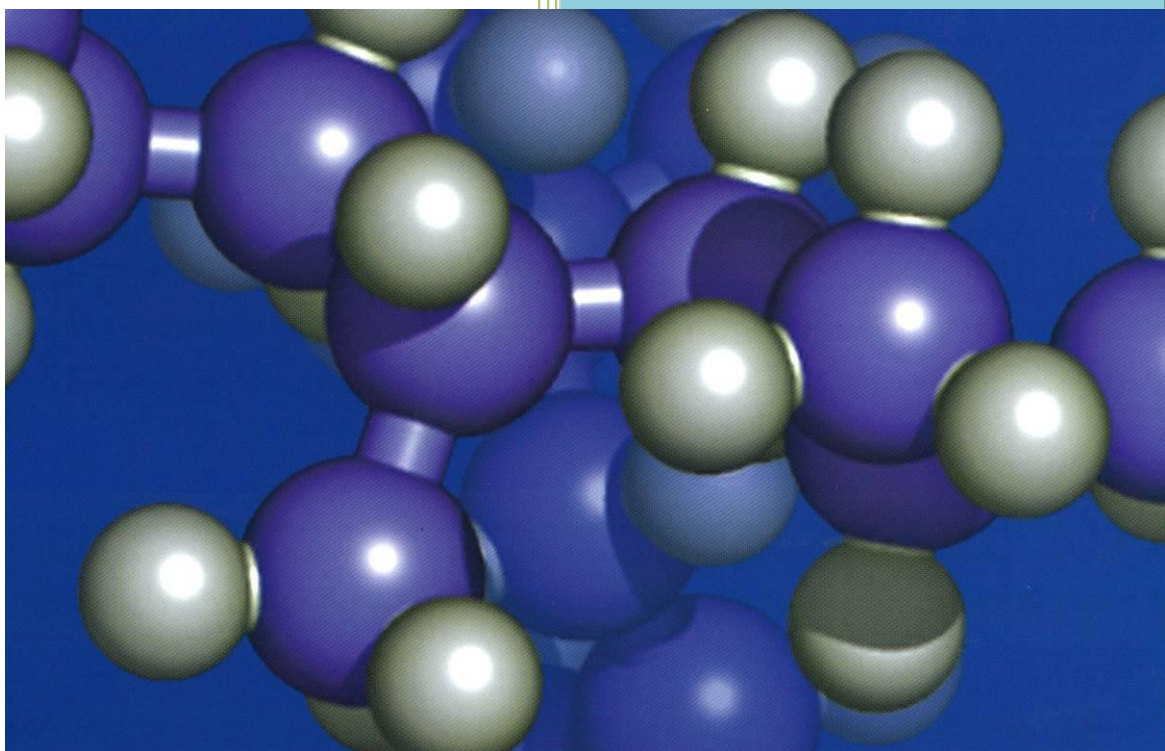


N°387
MARS
AVRIL
2016

Bulletin d'information



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



SOMMAIRE

I. VIE SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE	3
I.1 CALENDRIER DES REUNIONS UCAPLAST MARS / AVRIL 2016	3
II. QUESTIONS SOCIALES	4
II.1 CCN CAOUTCHOUC	4
II.2 CCN PLASTURGIE	4
II.3 CCN COMMERCE DE GROS	5
II.4 POINT SUR LA NOUVELLE DELEGATION UNIQUE DU PERSONNEL « DUP »	5
II.5 POINT SUR LA CLAUSE DE MOBILITE	8
II.6 POINT SUR LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR CONCERNANT LA VISITE MEDICALE D'EMBAUCHE	10
II.7 POINT SUR LES DISPOSITIFS EXISTANTS POUR L'ACCOMPAGNEMENT D'UN PROCHE (HANDICAP, MALADIE ETC.)	11
II.8 TRAVAILLEURS HANDICAPES : DIMINUTION DES AIDES DE L'AGEFIPH AUX ENTREPRISES DEPUIS LE 1ER AVRIL	15
II.9 JURISPRUDENCE	16
AVIS D'APTITUDE AVEC RESERVES	16
LES CONSEQUENCES DE L'ANNULATION DE L'AVIS D'INAPTITUDE POSTERIEUREMENT AU LICENCIEMENT	17
SORT DES JOURS RTT NON PRIS LORS DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	17
III. QUESTIONS JURIDIQUES ET FISCALES	18
III.1 COURS DES MONNAIES AU 30 AVRIL 2016	18
III.2 TAUX DES COMPTES COURANTS D'ASSOCIES	18
III.3 TAUX DE L'USURE POUR LE 2^{EME} TRIMESTRE 2016	20
III.4 INDICE DE REFERENCE DES LOYERS DU 1^{ER} TRIMESTRE 2016	21
III.5 TVA : TAUX DE CHANGE POUR MAI 2016	21
III.6 CLAUSE DE SAUVEGARDE	22
IV. QUESTIONS ECONOMIQUES ET ENVIRONNEMENTALES	23
IV.1 MERCURIALES - PRIX DES MATIERES PLASTIQUES	23
IV.2 INDICATEURS SOCIO ECONOMIQUES : MARS – AVRIL 2016	24
V. PETITES ANNONCES	28
V.1 OFFRES D'EMPLOI	28

I. VIE SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE

I.1 CALENDRIER DES REUNIONS UCAPLAST MARS / AVRIL 2016

Pour information vous trouverez, ci-dessous, toutes les réunions auxquelles UCAPLAST a participé au mois de Mars et Avril 2016 :

REUNIONS UCAPLAST MARS – AVRIL 2016	
Mercredi 9 mars	Délégation Patronale (DP) Caoutchouc
Jeudi 10 mars	Commission Paritaire Plénière (CPP) Caoutchouc
Mercredi 16 mars	Section Paritaire Professionnelle (SPP) Caoutchouc
Mercredi 30 mars	Commission Paritaire Nationale de Validation (CPNV) Commerces de Gros et CPNEFP Commerces de Gros CPNE
Lundi 4 avril	Commission Mixte Paritaire (CMP) Commerces de Gros
Mercredi 6 avril	Délégation Patronale (DP) Caoutchouc
Mercredi 6 avril	Commission Paritaire Plénière (CPP) Caoutchouc
Mercredi 13 avril	Délégation Patronale (DP) Caoutchouc
Jeudi 14 avril	Commission Sociale CGPME
Vendredi 15 avril	Commission Paritaire Nationale de Validation (CPNV) Commerces de Gros
Lundi 25 avril	Réunion de travail UCAPLAST / SNCP
Mercredi 27 avril	Réunion Bilatérale CFDT / UCAPLAST / SNCP
Jeudi 28 avril	Délégation Patronale (DP) Caoutchouc

II. QUESTIONS SOCIALES

II.1 CCN CAOUTCHOUC

Accord relatif aux salaires minima conventionnels

Par e-mail du 21 mars 2016, nous vous informions de la signature, dans la Branche, d'un accord relatif aux salaires minima.

Pour rappel, suite à la consultation que nous avons faite auprès de vous par e-mail, le mandat d'UCAPLAST était de maintenir un coefficient 130 au niveau du SMIC 2016, soit 1467 € : c'est la position que nous avons fait valoir lors de ces négociations.

Cependant, un accord national sur les salaires minima garantis dans la branche du caoutchouc a tout de même été signé le 10 mars 2016 entre le SNCP et les organisations syndicales de salariés CFDT et CFTC (accord signé en pièce jointe).

Cet accord prévoit ainsi les revalorisations suivantes :

- **Coefficient T 130 : 1481 €**
- **Valeur du point : 6,20 €**
- **Coefficient de raccordement : 255**

UCAPLAST a déclaré, lors de la dernière séance de négociation, le 10 mars dernier, qu'elle ne serait pas signataire de cet accord, car il ne permet pas d'avoir une grille adaptée aux situations des entreprises, avec notamment un écart cohérent entre chaque coefficient : en effet, cet accord vient augmenter de manière significative les premiers coefficients de la grille par rapport au SMIC, tout en continuant de tasser la grille.

UCAPLAST n'étant pas signataire de cet accord, les revalorisations prévues dans la grille ne vous seront donc applicables qu'à compter de l'extension de l'accord.

Nous vous rappelons que la procédure d'extension, après le dépôt de l'accord, peut prendre plusieurs mois.

Nous vous informerons dès la publication de l'arrêté d'extension.

II.2 CCN PLASTURGIE

Négociations en cours

A ce jour, la branche de la Plasturgie est en cours de négociations sur les sujets suivants :

- Epargne salariale,
- Diagnostic sur la pénibilité,
- Reconnaissance des 8 nouveaux CQP de branche.

II.3 CCN COMMERCE DE GROS

Echec des négociations salariales

Après plusieurs propositions pour une nouvelle grille de salaire en 2016, aucune organisation syndicale de salarié ne s'est portée signataire de l'accord mis à signature lors de la dernière séance de négociation (CMP du 4 avril 2016).

Il n'y aura donc pas d'accord salaires en 2016 dans la branche des commerces de gros.

Négociations en cours

A ce jour, la branche des Commerces de gros a entamé des négociations sur les sujets suivants :

- Forfait annuel en jours
- Formation professionnelle

II.4 POINT SUR LA NOUVELLE DELEGATION UNIQUE DU PERSONNEL « DUP »

La loi Rebsamen du 17 août 2015 a modifié la délégation unique du personnel et l'a notamment élargie au CHSCT (DUP « légale »).

Les décrets prévoyant les modalités pratiques de sa mise en place, son fonctionnement, ses attributions, nombre d'élus, crédit d'heures, etc. sont apparus courant avril seulement.

Voici une synthèse pour la mise en place de cette nouvelle DUP :

La nouvelle DUP légale issue de la loi Rebsamen regroupe : comité d'entreprise, délégués du personnel et CHSCT, pour les entreprises de moins de 300 salariés (auparavant, le seuil était de 200 salariés). Le plafond des 299 salariés s'apprécie au niveau de l'entreprise. Cela signifie qu'un établissement de moins de 300 salariés relevant d'une société de plus de 300 salariés ne peut pas imposer d'autorité le regroupement des trois instances.

Attention, il ne faut pas confondre cette instance avec la possibilité de regrouper, par accord les instances représentatives à partir du seuil de 300 salariés, aussi appelée "DUP conventionnelle" (également issue de la loi Rebsamen).

Il faut tout de même noter qu'il ne s'agit pas à proprement parler d'une fusion des trois instances car les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT conservent l'ensemble de leurs attributions.

C'est à l'employeur exclusivement que revient l'initiative d'instituer la DUP : après consultation des institutions représentatives existantes, il peut donc décider seul le passage à l'instance unique.

Il est à noter que la loi Rebsamen prévoit à titre transitoire que les entreprises qui ont déjà opté pour une délégation unique du personnel "ancienne version" ont la possibilité de maintenir cette formule dans la limite de deux cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours.

Dans l'hypothèse de CE, DP et CHSCT strictement séparés, l'entreprise peut tout à fait opter pour le *statu quo* et ne pas mettre en place de DUP.

L'employeur peut imposer le passage en DUP lors de la mise en place ou du renouvellement de l'une des trois instances (c'est-à-dire lors de l'élection CE/DP ou de la désignation CHSCT).

La loi précise également que la durée des mandats des délégués du personnel, des élus CE ou CHSCT peut être prorogée ou réduite « dans la limite de deux années de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la DUP ».

Exemples :

1/ Dans une entreprise de 250 salariés, le CE et les DP ont été élus le 1^{er} janvier 2014 pour une durée de 4 ans.

Le CHSCT doit quant à lui être renouvelé le 1^{er} mai 2016.

Lors du renouvellement du CHSCT, l'employeur pourra opter pour un passage en nouvelle DUP : pour permettre le regroupement, la durée des mandats CE/DP sera alors réduite de 19 mois.

2/ Dans une entreprise de 250 salariés, le CE et les DP ont été élus le 1^{er} août 2014 pour une durée de 4 ans.

Le CHSCT doit être renouvelé le 1^{er} mai 2016.

Cela dit, la durée restante pour les mandats CE/DP au jour du renouvellement du CHSCT le mois prochain sera supérieure à 2 ans.

Il semblerait que la nouvelle DUP ne puisse donc pas être immédiatement instituée.

L'entreprise devra alors attendre le prochain renouvellement du CE et des DP en août 2018 pour instituer la DUP (inutile de réduire la durée du mandat au CHSCT car la loi prévoit que les mandats au CHSCT prennent désormais fin au même moment que ceux aux CE/DP).

La DUP est mise en place pour l'entreprise dans le cadre d'une entreprise mono-établissement. Mais elle peut également être mise en place dans le cas d'une unité économique et sociale (UES) : il faut alors prendre soin d'apprécier les effectifs pour l'ensemble des entreprises qui compose cette UES.

Concernant les entreprises à établissements multiples, il faut envisager 3 hypothèses :

- Tous les établissements employant 50 salariés ou plus : une DUP est alors constituée dans chaque établissement, avec en outre une DUP centrale ;
- Tous les établissements employant moins de 50 salariés : une DUP unique est instituée au niveau de l'entreprise ;
- Une partie seulement des établissements employant 50 salariés ou plus : une DUP est constituée pour chaque établissement de 50 salariés et plus, et les plus petits établissements sont rattachés à l'un des "gros" établissements ou regroupés entre eux.

Le Code du travail fixe le nombre de représentants du personnel à la DUP comme suit :

Effectif	Nombre d'élus à la DUP
De 50 à 74 salariés	4 titulaires et 4 suppléants
De 75 à 99 salariés	5 titulaires et 5 suppléants
De 100 à 124 salariés	6 titulaires et 6 suppléants
De 125 à 149 salariés	7 titulaires et 7 suppléants
De 150 à 174 salariés	8 titulaires et 8 suppléants
De 175 à 199 salariés	9 titulaires et 9 suppléants
De 200 à 249 salariés	11 titulaires et 11 suppléants
De 250 à 299 salariés	12 titulaires et 12 suppléants

Le Code du travail prévoit que le secrétaire et le secrétaire adjoint exercent les fonctions dévolues au secrétaire du CE et au secrétaire du CHSCT.

Le décret du 23 mars 2016 est venu préciser que ces deux élus doivent être choisis parmi les titulaires.

En l'absence d'éléments supplémentaires, le fonctionnement du bureau de la DUP mérite d'être précisé par le règlement intérieur de l'instance (au moins pour identifier qui doit établir l'ordre du jour commun aux réunions et la rédaction des procès-verbaux).

L'instance doit aussi se doter d'un trésorier au comité d'entreprise.

Le décret du 23 mars 2016 a remanié également le crédit d'heures de délégation unique dont les membres disposent, pour accomplir les multiples missions CE/DP/CHSCT :

Effectif	Crédit d'heures retenu par le décret
De 50 à 74 salariés	18 heures par mois
De 75 à 99 salariés	19 heures par mois
De 100 à 299 salariés	21 heures par mois

Il est à noter que la loi Rebsamen est venue assouplir l'usage des heures de délégation en permettant notamment à l'élu de les cumuler sur 12 mois, sans pouvoir dépasser une fois et demie le crédit d'heures dont il dispose.

Par exemple, l'élu de DUP qui aura 18 heures par mois ne pourra pas prendre plus de 27 heures de délégation dans le même mois ($1,5 \times 18 = 27$).

Le décret du 23 mars 2016 précise alors plusieurs points relatifs à la mise en œuvre de ces dispositions :

- le représentant titulaire qui souhaite utiliser une ou plusieurs heures de délégation qu'il a cumulé au-delà de son crédit d'heures mensuel, doit informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation ;
- concernant la répartition d'une ou plusieurs heures de délégation, les membres de la DUP concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

La DUP ne doit se réunir qu'au moins une fois tous les deux mois, sur convocation de l'employeur (jusqu'à maintenant, la réunion était mensuelle).

Au moins quatre de ces réunions plénières doivent porter en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du CHSCT.

Les suppléants à la DUP participent aux réunions avec voix consultative.

Au sein de l'instance regroupée, il faut continuer à exercer les prérogatives propres au comité d'entreprise, au CHSCT et aux délégués du personnel.

Ainsi, lorsqu'une question relevant de la compétence d'au moins deux instances est évoquée, la DUP émet un avis unique (dans le respect des délais "préfix" qui s'imposent depuis le 1er janvier 2014 au comité d'entreprise).

Le Code du travail prévoit que lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du comité d'entreprise et des sujets relevant des attributions du CHSCT, la DUP a recours à une expertise commune.

Le décret du 23 mars 2016 en fixe les modalités :

- l'expertise commune donne lieu à l'établissement d'un rapport d'expertise commun : attention, il s'agit d'un rapport d'expertise commun mais pas forcément d'une expertise commune. En effet, les experts CE et CHSCT ne sont pas les mêmes, et tous les cabinets ne réunissent pas forcément expert-comptable et expert agréé CHSCT. Il sera donc possible d'avoir recours à plusieurs cabinets, reste à déterminer les modalités de production de ce rapport d'expertise commun, sur lesquelles le décret est muet ;
- la prise en charge par l'employeur des frais des experts ainsi que, le cas échéant, les contestations relatives à l'expertise, se font selon les règles propres à l'expertise du CE et à celle du CHSCT ;
- l'employeur ne peut s'opposer à l'entrée des experts dans l'établissement et il leur fournit les informations nécessaires à l'exercice de leur mission ;
- les experts sont tenus aux obligations de secret et de discrétion applicables aux expertises CE et CHSCT ;
- le rapport commun d'expertise est remis au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai dans lequel la DUP est réputée avoir été consultée.

Il est possible de revenir à des instances séparées, et donc de supprimer la nouvelle délégation unique du personnel dans les trois cas suivants :

- si l'employeur souhaite, à l'échéance des mandats et après avis des élus, revenir à des instances séparées ;
- si l'effectif de 50 salariés n'est pas atteint pendant 24 mois, consécutifs ou non, au cours des trois ans précédant le renouvellement de la DUP ;
- si, à l'échéance des mandats, l'effectif est passé au-dessus du plafond de 299 salariés.

II.5 POINT SUR LA CLAUSE DE MOBILITE

Le fait d'insérer une clause de mobilité géographique dans le contrat de travail permet à l'employeur d'imposer au salarié un changement de son lieu de travail.

Mais l'utilisation de ces clauses de mobilité est toutefois encadrée pour éviter les abus.

Critères de validité d'une clause de mobilité

La clause de mobilité ne doit pas nécessairement être prévue dès l'embauche, mais si elle est décidée ultérieurement, il s'agit alors d'une modification du contrat de travail ne pouvant être imposée au salarié. Il est donc préférable de la prévoir dès le contrat de travail initial.

Une clause de mobilité doit résulter d'un écrit : il est donc souhaitable qu'elle soit inscrite dans le contrat de travail.

Cependant, même en l'absence de clause de mobilité géographique insérée au contrat de travail, l'employeur peut se prévaloir de l'existence d'une mobilité instituée de façon obligatoire par la convention collective, mais à la condition que le salarié ait été informé de l'existence de cette convention collective au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

En revanche, une clause de mobilité ne pourra pas être prévue uniquement par le règlement intérieur. En effet, la mobilité géographique ne fait pas partie des domaines que le règlement intérieur peut régir. Ainsi, si, néanmoins, des dispositions sur la mobilité y sont prévues, elles ne seront pas opposables au salarié, quand bien même ce dernier aurait signé le règlement intérieur, car cela ne préjuge pas de sa volonté claire et non équivoque d'accepter l'intégration à son contrat de travail de telles dispositions.

Une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application.

Par exemple, la jurisprudence a considéré comme nulle et ne pouvant produire aucun effet une clause de mobilité qui stipule que le salarié exercera ses fonctions « *sur l'ensemble du territoire national mais également dans tous pays* ».

Par contre, la cour de cassation a estimé que la seule mention du « territoire français » suffit.

De plus, une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et elle ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée, par exemple en cas d'extension d'activité ou d'arrivée de nouveaux clients.

En effet, le salarié doit connaître précisément l'étendue de son engagement au moment où il le prend.

Il ne peut donc être soumis à une clause permettant de le transférer « dans tout service » de l'entreprise ou de le muter dans un autre secteur sans autre précision, ni à une clause autorisant un changement d'affectation « en fonction des nécessités » de la direction.

Droits des salariés soumis à une clause de mobilité

Pour faire jouer une clause de mobilité, l'employeur doit tout de même tenir compte de la vie personnelle et familiale du salarié. En effet, la mise en œuvre de la clause contractuelle ne doit pas porter atteinte au droit à une vie personnelle et familiale, et elle doit également être justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

Les textes de loi ne prévoient pas de délai de prévenance prédéfini à respecter avant une mutation, mais le contrat de travail, un accord ou une convention collective peuvent en prévoir un.

Il apparaît cependant essentiel que l'employeur n'agisse pas avec précipitation au regard des caractéristiques du changement d'affectation : il doit donner au salarié un délai suffisant pour s'organiser.

Le salarié dont le contrat de travail contient une clause de mobilité valable et qui refuse de s'y soumettre commet un manquement à ses obligations contractuelles.

Mais attention, le refus ne constitue toutefois pas à lui seul une faute grave selon la jurisprudence.

Elle précise même que la seule circonstance que l'employeur n'ait pas commis d'abus dans la mise en œuvre de la clause de mobilité ne caractérise pas la faute grave du salarié qui a refusé de s'y soumettre. Cependant, la faute grave peut être retenue si un salarié valablement soumis à une clause de mobilité refuse plusieurs changements d'affectation sans motif légitime.

Une clause de mobilité peut être considérée comme abusive. En effet, une clause de mobilité doit nécessairement être mise en œuvre dans l'intérêt de l'entreprise. Elle pourra donc être considérée comme abusive si elle l'est pour des raisons étrangères à cet intérêt.

Les juges veillent d'ailleurs à ce que ces clauses ne soient pas utilisées avec une précipitation suspecte, ne cachent pas une rétrogradation ou une sanction ou n'aient pas comme but de se séparer d'un salarié en le mettant dans l'impossibilité matérielle d'accepter la mutation décidée par l'employeur.

Si le salarié concerné par la mutation est un salarié protégé, alors ce dernier peut la refuser car aucune modification du contrat de travail et aucun changement des conditions de travail ne peuvent être imposés à un salarié protégé.

S'il refuse de se soumettre à une mutation décidée en vertu d'une clause de mobilité, l'employeur doit le maintenir sur son affectation initiale ou demander une autorisation de le licencier à l'inspecteur du travail.

Attention, il faut distinguer les mutations provisoires d'une mise en œuvre de la clause de mobilité. En effet, selon la Cour de cassation, si l'affectation sur un nouveau poste n'est que temporaire, le salarié n'est a priori pas fondé à la refuser.

Concernant les mobilités intra groupe ou au sein d'une unité économique et sociale (UES), la Cour de cassation estime que sont nulles les clauses de mobilité exigeant que les salariés s'engagent à accepter toute mutation dans une autre société du même groupe ou de la même unité économique et sociale car un salarié ne peut accepter par avance un changement d'employeur. Une telle modification d'employeur requiert donc l'accord du salarié.

II.6 POINT SUR LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR CONCERNANT LA VISITE MEDICALE D'EMBAUCHE

La loi prévoit que tout salarié doit bénéficier d'un examen médical lors de son embauche pour s'assurer de sa capacité à occuper le poste pour lequel il a été recruté : l'absence d'examen peut engager la responsabilité de l'employeur.

Cette visite médicale est donc obligatoire en principe, pour chaque salarié, qu'il soit en CDD ou en CDI.

Mais le Code du travail autorise certaines dispenses si les conditions suivantes sont réunies :

- aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des 24 mois précédents (lorsque le salarié est à nouveau embauché par le même employeur) ou des 12 mois précédents (lorsque le salarié change d'entreprise) ;
- le salarié occupe un emploi identique présentant les mêmes risques d'exposition ;
- le médecin du travail intéressé est en possession de la fiche d'aptitude du salarié.

Il est tout de même conseillé de faire passer cette visite médicale en cas d'embauche d'un salarié n'ayant jamais travaillé dans l'entreprise.

De plus, l'employeur devra organiser l'examen médical si le médecin du travail l'estime nécessaire ou si le salarié en fait la demande.

La dispense n'est pas non plus applicable aux salariés relevant d'une surveillance médicale renforcée ou propre à certaines professions ou certains modes de travail.

La visite médicale d'embauche a principalement pour finalité de s'assurer que le salarié est médicalement apte à son poste de travail.

Si c'est le cas le médecin du travail émet une fiche d'aptitude. Il peut éventuellement proposer des adaptations du poste ou une affectation à d'autres postes. Il doit, par ailleurs, rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs, informer le salarié sur les risques d'expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire et le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre. Le médecin du travail constitue également à cette occasion le dossier médical du salarié.

Il est à noter que le salarié n'a aucune obligation d'informer son employeur de son état de santé, car seul le médecin du travail est destinataire des renseignements.

Le salarié doit passer l'examen médical avant l'embauche, c'est-à-dire à sa prise de fonction ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai.

Pour les apprentis, l'examen doit avoir lieu dans les deux mois suivant l'embauche.

Certaines catégories de salariés, celles soumises à une surveillance médicale renforcée doivent obligatoirement passer l'examen médical **avant** leur embauche :

- travailleurs âgés de moins de 18 ans ;
- travailleurs handicapés ;
- femmes enceintes ;
- salariés exposés à certains risques (amiante, plomb, etc.).

L'absence de visite médicale d'embauche ouvre droit à des dommages et intérêts pour le salarié. C'est à l'employeur de garantir l'effectivité de la visite : il en est ainsi responsable même s'il a accompli les formalités nécessaires à l'égard du service de santé ou que le salarié ne démontre pas de lien entre le défaut de visite et une défaillance de son état de santé que le médecin du travail aurait pu déceler.

L'absence de visite médicale ou la visite tardive est sanctionnée par 1 500 € d'amende (3 000 € en cas de récidive).

Attention car le refus du salarié de se présenter à la visite d'embauche n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité pénale, il doit mettre le salarié en demeure de passer la visite et mettre fin au contrat s'il refuse de s'y soumettre.

Il faut toutefois noter qu'en cas de défaillances récurrentes du service de santé au travail l'empêchant de remplir ses obligations au regard de sa responsabilité pénale, l'employeur peut se retourner contre celui-ci et obtenir des dommages et intérêts [Cass. 1^{re} civ., 19 févr. 2013, n° 12-25.056].

II.7 POINT SUR LES DISPOSITIFS EXISTANTS POUR L'ACCOMPAGNEMENT D'UN PROCHE (HANDICAP, MALADIE ETC.)

Pour accompagner un proche dépendant, handicapé, malade ou en fin de vie, la réglementation prévoit quatre types de congés selon la pathologie et la nature du lien entre le salarié et la personne dont il souhaite s'occuper.

Point sur les conditions et modalités d'organisation de ces congés :

Handicap grave ou perte d'autonomie : le nouveau congé de proche aidant

La loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement du 28 décembre 2015 a transformé le congé de soutien familial en congé de proche aidant.

Cependant, l'application des nouvelles règles de ce dispositif est soumise à la parution d'un décret toujours en attente de parution, devant notamment déterminer :

- les critères d'appréciation de la particulière gravité du handicap ou de la perte d'autonomie de la personne aidée ;
- les conditions dans lesquelles le salarié informe l'employeur de sa volonté de bénéficier du congé ou de son intention d'y mettre fin de façon anticipée ;
- les modalités de fractionnement du congé et la durée minimale de chaque période de congé.

Ce congé est ouvert au salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise pour s'occuper d'une personne de son cercle familial présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Sont ainsi visés :

- le conjoint, concubin ou la personne avec laquelle le salarié a conclu un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- l'ascendant, le descendant, l'enfant dont il assume la charge (au sens des prestations familiales), le collatéral jusqu'au 4^e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin, cousine, neveu, nièce, etc.) ;
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4^e degré du conjoint, concubin ou de la personne avec laquelle il a conclu un Pacs.

Il peut également s'agir d'une personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié réside ou entretient des liens étroits et stables et à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La personne aidée :

- doit résider en France de façon stable et régulière ;
- peut, depuis la loi du 28 décembre 2015, être placée en établissement ou chez un tiers.

La démarche à suivre pour une demande de congé est la suivante : le salarié doit adresser à l'employeur au moins deux mois avant le début du congé une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé l'informant de sa volonté de suspendre son contrat de travail et de la date de son départ (cette disposition pourrait être modifiée par un décret en attente de parution).

Cette demande doit être accompagnée des éléments suivants :

- une déclaration sur l'honneur du lien familial du salarié avec la personne aidée (des précisions sur la déclaration à fournir lorsque la personne aidée n'a pas de lien familial avec le salarié sont attendues dans le décret en attente de parution) ;
- une déclaration sur l'honneur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à ce congé, ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;
- lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur ou un adulte handicapé : une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;
- lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie : une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie.

S'il souhaite renouveler ce congé, le salarié doit avertir l'employeur de la prolongation de son congé au moins un mois avant le terme initialement prévu, par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de renouvellement non successif, ce sont les conditions de prévenance de la demande initiale qui s'appliquent.

Le délai de prévenance, pour une première demande ou un renouvellement du congé, est de 15 jours en cas :

- d'urgence, liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, attestée par certificat médical ;
- de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable de cet établissement.

Le congé initial a une durée de trois mois, pouvant être renouvelée dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière du salarié.

Ce congé peut être fractionné sans pouvoir dépasser la durée maximale. Dans ce cas, le salarié doit informer l'employeur, au moins 48 heures avant, de la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé. Toutefois, en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou d'une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, le salarié peut bénéficier du congé immédiatement.

Avec l'accord de son employeur, le salarié peut transformer le congé en période d'activité à temps partiel.

Le congé n'est pas rémunéré, mais il est pris en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

De plus, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

En principe, le salarié ne peut exercer aucune activité professionnelle pendant ce congé, sauf lorsqu'il s'est mis d'accord avec l'employeur pour exercer son activité à temps partiel. Il peut également être employé par la personne aidée, cette dernière devant être :

- bénéficiaire de l'allocation personnalisée d'autonomie ;
- n'être ni le conjoint ni le concubin du salarié ou la personne avec laquelle il a conclu un Pacs ;
- handicapée bénéficiaire de la prestation de compensation de handicap (PCH) dans des conditions fixées par décret.

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer en cas :

- de décès de la personne aidée ;
- d'admission dans un établissement de la personne aidée ;
- de diminution importante des ressources du salarié ;
- de recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- d'un congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Le salarié doit adresser une demande motivée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, au moins un mois avant la date de fin anticipée du congé (cette disposition est susceptible d'être modifiée par un décret en attente de parution).

En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à deux semaines.

À son retour de congé, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il a droit, en outre, à un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle : entretien pouvant également avoir lieu avant le départ en congé.

Fin de vie : le congé de solidarité familiale

Ce congé est ouvert au salarié :

- dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile, un parent ou un proche l'ayant désigné comme personne de confiance au cas où il serait hors d'état d'exprimer sa volonté et de recevoir l'information utile à cette fin ;
- souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Le salarié doit adresser à l'employeur sa demande de congé initiale, au moins 15 jours avant le début du congé, par une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé l'informant de :

- sa volonté de suspendre son contrat de travail ;
- la date de son départ en congé ;
- et, le cas échéant, sa demande de fractionnement ou de transformation de celui-ci en temps partiel.

Cette demande doit être accompagnée d'un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Il est à noter qu'en cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical, le congé peut débiter sans délai à la date de réception par l'employeur de la lettre du salarié.

Pour renouveler ce congé, le salarié doit avertir l'employeur de son intention, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, au moins 15 jours avant le terme initialement prévu.

Le congé a une durée maximale de trois mois et il est renouvelable une fois.

Si l'employeur est d'accord, le congé peut être fractionné, sans pour autant pouvoir dépasser la durée maximale.

Dans cette hypothèse, le salarié doit alors informer son employeur au moins 48 heures avant de la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé. La durée minimale de chaque période de congé étant d'une journée.

Avec l'accord de l'employeur, le salarié peut transformer le congé en période d'activité à temps partiel.

Ce congé n'est pas rémunéré, mais est pris en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve également le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Le salarié en congé ou à temps partiel ne peut exercer aucune autre activité professionnelle.

Le salarié peut bénéficier d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie versée par la CPAM.

Le congé prend fin :

- à l'expiration de la période de trois mois renouvelée ou non ;
- dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée ;
- ou à une date antérieure.

Dans les trois cas, le salarié doit informer son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de trois jours francs.

À son retour de congé, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il est à noter que les congés pour événements personnels et les congés pour événements familiaux peuvent repousser l'issue du congé.

Maladie, un handicap ou accident d'un enfant : le congé de présence parentale

Ce congé est ouvert au salarié ayant un enfant à charge de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Le code du travail prévoit que la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap, la nécessité d'une présence soutenue et de soins contraignants, ainsi que la durée prévisible de traitement de l'enfant doivent être attestées par un certificat médical.

Le salarié doit faire sa demande de congé à son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé au moins 15 jours avant la date souhaitée de début du congé et l'accompagner du certificat médical susvisé.

Dès lors que ces conditions sont remplies, l'employeur ne peut refuser ou reporter la date du congé.

Le congé est attribué pour une durée maximale de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap sur une période ne pouvant excéder trois ans.

En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé, le salarié peut bénéficier d'un congé au-delà de cette période de trois ans dans les mêmes conditions que pour le congé initial.

La durée initiale du congé est celle définie par le certificat médical. Elle fait l'objet d'un nouvel examen tous les six mois qui donne lieu à un nouveau certificat médical qui doit être adressé à l'employeur 15 jours avant la date de renouvellement du congé.

Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois, mais toujours par journées entières et non par demi-journées.

Chaque fois que le salarié souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il doit en informer l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

Le contrat de travail est suspendu pendant les jours de congé, mais ces derniers sont pris en compte :

- à hauteur de la moitié de leur durée pour tous les avantages liés à l'ancienneté ;
- intégralement pour le calcul des droits du compte personnel de formation.

Le salarié peut percevoir une allocation journalière de présence parentale par la sécurité sociale.

À la fin de son congé, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il doit alors adresser à l'employeur une demande motivée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé au moins un mois avant la date de reprise anticipée souhaitée.

Maladie de courte durée d'un enfant : le congé pour enfant malade

La loi prévoit que tout salarié bénéficie d'un congé non rémunéré de trois jours par an en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans à charge constaté par certificat médical. Le congé est de cinq jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins trois enfants de moins de 16 ans. Ce congé n'est pas soumis à une ancienneté minimale.

II.8 TRAVAILLEURS HANDICAPES : DIMINUTION DES AIDES DE L'AGEFIPH AUX ENTREPRISES DEPUIS LE 1ER AVRIL

Pour toute embauche à compter du 1^{er} avril 2016, le conseil d'administration de l'Agefiph a décidé de réduire, le montant des aides consacrées à l'alternance et à l'insertion professionnelle versées aux entreprises.

Ainsi :

- L'AIP (aide à l'insertion professionnelle), versée aux entreprises recrutant des personnes handicapées particulièrement éloignées de l'emploi, est divisée par deux depuis le 1^{er} avril (soit 2000 euros pour un CDI ou CDD de plus de 12 mois à temps plein, et 1000 euros pour un CDI ou CDD à temps partiel de 24 heures par semaine ou plus).
- Pour les aides dans le cadre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, toute embauche avec un contrat de 6 mois depuis le 1^{er} avril donnera droit à 1000 euros.

Puis, à compter du 7e mois, le montant des aides est proratisé, il augmente selon la durée du contrat.

L'aide versée à la personne recrutée ne dépendra plus de la durée du contrat signé, comme c'est le cas aujourd'hui, mais uniquement de l'âge de l'alternant : 1000 euros pour les moins de 26 ans, 2000 euros pour les 26-44 ans, et 3000 euros à partir de 45 ans.

- Enfin, l'aide à la pérennisation suite à un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sera également divisée par deux (2000 euros pour un CDI à temps plein, 1000 euros pour un CDI à temps partiel supérieur à 24 heures hebdomadaires, 1000 euros pour un CDD à temps plein, 500 euros pour un CDD à temps partiel supérieur à 24 heures hebdomadaires).

II.9 JURISPRUDENCE

Avis d'aptitude avec réserves

Lorsqu'un avis d'inaptitude est rendu, il déclenche des obligations légales spécifiques pour l'employeur : ce dernier doit rechercher un reclassement conforme aux préconisations du médecin du travail, reprendre le paiement des salaires dans le délai d'un mois, et licencier pour inaptitude en cas d'impossibilité de reclasser le salarié.

Mais ces obligations ne se retrouvent pas dans l'hypothèse d'un avis d'aptitude, même s'il s'accompagne de réserves, l'employeur ayant pour seule obligation de réintégrer le salarié sur son poste, au besoin aménagé, ou sur un emploi similaire.

Cette distinction est rappelée par la Cour de cassation dans un arrêt du 13 avril, rendu dans le cas particulier d'un avis d'inaptitude au poste, suivi, dans le délai d'un mois, d'un avis d'aptitude avec réserve. C'est bien ce dernier qui s'impose alors aux parties et définit le régime applicable.

Dans cette affaire, un salarié avait été embauché en qualité de conducteur offset. Après une rechute d'accident du travail, il a été déclaré, le 16 février 2010, inapte à son poste, mais apte à un poste sans manutention, à l'issue de deux examens médicaux espacés de 15 jours.

L'employeur se met donc en recherche d'un reclassement, en y associant le médecin du travail et le service départemental d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, ce qui débouche sur une solution d'aménagement du poste de travail (investissement en matériel et embauche d'un apprenti).

L'employeur fait valider le reclassement envisagé par le médecin du travail, lequel reçoit à nouveau le salarié et le déclare, le 15 mars 2010, « apte au poste de conducteur offset avec l'aménagement proposé ».

Mais le salarié a toutefois refusé de reprendre ce poste.

Selon lui, c'est le régime de l'inaptitude qui devait dès lors être suivi : l'employeur devait rechercher un autre reclassement, reprendre le paiement du salaire dans le délai d'un mois et, en cas d'impossibilité de reclassement, procéder au licenciement pour inaptitude.

Au lieu de cela, l'employeur s'estimant uniquement lié par l'avis d'aptitude postérieur, avait simplement maintenu l'intéressé dans les effectifs, sans versement des salaires.

Au bout de quatre ans, le salarié a introduit une action en résiliation judiciaire aux torts de l'employeur en lui reprochant principalement de ne pas avoir appliqué la législation relative à l'inaptitude professionnelle. Une demande accueillie par la Cour d'appel de Pau.

Mais la Cour de cassation n'est pas de cet avis : pour elle, il faut prendre en compte l'avis d'aptitude rendu le dernier « lequel s'imposait à défaut de recours devant l'inspecteur du travail ». Il est en effet de jurisprudence constante que l'avis du médecin du travail s'impose aux parties ainsi qu'au juge tant

qu'il n'a pas fait l'objet du recours en contestation qui peut être introduit dans les deux mois devant l'inspecteur du travail, en application de l'article L. 4624-1 du Code du travail.

Il n'y avait donc pas lieu d'appliquer les obligations afférentes à l'avis d'inaptitude antérieur.

La Cour de cassation tire les conséquences du seul avis d'aptitude et conclut ainsi que « l'employeur qui proposait la réintégration du salarié sur son poste réaménagé, conformément aux préconisations du médecin du travail, n'avait pas commis de manquement en ne procédant pas à un licenciement pour inaptitude, ni à une recherche de reclassement supposant, comme la reprise du paiement des salaires, une telle inaptitude ». L'arrêt s'inscrit dans la droite ligne de la jurisprudence existante, considérant qu'un avis d'aptitude, même assorti de réserves, ne permet pas au salarié de se prévaloir des dispositions applicables en cas d'inaptitude.

(Cass, Soc. 13 avril 2016, n°15-10.400)

Les conséquences de l'annulation de l'avis d'inaptitude postérieurement au licenciement

La validité d'un licenciement pour inaptitude doit être appréciée, à la date de la rupture, au regard des avis alors émis par le médecin du travail ou les autorités saisies d'un recours éventuel à l'encontre de ces avis.

La Cour de cassation a donc jugé que n'est donc pas entaché de nullité le licenciement prononcé pour impossibilité de reclassement à la suite d'une inaptitude correspondant au poste examiné par le médecin du travail, dès lors que le recours contre l'avis d'inaptitude n'avait pas encore été examiné lors de cette rupture.

En revanche, le licenciement devient privé de cause lorsque l'inspecteur du travail, saisi en application de l'article L. 4624-1 du Code du travail, décide ne pas reconnaître l'inaptitude.

Ainsi, lorsque postérieurement à la notification du licenciement, l'inspecteur du travail décide d'infirmer l'avis d'inaptitude sur recours du salarié, ce licenciement n'est pas nul et n'ouvre donc pas un droit à réintégration au profit du salarié. En revanche, le licenciement devient privé de cause, ce qui permet au salarié d'obtenir les indemnités correspondant à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

(Cass, Soc. 31 mars 2016, n°14-28.249)

Sort des jours RTT non pris lors de la rupture du contrat de travail

Lorsque un accord de réduction et d'aménagement du temps de travail prévoit que les jours de réduction du temps de travail sont pris sur proposition du salarié et après accord de la direction, et que les jours non pris à la date de la rupture du contrat de travail ou en fin d'annualisation ne donnent lieu à aucune indemnisation, le salarié ne peut réclamer le paiement de son reliquat s'il ne démontre pas avoir sollicité la prise des jours de réduction du temps de travail ou n'avoir pu les prendre du fait de l'employeur.

Dans cet arrêt la Cour de cassation fait ainsi application des principes dégagés en 2015, à propos du solde de jours de RTT constaté lors de la rupture du contrat de travail : si l'accord collectif organisant la réduction du temps de travail ne prévoit pas d'indemnisation, le salarié ne peut réclamer le paiement de son reliquat « *que si cette situation est imputable à l'employeur* ».

En l'espèce, l'accord collectif prévoyait expressément qu'aucune indemnisation ne serait versée au titre des jours de RTT non pris lors de la rupture.

Pour la Cour de cassation, le salarié devait donc établir qu'il avait antérieurement sollicité la prise de ses jours de repos et que l'employeur le lui avait refusée.

(Cass, Soc. 31 mars 2016, n°14-29.326)

III. QUESTIONS JURIDIQUES ET FISCALES

III.1 COURS DES MONNAIES AU 30 AVRIL 2016

Cours des monnaies au 30 avril 2016*					
Pays	1 euro =	monnaie	Pays	1 euro =	monnaie
États-Unis	1,1403	USD	Australie	1,4948	AUD
Japon	122,34	JPY	Brésil	3,9738	BRL
Bulgarie	1,9558	BGN	Canada	1,4286	CAD
République tchèque	27,038	CZK	Chine	7,3943	CNY
Danemark	7,444	DKK	Hong Kong	8,8466	HKD
Grande-Bretagne	0,78025	GBP	Indonésie	15 034,86	IDR
Hongrie	312,23	HUF	Israël	4,2666	ILS
Pologne	4,3965	PLN	Inde	75,6985	INR
Roumanie	4,477	RON	Corée du Sud	1 301,53	KRW
Suède	9,1689	SEK	Mexique	19,557	MXN
Suisse	1,0984	CHF	Malaisie	4,4546	MYR
Islande	0	ISK	Nouvelle-Zélande	1,6357	NZD
Norvège	9,215	NOK	Philippines	53,504	PHP
Croatie	7,511	HRK	Singapour	1,5311	SGD
Russie	73,2286	RUB	Thaïlande	39,819	THB
Turquie	3,1934	TRY	Afrique du Sud	16,1567	ZAR
* Cours du 29 avril 2016, JO du 30 avril, texte 102.					

Source : Revue Fiduciaire

III.2 TAUX DES COMPTES COURANTS D'ASSOCIES

(Avis du 25 mars 2016 concernant l'usure, JO du 25, texte 82)

Le taux maximum des intérêts déductibles s'élève respectivement à 2,13 %, 2,14 % et 2,15 % pour les exercices de 12 mois clos le 31 mars, 30 avril et 31 mai 2016.

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 1^{er} trimestre 2016, ce taux est fixé à 2,19 % (avis concernant l'usure, JO du 25 mars 2016, texte 82).

Pour les 3 derniers trimestres de 2015, il était fixé à 2,11 %, 2,11 % et 2,12 %.

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 trimestre civil 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. Compte tenu du TMP du 1^{er} trimestre 2016 (2,19 %) et de celui des trimestres précédents, le taux limite de déduction obtenu en appliquant la méthode alternative est plus intéressant que celui calculé avec la méthode classique pour les exercices de 9 mois clos le 31 janvier 2016 ainsi que pour les exercices clos le 29 février 2016 d'une durée de 9, 12, 15 et 18 mois (voir tableau ci-dessous).

Nous calculerons les taux limites de déduction des exercices clos en avril et mai 2016 selon la méthode alternative dès la publication du TMP du 2^e trimestre 2016, au cours de la 2^e quinzaine de juin 2016.

Taux limites de déduction (en %)				
Durée de l'exercice Exercices clos les	9 mois	12 mois	15 mois	18 mois
31 janvier 2016 (et jusqu'au 28 février 2016) :				
- méthode classique	2,11	2,14	2,20	2,28
- méthode alternative	2,12	2,14	2,20	2,28
29 février 2016 (et jusqu'au 30 juin 2016) :				
- méthode classique	2,12	2,13	2,17	2,24
- méthode alternative	2,13	2,14	2,25	2,36
31 mars 2016 (et jusqu'au 29 avril 2016)	2,14	2,13	2,16	2,22
30 avril 2016 (et jusqu'au 30 mai 2016)	2,15	2,14	2,15	2,20
31 mai 2016 (et jusqu'au 29 juin 2016)	2,16	2,15	2,15	2,18

Source : Revue Fiduciaire

III.3 TAUX DE L'USURE POUR LE 2^{ème} TRIMESTRE 2016

(Avis du 25 mars 2016 concernant l'usure, JO du 25, texte n° 82)

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.

Les seuils au-delà desquels les taux sont usuraires ont été fixés pour le 2^e trimestre 2016 et sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Ce tableau permet également de suivre l'évolution des taux pratiqués sur le marché.

Rappelons, par ailleurs, que les entreprises ne bénéficient de la réglementation relative à l'usure que pour leurs découverts bancaires. S'agissant des prêts qui leur sont consentis, les taux ne sont soumis à aucune limite réglementaire.

Seuils de l'usure	Taux effectif (4 ^{tr} trim. 2015)	Taux effectif (1 ^{er} trim. 2016)	Seuil de l'usure (2 ^e trim. 2016)
Professionnels (personnes physiques ou morales)			
Découverts	10,07 %	10,03 %	13,37 %
Personnes morales sans activité professionnelle			
Prêts en vue d'achats ou de ventes à tempérament	5,45 %	5,38 %	7,17 %
Prêts d'une durée initiale de plus de 2 ans, à taux variable	2,12 %	2,19 % (1)	2,92 %
Prêts d'une durée initiale de plus de 2 ans, à taux fixe	2,52 %	3,50 %	3,33 %
Découverts	10,07 %	10,03 %	13,37 %
Autres prêts d'une durée initiale n'excédant pas 2 ans	1,92 %	2,05 %	2,73 %
Particuliers - Prêts immobiliers			
Prêts à taux fixe	2,97 %	3,04 %	4,05 %
Prêts à taux variable	2,73 %	2,66 %	3,55 %
Prêts-relais	3,19 %	3,19 %	4,25 %
Particuliers - Crédits de trésorerie			
Prêts d'un montant inférieur ou égal à 3000 € (2)	14,99 %	15,04 %	20,05 %
Autres prêts compris entre 3000 € et 6000 € (2)	9,94 %	9,90 %	13,20 %
Autres prêts supérieurs à 6000 € (2)	5,71 %	5,72 %	7,63 %

(1) Ce taux est utilisé par la Direction générale des finances publiques pour le calcul du taux maximum des intérêts déductibles sur les comptes courants d'associés.

(2) Pour apprécier le caractère usuraire du taux effectif global d'un découvert ou d'un prêt permanent, le montant à prendre en considération est celui du crédit effectivement utilisé.

Source : Revue Fiduciaire

III.4 INDICE DE REFERENCE DES LOYERS DU 1^{er} TRIMESTRE 2016

Révision des baux d'habitation, à usage mixte ou meublés					
	1 ^{er} tr. 2015	2 ^{ème} tr. 2015	3 ^{ème} tr. 2015	4 ^{ème} tr. 2015	1 ^{er} tr. 2016
Indice	125,19	125,25	125,26	125,28	125,26
% sur 1 an	+ 0,15 %	+ 0,08 %	+ 0,02 %	- 0,01 %	+ 0,06 %

INSEE Informations rapides n° 95 du 13 avril 2016

Pour les baux d'habitation ou à usage mixte et les baux meublés comportant une clause de révision annuelle ayant pour indice de base celui du 1^{er} trimestre, le nouveau loyer révisé est égal au loyer en cours x (125,26/125,19).

III.5 TVA : TAUX DE CHANGE POUR MAI 2016

Échanges de biens dans l'UE : taux de change pour mai 2016*					
Pays	1 euro =	monnaie	Pays	1 euro =	monnaie
États-Unis	1,1379	USD	Australie	1,4556	AUD
Japon	124,2	JPY	Brésil	4,0362	BRL
Bulgarie	1,9558	BGN	Canada	1,4421	CAD
République tchèque	27,021	CZK	Chine	7,3578	CNY
Danemark	7,443	DKK	Hong Kong	8,8272	HKD
Grande-Bretagne	0,791	GBP	Indonésie	14 973,62	IDR
Hongrie	309,05	HUF	Israël	4,2766	ILS
Pologne	4,2875	PLN	Inde	75,327	INR
Roumanie	4,4827	RON	Corée du Sud	1 285,04	KRW
Suède	9,1643	SEK	Mexique	19,706	MXN
Suisse	1,0939	CHF	Malaisie	4,395	MYR
Islande	0	ISK	Nouvelle-Zélande	1,6231	NZD
Norvège	9,2336	NOK	Philippines	52,626	PHP
Croatie	7,5023	HRK	Singapour	1,5246	SGD
Russie	74,6465	RUB	Thaïlande	39,656	THB
Turquie	3,2011	TRY	Afrique du Sud	16,1623	ZAR
* Cours indicatifs du 20 avril 2016 (JO du 21, texte 105)					

Source : Revue Fiduciaire

III.6 CLAUSE DE SAUVEGARDE

Au 20 avril 2016 (JO du 21), le cours du rand d’Afrique du sud (ZAR) a varié de plus de 5 % par rapport au cours publié le 23 mars 2016 (JO du 24 ; voir FH 3637, p. 42).

En application de la clause de sauvegarde, le cours (pour un euro) à retenir pour les opérations dont l’exigibilité intervient à compter du 27 avril 2016 est de 16,1623 au lieu de 17,1475.

IV. QUESTIONS ECONOMIQUES ET ENVIRONNEMENTALES

IV.1 MERCURIALES - PRIX DES MATIERES PLASTIQUES

Matières / Mois	PS cristal	PP homo injection	PP Copolymères	PEbd	PEhd Soufflage / Injection	
	EUROPE DE L'OUEST *					
Mars 2015	1.726	1.340	1.397	1.418	1.383	1.388
Avril 2015	1.883	1.505	1.552	1.566	1.553	1.548
Mai 2015	1.888	1.580	1.627	1.646	1.628	1.633
Juin 2015	1.878	1.625	1.667	1.751	1.732	1.806
Juillet 2015	1.786	1.590	1.627	1.751	1.723	1.713
Août 2015	1.723	1.435	1.472	1.611	1.593	1.583
Septembre 2015	1.641	1.375	1.382	1.516	1.531	1.516
Octobre 2015	1.486	1.235	1.272	1.486	1.491	1.491
Novembre 2015	1.496	1.225	1.262	1.501	1.506	1.503
Décembre 2015	1.546	1.256	1.296	1.538	1.538	1.538
Janvier 2016	1.546	1.211	1.256	1.505	1.505	1.510
Février 2016	1.548	1.141	1.191	1.423	1.426	1.431
Mars 2016	1.591	1.151	1.176	1.413	1.421	1.421

Prix moyens mensuels sur le marché français en euros par kilo
Source : Usine Nouvelle

* Europe de l'Ouest : France, Allemagne et Italie

IV.2 INDICATEURS SOCIO ECONOMIQUES : MARS – AVRIL 2016

SALAIRE MINIMUM DE CROISSANCE ET MINIMUM GARANTI (MG)

	1/07/12	1/01/13	1/01/14	1/01/15	01/01/16*
SMIC	9,40 €	9,43 €	9,53 €	9,61 €	9,67 €
MG	3,49 €	3,49 €	3,51 €	3,52 €	3,52 €

* Décret n° 2015-1688, 17 décembre 2015, JO du 18 décembre 2015.

INDICE DES SALAIRES HORAIRES DE BASE DE L'ENSEMBLE DES OUVRIERS

(Indices trimestriels)
(Base 100 au T4 2008)

	<i>1er Trimestre Janv. 15 à Mars 15</i>	<i>2ème Trimestre Avril 15 à Juin 15</i>	<i>3ème Trimestre Juillet 15 à Sept 15</i>	<i>4ème Trimestre Oct 15 à Déc 15</i>
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastiques ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	114.1	114.3	114.8	114.9

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

INDICE DES SALAIRES MENSUELS DE BASE DE L'ENSEMBLE DES SALARIES

(Indices trimestriels)
(Base 100 au T4 2008)

	<i>1er Trimestre Janv. 15 à Mars 15</i>	<i>2ème Trimestre Avril 15 à Juin 15</i>	<i>3ème Trimestre Juillet 15 à Sept 15</i>	<i>4ème Trimestre Oct 15 à Déc 15</i>
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastiques ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	113.5	113.8	114.3	114.4

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

INDICE DU COUT HORAIRE DU TRAVAIL REVISE
(Référence 100 en décembre 2008- Salaires et charges)

	<i>Oct. 2015</i>	<i>Nov. 2015</i>	<i>Dec. 2015</i>	<i>Janv. 2016</i>
Industries mécaniques et électriques	115.8	116.0	116.2	116.3

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

PRIX A LA CONSOMMATION
(base 100 = Année 2015)

ENSEMBLE DES MENAGES (France entière)

	<i>Décembre 2015</i>	<i>Janv. 2016</i>	<i>Fév. 2016</i>	<i>Mars 2016</i>
Indice d'ensemble – Variation par rapport au mois précédent	+ 0.2	- 0.1	+ 0.3	+ 0.7

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

Derniers Indices :

Décembre 2015 : 100.04

Janvier 2016 : 99.08

Février 2016 : 99.33

Mars 2016 : 100.02

PRIX A LA CONSOMMATION
(base 100 = Année 2015)

MENAGES URBAINS DONT LE CHEF EST OUVRIER OU EMPLOYE

	<i>Dec. 2015</i>	<i>Janv. 2016</i>	<i>Fev. 2016</i>	<i>Mars. 2016</i>
Indice d'ensemble hors tabac – Variation par rapport au mois précédent	+ 0.2	- 0.1	+ 0.3	+0.8

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

Indices d'ensemble :

Novembre 2015 : 99.81

Décembre 2015 : 100.02

Janvier 2016 : 99.03

Février 2016 : 99.28

Mars 2016 : 100.01

Indices d'ensemble, hors tabac :

Novembre 2015 : 99.81

Décembre 2015 : 100.02

Janvier 2016 : 99.00

Février 2016 : 99.25

Mars 2016 : 100.01

INDICES DE PRIX DE PRODUCTION DE L'INDUSTRIE FRANCAISE

Marché français – Prix de base - (2010)

	<i>Décembre 2015</i>	<i>Janvier 2016</i>	<i>Février 2016</i>	<i>Mars 2016</i>
Produits en caoutchouc	105.1	105.0 (p)	104.6 (p)	104.5 (p)
Autres produits en caoutchouc	103.6	103.5 (p)	103.3 (p)	103.6 (p)
Produits en plastique	103.0	102.9 (p)	102.7 (p)	102.5 (p)
Plaques, feuilles, tubes et profilés en matières plastiques	103.9	103.0 (p)	102.0 (p)	102.2 (p)
Autres produits en matières plastiques	99.9	99.8 (p)	99.6 (p)	99.5 (p)
Emballages en matières plastiques	105.9	105.8 (p)	106.1 (p)	105.5 (p)
Eléments en matières plastiques pour la construction	105.1	105.4 (p)	104.7 (p)	105.2 (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 = Provisoire

INDICES DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE (IPI)

Indices mensuels en quantité - Base 100 en 2010

Indices agrégés CVS – CJO

	<i>Novembre 2015</i>	<i>Décembre 2015</i>	<i>Janvier 2016</i>	<i>Février 2016</i>
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	100.64	98.84	101.43	100.61
Fabrication de produits en caoutchouc	88.86	83.86	88.79	86.50
Fabrication de produits en plastique	105.69	105.26	106.84	106.65

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

L'indice de production industrielle est calculé en base et référence 100 en 2010 (précédemment base 100 en 2005)
cet indice (rebasé tous les cinq ans) est un indice de Laspeyres des volumes de production.

INDICES DE CHIFFRE D'AFFAIRES (ICA)

(dans l'Industrie et la Construction) – Séries CVS – Base 100 en 2010
Marché Intérieur et Export

	<i>Novembre 2015</i>	<i>Décembre 2015</i>	<i>Janvier 2016</i>	<i>Février 2016</i>
Fabrication de produits en caoutchouc	104.6	105.8	92.8	102.5
Fabrication de produits en plastiques	112.7	109.6	110.5	109.8
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	110.9	108.8	106.5	108.2

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

MARCHE DU TRAVAIL, EMPLOI (EMP)

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

Données mensuelles corrigées des variations saisonnières (CVS)
France métropolitaine et DOM

	<i>1er Trimestre Janv. 15 à Mars 15</i>	<i>2ème Trimestre Avril 15 à Juin 15</i>	<i>3ème Trimestre Juil 15 à Sept 15</i>	<i>4ème Trimestre Oct 15 à Déc 15</i>
Ensemble	10.3 %	10.3 %	10.4 %	10.3 % (p)
Moins de 25 ans	24.8 %	24.3 %	25.0 %	24.6 % (p)
25 ans à 49 ans	9.8 %	9.7 %	9.8 %	9.6 % (p)
50 ans ou plus	6.6 %	7.2 %	7.2 %	7.1 % (p)

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

P = Provisoire

COURS INTERNATIONAUX DES MATIERES PREMIERES IMPORTEES

Moyenne Mensuelle

	<i>Décembre 2015</i>	<i>Janvier 2016</i>	<i>Février 2016</i>	<i>Mars 2016</i>
Pétrole brut (Londres - \$ / baril)	37.7	30.8	33.2	39.1
Naphta (Nord-Ouest Européen – \$/tonne)	390.5	329.8	290.5	344.3

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

V. PETITES ANNONCES

V.1 OFFRES D'EMPLOI

Réf.2828-384

Suite à un déménagement, une de nos entreprises adhérentes cherche à reclasser six de ses salariés, à savoir :

- Une ouvrière découpage Moulage
- Une ouvrière opératrice de Moulage
- Un technicien de Production
- Un agent de Production
- Une opératrice de contrôle
- Un employé Découpage Moulage

Si vous êtes intéressés par ces profils, merci de nous contacter.

Réf.2830-384

Dans le cadre d'une réorganisation, une de nos entreprises adhérentes cherche à reclasser 7 de ses employés, à savoir :

- Cinq stratifieurs,
- Un chef d'atelier.

Si vous êtes intéressés par ces profils, merci de nous contacter.