

# Bulletin d'information

N° 390

Novembre-Décembre 2016



## UCAPLAST

39 rue de Pommard

75012 Paris

Tel : 01.55.78.28.98

Fax : 01.43.44.91.64

[secretariat@ucoplast.fr](mailto:secretariat@ucoplast.fr)

[www.ucoplast.fr](http://www.ucoplast.fr)



## SOMMAIRE

<b>I. VIE SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE</b>	<b>3</b>
<b>I.1 CALENDRIER DES REUNIONS UCAPLAST NOVEMBRE / DECEMBRE 2016</b>	<b>3</b>
<b>II. QUESTIONS JURIDIQUES ET SOCIALES</b>	<b>4</b>
<b>II.1 CCN CAOUTCHOUC</b>	<b>4</b>
<b>II.2 CCN PLASTURGIE</b>	<b>4</b>
<b>II.3 CCN COMMERCES DE GROS</b>	<b>4</b>
<b>II.4 REVALORISATION DU SMIC AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017</b>	<b>5</b>
<b>II.5 VALEURS 2017 DES AVANTAGES EN NATURE POUR L'ASSIETTE DES COTISATIONS</b>	<b>5</b>
<b>II.6 AFFICHAGES OBLIGATOIRES : REDUCTION DE LA LISTE</b>	<b>6</b>
<b>II.7 DECALAGE DU SCRUTIN TPE</b>	<b>7</b>
<b>II.8 COMPTE PERSONNEL DE FORMATION : BILAN DE COMPETENCES ELIGIBLE AU FINANCEMENT A COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017</b>	<b>8</b>
<b>II.9 PRIMES DE FIN D'ANNEE : REGIME</b>	<b>9</b>
<b>II.10 LA REFORME DES VALEURS LOCATIVES DES LOCAUX PROFESSIONNELS</b>	<b>11</b>
<b>II.11 JURISPRUDENCE</b>	<b>12</b>
<b>A. INAPTITUDE : PRISE EN COMPTE DE LA POSITION DU SALARIE DECLARE INAPTE POUR LE PERIMETRE DES RECHERCHES DE RECLASSEMENT.</b>	<b>12</b>
<b>B. PROMESSE D'EMBAUCHE EN CDI : CONSEQUENCE SUR L'INDEMNITE DE FIN DE MISSION</b>	<b>13</b>
<b>III. DONNEES ECONOMIQUES</b>	<b>14</b>
<b>III.1 COURS DES MONNAIES AU 30 NOVEMBRE 2016</b>	<b>14</b>
<b>III.2 TAUX DES COMPTES COURANTS D'ASSOCIES</b>	<b>14</b>
<b>III.3 TAUX DE L'USURE POUR LE 4<sup>EME</sup> TRIMESTRE 2016</b>	<b>16</b>
<b>III.4 INDICE DE REFERENCE DES LOYERS DU 3<sup>EME</sup> TRIMESTRE 2016</b>	<b>17</b>
<b>III.5 TVA : TAUX DE CHANGE POUR DECEMBRE 2016</b>	<b>17</b>
<b>III.6 CLAUSE DE SAUVEGARDE</b>	<b>17</b>
<b>IV. CHIFFRES ET INDICES</b>	<b>18</b>
<b>IV.1 MERCURIALES - PRIX DES MATIERES PLASTIQUES</b>	<b>18</b>
<b>IV.2 COURS INTERNATIONAUX DES MATIERES PREMIERES IMPORTEES</b>	<b>18</b>
<b>IV.3 INDICES DE PRIX DE PRODUCTION DE L'INDUSTRIE FRANCAISE</b>	<b>19</b>
<b>IV.4 INDICES DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE (IPI)</b>	<b>19</b>
<b>IV.5 INDICATEURS SOCIO ECONOMIQUES : NOVEMBRE – DECEMBRE 2016</b>	<b>20</b>

# I. VIE SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE

## I.1 CALENDRIER DES REUNIONS UCAPLAST NOVEMBRE / DECEMBRE 2016

Pour information, vous trouverez, ci-dessous, toutes les réunions auxquelles UCAPLAST a participé durant les mois de Novembre et Décembre 2016 :

<b>REUNIONS UCAPLAST NOVEMBRE – DECEMBRE 2016</b>	
2 novembre 2016	Réunion préparatoire de la Section Paritaire Professionnelle avec OPCALIA
4 novembre 2016	Réunion patronale – Etude emplois repères caoutchouc
10 novembre 2016	Commission sociale de la CGPME
15 novembre 2016	Réunion de la Délégation patronale - Caoutchouc
15 novembre 2016	Réunion de l’Observatoire des métiers - Caoutchouc
16 novembre 2016	Réunion de la Délégation patronale - Caoutchouc
16 novembre 2016	Section Paritaire Professionnelle - Caoutchouc
23 novembre 2016	Réunion de la Délégation patronale - Caoutchouc
24 novembre 2016	Commission Paritaire Nationale de l’Emploi - Caoutchouc
28 novembre 2016	Commission paritaire nationale de validation des accords – Commerce de gros
28 novembre 2016	Commission Paritaire Nationale de l’Emploi et de la Formation Professionnelle – Commerce de Gros
30 novembre 2016	Commission Mixte Paritaire – Commerce de Gros
Du 6 au 9 décembre 2016	MIDEST
8 décembre 2016	Commission Sociale de la CGPME

## **II. QUESTIONS JURIDIQUES ET SOCIALES**

### **II.1 CCN CAOUTCHOUC**

#### **Négociations en cours**

A ce jour, la branche du Caoutchouc est en cours de négociations sur le sujet suivant :

- Convention individuelle de forfait en jours ;
- Délais de carence pour les ouvriers ;
- Formule de calcul des minima conventionnels.

### **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 ;
- Salaires ; (Proposition de la Fédération de 0,30% sur toute la grille) ;
- Mise en place d'équipes de suppléance.

### **II.3 CCN COMMERCES DE GROS**

#### **Accord signé**

L'ensemble des organisations professionnelles et des organisations syndicales, à l'exception de la CGT, ont signé l'avenant reconduisant jusqu'au 31 décembre 2019, la cotisation supplémentaire de 0,04 % due par les entreprises adhérentes au titre de l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010.

#### **Référentiel de pénibilité**

La branche du commerce de gros a déposé auprès de la Direction Générale du Travail un référentiel de pénibilité qui a été homologué par l'arrêté du 30 novembre 2016, publié au Journal Officiel du 2 décembre 2016.

Nous vous communiquerons prochainement le référentiel dans son intégralité.

#### **Négociations en cours**

A ce jour, la branche des Commerces de gros a entamé des négociations sur le sujet suivant :

- Formation professionnelle ;
- Amélioration des congés pour évènements familiaux ;
- Période d'essai et renouvellement ;
- Prévoyance (transfert des réserves).

#### **Négociations à venir**

Au cours des prochaines réunions, les partenaires sociaux du commerce de gros débattront des sujets suivants :

- Point sur les classifications.

## II.4 REVALORISATION DU SMIC AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017

Myriam El Khomeri, Ministre du Travail a annoncé, le 19 décembre 2016, une revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Le **taux horaire du Smic brut sera revalorisé de 0,93%** pour atteindre **9,76 € de l'heure**. Le montant mensuel du Smic sera ainsi porté à **1 480 € brut par mois pour un temps plein**, soit 1 153 € net par mois (environ 11€ de plus par mois qu'en 2016). Cette revalorisation sera arrêtée par décret en Conseil des ministres mercredi 21 décembre.

## II.5 VALEURS 2017 DES AVANTAGES EN NATURE POUR L'ASSIETTE DES COTISATIONS

Les **évaluations forfaitaires prévues en matière de cotisations pour les avantages en nature, nourriture et logement, sont revalorisées en fonction du taux prévisionnel de l'indice des prix** (hors tabac) prévu pour l'année considérée dans le rapport sur la situation et les perspectives économiques annexé au projet de loi de finances ([arrêté du 10 décembre 2002, art 7, JO du 27](#)).

**Compte tenu d'un taux de 0.8 %**, les valeurs 2017 des évaluations forfaitaires des avantages en nature, logement et nourriture seraient les suivantes :

- **L'avantage en nature nourriture sera de 9, 50 € par jour, soit 4,75 € par repas.** Par exception, dans les **hôtels-cafés-restaurants**, la valorisation se fait à hauteur d'une **fois le minimum garanti par repas** ;
- Pour les salariés nourris **en cantine**, **l'avantage en nature peut être négligé lorsque la participation du salarié est au moins égale à 50% de l'avantage en nature repas** (soit 2,38 euros en 2017) ([circ.DSS/SDFSS/5B 2003-7 du 7 janvier 2003](#)) ;
- L'avantage en nature logement correspondra aux valeurs indiquées dans le tableau ci-après, pour des taches de rémunération déterminées sur la base d'un plafond mensuel de sécurité sociale qui devrait être de **3 269 euros pour 2017**.

Evaluation forfaitaire mensuelle 2017*		
Rémunération mensuelle brute en espèces	Logement comportant une pièce principale	Logement comportant plusieurs pièces principales
Moins de 1 634,50 euros	68,50 euros	36,60 euros par pièce principale
De 1 634,50 à 1 961,39 euros	80,00 euros	51,40 euros par pièce principale
De 1 961,40 à 2 288,29 euros	91,30 euros	68,50 euros par pièce principale
De 2 288,30 à 2 942,09 euros	102,60 euros	85,50 euros par pièce principale
De 2 942 ,10 à 3 595,89 euros	125,60 euros	108,40 euros par pièce principale
De 3 595,90 à 4 249,69 euros	148,40 euros	131,10 euros par pièce principale
De 4 249,70 à 4 903,49 euros	171,20 euros	159,70 euros par pièce principale
A partir de 4903, 50 euros	194,00 euros	182,60 euros par pièce principale

\*Sous réserve de la confirmation par arrêté d'un plafond 2017 de 3 269 euros par mois

## II.6 AFFICHAGES OBLIGATOIRES : REDUCTION DE LA LISTE

La possibilité pour l'employeur de **remplacer les affichages obligatoires** par une **obligation d'information par tout moyen** est étendue à de nouveaux documents.

L'employeur est tenu d'afficher un certain nombre d'informations sur les lieux de travail pour assurer la publicité des règles applicables aux salariés. Le développement de la digitalisation a fait apparaître la possibilité de l'utilisation d'autres support d'affichages plus pertinents et facilitant la transmission d'information auprès des salariés.

C'est pourquoi le gouvernement **remplace** de plus en plus **l'obligation d'affichage** par une « **obligation d'information par tout moyen** ». Ce remplacement a été amorcé par **l'ordonnance du 26 juin 2014**.

Deux décrets viennent de compléter la liste des affichages obligatoires pouvant être remplacés par un autre moyen d'information (intranet, courriel...). (**D. n°2016-1417 et 2016-1418, 20 octobre 2016 : JO, 22 octobre 2016**).

**Documents faisant l'objet d'une obligation d'information par tout moyen depuis le 23 octobre 2016 (qui viennent s'ajouter à ceux possibles depuis 2014) :**

- **Règlement intérieur (Code du travail R.1321-1) : Le règlement intérieur est porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail** ou aux locaux où se fait l'embauche.
- **Accords collectifs (Code du travail R. 2262-3) : Un avis comportant l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement est communiqué par tout moyen aux salariés. L'avis précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.**
- **Référendum d'entreprise (Code du travail D. 2232-2) : Un référendum peut être organisé pour cautionner un accord conclu par des délégués syndicaux représentant plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives ou, en l'absence de DS, par le représentant de la section syndicale ou par un salarié mandaté. Le résultat de vote de ce référendum fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen.**
- **Congés payés (Code du travail D3141-6, D3141-28 et D. 7121-45) : L'ordre des départs en congé est communiqué, par tout moyen, à chaque salarié un mois avant son départ.**
- **Repos hebdomadaire (Code du travail R. 3172-1 et R.3171-9) : Lorsque le repos hebdomadaire n'est pas le dimanche, l'employeur communique par tout moyen aux salariés les jours de repos hebdomadaire. En cas de suspension du repos hebdomadaire pour travaux urgents ou pour les industries ayant à répondre à un surcroît exceptionnel de travail, l'employeur communique, par tout moyen, aux salariés, la copie d'information remise à l'inspection du travail. Le préfet peut dans les établissements industriels autoriser une dérogation temporaire au travail dominical, dans ce cas la décision du préfet devra être communiquée par tout moyen aux salariés.**
- **Egalité de rémunération entre hommes et femmes (Code du travail L. 3121-2 et R3221-2) : Les dispositions des articles L3221-1 à L3221-7 et R. 3121-1 à R.3221-2 du code du travail relatives à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes sont portées, par tout moyen à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail, ainsi qu'aux candidats à l'embauche.**

- Service de santé au travail (Code du travail D. 4622-34) : Le **président du service de santé au travail** doit, lorsque la commission de contrôle n'a pu être mise en place, communiquer aux salariés le procès-verbal de carence.

#### **Rappel des documents visés depuis 2014 :**

- L'employeur doit informer par tout moyen l'organisation et les modalités des élections des représentants du personnel.
- Les dispositions des articles 225-1 à 225-4 du code pénal relatifs à l'interdiction des discriminations et aux sanctions encourues sont portées, par tout moyen, à la connaissance des salariés, des candidats à une embauche ou à un stage.
- Les dispositions des articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal relatives au harcèlement moral et sexuel sont portées, par tout moyen, à la connaissance des salariés et des stagiaires.
- Le salarié ayant fait valoir sa priorité de réembauchage en cas de licenciement économique, est informé par tout moyen des postes disponibles et compatibles avec sa qualification. En cas de PSE, le salarié est informé par tout moyen du contenu du PSE (en l'absence de CE ou DP) et de son homologation.
- Les salariés sont informés de l'existence et du contenu de l'accord de participation par tout moyen prévu à cet accord et, à défaut, par voie d'affichage.

#### **Attention des documents restent soumis à l'obligation d'affichage :**

- Durée du travail :
  - o Horaires collectifs et modifications ;
  - o Répartition du temps de travail en cas d'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année et modifications ;
  - o Travail par relais, par roulement, par équipes successives (composition nominative des équipes y compris les intérimaires) ;
  - o Repos quotidien s'il n'est pas collectif.
- CHSCT : Liste des membres du CHSCT et indication de leur emplacement habituel de travail.
- Hygiène et sécurité :
  - o Avis indiquant les modalités d'accès des salariés au document unique d'évaluation des risques ;
  - o Signalisation apparente rappelant l'interdiction de fumer ;
  - o Consignes à respecter en cas d'incendie et de risques d'accidents électriques ;
  - o Adresse et numéro d'appel du médecin du travail ou du SST et des services de santé d'urgence.
- Inspection du travail : Affichage de l'adresse, du numéro d'appel de l'inspection du travail et du nom de l'inspecteur compétent.

## **II.7 DECALAGE DU SCRUTIN TPE**

Tous les **quatre ans**, les salariés des entreprises de **moins de 11 salariés** sont appelés à **voter pour un syndicat**, afin de contribuer à la détermination des **syndicats représentatifs au niveau des branches et au niveau national et interprofessionnel**.

Le prochain scrutin devait initialement se tenir du 28 novembre au 12 décembre.

Cependant, un litige en cours relatif à la validité de la candidature d'un syndicat a contraint les pouvoirs publics à décaler ce scrutin d'un mois.

**Le vote aura donc lieu du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017. En outre-mer, la date limite ira jusqu'au 20 janvier 2017.**

En cas de vote électronique, le scrutin débutera le 30 décembre 2016 à 9 heures, pour s'achever le 13 janvier 2017 à 19 heures, heure de Paris.

## **II. 8 COMPTE PERSONNEL DE FORMATION : BILAN DE COMPETENCES ELIGIBLE AU FINANCEMENT A COMPTER DU 1er JANVIER 2017**

Les modifications apportées par la loi du 8 août 2016, dite « Loi Travail » sur le compte personnel de formation (CPF) ont été précisées par un **décret du 12 octobre 2016**.

Ces nouveautés seront **applicables** à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2017**.

### ➤ **Une alimentation majorée pour les salariés peu qualifiés**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V ( BEP, CAP ) , un titre professionnel classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ( RNCP ) ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, l'alimentation du CPF se fera à hauteur de **48 heures par an (au lieu de 24 heures) et le plafond sera porté à 400 heures (au lieu de 150 heures )** ([article L.6323-11-1 Code du travail](#)).

Pour bénéficier de cette majoration, **le titulaire du CPF devra déclarer remplir les conditions prévues** par le code du travail (niveau de qualification) auprès de la caisse des dépôts et consignations (CDC). Cette déclaration peut être effectuée également par son conseiller en évolution professionnelle ou le financeur de sa formation ([Article D. 6323-3-1 CT](#)).

La CDC procédera ensuite au calcul des droits acquis par le titulaire **depuis l'ouverture de son CPF ou depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 si le compte a été ouvert avant cette date**.

Lorsque le titulaire du compte ne remplira plus les conditions de niveau de formation, il devra en faire la déclaration également par voie dématérialisée et la majoration ne s'appliquera plus à compter de l'année civile suivante.

### ➤ **Le bilan de compétences éligible au CPF**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétence seront éligibles au CPF ([Article L. 6323-6 CT](#)).

Les bilans de compétences réalisés en mobilisant les droits inscrits sur le CPF devront remplir les conditions fixées par le code du travail relatives au contenu et au déroulement du bilan ainsi que celles relatives aux obligations de l'organisme prestataire ([Code du travail articles R. 6322-35 à R. 6322-39 et R. 6322-56 à R. 6322-61](#)).

Ces bilans devront se dérouler en trois phases :

- la phase préliminaire ;
- la phase d'investigation ;
- la phase de conclusion avec l'établissement d'un document de synthèse.

Les entreprises ne pourront pas elle-même réaliser des bilans pour leurs salariés.

➤ **Les actions d'évaluation comprises dans le socle de connaissances et de compétences.**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, seront éligibles au CPF les formations permettant **d'acquérir le socle de connaissances et de compétences** mais également les actions permettant **d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement aux formations** permettant d'acquérir le socle de connaissances et compétences. ([Code du travail article L.6323-6](#)).

## II.9 PRIMES DE FIN D'ANNEE : REGIME

Il est possible que des entreprises versent un 13<sup>ème</sup> mois ou une autre gratification à leurs salariés en fin d'année.

Ces primes peuvent être obligatoires en vertu du contrat de travail, d'un accord collectif ou d'un usage. Dans tous les cas, l'employeur doit bien veiller à ne pas introduire de discrimination ou de différence de traitement non justifiée entre les salariés.

➤ **L'employeur est-il tenu de verser une prime de fin d'année ?**

Il n'y a pas d'obligation légale pour l'employeur à verser aux salariés un 13<sup>ème</sup> mois ou toute autre prime de fin d'année. Cependant il peut y être tenu par le contrat de travail, la convention ou l'accord collectif de branche ou d'entreprise, un usage ou un engagement unilatéral.

Dans ces quatre hypothèses, la prime constitue un élément de salaire obligatoire que l'employeur doit payer.

Une prime peut aussi être fixée de manière discrétionnaire par l'employeur, il peut décider de la verser ou non et en fixe le montant ([Cass. Soc., 3 mai 2017, n°06-40.520](#)).

○ **Possibilité de soumettre le versement à conditions**

Le versement de la prime **peut être soumis à conditions** telles que, par exemple, une ancienneté minimale, une présence effective à sa date de paiement ou des résultats positifs de l'entreprise.

Ces conditions sont envisageables dès lors qu'elles **respectent les principes suivants** :

- Elles ne doivent **ni être discriminatoires ni porter atteinte aux libertés et droits fondamentaux** du salarié ;
- La prime **ne peut être subordonnée à l'absence de faute** du salarié (car les sanctions pécuniaires sont interdites) ;
- Le **principe d'égalité de traitement doit être respecté**, l'employeur peut accorder des avantages particuliers à certains salariés, mais il ne peut pas traiter différemment des salariés placés dans une situation comparable au regard de l'avantage en question ([Cass. Soc., 10 octobre 2012](#)).

➤ **La prime peut-elle être remise en cause ?**

○ **Prime résultant du contrat de travail**

**L'employeur ne peut pas la supprimer sans l'accord du salarié car il s'agit d'une modification du contrat.** Dans ce cas, elle ne peut donc pas être remise en cause par un accord collectif, et ce dès lors que celui-ci ne prévoit aucun avantage plus favorable au salarié ayant le même objet et la même cause ([Cass. Soc., 7 novembre 2007, n° 06-40.117](#)).

- **Prime résultant d'un accord**

L'accord qui a institué la prime peut être révisé et aboutir à la suppression de celle-ci. Cette décision s'impose alors à tous les salariés.

En revanche, si l'accord est dénoncé et non remplacé, les salariés qui ont déjà bénéficié de la prime la conservent au titre du maintien du niveau de la rémunération antérieure, mais son montant n'évoluera plus ([Code du travail articles L. 2261-8 et L2261-13](#)).

Quant aux salariés embauchés après la dénonciation de l'accord, ils n'ont pas droit à la prime sauf pendant la période de survie provisoire de ce dernier (12 mois en principe en plus des trois mois de préavis).

- **Prime résultant d'un usage (pratique générale, constante et fixe)**

Dans ce cas, l'employeur peut à tout moment remettre cause l'usage qui la prévoit. Il doit pour cela, informer les représentants du personnel et chacun des salariés concernés en respectant un délai de prévenance suffisant pour permettre des négociations.

Attention, dans le cas particulier d'une prime d'ancienneté, l'employeur est tenu d'informer non seulement les salariés qui justifient de l'ancienneté requise à la date de suppression de l'avantage, mais également ceux qui auraient été susceptibles d'en bénéficier les années à venir.

Si la dénonciation de l'usage est régulière, la prime disparaît définitivement et pour tous les salariés. Il n'y a pas, dans ces cas-là, le principe de maintien du niveau de rémunération antérieure.

### ➤ Incidence des absences du salarié

- **Possibilité de priver le salarié de tout droit**

Une prime peut être subordonnée à une condition de présence effective le jour de son paiement ([Cass. Soc., 28 mai 2003](#)).

En revanche, s'il est simplement exigé une présence continue aux effectifs (et non une présence au travail), un salarié absent sans rupture de contrat a le droit à la prime car il fait toujours partie des effectifs (par exemple un salarié en préretraite : ([Cass. soc. 11 juillet 1994, n°90-45.996](#))).

- **Réduction possible du montant de la prime**

La prime peut être réduite en cas d'absence, dès lors qu'elle a précisément pour objet de rémunérer la présence ou le travail effectif du salarié pendant la période qu'elle couvre ([Cass. soc. 7 juillet 2015, n°13-25.718](#)).

Toutes les absences doivent être traitées à l'identique. Et un accord instituant une prime ne peut mettre en place un système d'abattement au titre des seules absences pour maladie ([Cass. soc. 11 janvier 2012, n°10-23.139](#)).

Si la loi assimile certaines absences à du travail effectif, elle le fait en général de façon très ciblée et non pour tous les droits du salarié.

Ainsi, lorsque la prime est liée à une condition de présence ou de travail effectif :

- Un salarié absent plusieurs mois en raison d'un accident de travail peut se voir privé pour cette période de sa prime ([Cass. soc. 17 octobre 2007, n°06-40.31](#)).  
Les congés payés mis à part, la loi ne prévoit la prise en compte des absences résultant d'un accident du travail que pour les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté, ce qui

- n'est pas le cas d'une prime allouée sous condition de travail effectif ([Code du travail L.1226-7](#)) ;
- Une salariée en congés de maternité peut se voir supprimer sa prime, ce congé étant assimilé par la loi à du travail effectif que pour le calcul de l'ancienneté.

#### ➤ Prorata en cas de départ en cours d'année

Lorsqu'un salarié **quitte l'entreprise avant la date de paiement d'une prime dont le droit n'est pas encore ouvert et dont le versement est conditionné à sa présence**, il ne peut pas prétendre à un paiement au prorata, sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles contraires. C'est au salarié de prouver l'existence de ces dispositions ([Cass. ass. Plén., 5 mars 1993](#), [Cass. soc., 17 octobre 2007](#), n° 06-41.138).

En revanche lorsque **le versement d'une prime n'est pas subordonné à la présence du salarié pendant une année complète, le salarié a droit à l'intégralité de la prime en cas de départ en cours d'année** ([Cass. soc., 20 juin 2012](#), n°11-1-.368).

## II.10 LA REFORME DES VALEURS LOCATIVES DES LOCAUX PROFESSIONNELS

La réforme de la Révision des Valeurs Locatives des Locaux Professionnels (RVLLP) doit entrer en vigueur le 1er janvier 2017. Elle aura un impact, positif ou négatif, pour les entreprises qui supportent la Taxe Foncière (TF) et la Cotisation Foncière des Entreprises (CFE) dues au titre des locaux professionnels.

### ✓ Quelle sont les locaux concernés par cette réforme ?

La révision porte sur [les locaux commerciaux, y compris les locaux affectés à une activité professionnelle non commerciale](#).

Cette catégorie regroupe les immeubles de bureaux, les magasins, les hôtels, les stations-services.

En revanche, [ne sont pas concernés les locaux industriels](#) (usines, les entrepôts fortement mécanisés, etc.) [et les locaux d'habitation](#) (ces derniers faisant l'objet d'une refonte des valeurs locatives par ailleurs).

### ✓ En quoi consiste cette réforme ?

La valeur locative d'un local professionnel sera dorénavant déterminée en fonction de l'état réel du marché locatif et non plus sur la base de règles cadastrales établies en 1970, qui faisaient référence à un local-type. Ces valeurs [serviront de base au calcul de la taxe foncière et de la cotisation foncière des entreprises \(CFE\)](#).

Le législateur a donc choisi de retenir [un nouveau système d'évaluation](#) qui repose, pour la majorité des locaux, sur la multiplication de leur surface réelle, après pondération, par un tarif au m<sup>2</sup>.

Ce tarif tend à être représentatif du marché locatif actuel dans le secteur géographique où est implanté le local.

Toutefois, [en pratique, la valeur locative brute ne correspond pas à la base d'imposition d'un local du fait des correctifs apportés](#). Cela rend donc la réforme compliquée puisque les modalités techniques de mise en œuvre de la RVLLP sont complexes et moins transparentes que ce qui était souhaité à l'origine.

### ✓ Cette réforme va-t-elle conduire à une hausse d'impôts ?

Oui et non.

En effet, cette réforme est prévue à coût constant pour les collectivités locales ce qui veut dire que les collectivités percevront les mêmes recettes avant et après la réforme. Toutefois, les cotisations auront bien été révisées.

Il y aura donc des transferts entre les secteurs et entre les entreprises comme le montre les dernières simulations réalisées en 2016 par la DGFIP. Ainsi, certains seront gagnants et d'autres perdants.

### ✓ Des changements qui pourraient aboutir à d'importantes augmentations pour certains secteurs ou catégories d'entreprises ?

Dans la pratique, les locaux récents se trouvent davantage taxés que les locaux anciens. Cela s'explique en partie par l'évolution des éléments de confort et par une meilleure prise en compte de la valeur réelle des nouveaux locaux. Ce sont donc principalement les établissements anciens qui risquent de subir de fortes augmentations.

Il y aura des gagnants et des perdants à la révision des taxes foncières en fonction de la valeur réelle de l'établissement. Si les chiffres datant de 1970 sont éloignés de la réalité, un réajustement sera nécessaire.

On note, par ailleurs, un accroissement de la CFE plus fort pour les entreprises dont le chiffre d'affaires est situé entre 250 000 euros et 3 millions euros.

De même, dans le transport, l'hébergement et la restauration davantage d'établissements connaîtront une hausse de la CFE plutôt qu'une baisse. Dans la majorité des secteurs économiques, l'évolution moyenne de la CFE est en hausse.

### ✓ Est-ce que des mesures transitoires seront prévues en cas de fortes variations des impositions ?

Deux dispositifs ont été mis en place :

#### ○ Le planchonnement :

Il s'agit d'un nouveau dispositif d'atténuation des variations de cotisations, issu de la Loi de Finances Rectificative (LFR) pour 2015, qui tient compte des constats mis en exergue lors de la première simulation de la DGFIP en 2015. Il réduit les fortes variations, à la baisse comme à la hausse, entre la valeur locative de 1970, revalorisée en 2017, et la valeur locative neutralisée et révisée en 2017 en majorant ou en minorant cette dernière par un montant égal à la moitié de la différence entre les deux valeurs locatives.

#### ○ Le lissage :

Ce dispositif est prévu depuis l'origine et a fait l'objet d'une adaptation lors de la LFR 2015 pour tenir compte de la première simulation 2015 de la DGFIP. Il se déclenche dès le premier euro et sera appliqué pendant 10 ans de 2017 à 2026 (la hausse devient ainsi indolore pour les usagers). Ce dispositif est calculé au niveau de chaque local professionnel pour la TF et au niveau de chaque établissement pour la CFE. En outre, il convient de noter que le « pas de lissage » sera calculé en 2017 et figé définitivement pour l'avenir même s'il y a une augmentation des tarifs au m<sup>2</sup>.

## II.11 JURISPRUDENCE

A. Inaptitude : prise en compte de la position du salarié déclaré inapte pour le périmètre des recherches de reclassement.

Lorsqu'un salarié a été déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit chercher un poste de reclassement ([Code du travail articles L. 1226-2 et L.1226-10](#)).

Jusqu'alors, la Cour de cassation estimait que l'employeur **n'avait pas à tenir compte**, pour le périmètre de ces recherches de reclassement **de la position exprimée par le salarié**. Ainsi, quels que soient les refus successifs du salarié, dès lors que d'autres possibilités de reclassement avaient été négligées par l'employeur en raison de la position du salarié, l'employeur était considéré comme n'ayant pas rempli ses obligations en matière de reclassement ([Cass. Soc., 6 mai 2015, n°13-27349 D](#)).

**Dans ses décisions du 23 novembre 2016, la Cour de cassation rompt avec sa jurisprudence antérieure et pose le principe contraire.**

Désormais, elle admet **que l'employeur tienne compte de la position prise par le salarié inapte au sujet des reclassements proposés**. En d'autres termes, **l'employeur peut prendre en considération les critères et/ou limites posées par le salarié vis-à-vis d'un nouveau poste pour définir le périmètre de recherche d'un poste de reclassement**.

Elle rappelle cependant que la prise en compte de la position du salarié n'est qu'une **simple possibilité** pour l'employeur, qui peut donc les **ignorer** s'il le souhaite.

Dans tous les cas, l'employeur est tenu de justifier son impossibilité de reclassement, au besoin par des mesures telles que des mutations, transformation de poste ou aménagements du temps de travail au sein de l'entreprise.

Dans une première affaire, une salariée déclarée inapte n'avait pas accepté des postes à Strasbourg et indiqué qu'elle ne souhaitait pas être reclassée au niveau du groupe. L'employeur avait pu procéder à une recherche sérieuse de reclassement effectuée en tenant compte de ces spécificités.

Dans une seconde affaire, le salarié avait refusé des postes proposés en France en raison de leur éloignement de son domicile et n'avait pas la volonté d'être reclassé à l'étranger. Là encore, l'employeur a pu prendre en compte cette position dans sa recherche de reclassement, celle-ci restant sérieuse et valable.

Les affaires tranchées le 23 novembre 2016 se situent dans un contexte particulier, celui d'un groupe de sociétés à dimension internationale. Cependant, la Cour de cassation, dans une note accompagnant ces arrêts, souligne que ce principe nouvellement affirmé est général **et « a vocation à s'appliquer quelles que soient la taille de l'entreprise et son appartenance ou non à un groupe »**.

([Cass. Soc., 23 novembre 2016, n° 15-18092 FSPBRI](#) ; [Cass. Soc., 23 novembre 2016, n°14-26398 FSPBRI](#))

#### B. Promesse d'embauche en CDI : conséquence sur l'indemnité de fin de mission

**Sauf s'il est recruté immédiatement** en contrat à durée indéterminée par l'entreprise utilisatrice, le salarié intérimaire **bénéficie à l'issue de sa mission d'une indemnité de précarité**. Celle-ci reste due si la **promesse d'embauche**, pourtant reçue avant la fin de la mission, **n'est acceptée qu'après son terme**.

Dans cette affaire, un salarié intérimaire est engagé pour une mission courant jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 2012. L'entreprise utilisatrice lui propose le 23 avril 2012, une promesse d'embauche en contrat à durée indéterminée. Cette promesse est acceptée le 10 mai, soit après le terme de la mission, pour une prise de fonction 6 jours plus tard. L'entreprise d'intérim refusant de lui payer l'indemnité de fin de mission, le salarié saisit le conseil des prud'hommes. Il obtient gain de cause.

Les juges annoncent que : « *Lorsqu'à l'issue d'une mission, le salarié sous contrat temporaire ne bénéficie pas **immédiatement** d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'utilisateur, il a droit,*

à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation ».

Cette indemnité n'est pas due dès lors qu'un contrat de travail à durée indéterminée a été conclu immédiatement avec l'entreprise utilisatrice.

(Cass. Soc., 30 octobre 2016, n°15-28.672)

### III. 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.

#### III.1 COURS DES MONNAIES AU 30 NOVEMBRE 2016

Cours des monnaies au 30 novembre 2016					
Pays	1 euro =	monnaie	Pays	1 euro =	monnaie
États-Unis	1,0635	USD	Australie	1,4291	AUD
Japon	120,48	JPY	Brésil	3,6118	BRL
Bulgarie	1,9558	BGN	Canada	1,4233	CAD
République tchèque	27,06	CZK	Chine	7,3205	CNY
Danemark	7,4403	DKK	Hong Kong	8,2489	HKD
Grande-Bretagne	0,8525	GBP	Indonésie	14 413,08	IDR
Hongrie	311,51	HUF	Israël	4,085	ILS
Pologne	4,4483	PLN	Inde	72,859	INR
Roumanie	4,504	RON	Corée du Sud	1 247,37	KRW
Suède	9,7538	SEK	Mexique	21,8775	MXN
Suisse	1,0803	CHF	Malaisie	4,7496	MYR
Islande	0	ISK	Nouvelle-Zélande	1,4911	NZD
Norvège	9,019	NOK	Philippines	52,913	PHP
Croatie	7,5378	HRK	Singapour	1,5179	SGD
Russie	68,4209	RUB	Thaïlande	37,919	THB
Turquie	3,6372	TRY	Afrique du Sud	14,8895	ZAR

\* Cours du 30 novembre 2016, JO du 1<sup>er</sup> décembre, texte 102.

Source : Revue Fiduciaire

#### III.2 TAUX DES COMPTES COURANTS D'ASSOCIES

(Avis concernant l'usure, JO du 27 septembre 2016, texte 66)

Le taux maximum des intérêts déductibles s'élève respectivement à 2,09 %, 2,08 % et 2,07 % pour les exercices de 12 mois clos le 30 septembre, 31 octobre et 30 novembre 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) (voir « Détermination du résultat BIC-IS », RF [1069](#), § [666](#)).

Pour le 3<sup>e</sup> trimestre 2016, ce taux est de 1,98 % (avis concernant l'usure, JO du 27 septembre 2016, texte 66).

Pour le 4<sup>e</sup> trimestre de 2015 et les 2 premiers trimestres de 2016, il était respectivement de 2,12 %, 2,19 % et 2,08 %, (voir FH 3624, p. 99, FH 3637, p. 44 et FH 3650, p. 20).

## 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 (voir RF [1069](#), §§ [667](#) à [671](#)) ;
- 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 (voir RF [1069](#), § [672](#)).

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 120-03/08/2016](#)).

Compte tenu du TMP du 3<sup>e</sup> trimestre 2016 (1,98 %) et de celui des trimestres précédents, le taux limite de déduction obtenu en appliquant la méthode alternative est toujours plus bas que celui calculé avec la méthode classique (voir tableau ci-dessous).

Nous calculerons les taux limites de déduction des exercices clos en septembre et octobre 2016 selon la méthode alternative dès la publication du TMP du 4<sup>e</sup> trimestre 2016, au cours de la 2<sup>e</sup> quinzaine de décembre 2016.

<b>Taux limites de déduction (en %)</b>				
<b>Exercices clos les</b>	<b>Durée de l'exercice</b>			
	<b>9 mois</b>	<b>12 mois</b>	<b>15 mois</b>	<b>18 mois</b>
31 juillet 2016 (et jusqu'au 30 août) :				
- méthode classique (voir FH 3637, p. 44)	2,13	2,12	2,12	2,14
- méthode alternative	2,11	2,11	2,11	2,13
31 août 2016 (et jusqu'au 29 septembre) :				
- méthode classique (voir FH 3650, p. 44)	2,12	2,12	2,12	2,13
- méthode alternative	2,10	2,10	2,10	2,11
30 septembre 2016 (et jusqu'au 30 octobre)	2,08	<b>2,09</b>	2,10	2,10
31 octobre 2016 (et jusqu'au 29 novembre)	2,06	<b>2,08</b>	2,09	2,09
30 novembre 2016 (et jusqu'au 30 décembre)	2,04	<b>2,07</b>	2,08	2,08

### III.3 TAUX DE L'USURE POUR LE 4<sup>ème</sup> TRIMESTRE 2016

(Avis du 27 septembre 2016 concernant l'usure, JO du 27, texte n° 66)

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](#)).

Les seuils au-delà desquels les taux sont usuraires ont été fixés pour le 4<sup>e</sup> trimestre 2016 et sont présentés dans le tableau ci-dessous. Ce tableau permet également de suivre l'évolution des taux pratiqués sur le marché. Cette évolution traduit la poursuite de la baisse des taux d'intérêt, exception faite des taux appliqués aux petits crédits de trésorerie accordés aux particuliers.

Rappelons, par ailleurs, que les entreprises ne bénéficient de la réglementation relative à l'usure que pour leurs découverts bancaires (c. mon. et fin. [art. L. 313-5-1](#)).

S'agissant des prêts qui leur sont consentis, les taux ne sont soumis à aucune limite réglementaire.

Seuils de l'usure	Taux effectif (2 <sup>e</sup> trim. 2016)	Taux effectif (3 <sup>e</sup> trim. 2016)	Seuil de l'usure (4 <sup>e</sup> trim. 2016)
<b>Professionnels (personnes physiques ou morales)</b>			
Découverts	10,03 %	9,89 %	13,19 %
<b>Personnes morales sans activité professionnelle</b>			
Prêts en vue d'achats ou de ventes à tempérament	5,29 %	4,95 %	6,6 %
Prêts d'une durée initiale de plus de 2 ans, à taux variable	2,08 %	1,98 (1)	2,64 %
Prêts d'une durée initiale de plus de 2 ans, à taux fixe	2,37 %	2,2 %	2,93 %
Découverts	10,03 %	9,89 %	13,19 %
Autres prêts d'une durée initiale n'excédant pas 2 ans	2,04 %	1,92 %	2,56 %
<b>Particuliers - Prêts immobiliers (2) et prêts supérieurs à 75 000 € destinés à financer des travaux immobiliers</b>			
Prêts à taux fixe	2,94 %	2,71 %	3,61 %
Prêts à taux variable	2,52 %	2,34 %	3,12 %
Prêts-relais	3,02 %	2,78 %	3,71 %
<b>Particuliers - Crédits de trésorerie</b>			
Prêts d'un montant inférieur ou égal à 3 000 € (3)	14,94 %	15,01 %	20,01 %
Autres prêts compris entre 3 000 € et 6 000 € (3)	9,68 %	9,74 %	12,99 %
Autres prêts supérieurs à 6 000 € (3)	5,55 %	5,21 %	6,95 %
<p>(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.</p> <p>(2) Incluant, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016, les opérations de crédit destinées à regrouper les crédits antérieurs comprenant un ou des crédits immobiliers dont la part relative dépasse 60 % du montant total de l'opération de regroupement de crédit (c. consom. <a href="#">art. L. 314-11</a> et <a href="#">R. 314-18</a>).</p> <p>(3) 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.</p>			

### III.4 INDICE DE REFERENCE DES LOYERS DU 3eme TRIMESTRE 2016

(INSEE Informations rapides n° 266 du 12 octobre 2016)

Révision des baux d'habitation, à usage mixte ou meublés					
	3 <sup>e</sup> tr. 2015	4 <sup>e</sup> tr. 2015	1 <sup>er</sup> tr. 2016	2 <sup>e</sup> tr. 2016	3 <sup>e</sup> tr. 2016
Indice	125,26	125,28	125,26	125,25	<b>125,33</b>
% sur 1 an	+ 0,02 %	- 0,01 %	+ 0,06 %	0,0 %	+ 0,06 %

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 3<sup>e</sup> trimestre, le loyer révisé est égal à loyer en cours × (125,33/125,26).

### III.5 TVA : TAUX DE CHANGE POUR DECEMBRE 2016

Echanges de biens dans l'UE : taux de change pour décembre 2016					
Pays	1 euro =	monnaie	Pays	1 euro =	monnaie
<b>États-Unis</b>	1,0602	USD	<b>Australie</b>	1,4294	AUD
<b>Japon</b>	118,04	JPY	<b>Brésil</b>	3,586	BRL
<b>Bulgarie</b>	1,9558	BGN	<b>Canada</b>	1,426	CAD
<b>République tchèque</b>	27,027	CZK	<b>Chine</b>	7,3157	CNY
<b>Danemark</b>	7,4398	DKK	<b>Hong Kong</b>	8,2232	HKD
<b>Grande-Bretagne</b>	0,85393	GBP	<b>Indonésie</b>	14 351,42	IDR
<b>Hongrie</b>	310,04	HUF	<b>Israël</b>	4,1055	ILS
<b>Pologne</b>	4,4154	PLN	<b>Inde</b>	72,8745	INR
<b>Roumanie</b>	4,5165	RON	<b>Corée du Sud</b>	1 248,2	KRW
<b>Suède</b>	9,7863	SEK	<b>Mexique</b>	21,834	MXN
<b>Suisse</b>	1,0731	CHF	<b>Malaisie</b>	4,7122	MYR
<b>Islande</b>	0	ISK	<b>Nouvelle-Zélande</b>	1,5039	NZD
<b>Norvège</b>	9,068	NOK	<b>Philippines</b>	52,899	PHP
<b>Croatie</b>	7,528	HRK	<b>Singapour</b>	1,5136	SGD
<b>Russie</b>	68,1458	RUB	<b>Thaïlande</b>	37,743	THB
<b>Turquie</b>	3,5944	TRY	<b>Afrique du Sud</b>	14,9912	ZAR

\* Cours indicatifs du 23 novembre 2016 (JO du 24, texte 87).

Source : Revue Fiduciaire

### III.6 CLAUSE DE SAUVEGARDE

Au 16 Novembre 2016 (JO du 17), les cours de la nouvelle livre turque (TRY) a varié de plus de 5 % par rapport aux cours publiés le 19 octobre 2016 (JO du 20).

En application de la clause de sauvegarde, le cour (pour un euro) à retenir pour les opérations dont l'exigibilité intervient à compter du 23 novembre 2016 est de 3.5541 au lieu de 3.3724.

## IV. CHIFFRES ET INDICES

### IV.1 MERCURIALES - PRIX DES MATIERES PLASTIQUES

Matières / Mois	PS cristal	PP homo injection	PP Copolymères	PET	PEhd Soufflage / Injection	
	EUROPE DE L'OUEST (France, Allemagne et Italie)					
Février 2016	1.548	1.141	1.191	1.020	1.426	1.431
Mars 2016	1.591	1.151	1.176	1.080	1.421	1.421
Avril 2016	1.701	1.233	1.288	1.135	1.513	1.516
Mai 2016	1.666	1.233	1.293	1.116	1.513	1.508
Juin 2016	1.686	1.231	1.286	1.098	1.506	1.508
Juillet 2016	1.578	1.188	1.243	1.066	1.476	1.468
Août 2016	1.578	1.188	1.243	1.043	1.456	1.458
Septembre 2016	1.566	1.198	1.263	1.013	1.446	1.458
Octobre 2016	1.533	1.231	1.288	1.039	1.446	1.458
Novembre 2016	1.593	1.221	1.228	1.057	1.451	1.458

Prix moyens mensuels sur le marché français en euros par kilo

Source : Usine Nouvelle

### IV.2 COURS INTERNATIONAUX DES MATIERES PREMIERES IMPORTEES

Moyenne Mensuelle

	Août 2016	Septembre 2016	Octobre 2016	Novembre 2016
Pétrole brut Brent (Londres - € / baril)	41.2	41.2	45.1	43.1
Naphta (Nord-Ouest Européen – €/tonne) prix spot	322.4	349.1	398.9	386.0

Source : [www.insee.fr](http://www.insee.fr) – rubrique « Indices et séries chronologiques ».

### IV.3 INDICES DE PRIX DE PRODUCTION DE L'INDUSTRIE FRANCAISE

#### Marché français – Prix de base - (2010)

	<b>Août 2016</b>	<b>Septembre 2016</b>	<b>Octobre 2016</b>	<b>Novembre 2016</b>
<b>Produits en caoutchouc</b>	103.7	104.0 (p)	104.2 (p)	104.1 (p)
<b>Autres produits en caoutchouc</b>	103.7	104.2 (p)	104.2 (p)	104.2 (p)
<b>Produits en plastique</b>	102.2	102.1 (p)	102.1 (p)	101.8 (p)
<b>Plaques, feuilles, tubes et profilés en matières plastiques</b>	102.7	102.4 (p)	101.8 (p)	101.6 (p)
<b>Autres produits en matières plastiques</b>	99.5	99.5 (p)	99.6 (p)	99.7 (p)
<b>Emballages en matières plastiques</b>	105.5	105.2 (p)	105.4 (p)	105.3 (p)
<b>Éléments en matières plastiques pour la construction</b>	103.5	103.8 (p)	104.0 (p)	102.9 (p)

Source : [www.insee.fr](http://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

### IV.4 INDICES DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE (IPI)

#### Indices mensuels en quantité - Base 100 en 2010 Indices agrégés CVS – CJO

	<b>Juillet 2016</b>	<b>Août 2016</b>	<b>Septembre 2016</b>	<b>Octobre 2016</b>
<b>Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique</b>	99.23	100.76	97.54	97.68
<b>Fabrication de produits en caoutchouc</b>	89.88	90.81	83.50	88.35
<b>Fabrication de produits en plastique</b>	106.24	112.93	110.08	108.49

Source : [www.insee.fr](http://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.

#### IV.5 INDICATEURS SOCIO ECONOMIQUES : NOVEMBRE – DECEMBRE 2016

##### SALAIRE MINIMUM DE CROISSANCE (SMIC) ET MINIMUM GARANTI (MG)

	1/07/12	1/01/13	1/01/14	1/01/15	01/01/16*
<b>SMIC</b>	9,40 €	9,43 €	9,53 €	9,61 €	9,67 €
<b>MG</b>	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>4ème Trimestre Oct 15 à Déc 15</i>	<i>1er Trimestre Janv 16 à Mars 16</i>	<i>2ème Trimestre Avril 16 à Juin 16</i>	<i>3ème Trimestre Juillet 16 à Août 16</i>
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastiques ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	114.9	115.4	116.1	116.3

Source : [www.insee.fr](http://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>4ème Trimestre Oct 15 à Déc 15</i>	<i>1er Trimestre Janv 16 à Mars 16</i>	<i>2ème Trimestre Avril 16 à Juin 16</i>	<i>3ème Trimestre Juillet 16 à Août 16</i>
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastiques ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	114.4	115.0	115.7	115.9

Source : [www.insee.fr](http://www.insee.fr) – rubrique « Indices et séries chronologiques »

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

	<i>Avril 2015</i>	<i>Mai 2015</i>	<i>Juin 2015</i>	<i>juill. 2016</i>
<b>Industries mécaniques et électriques .....</b>	117.1	117.3	117.5	117.7

Source : [www.insee.fr](http://www.insee.fr) – rubrique « Indices et séries chronologiques »

**PRIX A LA CONSOMMATION**  
**(base 100 = Année 2015)**

**ENSEMBLE DES MENAGES (France)**

	<i>Août 2016</i>	<i>Sept. 2016</i>	<i>Oct. 2016</i>	<i>Nov. 2016</i>
<b>Indice d'ensemble – Variation par rapport au mois précédent</b>	+ 0.3	- 0.2	0.0	0.0

Source : [www.insee.fr](http://www.insee.fr) – rubrique « Indices et séries chronologiques » -

**Derniers Indices :**

Août 2016 : 100.58

Septembre 2016 : 100.34

Octobre 2016 : 100.37

Novembre 2016 : 100.35

**PRIX A LA CONSOMMATION**  
**(base 100 = Année 2015)**

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

	<i>Août 2016</i>	<i>Sept. 2016</i>	<i>Oct. 2016</i>	<i>Nov. 2016</i>
<b>Indice d'ensemble hors tabac – Variation par rapport au mois précédent</b>	+ 0.3	0.0	0.0	0.0

Source : [www.insee.fr](http://www.insee.fr) – rubrique « Indices et séries chronologiques »

**Indices d'ensemble, hors tabac :**

Août : 100.38

Septembre 2016 : 100.35

Octobre 2016 : 100.36

Novembre 2016 : 100.36

## INDICES DE CHIFFRE D'AFFAIRES (ICA)

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

	<i>Août 2016</i>	<i>Septembre 2016</i>	<i>Octobre 2016</i>
Fabrication de produits en caoutchouc – Marché Intérieur et Export	105.5	101.8	102.0
Fabrication de produits en plastiques - Marché Intérieur et Export	106.2	108.1	107.2
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique – Marché Intérieur	97.8	98.6	97.0
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique – Export	116.7	114.4	115.6

Source : [www.insee.fr](http://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>4ème Trimestre Oct. à Déc 2015</i>	<i>1er Trimestre Janv. à Mars 2016</i>	<i>2ème Trimestre Avril à Juin 2016</i>	<i>3ème Trimestre Juil à Sept 2016</i>
<b>Ensemble</b>	10.2 %	10.2 %	9.9 %	10.0 % (p)
<b>Moins de 25 ans</b>	24.4 %	24.7 %	24.4 %	25.7 % (p)
<b>25 ans à 49 ans</b>	9.6 %	9.6 %	9.3 %	9.0 % (p)
<b>50 ans ou plus</b>	6.9 %	6.7 %	6.7 %	7.2 % (p)

Source : [www.insee.fr](http://www.insee.fr) – rubrique « Indices et séries chronologiques ».

P = Provisoire