Bulletin d'information

N° 392

Avril 2017

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 ET AVRIL 2017 3
I.2 CCN CAOUTCHOUC 4
I.3 CCN PLASTURGIE 4
I.4 CCN COMMERCES DE GROS 4

II. QUESTIONS JURIDIQUES ET SOCIALES 5

II.1 REPRESENTATIVITE AU NIVEAU NATIONAL 5
II.2 CUMUL EMPLOI-RETRAITE PLAFONNE : MODALITES DE REDUCTION DE LA PENSION FIXEES 5
II.3 RELIGION DANS L'ENTREPRISE : PRECISION DE LA CJUE SUR LE PORT DE SIGNES RELIGIEUX 8
II.4 NUMERISATION DES FACTURES « PAPIER »/ MODE D'EMPLOI TECHNIQUE 11
II.5 VERSEMENT TRANSPORT : DETERMINATION DU SEUIL D'EFFECTIF 12
II.6 JURISPRUDENCE 13

III. DONNEES ECONOMIQUES 15

III.1 COURS DES MONNAIES AU 31 MARS 2017 15
III.2 TAUX DES COMPTES COURANTS D'ASSOCIES 15
III.3 TAUX DE L'USURE POUR LE 2EME TRIMESTRE 2017 16
III.4 INDICE DE REFERENCE DES LOYERS DU 1ER TRIMESTRE 2017 17
III.5 TVA - TAUX DE CHANGE POUR MAI 2017 18
III.6 CLAUSE DE SAUVEGARDE 18

IV. CHIFFRES ET INDICES 19

IV.1 MERCURIALES - PRIX DES MATIERES PLASTIQUES 19
IV.2 COURS INTERNATIONAUX DES MATIERES PREMIERES IMPORTEES 19
IV.3 INDICES DE PRIX DE PRODUCTION DE L'INDUSTRIE FRANCAISE 20
IV.4 INDICES DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE (IPI) 20
IV.5 INDICATEURS SOCIO ECONOMIQUES 21

V. PETITES ANNONCES 24

I. VIE SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE

I.1 CALENDRIER DES REUNIONS UCAPLAST MARS ET AVRIL 2017

Pour information vous trouverez, ci-dessous, toutes les réunions auxquelles UCAPLAST a participé durant les mois de Mars et Avril 2017 :

REUNIONS UCAPLAST Mars et Avril 2017	
2 mars 2017	Commission Mixte Paritaire (CMP) – Commerce de Gros
6 mars 2017	Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle- Commerce de Gros
13 mars 2017	Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle- Commerce de Gros
17 mars 2017	Réunion de la Délégation patronale - Caoutchouc
21 mars 2017	Réunion de la Délégation patronale - Caoutchouc
22 mars 2017	Section Paritaire Professionnelle (SPP) Caoutchouc
23 mars 2017	Commission Paritaire Plénière (CPP) - Caoutchouc
5 avril 2017	Réunion de la Délégation patronale - Caoutchouc
5 avril 2017	Commission Paritaire Nationale de l'Emploi - Caoutchouc
6 avril 2017	Commission Sociale de la CPME
12 avril 2017	Réunion de la Délégation patronale - Caoutchouc
12 avril 2017	Observatoire Nationale de l'Evolution des 'Emplois - Caoutchouc
19 avril 2017	Mise en place d'un projet de mutations économiques - OPCALIA
24 avril 2017	Commission Mixte Paritaire (CMP) – Commerce de Gros
26 avril 2017	Commission Paritaire Plénière (CPP) - Caoutchouc

I.2 CCN CAOUTCHOUC

Négociations en cours

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

- Salaires 2017 ;
- Convention individuelle de forfait en jours ;
- Délais de carence pour les ouvriers ;
- Formule de calcul des minima conventionnels.

I.3 CCN PLASTURGIE

Accords signés

La Fédération de la Plasturgie et des Composites et les organisations syndicales de salariés représentatives (CFDT, CFTC et CFE-CGC) ont signé un accord sur l'augmentation générale des minima de la branche à 1%.

UCAPLAST n'étant pas signataire de l'accord, ses adhérents n'ont pas lieu de l'appliquer avant la publication de l'arrêté d'extension, lequel n'est toujours pas à ce jour publié au journal officiel.

Négociations en cours

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

- Mise en place d'équipes de suppléance (ouvert à signature le 8 mars 2017).
- Epargne salariale ;
- Diagnostic sur la pénibilité ;
- Reconnaissance des 8 nouveaux CQP de branche ;
- Mise en place de la Commission Paritaire Plénière Nationale d'Interprétation (CPPNI)

I.4 CCN COMMERCES DE GROS

Accords signés

La délégation patronale du Commerce de Gros et les organisations syndicales de salariés (CFDT ; FNECS-CFE CGC ; CGC Agro ; FGTA-FO) ont signé le 2 mars 2017 un accord portant revalorisation des minimas conventionnels dans la branche. L'accord salaire du 2 mars 2017, **applicable depuis le 1er mars 2017.**

Négociations en cours

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

- Formation professionnelle, création de 2 CQP logistique (ouvert à signature le 26 avril 2017);
- Amélioration des congés pour évènements familiaux /Période d'essai et renouvellement (ouvert à signature le 26 avril 2017);
- Lancement des travaux sur la cartographie des métiers

II. QUESTIONS JURIDIQUES ET SOCIALES

II.1 REPRESENTATIVITE AU NIVEAU NATIONAL

La CFDT, la GGT, CGT-FO, la CFE-CGC et la CFTC restent représentatifs au niveau national et interprofessionnel pour les quatre prochaines années en atteignant toutes plus de 8 % des suffrages exprimés.

La CFDT passe devant la CGT en remportant 26,37 % des suffrages exprimés contre 24.85 % pour la CGT, 15,59 % pour FO, 10,67 pour la CFEE CGC et 9,49% pour la CFTC.

Unsa n'atteint pas le seuil de représentativité avec seulement 5,35% des suffrages exprimés, de même que Solidaires avec 3,46%.

En outre, les résultats provisoires de la représentativité au niveau des branches ont été révélés le 31 mars dernier.
La présomption de représentativité au niveau national et interprofessionnel ne s'appliquera plus dès la publication des résultats définitifs. Pour l'heure la publication des arrêtés est toujours en attente.

II.2 CUMUL EMPLOI-RETRAITE PLAFONNE : MODALITES DE REDUCTION DE LA PENSION FIXEES

Un décret du 27 mars 2017 fixe les modalités de réduction du montant de la pension d'un retraité en cumul emploi retraite plafonnée des lors que le total de ses revenus professionnels et pensions dépasse le plafond des ressources.

➢ Cumul emploi retraite sous condition de ressources : rappel

Un assuré peut, sous certaines conditions, poursuivre son activité professionnelle ou en reprendre une autre après la liquidation de sa pension de retraite.

S'il remplit les conditions du cumul emploi-retraite total ou libéralisé, le retraité peut percevoir le revenu procuré par son activité professionnelle et sa pension de retraite en intégralité.

Pour bénéficier du cumul emploi-retraite total, le retraité doit remplir trois conditions :

- Avoir cessé toutes ses activités professionnelles ;
- Avoir l'âge légal de départ en retraite et le nombre de trimestre nécessaires pour obtenir une pension de retraite à taux plein, ou avoir atteint l'âge du taux plein automatique ;
- Avoir liquidé l'ensemble de ses pensions de retraite.

S'il ne peut pas profiter de ce cumul emploi-retraite total, il ne peut toucher le montant de sa pension et les revenus d'activité professionnelle qu'à la condition que ce cumul « pension + revenus d'activité professionnelle » ne dépasse pas un plafond de ressources. C'est ce qui est appelé le cumul emploi retraite « plafonné » ou « limité ».

Sont notamment concernés par le cumul emploi-retraite plafonné les assurés partis en retraite anticipée avant l'âge légal ou avec une décote, faute d'avoir pu liquider leur pension à taux plein.

Le dépassement du plafond de ressource entraine la suspension du versement de la pension de la retraite de base.

Depuis le 1er avril 2017 le dépassement du plafond de ressource entrainera la réduction de « chacune » des pensions servies par les régimes de retraite concernés.

➢ Réduction de la pension dans le régime général

- Appréciation du plafond de cumul de revenus (rappels)

L'écrêtement de pension s'applique si le total des revenus de l'activité professionnelle et des pensions de retraite dépasse :

- Le plafond du SMIC mensuel, calculé sur la base annuelle de 1820 heures, soit 28 421 euros en 2017 (soit 2 368.43 par mois) ;
- Ou le dernier salaire d'activité perçu avant la liquidation de la ou des pensions de retraite (salaire soumis à la CSG du mois de la cessation d'activité).

- Montant de la réduction de la pension

Chacune des pensions servies au retraité actif est réduite si le plafond (retraite + revenu de l'activité professionnelle) est dépassé.

Le montant de la réduction de chacune des pensions est égal au montant du dépassement.

Si le montant de la réduction est lui-même supérieur au montant de la pension, cette dernière n'est pas servie (Code de la sécurité article D. 161-2-16, II modifié).

- Date d'effet de la réduction de la pension

La réduction s'applique à compter du mois civil (si l'échéance de pension est mensuelle) ou du trimestre (si l'échéance de pension est trimestrielle) au cours duquel les ressources (retraite + revenus de l'activité professionnelle) excèdent le plafond.

La réduction cesse de s'appliquer à compter du mois civil (ou du trimestre) au cours duquel ces revenus et pensions sont à nouveau inférieurs au plafond (Code de la sécurité sociale article D. 161-2-16, III modifié).

Remarque : Le retraité doit signaler tout changement de ses revenus d'activité. Le nouveau montant de la pension prend effet dans ce cas au 1er jour du mois ou du trimestre au cours duquel ces revenus ont changé (Code de la sécurité sociale article D. 161-2-16, V modifié).

Le dispositif est entré en vigueur le 1er avril 2017 et concerne les activités exercées depuis cette date.

➢ Réduction de la pension dans les régimes de non-salariés

- Dans le régime social des indépendants (RSI)

✓ Appréciation du plafond de revenus

Le dispositif du cumul emploi-retraite plafonné s'applique aussi dans le régime social des indépendants avec quelques adaptations.

Lorsque le professionnel n'a pas liquidé sa pension au taux plein, il doit, pour bénéficier du cumul emploi-retraite plafonné, percevoir, au titre de la poursuite de cette activité artisanale ou

commerciale, des revenus inférieurs à un plafond, distinct selon le lieu d'implantation géographique de l'entreprise artisanale ou commerciale :

- Dans les ZRR et les quartiers prioritaires de la ville : le plafond de revenus est égal au plafond annuel de la sécurité sociale, soit 39 228 euros par an en 2017 ;
- Ailleurs, le plafond est fixé à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale, soit 19 614 euros par an en 2017 (Code de la sécurité sociale article L. 634-6 et D.634-11-2).

✓ **Montant et durée de la réduction**

En cas de dépassement du plafond, la pension est réduite à concurrence du dépassement depuis le 1er avril 2017, et non plus suspendue.

Depuis cette date, la réduction de pension s'applique à compter du mois suivant celui au cours duquel la caisse du RSI a notifié à l'assuré le dépassement des seuils et le montant de de cette réduction.

Elle s'applique pendant le nombre de mois durant lesquels, au cours de l'année pour laquelle le dépassement est constaté, l'assuré a poursuivi ou repris une activité relevant du RSI. Le montant mensuel net de la pension est réduit du montant moyen mensuel du dépassement.

Toutefois, si le dépassement a été constaté pour une période inférieure à 12 mois, la réduction est effectuée sur la totalité de l'année civile. Elle correspond, pour chacun des mois, à 1/12eme du montant constaté sur l'année civile du dépassement du seuil.

Si le montant de la réduction est supérieur au montant de la pension, cette dernière n'est pas servie (Code de la sécurité sociale article D. 634-11-5 modifié).

Le dispositif est entré en vigueur le 1er avril 2017 et s'applique aux activités exercées depuis le 1er janvier 2017 ayant procuré des revenus soumis à cotisations et contributions sociales (décret 2017-416 du 27 mars 2017).

- Dans le régime des libéraux relevant de la CNAVPL

✓ **Appréciation du plafond de revenus**

Le professionnel libéral qui ne remplit pas les conditions du cumul intégral peut cependant exercer une activité et percevoir sa pension si cette activité lui procure des revenus inférieurs à un seuil égal au plafond de la sécurité sociale (39 228 en 2017) rapporté -si l'activité est inférieure à un an- à la durée d'affiliation au titre de l'activité libérale exercée après l'entrée en jouissance de la pension (Code de la sécurité sociale articles L. 643-6 et D. 643-10).

✓ **Montant de la durée de la réduction**

En cas de dépassement du plafond, la pension est, depuis le 1er avril 2017, réduite à concurrence du dépassement, et non plus suspendue.

Depuis cette date, la réduction de pension s'applique à compter du mois suivant celui au cours duquel la caisse a notifié à l'assuré le dépassement des seuils et le montant de cette réduction. Cette réduction se fait selon les mêmes règles que celles fixées pour le RSI.

Le dispositif est entré en vigueur le 1er avril 2017 et s'applique aux activités exercées depuis le 1er janvier 2017 ayant procuré des revenus soumis à cotisations et contributions sociales.

(Décret 2017-416 du 27 mars 2017, JO du 29, texte 27)

II.3 RELIGION DANS L'ENTREPRISE : PRECISION DE LA CJUE SUR LE PORT DE SIGNES RELIGIEUX

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a rendu deux décisions importantes le 14 mars 2017. Elle y précise que le règlement intérieur peut, sous certaines conditions, limiter le port de signes religieux dans l'entreprise sans constituer une discrimination. En revanche, le souhait des clients n'est pas un motif suffisant pour licencier une salariée voilée.

➢ Résumé des affaires

Affaire n°1 (Aff. C-157/15**) :**

Une salariée belge informe son employeur qu'elle portera désormais le voile pendant ses heures de travail.

Ce dernier spécialisé dans les services de réception et d'accueil refuse. Il décide d'insérer dans le règlement intérieur de son entreprise la règle, jusqu'ici non écrite, selon laquelle les travailleurs ne peuvent pas porter sur le lieu de travail de signes visibles de leurs convictions religieuse, philosophique ou politique.

En raison de la volonté persistante de la salariée de porter le voile, son employeur la licencie.

La question posée était la suivante : la directive 78/2000/CE du Conseil de l'Union européenne du 27 novembre 2000 doit-elle être interprétée en ce sens que l'interdiction de porter un foulard en tant que musulmane sur le lieu de travail ne constitue pas une discrimination directe lorsque la règle en vigueur chez l'employeur interdit à tous les travailleurs de porter sur le lieu de travail des signes extérieurs de convictions politiques, philosophiques ou religieuses.

La Cour de justice de l'Union européenne rejette la qualification de discrimination.

Affaire n°2 (Aff. C-188/15**) :**

La seconde affaire concernait la France. Il s'agissait d'une salariée de conseils informatiques qui était amenée à intervenir chez des clients de son employeur. Elle portait le foulard islamique depuis son embauche, ce qui n'avait pas posé de problème. Toutefois, à la suite de la plainte d'un client, qui avait indiqué que le port du foulard islamique par la salariée avait gêné certains de ses collaborateurs, son employeur lui avait demandé d'observer un principe de neutralité lorsqu'elle était au contact de la clientèle et de retirer son voile.
La salariée avait refusée, ce qui avait entrainé son licenciement.

La salariée avait saisi la justice d'une demande d'annulation de son licenciement en faisant valoir qu'il constituait une mesure discriminatoire, puisque motivé par ses convictions religieuses. Le Conseil de prud'hommes comme la Cour d'appel ayant estimés le licenciement justifié, la salariée avait porté l'affaire devant la Cour de cassation.

Le Code du travail prévoit des dispositions qui, d'une part, interdisent les discriminations à raison des convictions religieuses (Code du travail article L. 1132-1) et qui, d'autre part, autorisent des différences de traitement lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée (Code du travail article L. 1133-1).

La Cour de cassation avait estimé que ces règles n'étaient pas suffisamment précises pour pouvoir apporter une solution au litige et avait porté l'affaire devant la CJUE.

La question posée était la suivante : le souhait d'un client d'une société de conseils informatiques de ne plus voir les prestations de services informatiques de cette société assurées par une salariée, ingénieur d'études, portant un foulard islamique, constitue-t-il une exigence professionnelle essentielle et déterminante, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice ?

Au regard des deux affaires et des deux solutions rendues par la CJUE, il convient de distinguer deux cas qui correspondent aux faits de chaque affaire : soit une règle de neutralité est ou non prévue dans le règlement intérieur (ou autre norme) de l'entreprise, soit aucune règle de la sorte est prévue.

➢ Les solutions et enseignements du juge européen

• Lorsqu'il y 'a une règle de neutralité dans un règlement intérieur de l'entreprise

✓ Vérification de l'absence de discrimination directe

Selon la CJUE, l'interdiction de porter un voile, qui découle d'une règle interne d'une entreprise privée interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion ou les convictions au sens de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 (CJUE 14 mars 2017, affaire C-157/15).

En effet, une telle interdiction vise indifféremment toute manifestation de convictions, elle peut en cela être considérée comme traitant de manière identique tous les travailleurs de l'entreprise, en leur imposant, de manière générale et indifférenciée, notamment une neutralité vestimentaire s'opposant au port de tel signes.

✓ Vérification de l'absence de discrimination indirecte

Toutefois, il convient de vérifier si l'interdiction par une règle interne d'arborer au travail tout signe politique, philosophique, ou religieux peut constituer une discrimination indirecte. Ce qui serait le cas s'il est établi que l'obligation en apparence neutre qu'elle prévoit entraine, en fait, un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données.

Or, il est possible de supposer qu'un tel règlement intérieur désavantage les religions qui supposent le port d'un signe visible (voile, kippa, turban sikh), ce qui peut créer une discrimination indirecte.

Cependant, la CJUE ajoute qu'il n'y aurait pas de discrimination indirecte si la différence de traitement :

- Peut être objectivement justifiée par un objectif légitime,
- Et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et strictement nécessaires.

✓ Objectif légitime : neutralité vis-à-vis de la clientèle

La CJUE précise que la volonté d'afficher, dans les relations avec les clients tant publics que privés, une politique de neutralité politique, philosophique ou religieuse doit être considérée comme légitime.

En effet, le souhait d'un employeur d'afficher une image de neutralité à l'égard des clients se rapporte à la liberté d'entreprise et revêt, en principe, un caractère légitime, notamment lorsque seuls les travailleurs qui sont supposés entrer en contact avec les clients de l'employeur sont concernés.

En d'autres termes, la restriction au port de signes visibles doit être réservée aux salariés en contact visible avec la clientèle.

✓ **Caractère approprié : interdiction de port de signes visibles de conviction**

Pour la CJUE, le fait d'interdire aux travailleurs le port de signes de convictions politiques, philosophiques ou religieuses est un moyen approprié et nécessaire pour assurer la bonne application de la politique de neutralité, à la condition que cette politique soit véritablement poursuivie de manière cohérente et systématique.

Dans l'affaire belge, le juge devra ainsi vérifier si la règle avait été établie avant le licenciement de la salariée et qu'elle correspondait bien à une politique générale et indifférenciée à l'égard des membres du personnel en contact avec la clientèle (la règle doit donc être appliquée de la même façon à tous les salariés concernés, à tous les signes visibles et à toutes les convictions).

✓ **Caractère strictement nécessaire : les salariés concernés**

Pour la CJUE, l'interdiction doit se limiter au strict nécessaire pour atteindre le but poursuivi.

En l'occurrence, le but étant la neutralité envers la clientèle, la règle doit se limiter au strict nécessaire et donc viser uniquement les travailleurs qui sont en relation avec les clients.

- Si aucune règle de neutralité n'est prévue dans l'entreprise

Dans le cas où aucune règle de neutralité n'est prévue en interne, ce qui correspond à l'affaire française, il faut examiner si l'obligation imposée par l'employeur correspond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de la directive 2000/78.

En effet, selon la CJUE, les Etats membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1 de ladite directive (religion ou conviction, handicap, âge ou orientation sexuelle) n'est pas discriminatoire lorsque , en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif est légitime et que l'exigence est proportionnée.

Elle précise que :

- Ce n'est non pas le motif sur lequel est fondé la différence de traitement (ex : l'islam), mais une caractéristique liée à ce motif (ex : port du voile) qui doit constituer une exigence professionnelle et déterminante ;
- Ce n'est que dans des conditions très limitées qu'une caractéristique liée, notamment, à la religion peut constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante ; ainsi, la caractéristique en cause ne peut constituer une telle exigence « qu'en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice ».

Il résulte de ces différentes indications que la notion d'exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de cette disposition, renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause.

Elle ne saurait, en revanche, couvrir des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client.

La CJUE en conclut que la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir les services dudit employeur assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne peut être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de la directive 2000/78 (CJUE 14 mars 2017 affaire C-188/15).

La Cour de cassation devra tirer les conséquences de cette décision.

➢ En France, possibilité de s'appuyer sur le règlement intérieur depuis la loi travail

Ces arrêts plaident finalement pour l'insertion, dans les entreprises qui désirent afficher leur neutralité envers leur clientèle, d'une disposition prévoyant des restrictions aux signes visibles de convictions politiques, philosophiques ou religieuses dans le règlement intérieur de l'entreprise (ou dans tout autre document, telles que des chartes, considérés comme des annexes au règlement intérieur).

Ils légitiment les dispositions de la loi Travail au regard du droit européen.

En effet, depuis l'intervention de cette loi, le Code du travail prévoit que le règlement intérieur de l'entreprise peut contenir des « dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si, d'une part, ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si, d'autre part, elles sont proportionnées au but recherché » (Code du travail article L. 1321-2-1).

Il faudra prendre soin, lors de la rédaction d'une telle clause des lors de son application dans l'entreprise, de respecter les indications fournies par la CJUE pour éviter l'écueil de la discrimination directe et indirecte.

Et en particulier, si une entreprise souhaite édicter une règle restreignant le port visible de signes religieux, elle doit le faire indistinctement, et non pour une religion déterminée.

Au final, les deux jurisprudences européennes plaident clairement pour un traitement de ces questions en amont, via une règle générale transparente pour tous, plutôt qu'une réaction au coup par coup.

(CJUE 14 mars 2017, affaire C-157/15, 4GS Secure solutions NV ; CJUE 14 mars 2017, affaire C-188/15, Micropole SA)

II.4 NUMERISATION DES FACTURES « PAPIER »/ MODE D'EMPLOI TECHNIQUE

L'arrêté fixant les modalités de numérisation par les assujettis à la TVA des factures établies ou reçues sur support papier et de l'archivage des factures ainsi numérisées est paru au Journal Officiel du 30 mars 2017.

Jusqu'à l'intervention de la loi de finances rectificative pour 2016, les factures « papier » devaient être conservées et stockées sous leur forme originelle pendant six ans. L'article 16 de cette loi a assoupli les modalités de conservation et de stockage des documents comptables et de leurs pièces justificatives afin notamment de **permettre aux entreprises qui le souhaitent la conservation sous forme dématérialisée des factures établies ou reçues sur support papier**.

➢ Modalités techniques de numérisation d'archivage numérique

Le transfert des factures établies originairement sur support papier vers un support informatique doit être réalisé dans des conditions garantissant leur **reproduction à l'identique**. Le résultat de cette numérisation est la copie conforme à l'original **en image et en contenu**.

Les couleurs sont reproduites à l'identique en cas de mise en place d'un code couleur. Les dispositifs de traitements sur l'image sont interdits. En cas de recours à la compression de fichier, cette dernière doit s'opérer sans perte.

L'archivage numérique des factures établies originairement sur support papier peut être effectué **par l'assujetti ou** par un tiers **mandaté** à cet effet. Les opérations d'archivage numérique des factures

papier sont définies selon une **organisation documentée**, faisant l'objet de contrôles internes, permettant d'assurer la disponibilité, la lisibilité et l'intégrité des factures ainsi numérisées durant toute la durée de conservation.

Par ailleurs, afin de garantir l'intégrité des fichiers issus de la numérisation, chaque **document** ainsi **numérisé** est **conservé sous format PDF** (Portable Document Format) ou sous format PDF A/3 (ISO 19005-3) dans le but de garantir l'interopérabilité des systèmes et la pérennisation des données, et est assorti : soit d'un cachet serveur fondé sur un certificat conforme au moins au référentiel général de sécurité (RGS) de niveau une étoile, soit d'une empreinte numérique, soit d'une signature électronique fondée sur un certificat conforme au moins au RGS de niveau une étoile, soit de tout dispositif sécurisé équivalent fondé sur un certificat délivré par une autorité de certification figurant sur la liste de confiance française (Trust-service Status List-TSL).

Chaque fichier doit être **horodaté**, au moins au moyen d'une source d'horodatage interne, afin de dater les différentes opérations réalisées.

L'entrée en vigueur de la possibilité de numérisation des factures papier et de l'archivage numérique ayant été fixée par la loi à la date de publication de l'arrêté qui en définit les modalités, les entreprises peuvent numériser les factures « papier » **depuis le 30 mars 2017**.

A noter : il n'est toutefois pas précisé si cette possibilité ne vise que les factures papier émises ou reçues à compter de cette date ou si elle peut concerner également les **factures en « stock »** à la même date. Des précisions administratives sur ce point seraient les bienvenues.

II.5 VERSEMENT TRANSPORT : DETERMINATION DU SEUIL D'EFFECTIF

Les entreprises d'au moins 11 salariés sont, sous certaines conditions, assujetties au versement de transport. L'effectif de l'entreprise s'apprécie selon le nombre de salariés travaillant dans le périmètre de l'autorité organisatrice de transport.

Le versement de transport est destiné à participer au financement des transports en commun. Son taux est fixé, selon la région, par les autorités organisatrices de transport ou le syndicat des transports d'Ile-de-France (STIF). Sous certaines conditions, vous pouvez bénéficier du remboursement de cette contribution.

➢ Versement de transport : principe

Le versement de transport est une contribution assise sur les rémunérations soumises à cotisations sociales.

Cette contribution concerne les entreprises d'au moins 11 salariés dont le lieu de travail des salariés se situe en région parisienne, ou dans l'une des zones de province où ce versement a été institué.
La contribution versement de transport est versée auprès de l'URSSAF. C'est elle qui se charge de la reverser ensuite à l'autorité organisatrice de transport ou au syndicat des transports d'Ile-de-France (STIF) pour financer les transports en commun.

Le versement de transport est destiné à participer au financement des transports en commun. Sous certaines conditions, les entreprises peuvent bénéficier de son remboursement notamment lorsqu'elles assurent le transport collectif de leurs salariés. Une entreprise a saisi le Conseil constitutionnel considérant que les dispositions de ce remboursement étaient notamment contraires aux principes d'égalité devant la loi.

➢ Versement de transport : le remboursement respecte les principes d'égalité

Vous pouvez demander le remboursement de la contribution versement de transport si votre entreprise justifie assurer à titre gratuit le logement permanent sur les lieux de travail ou effectuer intégralement le transport collectif de tous les salariés, ou de certains d'entre eux.
Cette différence de traitement est fondée sur une gestion distincte entre les entreprises qui organisent le logement de leurs salariés ou prennent en charge le transport collectif et celles qui ne supportent aucune charge. Pour le Conseil constitutionnel, les principes d'égalité devant la loi et devant les charges publiques sont respectées.

Vous pouvez également demander le remboursement de cette contribution si vous employez des salariés à l'intérieur des périmètres d'urbanisation des villes nouvelles ou de certaines zones d'activité industrielle ou commerciale (Code général des collectivités territoriales, art. L. 2333-70).

Pour le Conseil constitutionnel, cette seconde possibilité de remboursement respecte également les principes de l'égalité. En effet, le remboursement du versement transport correspond :

- aux périmètres d'urbanisation des villes nouvelles qui sont arrêtés par les préfets ;
- aux zones d'activité industrielle ou commerciale définies dans les documents d'urbanisme en fonction des choix d'aménagement des communes ou de leurs groupements. Les communes ou leurs groupements ne peuvent, au sein d'un périmètre ou d'une zone, discriminer entre les employeurs répondant aux mêmes conditions légales. Ils ne fixent pas l'assiette de l'impôt contribuable par contribuable.

Ainsi, le Conseil constitutionnel valide les dispositions relatives au remboursement de la contribution versement de transport.

➢ **Versement transport : effectif dans le ressort de l'autorité organisatrice de transport**

Votre entreprise est assujettie au versement de transport si votre effectif est d'au moins 11 salariés. Il faut également que le lieu de travail de vos salariés se situe en région parisienne, ou dans l'une des zones de province où ce versement a été institué.

II.6 JURISPRUDENCE

A) Sanctions disciplinaires : limites

La Cour de cassation a, dans un arrêt du 23 mars 2017, rappelé qu'il ne peut y avoir de sanction en l'absence de règlement intérieur.

Dans cette affaire, un salarié conteste l'avertissement que son employeur lui a notifié au motif que l'entreprise n'est pas dotée d'un règlement intérieur. L'employeur répond que si le règlement intérieur fixe les règles relatives à la discipline, son absence ne peut pas, pour autant, le priver de tout pouvoir disciplinaire.

La Cour de cassation rappelle donc qu'aucune sanction disciplinaire autre que le licenciement ne peut être prononcée contre un salarié si elle n'est pas prévue par le règlement intérieur. **L'absence de règlement prive donc l'employeur de son pouvoir disciplinaire, sauf concernant le licenciement.**

Cette règle ne s'applique pas toutefois aux entreprises de moins de 20 salariés qui ne sont pas soumises à l'obligation d'élaborer un règlement intérieur et peuvent donc prononcer des sanctions en son absence.

(Cass. Soc., 23 mars 2017, n° 15-23.090)

B) Opposition a un accord collectif : le courrier électronique accepté

En matière de validité des accords collectifs d'entreprise, dans le régime des 30% avec droit d'opposition », l'accord est valable à la double condition d'avoir été signé par des syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles et de ne pas faire l'objet d'une opposition par des syndicats majoritaires (+50%).

Pour exprimer leur opposition, le ou les syndicats doivent adresser aux signataires une notification écrite et motivée, précisant les points de désaccord (**Code du travail article L.2231-8**).

Le Code du travail ne fixant pas d'autre condition à la formalisation de l'opposition, la Cour de cassation précise dans une affaire, pour la première fois, que **l'opposition peut prendre la forme d'un courrier électronique.**

(**Cass. soc., 23 mars 2017, n° 16-13159 FSPB**)

C) Période d'essai : pas de renouvellement sans l'accord du salarié.

La Cour de cassation dans un arrêt du 15 mars 2017 rappelle que le renouvellement de la période d'essai doit nécessairement être accepté par le salarié.

Dans cette affaire une organisation patronale conteste l'arrêté d'extension d'une convention collective au motif qu'il indique que le renouvellement de la période d'essai doit toujours faire l'objet de l'accord du salarié. Elle est déboutée.

Même si le Code du travail indique bien qu'un accord de branche peut prévoir les modalités de renouvellement de la période d'essai, La Cour de cassation, reprise ici par le Conseil d'Etat, juge que l'accord exprès du salarié est indispensable en toutes circonstances.

Attention, il y a aussi obligation de prévoir le renouvellement de la période d'essai dans le contrat de travail.

(CE 15 mars 2017, n°387060)

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 31 MARS 2017

COURS DE MONNAIES AU 31 MARS 2017*					
Pays	**1 euro =**	**monnaie**	**Pays**	**1 euro =**	**monnaie**
États-Unis	1,0691	USD	**Australie**	1,3982	AUD
Japon	119,55	JPY	**Brésil**	3,38	BRL
Bulgarie	1,9558	BGN	**Canada**	1,4265	CAD
République tchèque	27,03	CZK	**Chine**	7,3642	CNY
Danemark	7,4379	DKK	**Hong Kong**	8,3074	HKD
Grande-Bretagne	0,85553	GBP	**Indonésie**	14 237,94	IDR
Hongrie	307,62	HUF	**Israël**	3,8853	ILS
Pologne	4,2265	PLN	**Inde**	69,3965	INR
Roumanie	4,5525	RON	**Corée du Sud**	1 194,54	KRW
Suède	9,5322	SEK	**Mexique**	20,0175	MXN
Suisse	1,0696	CHF	**Malaisie**	4,7313	MYR
Islande	0	ISK	**Nouvelle-Zélande**	1,5309	NZD
Norvège	9,1683	NOK	**Philippines**	53,658	PHP
Croatie	7,4465	HRK	**Singapour**	1,494	SGD
Russie	60,313	RUB	**Thaïlande**	36,724	THB
Turquie	3,8894	TRY	**Afrique du Sud**	14,2404	ZAR
*** Cours du 31 mars 2017, JO du 1er avril 2017, texte 134.**					

Source : Revue Fiduciaire

III.2 TAUX DES COMPTES COURANTS D'ASSOCIES

(Avis concernant l'usure, JO du 29 mars 2017, texte 151)

Le taux maximum des intérêts déductibles s'élève respectivement à 1,93 %, 1,91 % et 1,89 % pour les exercices de 12 mois clos les 31 mars, 30 avril et 31 mai 2017.

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 1080, § 666).

Pour le 1er trimestre 2017, ce taux est de 1,82 % (avis concernant l'usure, JO du 29 mars 2017, texte 151).

Pour les 3 derniers trimestres de 2016, il était respectivement de 2,08 %, 1,98 % et 1,85 % (voir FH 3650, p. 20, 3660, p. 28 et 3673, p. 60).

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 1080, §§ 667 à 671) ;

-la méthode alternative qui permet aux entreprises d'utiliser les TMP correspondant aux fractions de trimestres civils compris dans leur exercice, lorsque les délais de publication de ces taux le permettent (voir RF 1080, § 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 120-01/02/2017). Compte tenu du TMP du 1er trimestre 2017 (1,82 %) et de celui des trimestres précédents, le taux limite de déduction obtenu en appliquant la méthode alternative n'est jamais plus élevé que celui calculé avec la méthode classique (voir tableau ci-dessous).

Nous calculerons les taux limites de déduction des exercices clos en avril et mai 2017 selon la méthode alternative dès la publication du TMP du 2e trimestre 2017, au cours de la 2e quinzaine de juin 2017.

TAUX LIMITES DE DÉDUCTION (EN %)				
Exercices clos les	**Durée de l'exercice**			
	9 mois	**12 mois**	**15 mois**	**18 mois**
31 janvier 2017 (et jusqu'au 27 février) :				
- méthode classique (voir FH 3673, p. 60)	1,94	2,00	2,03	2,04
- méthode alternative	1,94	1,99	2,02	2,04
28 février 2017 (et jusqu'au 30 mars) :				
- méthode classique (voir FH 3673, p. 60)	1,92	1,97	2,01	2,03
- méthode alternative	1,91	1,96	2,00	2,02
31 mars 2017 (et jusqu'au 29 avril 2017)	1,88	**1,93**	1,98	2,01
30 avril 2017 (et jusqu'au 30 mai)	1,87	**1,91**	1,96	1,99
31 mai 2017 (et jusqu'au 29 juin)	1,85	**1,89**	1,93	1,97

Source : Revue Fiduciaire

III.3 TAUX DE L'USURE POUR LE 2ème TRIMESTRE 2017

Avis concernant l'usure, JO du 29 mars 2017, texte 151

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 2e trimestre 2017 et sont présentés dans le tableau ci-après.

Ce tableau permet, par ailleurs, de suivre l'évolution des taux pratiqués sur le marché. Leur évolution traduit la poursuite de la baisse des taux d'intérêt, exception faite des taux appliqués aux découverts et aux petits crédits de trésorerie accordés aux particuliers.

Rappelons enfin que les entreprises ne bénéficient de la réglementation relative à l'usure que pour leurs découverts bancaires (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 (4e trim. 2016)	Taux effectif (1er trim. 2017)	Seuil de l'usure (2e trim. 2017)
Professionnels (personnes physiques ou morales)			
Découverts	9,97 %	10,16 %	13,55 %
Personnes morales sans activité professionnelle			
Prêts en vue d'achats ou de ventes à tempérament	4,74 %	4,55 %	6,07 %
Prêts d'une durée initiale de plus de 2 ans, à taux variable	1,85 %	1,82 % (1)	2,43 %
Prêts d'une durée initiale de plus de 2 ans, à taux fixe	1,99 %	1,91 %	2,55 %
Découverts	9,97 %	10,16 %	13,55 %
Autres prêts d'une durée initiale n'excédant pas 2 ans	1,80 %	1,76 %	2,35 %
Particuliers - Prêts immobiliers et prêts supérieurs à 75 000 € destinés à financer des travaux immobiliers			
Prêts à taux fixe d'une durée inférieure à 10 ans	2,55 %	2,47 %	3,29 %
Prêts à taux fixe d'une durée comprise entre 10 et moins de 20 ans	2,51 %	2,36 %	3,15 %
Prêts à taux fixe d'une durée de 20 ans et plus	2,53 %	2,40 %	3,20 %
Prêts à taux variable	2,12 %	2,06 %	2,75 %
Prêts-relais	2,57 %	2,44 %	3,25 %
Particuliers - Crédits de trésorerie			
Prêts d'un montant inférieur ou égal à 3 000 € (2)	14,97 %	15,20 %	20,27 %
Autres prêts compris entre 3 000 € et 6 000 € (2)	9,94 %	10,00 %	13,33 %
Autres prêts supérieurs à 6 000 € (2)	4,99 %	4,94 %	6,59 %
(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 (voir présent FH, p. 27). **(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 1er TRIMESTRE 2017

INSEE Informations rapides n° 98 du 13 avril 2017

RÉVISION DES BAUX D'HABITATION, À USAGE MIXTE OU MEUBLÉS					
	1er tr. 2016	**2e tr. 2016**	**3e tr. 2016**	**4e tr. 2016**	**1er tr. 2017**
Indice	125,26	125,25	125,33	125,50	**125,90**
% sur 1 an	+ 0,06 %	0,0 %	+ 0,06 %	+ 0,18 %	+ 0,51 %

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 1er trimestre, le loyer révisé est égal à loyer en cours × (125,90/125,26).

III.5 TVA - TAUX DE CHANGE POUR MAI 2017

ÉCHANGES DE BIENS DANS L'UE : TAUX DE CHANGE POUR MAI 2017*					
Pays	**1 euro =**	**monnaie**	**Pays**	**1 euro =**	**monnaie**
États-Unis	1,0725	USD	**Australie**	1,4255	AUD
Japon	116,91	JPY	**Brésil**	3,3368	BRL
Bulgarie	1,9558	BGN	**Canada**	1,4415	CAD
République tchèque	26,794	CZK	**Chine**	7,3852	CNY
Danemark	7,4387	DKK	**Hong Kong**	8,3397	HKD
Grande-Bretagne	0,8343	GBP	**Indonésie**	14 293,2	IDR
Hongrie	313,05	HUF	**Israël**	3,9313	ILS
Pologne	4,2358	PLN	**Inde**	69,243	INR
Roumanie	4,5341	RON	**Corée du Sud**	1 222,42	KRW
Suède	9,6195	SEK	**Mexique**	20,019	MXN
Suisse	1,069	CHF	**Malaisie**	4,719	MYR
Islande	0	ISK	**Nouvelle-Zélande**	1,5283	NZD
Norvège	9,1528	NOK	**Philippines**	53,339	PHP
Croatie	7,4468	HRK	**Singapour**	1,4987	SGD
Russie	60,2656	RUB	**Thaïlande**	36,883	THB
Turquie	3,9292	TRY	**Afrique du Sud**	14,261	ZAR
*** Cours indicatifs du 19 avril 2017 (JO du 20, texte n° 77).**					

Source : Revue Fiduciaire

III.6 CLAUSE DE SAUVEGARDE

Au 5 avril 2017 (JO du 6), le cours du rand sud-africain (ZAR) a varié de plus de 5 % par rapport au cours du 22 mars 2017 (JO du 23 ; voir FH 3686, p. 28).

En application de la clause de sauvegarde, le cours (pour un euro) à retenir pour les opérations dont l'exigibilité intervient à compter du 12 avril 2017 est de 14,6327 au lieu de 13,6114.

IV. CHIFFRES ET INDICES

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.7 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)					
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
Décembre 2016	1.706	1.228	1.291	1.115	1.436	1.433
Janvier 2017	1.791	1.263	1.332	1.163	1.433	1.426
Février 2017	2.000	1.328	1.398	1.283	1.513	1.508
Mars 2017	2.073	1.376	1.443	1.306	1.533	1.533

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

III.8 COURS INTERNATIONAUX DES MATIERES PREMIERES IMPORTEES

Moyenne Mensuelle

	Décembre 2016	*Janvier 2017*	*Janvier 2017*	*Fevrier 2017*
Pétrole brut Brent (Londres - € / baril)	51.3	51.6	52.1	48.6
Naphta (Nord-Ouest Européen – €/tonne) prix spot	436.4	466.8	469.9	431.9

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

III.9 INDICES DE PRIX DE PRODUCTION DE L'INDUSTRIE FRANCAISE

Marché français – Prix de base - (2010)

	Novembre 2016	*Décembre 2016*	*Janvier 2017*	*Fevrier 2017*
Produits en caoutchouc	102.6	102.7	102.0 (P)	102.0 (P)
Autres produits en caoutchouc	102.3	102.4	102.6 (P)	102.7 (P)
Produits en plastique	102.0	102.3	102.5 (P)	102.9 (P)
Plaques, feuilles, tubes et profilés en matières plastiques	101.9	101.4	102.2 (P)	103.1 (P)
Autres produits en matières plastiques	99.8	99.6	99.8 (P)	99.7 (P)
Emballages en matières plastiques	104.9	105.2	105.5 (P)	105.6 (P)
Eléments en matières plastiques pour la construction	103.0	105.5	104.7 (P)	105.5 (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

III.10 INDICES DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE (IPI)

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

	Novembre 2016	*Décembre 2016*	*Janvier 2017*	*Février 2017*
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	104.49	102.67	104.06	104.32
Fabrication de produits en caoutchouc	86.57	84.99	87.15	86.84
Fabrication de produits en plastique	112.16	110.24	111.30	111.81

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.

III.11 INDICATEURS SOCIO ECONOMIQUES

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

	1/01/13	1/01/14	1/01/15	01/01/16	01/01/17*
SMIC	9,43 €	9,53 €	9,61 €	9,67 €	**9.76 €**
MG	3,49 €	3,51 €	3,52 €	3,52 €	**3.54 €**

*** JO du 21 décembre 2016**

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

(Indices trimestriels)
(Base 100 au T4 2008)

	1er Trimestre Janv 16 à Mars 16	*2ème Trimestre Avril 16 à Juin 16*	*3ème Trimestre Juill 16 à Sept 16*	*4ème Trimestre Oct 2016 à Dec 2016*
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastiques ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	115.4	116.1	116.3	116.4

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)

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

	1er Trimestre Janv 16 à Mars 16	*2ème Trimestre Avril 16 à Juin 16*	*3ème Trimestre Juill 16 à Sept 16*	*4ème Trimestre Oct 2016 à Dec 2016*
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastiques ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	115.0	115.7	115.9	115.9

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

	Oct 2016	*Nov 2016*	*Déc 2016*	*Janv. 2017*
Industries mécaniques et électriques ……	118.1	118.3	118.4	118.5

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

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

ENSEMBLE DES MENAGES (France entière)

	Déc. 2016	*Janv. 2017*	*Fev. 2017*	*Mars 2017*
Indice d'ensemble – Variation par rapport au mois précédent	0.3	- 0.2	0.1	0.6

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

Derniers Indices :
Décembre 2016 : 100.65
Janvier 2017 : 100.41
Février 2017 : 100.53
Février 2017 : 101.17 (P)

P = Provisoire

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

MENAGES URBAINS DONT LE CHEF EST OUVRIER OU EMPLOYE (Metropole + Dom)

	Déc. 2016	*Janv. 2017*	*Fév.2016*	*Mars 2017*
Indice d'ensemble hors tabac – Variation par rapport au mois précédent	+ 0.2	- 0.3	0.1	0.7

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

Indices d'ensemble, hors tabac :
Décembre 2016 : 100.61
Janvier 2017 : 100.29
Février 2017 : 100.37
Mars 2017 : 101.06

INDICES DE CHIFFRE D'AFFAIRES (ICA)

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

	Octobre 2016	*Novembre 2016*	*Décembre 2016*	*Janvier 2017*
Fabrication de produits en caoutchouc	102.7	104.9	105.1	104.5
Fabrication de produits en plastiques	106.9	111.8	108.9	110.5
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	106.0	110.2	108.1	109.2

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

	1er Trimestre Janv 16 à Mars 16	*2ème Trimestre Avril 16 à Juin 16*	*3ème Trimestre juil 16 à Sept 16*	*4ème Trimestre Oct 16 à Déc 16*
Ensemble	10.2 %	9.9 %	10.1 % (p)	10.0 % (p)
Moins de 25 ans	24.7 %	24.4 %	25.4 % (p)	23.8% (p)
25 ans à 49 ans	9.6 %	9.3 %	9.1 % (p)	9.3 % (p)
50 ans ou plus	6.7 %	6.7 %	7.3 % (p)	6.9 % (p)

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

V. PETITES ANNONCES

RECHERCHE DE REPRENEURS

Réf.2838

ENTREPRISE EN REDRESSEMENT JUDICIAIRE A CEDER :

ACTIVITE : Fabrication et impression de sacs en plastique

Si vous êtes intéressé par cette annonce,

Merci de nous contacter par téléphone au 01.55.78.28.98 ou par mail à secretariat@ucaplast.fr