mobiles de soins ;
- centres de lutte contre la tuberculose ;
- centres gratuits d'information et de dépistage ;
- résidences-services pour personnes âgées ou handicapées.

Mais aussi pour les psychologues, psychothérapeuthes, ostéopathes et chiropracteurs, les professionnels employés par un particulier employeur (dans une situation de perte d'autonomie ou de handicap), les sapeurs-pompiers, les prestataires de service et distributeurs de matériel médical (article L.5232-3 du code de la santé publique), les personnes exerçant l'activité de transport sanitaire, etc.
Selon le texte, un décret doit venir définir les conditions de vaccination de ces personnels "et le nombre de doses requises" ainsi que "les conditions d'acceptation de justificatifs de vaccination établis par les organismes étrangers".

Les personnes qui sont concernées et qui ne peuvent présenter un certificat de vaccination (ou un certificat de rétablissement) à partir du 15 septembre 2021 risquent la même sanction que les salariés soumis à l'obligation de pass sanitaire. Plus précisément, une suspension de leur contrat de travail et donc l'arrêt de leur rémunération, suspension qui prend fin dès que le salarié remplit ses obligations.

Si le salarié ne peut exercer son activité depuis plus de 30 jours, le salarié n'est plus licencié, mais son employeur ou l'agence régionale de santé informe de cette situation le conseil national de l'ordre dont il relève. Le texte prévoit toutefois par dérogation que les personnes justifiant d'avoir reçu une dose de vaccin peuvent, à compter du 15 septembre et jusqu'au 15 octobre 2021, continuer à exercer.

Pour les autres secteurs, l'employeur ne peut pas imposer la vaccination aux salariés et les sanctionner s'ils refusent. Aucune conséquence ne peut être tirée par l'employeur du seul refus du vaccin par le salarié. Aucune sanction ne peut être appliquée. L'employeur ne peut davantage écarter le salarié de son poste, motif pris de ce seul refus, y compris en maintenant son salaire. Aucune décision d'inaptitude ne peut être ainsi tirée du seul refus du salarié de se faire vacciner.

L'employeur n'a d'ailleurs pas à connaître le statut vaccinal de son salarié (secret médical).
C'est d'ailleurs ce que précise que le guide « employeur » publié sur le site du ministère du travail dans sa version du 30 juin : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_covid_employeur_30_juin_vok.pdf

A l'heure actuelle, l'employeur est donc uniquement encouragé à inciter les salariés à se faire vacciner, les autoriser à s'absenter, et les informer des possibilités de vaccination en relai avec la médecine du travail.

Attention : vous pouvez trouver le texte de loi dans sa version adoptée par le Sénat après la commission mixte paritaire ici : http://www.senat.fr/leg/pjl20-801.html) mais nous insistons sur le fait qu'il n'est pas encore promulgué et donc applicable.

V.3 Prolongation du dispositif exceptionnel d'aide à l'embauche des travailleurs handicapés

Le décret du 30 juin 2021 vient prolonger le dispositif exceptionnel d'aide à l'embauche des travailleurs handicapés jusqu'au 31 décembre 2021.

Pour mémoire, il s'agit d'une aide limitée à un montant de 4000 euros. Cette aide est ouverte aux demandes adressées à l'Agence de services et de paiement (ASP) à compter du 4 janvier 2021 pour des contrats conclus entre le 1er septembre 2020 et le 31 décembre 2021, avec des travailleurs bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

En plus de son dispositif d'aide, l'AGEFIPH vient aussi prolonger jusqu'au 31 décembre 2021 son plan de soutien en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Sont ainsi poursuivies les aides exceptionnelles :

- **Pour le soutien des parcours en alternance :** complémentaires des aides de l'État, les aides incitatives majorées à la conclusion de nouveaux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation de l'AGEFIPH, et celles pour la poursuite de ces contrats en alternance sont ouvertes jusqu'en décembre 2021 **;**
- **Pour la poursuite des parcours de formation à distance : « l'aide au parcours de formation à distance »** visant à sécuriser les parcours de formation pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi au titre de l'article L.5212-13 du code du Travail ou ayant déposé une demande de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH), engagés dans une démarche de formation à distance y compris les stagiaires en Centre de rééducation professionnelle (CRP) est prolongée jusqu'au 31 décembre **;**
- **Pour le maintien dans l'emploi :** cette aide finance notamment tant la recherche du type de l'aide nécessaire pour le maintien dans l'emploi, que sa mise en œuvre, ou son adaptation,
- **Pour l'accompagnement de veille fait par Cap emploi afin de sécuriser l'emploi des personnes en situation de handicap** : l'objectif est de vérifier si l'évolution du cadre de

travail suite à la crise sanitaire est toujours compatible avec la situation de handicap par un contact avec la personne en situation de handicap en emploi.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur le site de l'AGEFIPH.

(Décret n° 2021-864 du 30 juin 2021 modifiant le décret n° 2020-1223 du 6 octobre 2020 instituant une aide à l'embauche pour les travailleurs handicapés)

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 – JUILLET 2021

COURS DES MONNAIES – JUILLET 2021 *(Publication 23 juin 2021)*					
Pays	**1 euro =**	**Monnaie**	**Pays**	**1 euro =**	**Monnaie**
États-Unis	1,1951	USD	**Australie**	1,5762	AUD
Japon	132,44	JPY	**Brésil**	5,9203	BRL
Bulgarie	1,9558	BGN	**Canada**	1,4667	CAD
République tchèque	25,408	CZK	**Chine**	7,7393	CNY
Danemark	7,4362	DKK	**Hong Kong**	9,2807	HKD
Grande-Bretagne	0,85435	GBP	**Indonésie**	17 265,33	IDR
Hongrie	349,34	HUF	**Israël**	3,8903	ILS
Pologne	4,5227	PLN	**Inde**	88,6476	INR
Roumanie	4,9263	RON	**Corée du Sud**	1357,96	KRW
Suède	10,1288	SEK	**Mexique**	24,2265	MXN
Suisse	1,0963	CHF	**Malaisie**	4,9734	MYR
Islande	146,40	ISK	**Nouvelle-Zélande**	1,6945	NZD
Norvège	10,1725	NOK	**Philippines**	58,218	PHP
Croatie	7,5009	HRK	**Singapour**	1,6064	SGD
Russie	86,6975	RUB	**Thaïlande**	37,986	THB
Turquie	10,3334	TRY	**Afrique du Sud**	16,9387	ZAR

Source Banque de France
N.C. = non communiqué

VI.2 Cours Internationaux Des Matières Premières Importées

MATIERES	MARS 2021	AVRIL 2021	MAI 2021
Pétrole brut Brent (Londres - € / baril)	55.0	54.1	56.4
Naphta (Nord-Ouest Européen – €/tonne) prix spot	487.7	462.5	484.3

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 %	Mai 2021	Avril 2021	MArs 2021	Fev 2021	Janv 2021	Dec 2020	Nov 2020	Oct 2020	Sept 2020	Août 2020	Juill 2020	Juin 2020	Mai 2020	Avril 2020
Copolymères d'acrylonitrile-butadiène-styrène [ABS], sous formes primaires	4,07	50,51	2 421	2 326	1 778	1 980	1 834	1 660	1 583	1 673	1 592	1 607	1 556	1 510	1530	1690
Caoutchouc butadiène [BR], sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou	-4,13	-3,79	1 586	1 654	1 450	1 697	1 386	1 333	1 326	1 158	1 300	1 349	1 293	1 281	1647	1808
Buta-1,3-diène et isoprène	15,02	38,22	807	701	825	678	655	582	459	448	379	384	351	387	538	702
Butanone [méthyléthylcétone]	11,34	-24,96	1 683	1 512	1 216	1 215	1 280	1 357	1 162	1 045	1 141	1 156	1 319	1 520	2085	2159
Caoutchouc synthétique et factice pour caoutchouc dérivé des huiles, sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes	1,08	2,89	2 826	2 796	2 733	2 787	2 652	2 654	2 539	2 745	2 595	2 605	2 503	2 531	2742	2839
Hexanelactame [epsilon-caprolactame]	12,43	19,17	2 218	1 973	1 894	1 847	1 907	1 682	1 705	1 723	1 707	1 688	1 558	1 682	1830	1358
Copolymères du chlorure de vinyle, sous formes primaires (à l'excl. des copolymères du chlorure de vinyle et d'acétate de vinyle)	16,86	44,57	2 293	1 962	1 653	1 480	2 112	2 029	2 238	1 578	2 042	1 828	1 354	1 836	1516	3119
Caoutchouc chloroprène (chlorobutadiène) [CR], sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes (à l'excl. du latex)	-7,22	-8,20	4 300	4 635	4 285	4 404	4 586	3 896	4 241	4 339	4 441	4 902	4 071	4 679	4667	5063
Cyclohexane	44,39	123,87	1 337	926	805	814	682	581	508	522	556	497	442	421	339	596
Caoutchouc styrène-butadiène fabriqué par polymérisation en émulsion [E-SBR], en	-0,11	2,74	1 542	1 544	1 486	1 416	1 306	1 251	1 335	1 257	1 291	1 226	1 176	1 269	1499	1412
Caoutchouc éthylène-propylène-diène non-conjugué [EPDM], sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes	19,49	14,95	2 735	2 289	2 332	2 247	2 318	2 255	2 399	2 255	2 165	2 452	2 317	2 360	2379	2143
Latex de caoutchouc naturel, même prévulcanisé	9,70	19,54	1 923	1 753	1 605	1 733	1 470	1 758	1 620	1 766	1 643	2 248	1 688	1 854	1616	1827
Caoutchouc acrylonitrile-butadiène [NBR], sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes (à l'excl. du latex)	2,88	16,26	3 822	3 714	3 047	3 376	3 333	2 855	3 661	3 637	2 974	2 774	3 316	3 165	3228	3104
Caoutchouc naturel sous forme de feuilles fumées	-33,41	24,54	2 101	3 155	3 319	2 651	2 416	1 877	1 853	2 314	1 374	1 319	1 370	1 504	1675	1752
Caoutchouc naturel, sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes	-5,72	37,36	2 172	2 304	1 846	2 388	1 686	1 597	1 449	1 272	1 953	2 250	1 409	1 545	1588	1487
PE - Polyéthylène en blocs irréguliers, morceaux, grumeaux, poudres, granulés, flocons et masses non-cohérentes simil.	109,60	122,69	2 435	1 162	1 399	1 740	1 774	1 030	1 000	1 303	1 070	1 451	1 374	1 125	1094	1094
PEBD - Polyéthylène d'une densité < 0,94 (à l'excl. du polyéthylène linéaire)	8,88	84,10	1 788	1 642	1 501	1 314	1 176	1 113	1 045	683	1 016	1 050	720	945	900	961
PEHD - Polyéthylène d'une densité >= 0,94, sous formes primaires	4,75	67,47	1 555	1 485	1 329	1 158	1 062	1 006	985	958	973	943	927	895	866	958
PET - Poly(éthylène téréphtalate), sous formes primaires, d'un indice de viscosité < 78	-3,85	26,24	1 196	1 244	1 195	1 018	848	791	1 145	786	978	889	670	696	941	903
PET - Poly(éthylène téréphtalate), sous formes primaires, d'un indice de viscosité >=	3,73	27,63	1 052	1 014	926	775	786	795	784	805	786	757	807	813	799	871
PMMA - Poly[méthacrylate de méthyle], sous formes primaires	30,00	-23,38	4 127	3 174	4 204	3 112	3 651	2 796	3 080	3 033	2 854	4 706	4 277	2 801	4824	3846
Polycarbonates, sous formes primaires	0,02	-3,97	2 867	2 866	2 835	2 739	2 880	2 624	2 701	2 646	2 515	2 670	2 725	2 728	2985	2869
Fibres discontinues de polyesters, non-cardées ni peignées ni autrement transformées pour la filature	12,69	14,40	1 345	1 194	1 238	1 187	1 047	1 110	1 056	1 157	1 124	1 150	1 087	1 154	1173	1123
Plaques, feuilles, pellicules, bandes et lames, en polymères du styrène non-alvéolaires, non-renforcées ni stratifiées	9,80	74,67	2 545	2 318	2 085	2 146	1 926	1 857	1 966	1 818	1 775	1 787	1 899	2 093	1815	1028
PP - Polypropylène, sous formes primaires	18,76	103,36	1 672	1 408	1 386	1 213	1 154	1 028	955	871	1 122	1 018	994	1 046	888	784
PTFE - Polytétrafluoroéthylène, sous formes primaires	0,55	-5,41	12 878	12 808	14 509	13 131	12 935	12 099	13 249	14 093	12 667	14 805	13 021	13 148	13658	14820
Résines époxydes, sous formes primaires	22,38	50,71	4 925	4 024	3 794	3 755	3 439	3 231	2 926	3 089	2 905	3 025	420	3 361	3323	3523
S-PVC - Poly[chlorure de vinyle], sous formes primaires, non-mélangé à d'autres	11,79	54,72	1 296	1 159	1 105	1 005	1 069	990	935	875	829	947	808	775	813	913
Latex de caoutchouc styrène-butadiène [SBR] ou de caoutchouc styrène-butadiène carboxylé [XSBR]	13,36	30,76	1 126	993	941	874	275	758	759	675	789	837	773	838	866	1018
Silicones sous formes primaires	12,95	-0,12	5 454	4 829	4 863	5 007	5 367	4 422	5 214	6 892	6 094	6 272	5 241	4 611	5462	6176
Styrène	-8,36	102,52	1 339	1 461	1 333	874	823	765	658	600	605	626	587	561	517	599
Caoutchoucs techniquement spécifiés [TSNR]	-6,03	9,97	1 548	1 648	1 688	1 613	1 380	1 397	1 381	1 408	1 183	1 146	1 238	1 327	1404	1433
Caoutchouc styrène-butadiène [SBR] et caoutchouc styrène-butadiène carboxylé	-4,46	13,27	1 987	2 079	2 204	1 720	1 839	1 793	1 457	1 571	1 325	1 290	1 450	1 640	1749	1619

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

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

Matières	Mars 2021	Avril 2021	Mai 2021
Produits en caoutchouc	98.8 (p)	99.0 (p)	99.0 (p)
Autres produits en caoutchouc	98.2 (p)	98.4 (p)	(s)
Produits en plastique	100.9 (p) (r)	102.8 (p)	103.5 (p)
Plaques, feuilles, tubes et profilés en matières plastiques	101.6 (p) (r)	108.0 (p)	111.4 (p)
Autres produits en matières plastiques	95.7 (p)	96.1 (p) (r)	96.2 (p)
Emballages en matières plastiques	105.9 (p)	108.4 (p) (r)	108.4 (p)
Eléments en matières plastiques pour la construction	102.6 (p) (r)	103.2 (p) (r)	103.8 (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	Mars 2021	Avril 2021	Mai 2021
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	98.24 (r)	97.31 (r)	96.99
Fabrication de produits en caoutchouc	83.48 (r)	80.93 (r)	81.29
Fabrication de produits en plastique	104.65 (r)	104.45 (r)	103.82

Source : www.insee.fr – rubrique « Indices et séries chronologiques ».
Les indices de prix à la production sont susceptibles d'être révisés jusqu'à 3 mois après leur première parution.
P = Données Provisoires - R = Données Révisées - S = Couvert par le secret statistique

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	Fév 2021	Mars 2021	Avril 2021
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	109.46 (r)	112.56 (r)	111.58
Fabrication de produits en caoutchouc	94.62 (r)	96.53 (r)	94.90
Fabrication de produits en plastique	113.22 (r)	116.62 (r)	115.81

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 25 juin 2021, texte 119

Le taux maximal des intérêts déductibles s'élève respectivement à 1,18 % pour les exercices de 12 mois clos les 30 juin, 31 juillet et 31 aoûts 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 2eme trimestre 2021, ce taux est de 1,16 % (avis concernant l'usure, JO du 25 juin 2021, texte 119).

Il était de 1,17 % pour les deux derniers trimestres 2020 et d 1.23 % pour le 1er trimestre 2021.

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**
30 avril 2021 (et jusqu'au 30/05/2021)				
- méthode classique	1,20	1,19	1.19	1.20
- méthode alternative	1.18	1.19	1.18	1.20
31 mai 2021 (et jusqu'au 29/06/2021)				
- méthode classique	1.20	1.19	1.19	1.20
- méthode alternative	1.18	1.19	1.18	1.19
30 juin 2021 (et jusqu'au 30/06/2021)	1.19	1.18	1.18	1.18
31 juillet 2021 (et jusqu'au 30/08/2021)	1.19	1.18	1.18	1.18
31 août 2021 (et jusqu'au 29/09/2021)	1.18	1.18	1.18	1.18

Source : Banque de France

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

Seuils de l'usure	TAUX EFFECTIF (1er TRIM. 2021)	TAUX EFFECTIF (2eme TRIM. 2021)	SEUIL DE L'USURE (3ème TRIM. 2021)
Professionnels (personnes physiques ou morales)			
Découverts en compte	11.13 %	11.32%	15.09%
Prêts consentis en vue d'achats ou de ventes à tempérament	1.53 %	1.50%	2.00%
Prêts d'une durée initiale supérieure à 2 ans (taux variable)	1,23 %	1.16%	1.55%
Prêts d'une durée initiale de plus de 2 ans (taux fixe)	1,26 %	1.27%	1.69%
Découverts en compte	11,13 %	11.32%	15.09%

Autres prêts d'une durée initiale inférieure ou égale à 2 ans	1,05 %	1.06%	1.41%
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 %	1.85%	2.47%
Prêts à taux fixe d'une durée comprise entre 10 et moins de 20 ans	1.89 %	1.83%	2.44%
Prêts à taux fixe d'une durée de 20 ans et plus	1.95 %	1.86%	2.48%
Prêts à taux variable	1.90 %	1.82%	2.43%
Prêts-relais	2.29 %	2.20%	2.93%
Particuliers - Crédits de trésorerie			
Prêts d'un montant inférieur ou égal à 3 000 €	15.80 %	15.82%	21.09%
Autres prêts compris entre 3 000 € et 6 000 €	7.43 %	7.37%	9.83%
Autres prêts supérieurs à 6 000 €	3.92 %	3.81%	5.08%

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	1er TRIM 2021
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	106.1

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	1er TRIM 2021
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastiques ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	Non disponible	105.0	105.2	105.4	106.1

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	JANV 2021	FEV 2021	MARS 2021	AVRIL 2021
	128.5	128.5	128.6	128.7

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

VII.5 Prix A La Consommation

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

	Mars 2021	Avril 2021	Mai 2021	Juin 2021
Indice d'ensemble hors tabac – Variation par rapport au mois précédent	0.6	0.1	0.3	0.1

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

Derniers Indices, hors tabac *:*
Avril 2021 : 105.00
Mai 2021 : 105.34
Juin 2021 : 105. 48

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

(Base 100 = Année 2015)

	Mars 2021	Avril 2021	Mai 2021	Juin 2021
Indice d'ensemble hors tabac – Variation par rapport au mois précédent	0.7	0.1	0.3	0.1

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

Derniers Indices, hors tabac *:*
Avril 2021 : 104.70
Mai 2021 : 105.01
Juin 2021 : 105.15

VII.6 Indices de référence des loyers du 1er 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.

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

	1er Trimestre 2020	2ème Trimestre 2020	3ème Trimestre 2020	4ème Trimestre 2020	1er Trimestre 2021
Ensemble	7.8 % (R)	7.1	9.1 (R)	8.0	8.1
Moins de 25 ans	20.5 (R)	22.4 (R)	23.3 (R)	19.7 (r)	20.9 (r)
25 ans à 49 ans	7.0	6.3	8.4	7.3	7.4
50 ans ou plus	5.4	4.4	6.1	5.7	5.4

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

VIII. PETITES ANNONCES

RECHERCHE D'EMPLOI POUR RECLASSEMENT :

Dans le cadre d'une procédure de reclassement, est recherché un poste de « Préparateur de commandes- Cariste » sans port de charge supérieur à 5kgs, sans tirer-pousser de charge, sans flexion du tronc ou tout autre poste équivalent sous réserve d'une formation adaptée le cas échéant (Coefficient 140 échelon 12).

Secteur géographique : de préférence en Ile de France
Ancienneté dans le poste : plus de 2 ans suite à une réorientation professionnelle
Niveau : CAP
Certification : CACES 1-3-5 (valide jusqu'au 24 janvier 2024).

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