



Avril 2021

Edito du Président

Metis Expertise Comptable est entièrement dédié aux missions légales et contractuelles, ainsi qu'à la formation et à l'accompagnement des élus du CSE.

Depuis plus de 10 ans, nous avons revendiqué une identité triple :

- *Lier le haut niveau d'expertise à la pédagogie*
- *Faire pour vous du « sur mesure »*
- *Nous constituer comme un outil stratégique à l'usage des représentants du personnel.*

La situation actuelle, sa complexité et l'incertitude qu'elle génère pour les représentants du personnel nous confortent dans cette direction. Aujourd'hui, plus que jamais, vous pouvez compter sur nous.

Mon expérience professionnelle ainsi que mes fonctions institutionnelles, ajoutées aux compétences dont dispose notre équipe sont à votre disposition.

N'hésitez pas à nous interroger. Nous répondrons à toutes vos demandes.

William NAHUM

Président - Directeur
Général

Président d'honneur de
l'Ordre National des Experts-
Comptables et de la
Compagnie des Commissaires
aux Comptes de Paris



Index Egalité professionnelle Femmes/Hommes Des changements dès mai 2021 : publication des critères et de la note de manière plus « visible et lisible »

Alors que les entreprises de plus de 50 salariés devaient publier le résultat de l'index Egalité professionnelle avant le 1^{er} mars, un décret du 10 mars 2021 vient modifier les obligations en la matière pour rendre les résultats plus visibles et lisibles (Décret n° 2021-265 du 10 mars 2021 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et portant application de l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021, Jo du 11 mars 2021).

Ainsi, en plus de la note finale obtenue, la publication portera également sur la note obtenue à chacun des indicateurs. Le décret précise que ces résultats doivent être consultables sur le site internet de l'entreprise au moins jusqu'à la publication, l'année suivante, de la note globale et des résultats de chaque indicateur au titre de l'année en cours.

A défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent à la note globale et aux résultats obtenus pour chaque indicateur, calculés sur la période de référence de 12 mois consécutifs s'achevant au plus tard le 31 décembre 2020, selon les modalités suivantes :

- au plus tard le 1^{er} mai 2021 pour la publication du résultat global de manière visible et lisible
- au plus tard le 1^{er} juin 2021 pour la publication de chaque indicateur de manière visible et lisible

EXPERTISES

FORMATIONS

02 38 73 98 01
info@metis-expertise.fr
www.metis-expertise.fr

Avril 2021**ACCOMPAGNER
LES REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL DANS
LEURS PRÉROGATIVES****EXPLIQUER DE FAÇON
PEDAGOGIQUE ET
INTELLIGIBLE****EXPERTISES****FORMATIONS**

02 38 73 98 01

✉ info@metis-expertise.fr

🌐 www.metis-expertise.fr

De plus, conformément à l'article 244 de la loi de finances pour 2021 du 29 décembre 2020, pour les entreprises bénéficiaires du plan de relance ayant obtenu un résultat global inférieur à 75 points, les objectifs de progression ainsi que les mesures de correction et de rattrapage fixés pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte devront être publiés.

Ces objectifs et mesures de correction sont publiés dans les mêmes modalités que le détail des indicateurs, jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 75 points.

Ces dispositions sont applicables à compter des résultats calculés sur la période de référence de 12 mois consécutifs s'achevant au plus tard le 31 décembre 2021 et devant être publiés au plus tard le 1^{er} mars 2022.

Toutefois, les entreprises ayant obtenu, en 2022, au titre de l'année 2021, un résultat global inférieur au seuil de 75 points peuvent fixer et publier les objectifs de progression, ainsi que les mesures de correction et de rattrapage, jusqu'au 1^{er} mai 2022.

Pour rappel, toute entreprise de plus de 50 salariés doit calculer et publier l'indicateur relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer. La note globale de l'index est basée sur les indicateurs suivants :

Entreprises de plus de 250 salariés	
Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et par catégorie de « postes équivalents »	40 points
Ecart de taux d'augmentation individuelle de salaires, hors promotion	20 points
Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes	15 points
Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues pendant cette période	15 points
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	10 points
Entreprises entre 50 et 250 salariés	
Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et par catégorie de « postes équivalents »	40 points
Ecart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes	35 points
Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris	15 points
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	10 points



Avril 2021

ACCOMPAGNER
LES REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL DANS
LEURS PRÉROGATIVES

EXPLIQUER DE FAÇON
PÉDAGOGIQUE ET
INTELLIGIBLE



EXPERTISES



FORMATIONS

02 38 73 98 01

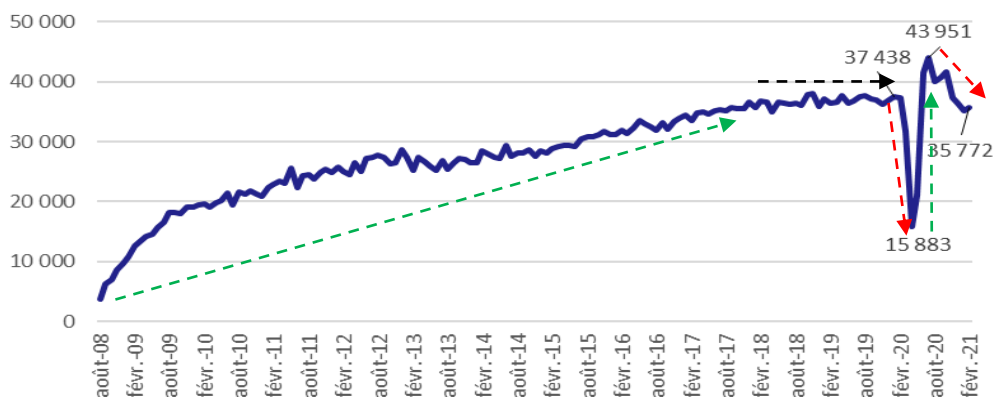
✉ info@metis-expertise.fr

🌐 www.metis-expertise.fr

Les ruptures conventionnelles et le Covid : la fin des montagnes russes ?

Nombre mensuel de demandes homologuées de ruptures conventionnelles (France)

(Source : Dares)



Les données de la Dares (*Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques*) permettent de mettre en lumière les premiers impacts de la crise sanitaire sur le nombre de ruptures conventionnelles. Alors que celles-ci avaient progressé très fortement depuis leur création en 2008, pour atteindre près de 38 000 en novembre 2018, elles avaient ensuite connu un certain plateau jusqu'au premier confinement (avec une moyenne autour de 37 000 pour l'année 2019).

Le confinement a entraîné une très forte chute du nombre de ruptures conventionnelles, avec une division par plus de deux, puisqu'en avril 2020, 15 883 ruptures conventionnelles avaient été homologuées, soit le plus bas niveau depuis... juin 2009 !

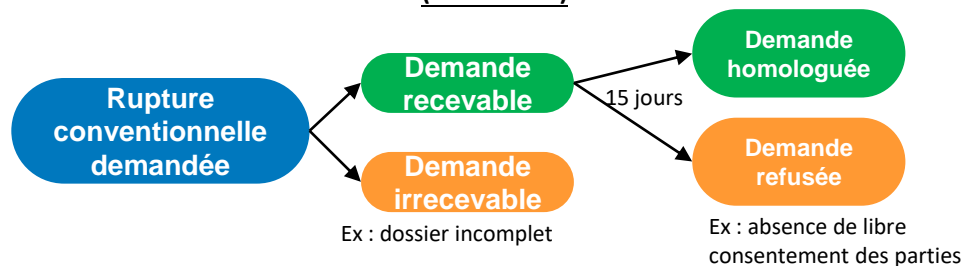
La suite de la série temporelle démontre une histoire qui semble nouvelle, puisque le nombre de ruptures conventionnelles homologuées atteint le plus haut niveau sur la période, à plus de 41 000 en juin 2020. S'en suit une baisse qui nous ramène en février 2021 à 35 772.

Les leçons à tirer sont multiples :

1. Les mois de confinement sont associés à une période de très fort recul du nombre de ruptures conventionnelles homologuées
2. La sortie du confinement s'est traduite par un recours accru à ce mode de rupture du contrat de travail
3. Après cette période de « montagnes russes », on semble se situer dans une certaine continuité de la série statistique qui précédait la crise sanitaire.

... Pour combien de temps ? Pour tous les secteurs ?

Schéma de la procédure d'homologation d'une rupture conventionnelle par la Dreets (ex Direccte)



Avril 2021

ACCOMPAGNER
LES REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL DANS
LEURS PRÉROGATIVESEXPLIQUER DE FAÇON
PEDAGOGIQUE ET
INTELLIGIBLE

EXPERTISES



FORMATIONS

La Prime Exceptionnelle pour le Pouvoir d'Achat est reconduite en 2021 !

La Prime Exceptionnelle pour le Pouvoir d'Achat, appelée parfois **Prime Macron**, vise à augmenter le pouvoir d'achat des salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC. Sa mise en place remonte à fin 2018 suite à la crise des *Gilets Jaunes* (loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales). Facultative, cette prime était en 2020 défiscalisée et exonérée de cotisations et contributions sociales, CSG et CRDS dans la limite de **1 000€ par bénéficiaire** ou 2 000€ si l'entreprise était couverte par un accord d'intéressement.



Le montant de la prime peut être uniforme ou modulable selon les bénéficiaires en fonction de critères comme la rémunération, le niveau de classification, les conditions de travail liées à l'épidémie de COVID-19, etc. L'employeur peut choisir d'attribuer cette prime de manière unilatérale (information du CSE concernant le montant de la prime et le cas échéant des modulations éventuelles) ou via un accord d'entreprise ou de groupe avec les partenaires sociaux.

A l'issue de la troisième conférence du dialogue social ayant eu lieu le 15 mars 2021, le premier Ministre Jean Castex a annoncé la poursuite du dispositif pour l'année 2021. « *Si les travailleurs de la deuxième ligne devront en être les bénéficiaires privilégiés, cette prime sera ouverte à tous les salariés* ». Il faudra patienter encore un peu avant de connaître les modalités de cette prime « version 2021 », notamment concernant le niveau de salaire à ne pas dépasser pour les exonérations.

Pour renforcer votre rôle de partenaire social :



Metis Expertise-Comptable réalise les expertises légales ainsi que contractuelles, pour aider les C.S.E. et représentants du personnel à comprendre au mieux la situation économique, financière, sociale et stratégique de l'entreprise ; ainsi que les multiples enjeux en situation de crise.



Vous souhaitez mieux répondre aux attentes des salariés, améliorer la préparation de vos consultations et négociations pour être acteur dans la gestion de votre entreprise ? Vous ressentez le besoin d'être accompagnés et formés par des spécialistes ? Trajectoire Sociale est à vos côtés.

02 38 73 98 01

✉ info@metis-expertise.fr

🌐 www.metis-expertise.fr