

Bulletin d'information

N° 393

Mai/Juin 2017

Toute l'équipe d'Ucaplast vous souhaite de très bonnes vacances !

Nos bureaux seront fermés du 5 au 28 Août au matin

UCAPLAST

39 rue de Pommard

75012 Paris

Tel : 01.55.78.28.98

Fax : 01.43.44.91.64

secretariat@ucaplast.fr

www.ucaplast.fr



UCAPLAST

Union des syndicats des PME
du Caoutchouc et de la Plasturgie



SOMMAIRE

I. VIE SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE	3
I.1 CALENDRIER DES REUNIONS UCAPLAST DE MAI ET JUIN 2017	3
I.2 CCN CAOUTCHOUC	4
I.3 CCN PLASTURGIE	4
I.4 CCN COMMERCES DE GROS	5
II. QUESTIONS JURIDIQUES ET SOCIALES	6
II.1 ARRET DE LA PRODUCTION DE LA VAISSELLE EN PLASTIQUE - RAPPEL	6
II.2 COMPLEMENTAIRE SANTE ET CONTRAT RESPONSABLE, DATE BUTOIR AU 1 ^{ER} JANVIER 2018	6
II.3 REPORT EN 2019 DU PRELEVEMENT A LA SOURCE	7
II.4 COMMISSIONS PARITAIRES REGIONALES TPE	7
II.5 DELAI DE REGLEMENT DES FACTURES : RAPPEL	10
II.6 DEROGATION A L'INTERDICTION DE SE RESTAURER SUR LE LIEU DE TRAVAIL : PRECISIONS SUR LE CONTENU DE LA DECLARATION	11
II.7 RETRAITE : RELEVÉ DE CARRIERE DEMATERIALISE	12
II.8 PRECISIONS DIVERSES SUR LA PROCEDURE PRUD'HOMALE	12
II.9 JURISPRUDENCE	13
III. DONNEES ECONOMIQUES	19
III.1 COURS DES MONNAIES AU 31 MAI 2017	20
III.2 LIMITE DE DEDUCTION DES INTERETS DES COMPTES D'ASSOCIES	20
III.3 TAUX DE L'USURE POUR LE 2 ^{EME} TRIMESTRE 2017	21
III.4 INDICE DE REFERENCE DES LOYERS DU 1 ^{ER} TRIMESTRE 2017	22
III.5 TVA - TAUX DE CHANGE POUR JUIN 2017	23
III.6 CLAUSE DE SAUVEGARDE	23
IV. CHIFFRES ET INDICES	24
III.7 MERCURIALES - PRIX DES MATIERES PLASTIQUES	24
III.8 COURS INTERNATIONAUX DES MATIERES PREMIERES IMPORTEES	24
III.9 INDICES DE PRIX DE PRODUCTION DE L'INDUSTRIE FRANCAISE	25
III.10 INDICES DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE (IPI)	25
III.11 INDICATEURS SOCIO ECONOMIQUES	26

I. VIE SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE

I.1 CALENDRIER DES REUNIONS UCAPLAST DE MAI ET JUIN 2017

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

REUNIONS UCAPLAST Mai et Juin 2017	
10 mai	Réunion de la Délégation patronale - Caoutchouc
10 mai	Commission Paritaire Plénière (CPP) - Caoutchouc
11 mai	Commission Sociale de la CPME
16 mai	Réunion de la Délégation patronale - Caoutchouc
16 mai	Commission Paritaire Plénière (CPP) - Caoutchouc
17 mai	Réunion de la Délégation patronale - Caoutchouc
17 mai	Section Paritaire Plénière (SPP) - Caoutchouc
23 mai	Réunion de la Délégation patronale - Caoutchouc
23 mai	Commission Paritaire Plénière (CPP) - Caoutchouc
30 mai	Réunion de la Délégation patronale - Caoutchouc
30 mai	Commission Paritaire Plénière (CPP) - Caoutchouc
8 juin	Commission Sociale de la CPME
14 juin	Réunion bilatérale avec le SNCP et la CFDT
21 juin	Commission Paritaire Plénière (CPP) - Caoutchouc
26 juin	Commission Mixte Paritaire (CMP) Commerce de Gros
29 juin	Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) – Commerce de Gros

I.2 CCN CAOUTCHOUC

Accords signés

UCAPLAST et le SNCP et les organisations syndicales de salariés représentatives (CFDT, CFTC) ont signé le 17 mai 2017, un accord de revalorisation des salaires minima de la branche du caoutchouc. Cet accord porte :

- la valeur du point à 6.25€,
- le coefficient 130 à 1 496 €,
- le SMH du coefficient 255 à 1 593.75€.

Cet accord n'a pas fait l'objet d'opposition de la part des organisations syndicales non signataires. Son dépôt a été fait en vue de l'extension. Cet accord **entrera en vigueur le 1er jour du mois la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.**

Négociations en cours

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

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

I.3 CCN PLASTURGIE

La Fédération de la Plasturgie a signé, en décembre 2016, une évolution de la grille des minima conventionnels avec la CFDT, la CFTC et la CGC.

L'arrêté d'extension du 28 avril 2017, rendant cet accord applicable dans toutes les entreprises de la branche de la plasturgie, a été publié au Journal Officiel du 10 mai 2017, **il est donc applicable depuis le 11 mai 2017.**

Négociations en cours

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

- **Mise en place d'équipes de suppléance (Accord signé par FO et la CGC).**
Alors que FO, la CGC et la CFTC s'étaient clairement prononcés pour une signature et la CGT pour une non signature, la CFDT et la CFTC n'ont pas validé l'accord. Les signataires ne représentent pas les 30% nécessaires pour la validité d'un accord, l'accord ne sera donc pas soumis à extension.

UCAPLAST n'étant pas signataire de l'accord et celui-ci ne faisant pas l'objet d'une extension, l'accord sur les équipes de suppléance n'a pas vocation à s'appliquer aux entreprises adhérentes à UCAPLAST.

- Congés pour événements familiaux ;
- Fonctionnement du Paritarisme dans la Plasturgie ;
- 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 COMMERCE DE GROS

Accords signés

- Formation professionnelle, création de 2 CQP logistique;
L'accord a été signé par la CFDT, la CFTC, la CGC AGRO et la FNECS CFE CGC. Il dépasse les 50 %. Il est en cours de dépôt auprès de la DGT. UCAPLAST est signataire de cet accord.

- Amélioration des congés pour événements familiaux /Période d'essai et renouvellement;
L'accord a été signé par l'ensemble des Organisation patronales mais seulement par la CFTC et la CGC AGRO qui représentent 23,34% dans la CCN donc **l'accord ne peut pas s'appliquer.**

Les dispositions relatives aux congés exceptionnels qui s'appliquent aujourd'hui dans la CCN 3044 et en application de la « loi Travail » :

« Pour tout salarié et sans condition d'ancienneté :

- *Mariage ou PACS du salarié : 4 jours ;*
- *Mariage d'un enfant : 2 jours ;*
- *Naissance, adoption d'un enfant : 3 jours ;*
- *Décès du conjoint, du Pacsé, du concubin notoire : 3 jours ;*
- *Décès d'un enfant : 5 jours ;*
- *Décès du père ou de la mère : 3 jours ;*
- *Décès des beaux-parents : 3 jours ;*
- *Décès d'un frère, d'une sœur : 3 jours*
- *Décès d'un beau-frère, belle-sœur ou d'un grand-parent : 1 jour ;*
- *L'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ;*
- *Appel à la préparation à la défense nationale : 1 jour ;*
- *Déménagement (pour changement de domicile) : 1 jour ;*
- *Communion solennelle d'un enfant du salarié : 1 jour ».*

Négociations en cours

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

- Mise en place de la Commission Paritaire Plénière Nationale d'Interprétation (CPPNI)
- Négociation sur le rapprochement branche Commerce de Gros (3044) et Confiserie (3045)
- Lancement des travaux sur la cartographie des métiers

II. QUESTIONS JURIDIQUES ET SOCIALES

II.1 ARRET DE LA PRODUCTION DE LA VAISSELLE EN PLASTIQUE - RAPPEL

Le décret du 30 août 2016, paru au Journal Officiel du 31 août 2016, précise les modalités de mise en œuvre de la limitation des gobelets, verres et assiettes jetables en matière plastique.

Pour rappel, la loi de transition énergétique pour la croissance verte prévoit, qu'à partir du 1^{er} janvier 2020, la mise à disposition des gobelets, verres et assiettes jetables en matière plastique soit interdite, à l'exception de ceux compostables en compostage domestique et constitués de matières biosourcées pour tout ou partie.

Le texte définit les produits visés : les gobelets, verres et assiettes dont le plastique joue le rôle de composant structural principal, et prévus pour une utilisation unique. Ne sont pas concernés les produits entrant dans le champ de la directive européenne relative aux emballages et aux déchets d'emballages.

En revanche, la vaisselle jetable "compostable en compostage domestique" sera autorisée. Pour cela, il faudra qu'elle réponde aux exigences de la norme française relative aux spécifications pour les plastiques aptes au compostage domestique (NF T51-800) ou, lorsqu'elle provient d'Union européenne ou de Turquie, qu'elle présente des garanties équivalentes.

De même, les produits contenant un minimum de 50 % de matières biosourcées en 2020, et de 60 % en 2025, seront autorisés. Les matières biosourcées sont définies comme "toute matière d'origine biologique à l'exclusion des matières intégrées dans des formations géologiques ou fossilisées".

Cette interdiction s'adresse aux "personnes physiques ou morales livrant, utilisant, distribuant ou mettant à disposition pour la première fois sur le marché intérieur, à titre onéreux ou gratuit, pour les besoins de leur activité économique, des gobelets, verres ou assiettes jetables en matière plastique".

(Décret n°2016-1170 du 30 août 2016, JO du 31)

II.2 COMPLEMENTAIRE SANTE ET CONTRAT RESPONSABLE, DATE BUTOIR AU 1^{ER} JANVIER 2018

La notion de contrat responsable est issue de la loi du 13 août 2004 relative à l'Assurance maladie.

Le but global de cette loi était de mieux encadrer les dépenses de santé des français afin de limiter le déficit de la Sécurité sociale, le fameux « trou de la Sécu ».

En parallèle de la mise en place du parcours de soins coordonnés autour du médecin traitant, de la franchise et de la participation forfaitaire d'un euro, il a ainsi été créé la notion de contrat responsable. Celui-ci consiste principalement à inciter les patients à respecter le parcours de soins coordonnés afin d'être mieux remboursés.

Ainsi, si un assuré consulte un médecin hors du parcours de soins, les éventuels dépassements d'honoraires ne seront pas pris en charge par sa mutuelle responsable.

Les caractéristiques du contrat responsable ont évolué avec la loi de financement rectificative de la Sécurité sociale 2014, puis par un décret d'application publié le 18 novembre 2014. Jusqu'ici, les contrats responsables ne devaient contenir obligatoirement que des garanties plancher.

La réforme a ainsi instauré des plafonds de remboursement en optique et en cas de dépassements d'honoraires.

A compter du 1^{er} janvier 2018, sous peine de ne plus pouvoir bénéficier de la déductibilité des cotisations, les contrats complémentaires santé doivent désormais prévoir des plafonds de remboursements pour deux types d'actes médicaux :

- les honoraires de médecins (y compris en cas d'hospitalisation)
- l'optique (monture et verres).

Le Groupe France Courtage (Inter-Courtage d'Assurances), le courtier conseil d'UCAPLAST, par l'intermédiaire de sa filiale Inter-Prévoyance, se tient à votre disposition pour toutes questions complémentaires que vous auriez sur le sujet.

II.3 REPORT EN 2019 DU PRELEVEMENT A LA SOURCE

Le prélèvement à la source sera reporté au 1^{er} janvier 2019. Les dispositifs relatifs à l'année de transition (2017) seront également reportés d'un an et les modalités d'imposition pour 2018 resteront inchangées par rapport à celles en vigueur en 2017.

La mise en œuvre de ce report fera prochainement l'objet de mesures législatives et réglementaires.

Cette décision de report est accompagnée d'un audit et d'une expérimentation.

L'audit sera conduit par une équipe de l'inspection générale des finances et d'un cabinet indépendant sélectionné par le secrétariat général à la modernisation de l'action publique.

L'expérimentation commencera début juillet 2017 avec tous les participants volontaires, dont la mobilisation est essentielle pour tester le dispositif en conditions réelles.

II.4 COMMISSIONS PARITAIRES REGIONALES TPE

Le décret permettant la mise en place et le fonctionnement des commissions paritaires régionales interprofessionnelles instituées pour développer le dialogue social dans les très petites entreprises est paru au journal officiel. Ces commissions devraient voir le jour à partir du 1^{er} juillet 2017 selon le décret 2017-663 du 27 avril 2017.

➤ Création des commissions par la loi Rebsamen

Afin de développer le dialogue social au sein des TPE, la loi Rebsamen a demandé aux partenaires sociaux de créer, au plus tard au 1^{er} juillet 2017, des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CRI) composées de représentants des employeurs et des salariés ([Code du travail articles L. 23-111-1 à L.23-115-1](#)).

L'objectif est de créer, dans chaque région, une commission au sein de laquelle des représentants des employeurs et des salariés des entreprises de moins de 11 salariés puissent dialoguer.

Les CPRI jouent principalement un rôle de conseil et d'information des salariés et des employeurs sur les problématiques spécifiques aux entreprises de moins de 11 salariés. Elles peuvent aussi être médiatrices dans le cadre des conflits individuels ou collectifs, si le conflit n'a pas donné lieu à saisine du juge et que les parties concernées sont d'accord ([Code du travail art. L. 23-113-1](#)).

➤ **Salariés et employeurs représentés par les commissions**

Les commissions représentent les salariés et les employeurs des entreprises de moins de 11 salariés, à l'exclusion de ceux qui appartiennent à des branches déjà dotées d'une commission régionale (ou éventuellement départementale, lorsque celle-ci couvre en réalité la totalité de la région), créée par accord de branche ou par accord national ou interprofessionnel ou multi professionnel.

La commission déjà en place doit néanmoins exercer les mêmes attributions que les nouvelles CPRI et être composée d'au moins 5 représentants d'organisations syndicales de salariés issus d'entreprises de moins de 11 salariés ([Code du travail art. L. 23-11-1](#)).

A défaut, l'exclusion ne joue pas et les entreprises de moins de 11 salariés entrent dans le champ de la CPRI.

Le décret institue une condition complémentaire : il précise que l'accord qui met en place la commission régionale doit avoir été conclu au plus tard le 31 mars de l'année de mise en place ou de renouvellement de la CPRI pour pouvoir s'y substituer.

➤ **Attribution des sièges des commissions**

Chaque commission paritaire comporte 20 membres, 10 sièges « salariés » et 10 sièges « employeurs de TPE », désignés respectivement par les syndicats représentatifs de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives ([Code du travail art L.23-11-1](#)).

Les sièges de chaque commission seront attribués, sur arrêtés du Ministère du Travail, de la manière suivante :

- Les 10 sièges réservés aux organisations syndicales de salariés seront attribués en fonction des suffrages retenus, dans le champ de compétence professionnel et territorial de la commission, pour la mesure de l'audience syndicale dans le cadre du scrutin TPE ([Code du travail art. R. 23-112-2 nouveau](#)) ;
- Les 10 sièges réservés aux organisations professionnelles d'employeurs seront attribués compte tenu du nombre d'entreprises adhérentes implantées dans la région et appartenant aux branches couvertes par la commission ([Code du travail art. R.23-112-6 nouveau](#)).

Dans les deux cas de figure, les sièges sont attribués proportionnellement aux résultats obtenus suivant la règle de la plus forte moyenne ([Code du travail art. R.23-112-3](#) et [R. 23-112-13](#)).

➤ **Contester la désignation d'un membre**

Pour contester la désignation d'un membre d'une commission, il faut saisir le tribunal d'instance dans les 15 jours qui suivent la publication au recueil des actes administratifs de la liste des membres de cette commission. Le tribunal statue en dernier ressort dans les 10 jours de la saisine. Sa décision peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation ([Code du travail art. R.23-112-14](#) et [R. 23-112-18](#)).

➤ **Heures de délégation des membres : informer l'employeur de leur répartition**

Les salariés membres d'une commission bénéficient d'heures de délégation plafonnées à 5 heures par mois. Ils peuvent se répartir entre eux le crédit d'heures dont ils disposent, dans une certaine limite, et après en avoir informé l'employeur au moins 8 jours avant la date prévue pour l'utilisation de ces heures ([Code du travail art. L. 23-113-1](#)).

Le décret impose, tant au salarié qui bénéficie de ces heures qu'à celui qui en fait bénéficier un autre salarié, d'informer l'employeur du nombre d'heures concernées et de l'identité de l'autre salarié par tout moyen confèrent date certaine ([Code du travail art. R. 23-113-1](#)).

➤ Conditions de remboursement du salaire à l'employeur

Le temps passé par le salarié à l'exercice de sa mission, y compris le temps passé aux séances de la commission, est de plein droit considéré comme du temps de travail et payé à l'échéance normale ([Code du travail art. L.23-114-1](#)). L'employeur se fait ensuite rembourser par l'organisation syndicale qui a désigné le salarié ([Code du travail art. L.23-113-2 nouveau](#)).

Le décret précise les informations que l'employeur doit transmettre, dans les 3 mois, au syndicat avec sa demande de remboursement ([Code du travail art. R.23-113-2](#)) :

- L'identité du salarié ;
- Le nombre d'heures pour lesquelles les remboursements sont demandés ;
- Le montant du salaire maintenu et des cotisations et contributions sociales afférentes, ainsi que tout document permettant de vérifier ce montant ;
- Le cas échéant, la ou les dates de réunion de la commission paritaire régionale interprofessionnelle pour la période considérée.

L'employeur doit aussi joindre à sa demande de remboursement, l'information faite au salarié lui indiquant l'utilisation de son crédit d'heures.

Si, dans les 3 mois de la réception de la demande complète, l'organisation syndicale ne l'a pas remboursé, l'employeur peut procéder à une retenue sur salaire après en avoir informé le salarié au moins 30 jours à l'avance. La retenue doit respecter les limites suivantes ([Code du travail art. R.23-113-1 à R.23-113-3 et R. 2145-7](#)) :

- 50 euros par mois lorsque le montant dû est inférieur ou égal à 300 euros ;
- En 6 fractions égales réparties sur 6 mois, lorsque le montant dû est supérieur à 300 euros et inférieur ou égal à 1 200 euros ;
- En 12 fractions égales réparties sur 12 mois lorsque le montant dû est supérieur à 1 200 euros.

➤ Conditions d'indemnisation du représentant employeur

Le représentant employeur est également indemnisé pour le temps passé en commission par l'organisation professionnelle qui l'a désigné. Pour cela, il doit adresser une demande en ce sens précisant son identité et le nombre d'heures pour lesquelles il demande l'indemnisation, à laquelle il doit joindre un justificatif de présence ([Code du travail art. R.23-113-4](#)).

Le montant de l'indemnisation, qui doit être versé sous 3 mois, est calculé sur la base du taux horaire de l'allocation perçue par le conseiller prud'homme employeur.

([Décret 2017-663 du 27 avril 2017, JO du 29, texte 35](#))

II.5 DELAI DE REGLEMENT DES FACTURES : RAPPEL

Les factures doivent être réglées dans des délais impartis. Pour rappel, vous trouverez, ci-dessous, la procédure et les délais.

➤ Délai légal

L'article L. 441-6 du Code de commerce encadre les délais applicables.

En principe, lorsque le contrat est conclu entre deux professionnels, le délai limite de règlement est fixé à 30 jours. Le point de départ de ce délai est fixé à la date :

- De la réception des marchandises en cas de livraison ;
- De l'exécution de la prestation en cas de fourniture d'un service.

Toutefois, le contrat peut tout à fait prévoir un délai inférieur ou supérieur au délai légal.

➤ Délai contractuel

Les conditions de règlement font souvent l'objet d'une négociation entre les deux partenaires commerciaux avant la signature du contrat. Les cocontractants sont ainsi libres de définir un délai limite de paiement plus court ou plus long que le délai légal de 30 jours. Ce délai doit dans tous les cas figurer sur la facture et dans les conditions générales de vente.

➤ Paiement comptant

Les parties peuvent librement prévoir un paiement comptant. Le créancier est alors payé le jour de la livraison du bien ou de la réalisation de la prestation.

➤ Délai maximum

Les deux parties peuvent aussi décider d'un délai de paiement plus long que le délai légal de 30 jours. La loi prévoit dans ce cas qu'ils ne peuvent pas prévoir de délai supérieur à :

- 60 jours à compter d'émission de la facture ;
- La fin du mois en cours une fois 45 jours passés la date d'émission de la facture, ou 45 jours une fois passé le premier mois à l'émission de la facture, à la convenance des parties.

Le choix entre les 60 jours ou les 45 jours est déterminé par les parties.

➤ Cas particulier du transport

Le délai maximum de paiement en matière de transport est fixé à 30 jours à compter de la date d'émission de la facture ([Article L441-6 du code du commerce](#)).

➤ Délais entre différents pays de l'Union Européenne

La Directive 2011/7/EU du 16 février 2011 relative à la lutte contre les retards de paiement dans les transactions commerciales impose des délais de paiement de 30 jours. Ce délai de 30 jours peut être allongé mais ne doit pas excéder 60 jours (sauf cas exceptionnels), sous peine d'un versement de pénalités de retard. Cette directive, qui modifie et remplace la directive 2000/35/EU, devait être transposée au plus tard par les Etats membres au 16 mars 2013.

Elle a notamment été transposée par l'Italie et l'Espagne, ces délais sont donc à respecter avec ces Pays.

➤ Sanctions

En cas de retard de paiement d'une facture, le débiteur s'expose à plusieurs sanctions et ce dès le lendemain du dernier jour du délai.

➤ Pénalités de retard

Les pénalités en cas de retard de paiement de la facture doivent être mentionnées dans les conditions générales de vente. Elles sont librement déterminées par les parties et sont généralement fixées à partir d'un pourcentage du montant de la facture.

Le montant des pénalités vient s'ajouter au montant TTC du prix mais n'est pas soumis à la TVA.

Cette majoration s'applique sans condition de formalités préalables. Il n'est donc pas nécessaire d'adresser une mise en demeure de payer.

➤ Frais de recouvrement

En plus des pénalités de retard, le débiteur devra s'acquitter d'une indemnité forfaitaire de 40 euros au titre des frais de recouvrement engagés par le créancier. Cette indemnité doit être mentionnée dans les conditions générales de vente et sur la facture.

Attention toutefois : cette indemnité n'est pas due si le débiteur se trouve :

- En procédure de sauvegarde ;
- En redressement judiciaire ;
- En liquidation judiciaire.

➤ Amende

Enfin, à côté de ces différentes sanctions, le Code du commerce ([article L. 441-6](#)) prévoit une amende pour le débiteur qui ne paierait pas dans les délais prévus. L'amende encourue est de 75 000 euros pour une personne physique et 375 000 euros pour une personne morale.

Ces montants peuvent être respectivement doublés en cas de nouveau manquement dans les deux ans.

II.6 DEROGATION A L'INTERDICTION DE SE RESTAURER SUR LE LIEU DE TRAVAIL : PRECISIONS SUR LE CONTENU DE LA DECLARATION

En principe, il est interdit de laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail. Certains salariés peuvent, malgré cette interdiction de principe, souhaiter prendre leur repas sur les lieux de travail.

Si le nombre de salarié demandeurs est inférieur à 25, le pouvoir réglementaire autorise l'employeur à mettre à la disposition des salariés un emplacement pour la prise des repas dans un local affecté au travail, sous réserve qu'il ne serve pas à l'emploi ou au stockage de substances ou de préparations dangereuses ([Code du travail art. R. 4228-23](#)).

Jusqu'au 31 décembre 2016, cette dérogation nécessitait l'autorisation de l'inspection du travail et l'avis du médecin du travail.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'autorisation administrative n'est plus nécessaire ; elle est remplacée par une déclaration à adresser à l'inspecteur du travail et au médecin du travail.

Le contenu de la déclaration a été précisé par arrêté.

Effectuée préalablement à l'aménagement du local et par tout moyen confèrent date certaine, cette déclaration doit indiquer :

- L'identité de l'employeur ou la raison sociale de l'entreprise ou de l'établissement ;
- Le secteur d'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
- L'adresse du site concerné et le numéro de Siret de l'établissement ;
- Le nombre de travailleurs concernés ;
- Les caractéristiques des locaux affectés au travail et de l'emplacement permettant aux salariés de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité.

Cet arrêté entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2017.

(Arrêté du 4 mai 2017, NOR : ETST1713683A : JO, 7 mai)

II.7 RETRAITE : RELEVÉ DE CARRIÈRE DÉMATÉRIALISÉ

Toute personne a le droit d'obtenir une information globale et régulière sur les droits à la retraite acquis tout au long de son parcours professionnel. Deux décrets en date des 9 et 10 mai 2017 organisent la dématérialisation de cette information.

Le premier texte, le décret n° 2017-881 du 9 mai 2017, complète la liste des données échangées entre caisses de retraite chargées d'assurer cette information.

Le second texte, le décret n° 2017-1004 du 10 mai 2017, généralise la remise sous forme dématérialisée des documents liés aux droits à la retraite notamment le relevé de carrière et l'estimation indicative globale.

Il précise que cette dématérialisation nécessite le consentement du bénéficiaire de ces documents ; toutefois, celui-ci peut demander que ces documents lui soient adressés par voie postale.

Remarque : le relevé de carrière retrace la situation individuelle, les rémunérations ou revenus soumis à cotisation et le nombre de trimestres retenus alors que l'estimation indicative globale, adressée au plus de 55 ans, est une évaluation des montants des retraites susceptibles d'être versés à l'âge de départ à la retraite.

(Décrets n°2017-881 du 9 mai 2017, JO du 10 mai et n°2017-1004 du 10 mai 2017, JO du 11 mai)

II.8 PRÉCISIONS DIVERSES SUR LA PROCÉDURE PRUD'HOMALE

Un décret du 10 mai 2017 tire les conséquences de la réforme, par la loi Travail, de certains aspects de la procédure prud'homale, notamment la faculté offerte au bureau de conciliation et d'orientation et au bureau de jugement de prononcer, par ordonnance, la clôture de l'instruction ([Code du travail R. 1454-19-3](#) et [R. 1454-19-4](#)).

Ce texte offre par ailleurs aux signataires d'une transaction la possibilité de la faire homologuer par le bureau de conciliation ([Code du travail R.1471-1](#)).

Enfin le décret, précise les nouvelles modalités de contestation d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude, qui nécessitent désormais de saisir le conseil de prud'hommes, en vue de la désignation d'un médecin expert ([Code du travail art. R. 1424-45, R. 1424-45-1 et R. 4624-45-2](#)).

([Décret 2017-1008, 10 mai 2017, JO du 11](#))

II.9 JURISPRUDENCE

A) Pas d'abandon de poste si le salarié est en arrêt de travail

Dans un arrêt du 23 mars 2017, la Cour de cassation énonce qu'il n'y a pas d'abandon de poste si le salarié est en arrêt de travail le jour où il quitte son poste.

En l'espèce, un salarié est engagé en qualité de chauffeur poids lourds à compter du 1^{er} décembre 2003. Il est licencié pour faute grave le 9 décembre 2010, l'employeur lui reprochant d'avoir abandonné son poste de travail le 19 novembre 2010.

Contestant le bien-fondé de ce licenciement, le salarié saisit la juridiction prud'homale afin d'obtenir la condamnation de son ancien employeur à lui payer diverses sommes aux titres d'indemnité de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel le déboute de sa demande. Celle-ci considère en effet que le licenciement est fondé sur une faute grave, motivée par l'abandon du poste de travail par le salarié, celui-ci ayant quitté de manière délibérée et prématurée son poste de travail, sans autorisation, ni justification, entraînant des conséquences préjudiciables pour l'entreprise.

La Cour de cassation, quant à elle, ne partageant pas l'avis de la Cour d'appel, casse et annule son jugement.

Elle énonce en effet que le salarié ayant été placé le même jour en arrêt de travail pour maladie, il ne pouvait pas lui être reproché un abandon de poste.

([Cass. soc., 23 mars 2017, n°15-20.980](#))

B) Inaptitude d'origine professionnelle : deux erreurs de l'employeur entraînent le versement d'une seule indemnité

En cas d'inaptitude professionnelle, l'article L. 1226-15 du Code du travail sanctionne par l'octroi d'une indemnité au moins égale à 12 mois de salaires, la méconnaissance par l'employeur des dispositions relatives au reclassement (dans le cas où le salarié ne demande pas sa réintégration).

Ce même texte sanctionne de manière identique la violation de l'obligation de consultation des DP sur les possibilités de reclassement (toujours en cas d'inaptitude professionnelle).

En 2010, la Cour de cassation a envisagé l'hypothèse de la violation conjuguée de ces deux obligations (recherche d'un reclassement/consultation des DP) : dans ce cas, une seule indemnité d'au moins 12 mois de salaires est due au salarié ([Cass. soc., 16 décembre 2010, n° 09-67.446 F-PB](#)).

Selon la Cour de cassation : « Cette solution s'explique par le fait qu'il s'agit de sanctionner deux irrégularités de fond. L'allocation de l'indemnité ayant donc, finalement un seul fondement, il n'y a pas lieu de l'allouer deux fois ».

La règle de l'absence de double indemnisation est réaffirmée par un arrêt du 23 mai 2017, dans le cas où l'employeur méconnaît tout à la fois :

- L'obligation de consulter les DP ;
- Et les dispositions relatives à la motivation de la lettre de licenciement pour inaptitude.

Il est à rappeler en effet que la lettre de licenciement ne doit pas se contenter de faire état de l'avis médical d'inaptitude, mais doit également faire mention de l'impossibilité de reclassement, sans quoi le licenciement sera dépourvu de cause réelle et sérieuse ([Cass. soc., 9 avril 2008, n° 07-40.356 PB](#); [Cass. soc., 23 mai 2017, n° 16-10.156 D](#)).

Dans cette configuration, la Cour de cassation conclut également qu'une seule et même indemnité est due au salarié au titre de la violation de ces deux formalités, cette indemnité devant être au moins égale à la somme prévue par l'article L. 1226-15 du Code du travail, c'est-à-dire 12 mois de salaires.

A donc été censurée une cour d'appel ayant estimé que le salarié pouvait cumuler l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse ([C. trav., art. L. 1235-3](#)) et l'indemnité minimale de 12 mois ([C. trav., art. L. 1226-15](#))

([Cass. soc. 13 mai 2017, n°16-10.580 FSPB](#))

C) Rupture conventionnelle : La Direccte peut changer d'avis

La Cour de cassation vient de préciser dans un arrêt du 12 mai 2017, que la Direccte pouvait revenir sur un refus d'homologation d'une rupture conventionnelle.

En l'espèce, dans cette affaire, l'administration avait, dans un premier lieu, refusé d'homologuer une convention de rupture conventionnelle au motif que l'employeur n'avait pas reconstitué les salaires pendant son arrêt maladie.

L'employeur ayant, quelques jours après ce refus, transmis les informations manquantes à l'administration, cette dernière décide finalement d'accorder l'homologation. Cette décision est ensuite contestée par le salarié, celui-ci considérant qu'une convention de rupture qui a fait l'objet d'un refus d'homologation est nulle et ne peut donc faire l'objet d'une homologation ultérieure.

Mais la chambre sociale en décide tout autrement. Elle considère qu'une décision de refus d'homologation de la convention de rupture conclue en application des dispositions de des articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail ne crée de droits acquis ni au profit des parties à la convention, ni au profit des tiers et qu'une telle décision peut, par la suite, être également retirée par son auteur.

Cette procédure de retrait permettrait ainsi aux parties signataires d'une convention de rupture conventionnelle en cas de demande d'homologation, de fournir, le cas échéant, les informations manquantes sans avoir à respecter à nouveau toutes les étapes et les délais de procédure requis.

([Cass. soc. 12 mai 2017, n°15-24.220](#))

D) Réintégration après un licenciement nul : le salarié ne bénéficie pas de congés payés au titre de la période d'éviction

La période d'éviction (période entre la rupture du contrat et la réintégration) ouvre droit, non à une acquisition de jours de congés, mais à une indemnité d'éviction.

La Cour de Cassation dans un arrêt du 11 mai 2017 énonce que le salarié ne peut bénéficier effectivement de jours de congés pour cette période.

Cette affaire concerne un salarié ayant obtenu, après l'arrivée du terme du CDD, sa requalification en CDI.

Le juge avait requalifié la rupture des relations contractuelles en licenciement nul, dans la mesure où le salarié bénéficiait de la protection des accidentés du travail, et non pas en licenciement sans cause réelle et sérieuse, ([C. Trav. art. L. 1226-9 et L. 1226-13](#)).

Ayant demandé sa réintégration, l'intéressé a obtenu une indemnité correspondant aux salaires perdus entre la date de son éviction (août 2008) et celle de sa réintégration dans l'entreprise (septembre 2014), après déduction des revenus de remplacement perçus dans cet intervalle.

En plus de cette indemnité, il a réclamé le report des congés payés correspondant à la période d'éviction, de façon à pouvoir les poser à son retour.

Les juges du fond, puis la Cour de cassation, l'ont toutefois débouté sur ce point : la période d'éviction ouvre droit à une indemnité, mais « non à une acquisition de jours de congés ».

Le salarié ne pouvait donc bénéficier effectivement de jours de congés au titre de cette période. À son retour dans l'entreprise, le salarié n'aura donc aucun solde de congés payés à sa disposition. Il se situera, sur ce point, dans la même situation qu'un salarié nouvellement embauché.

Compte tenu de la formule générale employée par l'arrêt, il est à supposer que ce principe s'applique dans toutes les hypothèses de réintégration après un licenciement nul, notamment en cas de violation du statut de salarié protégé.

([Cass. soc. 11 mai 2017, n°15-19.73FSPB](#))

E) Harcèlement sexuel : un fait unique peut suffire

La Cour de cassation dans un arrêt du 17 mai 2017 énonce qu'un fait unique peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel.

En l'espèce, il avait été constaté que le président d'une association avait « conseillé » à une salariée qui se plaignait de coups de soleil de « dormir avec lui dans sa chambre », « ce qui lui permettrait de lui faire du bien ».

La Cour de cassation a établi dans cette affaire qu'il en résultait que la salariée établissait un fait qui permettait de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel peut donc résulter d'un fait unique.

Est donc censurée l'affirmation de la cour d'appel selon laquelle le harcèlement sexuel supposerait, comme en matière de harcèlement moral, une répétition des agissements.

Remarque : La définition du harcèlement sexuel issue du Code du travail modifiée par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 introduit la notion de répétition des agissements.

Plus précisément, le harcèlement sexuel peut prendre deux formes ([C. trav., art. L. 1153-1](#)) :

- Des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- Des faits consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. Sous l'empire du nouveau texte, seul un

acte isolé présentant un certain degré de gravité pourra donc être assimilé à un harcèlement sexuel.

(Cass. Soc. 17 mai 2017, n°15-19.300 FSPB)

F) Validité d'une réduction de capital sans rapport du commissaire aux comptes.

La Cour de cassation juge, dans un arrêt du 15 mars 2017, que le défaut de rapport du commissaire aux comptes n'est pas une cause de nullité d'une opération de réduction du capital social.

Dans l'affaire jugée par la Cour de cassation, une société anonyme avait connu des pertes très importantes et des difficultés anciennes de trésorerie. L'assemblée générale des actionnaires avait décidé une réduction puis une augmentation de capital social. Des actionnaires avaient assigné la société pour demander l'annulation des décisions qui avaient permis de décider cette opération accordéon. Ils avaient pour cela invoqué la nullité de l'assemblée ayant décidé la réduction de capital en raison de l'absence de rapport du commissaire aux comptes.

Pour rappel, la réduction du capital est autorisée par l'assemblée générale extraordinaire des actionnaires, qui peut déléguer au conseil d'administration ou au directoire, selon le cas, tout pouvoir pour la réaliser.

Le commissaire aux comptes fait connaître son appréciation sur les causes et les conditions de la réduction ; il doit notamment s'assurer que l'égalité des actionnaires est bien respectée. Son rapport est communiqué aux actionnaires 15 jours au moins avant la date de l'assemblée. L'assemblée statue sur la réduction du capital au vu de ce rapport ([Code du commerce art. L. 225-204 al.2 et R.225-150](#)).

L'opération donne lieu ensuite à l'établissement des formalités de droit commun (modification des statuts, journal d'annonces légales et centre de formalité des entreprises).

Par le passé, la Cour de cassation a déjà eu l'occasion de valider une réduction de capital décidée sans consultation préalable, par l'assemblée, du rapport du commissaire aux comptes.

La Cour avait alors souligné, que le commissaire aux comptes avait bel et bien établi un rapport sur le projet de réduction du capital. Ce rapport avait été tenu à la disposition des actionnaires dans le délai légal. Cette formalité était suffisante.

Dans son arrêt du 15 mars la Cour de cassation va encore plus loin, elle énonce ici que :

- La nullité d'une délibération des associés ne peut résulter que d'une disposition légale impérative ([Code du commerce art. L. 235-1](#)) ;
- Or, « les dispositions de l'article L. 225-204, alinéa 2, du Code de commerce, qui prévoient l'établissement d'un rapport par le commissaire aux comptes (...) ne sont pas prescrites à peine de nullité ».

En conséquence, l'assemblée ne doit pas être annulée.

(Cass. soc. 15 mars 2017 n° 15-50021)

G) Remettre des documents incomplets sur la durée du travail est un délit

La Cour de cassation dans un arrêt du 25 avril 2017 rappelle que : « commet un délit d'obstacle à l'accomplissement des devoirs de l'inspection du travail, l'employeur qui ne remet pas les documents permettant de vérifier le temps de travail effectif des salariés et, s'abstient de fournir les informations demandées ».

Le fait de faire obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un agent de l'inspection du travail est un délit puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 37 500 euros ([Code du travail art. L. 8114-1](#)).

Tel est le cas lorsque l'employeur fournit à l'inspecteur du travail, lors d'un contrôle sur le temps de travail, des renseignements incomplets ou comportant des inexactitudes de sorte qu'ils ne permettent pas de vérifier si les heures effectivement travaillées sont conformes aux bulletins de paie.

En l'espèce, les plannings communiqués par l'employeur n'ont pas permis aux agents de l'inspection du travail de noter la réalité des heures supplémentaires réalisées par chacun des salariés à temps complet ni les heures complémentaires réalisées par les salariés à temps partiel, les plannings n'étant que la reproduction des horaires mentionnés au contrat de travail.

Par ailleurs, malgré les demandes réitérées de l'inspecteur du travail entre le contrôle et la rédaction du procès-verbal (espacées de 5 mois), l'employeur n'a communiqué aucune autre information sur les horaires effectivement réalisés par les salariés.

L'inspecteur du travail n'était donc pas en mesure, au vu des informations partielles transmises, de vérifier l'existence d'heures supplémentaires et complémentaires ainsi que la véracité de la prise des repos obligatoires de l'ensemble des salariés travaillant pour l'entreprise au jour du contrôle.

Le délit d'obstacle à l'exercice des fonctions de l'inspecteur du travail est donc constitué de deux éléments :

- d'une part du défaut par l'employeur de présenter des documents, (dont la tenue, prévue par la loi répond à l'objectif général de protection des salariés) permettant de vérifier le temps de travail effectif des salariés au sein de l'entreprise,
- d'autre part, en raison de son abstention de fournir les informations qui lui sont demandées pour rectifier les mentions insuffisantes ou irrégulières dans les documents présentés.

([Cass. crim. 25 avril 2017, n° 16-81.793](#))

H) Arrêts maladie après un accident de travail : la protection contre le licenciement continue de s'appliquer

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, pour accident du travail ou maladie professionnelle, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail que s'il justifie d'une faute grave ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou la maladie, de maintenir le contrat ([Code du travail, art. L. 1226-9](#)).

La Cour de cassation, dans un arrêt du 26 avril 2017, énonce que cette protection contre le licenciement s'applique pendant un arrêt de travail pour maladie qui a succédé à un arrêt de travail pour accident du travail.

Pour elle, il en est ainsi dès lors qu'il n'y a pas eu visite de reprise.

Ainsi, le licenciement prononcé en raison des absences répétées et prolongées rendant impossible le maintien du contrat de travail est frappé de nullité si le salarié, victime d'un accident du travail, n'a pas été soumis à une visite de reprise à l'issue des arrêts de travail successifs et continus intervenus postérieurement à cet accident.

Remarque : il semble toujours possible cependant de licencier un salarié, victime d'un accident du travail, pendant l'arrêt de travail, en raison de la perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise résultant de son absence prolongée et rendant nécessaire son remplacement (sous réserve de justifier de l'impossibilité de maintenir son contrat et de le préciser dans la lettre de licenciement).

([Cass. soc. 26 avril 2017, n° 16-12.295](#))

I) Lettre de licenciement : elle ne peut être signée par l'expert-comptable

La jurisprudence estime depuis longtemps que lorsque l'employeur donne mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour notifier le licenciement, ce dernier est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Elle réaffirme ce principe dans un arrêt du 26 avril 2017.

Dans cette affaire, la lettre de licenciement avait été signée par l'expert-comptable de l'entreprise.

La Cour de cassation rappelle que, la finalité même de l'entretien préalable et les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour conduire ainsi la procédure de licenciement jusqu'à son terme.

Ainsi, la signature pour ordre de la lettre de licenciement au nom de l'employeur par une telle personne ne peut être admise.

(Cass. soc. 26 avril 2017, n°15-25.204)

J) Courriels : ils sont une preuve valable, même si l'employeur n'a pas déclaré la messagerie.

Une Cour d'appel avait écarté des débats les courriels produits par l'employeur pour justifier le licenciement pour insuffisance professionnelle de son directeur administratif et financier.

En effet, pour le juges, dès lors que l'entreprise n'avait pas déclaré sa messagerie à la CNIL, elle ne pouvait pas utiliser les courriels professionnels échangés avec le salarié.

La Cour de cassation censure néanmoins cette décision, car un système de messagerie « classique » ne fait l'objet que d'une déclaration simplifiée ([norme simplifiée n°46, délib. CNIL 2005-2 du 13 janvier 2005, JO 17 février](#)).

Ce traitement automatisé de données n'est donc pas susceptible de porter atteinte à la vie privée ou aux libertés. Par conséquent, l'absence de déclaration simplifiée ne rend pas illicite la production en justice des courriels adressés par l'employeur ou par le salarié, dont l'auteur ne peut ignorer qu'ils sont enregistrés et conservés par le système informatique.

Remarque : si la messagerie était doublée d'un mécanisme de contrôle de l'activité des salariés, la solution aurait été toute différente. En effet dans ce cas-là, le traitement fait l'objet d'une déclaration « normale » et la méconnaissance de cette formalité interdit, il le semble, de produire les courriels en justice.

(Cass. soc., 1^{er} juin 2017, n° 15-23522 FSPB)

K) Sort du dirigeant de fait après une liquidation judiciaire

Le dirigeant de fait d'une société en liquidation judiciaire peut être condamné à régler le passif.

C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 4 mai 2017.

En l'espèce, une société est mise en liquidation judiciaire et laisse un passif de 22 800 euros. Le liquidateur poursuit la gérante et son ancien compagnon qu'il considère être le gérant de fait de la société. Il leur reproche leur mauvaise gestion.

L'ancien concubin fait valoir qu'il n'est pas gérant de fait, mais seulement salarié et associé majoritaire.

Cependant, les juges constatent que le concubin avait accès aux comptes, signait des contrats et se faisait remettre tous les documents de la société. Il intervenait directement auprès des clients, certains ne connaissant même pas la gérante. Il avait d'ailleurs encaissé sur son compte personnel des chèques établis au nom de la société.

De plus, le siège social était fixé au domicile du couple et l'accès en avait été interdit à la gérante après leur séparation.

Les juges condamnent donc solidairement les anciens concubins à verser 22 800 euros au liquidateur.

La Cour de cassation valide cette condamnation après avoir rappelée qu'est gérant de fait celui qui exerce en toute liberté et indépendance, de façon continue et régulière, des activités positives de gestion et de direction engageant la société.

En pratique, la possibilité offerte au liquidateur de réclamer la condamnation des dirigeants, de droit ou de fait, à régler le passif représente un risque réel, tant il est vrai qu'une faute de gestion peut être facilement invoquée après une liquidation judiciaire.

Toutefois depuis le 11 novembre 2016, une simple négligence dans la gestion ne permet plus de condamner les dirigeants ([Code du commerce art. L. 651-2](#)).

([Cass. com. 4 mai 2017, n° 15-27899](#))

L) Indemnité de rupture après un arrêt maladie

La Cour de cassation dans un arrêt du 23 mai 2017 énonce qu'après un arrêt maladie, l'indemnité de rupture se calcule sur la base du salaire complet.

Dans cette affaire, à la suite d'un arrêt de travail pour maladie, un salarié avait été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement. L'employeur lui avait versé son indemnité de licenciement, mais calculée sur la base de la rémunération perçue pendant l'arrêt maladie.

La Cour de cassation condamne cette pratique au nom de la prohibition de toute discrimination fondée sur l'Etat de santé ([Code du travail art. L. 1132-1](#)).

Elle pose pour principe que le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule plus avantageuse pour le salarié, celui des 12 ou des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail pour maladie ([Code du travail art. L. 1234-8 et R. 1234-4](#)).

Cette décision est spécifique à l'arrêt maladie. En effet, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le Code du travail prend justement soin de préciser que l'indemnité de licenciement et l'indemnité en cas de manquement à l'obligation de réintégration sont calculées sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des 3 derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail ([Code du travail art. L1226-16](#)).

([Cass. soc. 23 mai 2017, n° 15-22223 FSPBRI](#))

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 bénéficiaires, 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 MAI 2017

COURS DES MONNAIES AU 31 MAI 2017*					
Pays	1 euro =	monnaie	Pays	1 euro =	monnaie
États-Unis	1,1221	USD	Australie	1,5054	AUD
Japon	124,4	JPY	Brésil	3,6485	BRL
Bulgarie	1,9558	BGN	Canada	1,5108	CAD
République tchèque	26,422	CZK	Chine	7,6449	CNY
Danemark	7,4398	DKK	Hong Kong	8,7421	HKD
Grande-Bretagne	0,87365	GBP	Indonésie	14 932,91	IDR
Hongrie	307,2	HUF	Israël	3,9757	ILS
Pologne	4,1712	PLN	Inde	72,334	INR
Roumanie	4,5655	RON	Corée du Sud	1 255,01	KRW
Suède	9,7558	SEK	Mexique	21,0559	MXN
Suisse	1,0896	CHF	Malaisie	4,8037	MYR
Islande	0	ISK	Nouvelle-Zélande	1,5789	NZD
Norvège	9,4388	NOK	Philippines	55,847	PHP
Croatie	7,4135	HRK	Singapour	1,5518	SGD
Russie	63,7056	RUB	Thaïlande	38,23	THB
Turquie	3,9684	TRY	Afrique du Sud	14,7374	ZAR
* Cours du 31 mai 2017, JO du 1 ^{er} juin, texte 39					

Source : Revue Fiduciaire

III.2 LIMITE DE DEDUCTION DES INTERETS DES COMPTES D'ASSOCIES

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

Le taux maximum des intérêts déductibles s'élève respectivement à 1,83 %, 1,80 % et 1,78 % pour les exercices de 12 mois clos les 30 juin, 31 juillet et 31 août 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 2^e trimestre 2017, ce taux est de 1,67 %.

Pour les 2 derniers trimestres de 2016 et le 1^{er} trimestre de 2017, il était respectivement de 1,98 %, 1,85 % et 1,82 % (voir FH 3687, p.27).

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 120-03/05/2017). Compte tenu du TMP du 2^e trimestre 2017 (1,67 %) 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 juillet et août 2017 selon la méthode alternative dès la publication du TMP du 3^e trimestre 2017, au cours de la 2^e quinzaine de septembre 2017.

TAUX LIMITES DE DÉDUCTION (EN %)				
Exercices clos les	Durée de l'exercice			
	9 mois	12 mois	15 mois	18 mois
30 avril 2017 (et jusqu'au 30 mai 2017)				
- méthode classique	1,87	1,91	1,96	1,99
- méthode alternative	1,85	1,90	1,95	1,98
31 mai 2017 (et jusqu'au 29 juin) :				
- méthode classique	1,85	1,89	1,93	1,97
- méthode alternative	1,81	1,86	1,91	1,96
30 juin 2017 (et jusqu'au 30 juillet 2017)				
	1,78	1,83	1,88	1,93
31 juillet 2017 (et jusqu'au 30 août 2017)				
	1,76	1,80	1,85	1,90
31 août 2017 (et jusqu'au 29 septembre 2017)				
	1,74	1,78	1,83	1,87

Source : Revue Fiduciaire

III.3 TAUX DE L'USURE POUR LE 2^{ème} 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 2^e 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 (4 ^e trim. 2016)	Taux effectif (1 ^{er} trim. 2017)	Seuil de l'usure (2 ^e 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 %
<i>(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 ;</i>			
<i>(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.</i>			

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					
	1 ^{er} tr. 2016	2 ^e tr. 2016	3 ^e tr. 2016	4 ^e tr. 2016	1 ^{er} 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 1^{er} trimestre, le loyer révisé est égal à loyer en cours × (125,90/125,26).

III.5 TVA - TAUX DE CHANGE POUR JUIN 2017

ÉCHANGES DE BIENS DANS L'UE : TAUX DE CHANGE POUR JUIN 2017*					
Pays	1 euro =	monnaie	Pays	1 euro =	monnaie
États-Unis	1,1193	USD	Australie	1,497	AUD
Japon	125,15	JPY	Brésil	3,6442	BRL
Bulgarie	1,9558	BGN	Canada	1,5109	CAD
République tchèque	26,463	CZK	Chine	7,7119	CNY
Danemark	7,4415	DKK	Hong Kong	8,7182	HKD
Grande-Bretagne	0,8634	GBP	Indonésie	14 896,2	IDR
Hongrie	308,11	HUF	Israël	4,0179	ILS
Pologne	4,1867	PLN	Inde	72,4575	INR
Roumanie	4,5511	RON	Corée du Sud	1 256,7	KRW
Suède	9,7418	SEK	Mexique	20,794	MXN
Suisse	1,0929	CHF	Malaisie	4,8052	MYR
Islande	0	ISK	Nouvelle-Zélande	1,5908	NZD
Norvège	9,3843	NOK	Philippines	55,944	PHP
Croatie	7,428	HRK	Singapour	1,5539	SGD
Russie	63,1545	RUB	Thaïlande	38,454	THB
Turquie	3,9924	TRY	Afrique du Sud	14,4977	ZAR

* Cours indicatifs du 24 mai 2017, publiés par la Banque de France, le Journal officiel n'ayant pas assuré la publication des cours de ce jour.

Source : Revue Fiduciaire

III.6 CLAUSE DE SAUVEGARDE

Au 17 mai 2017 (JO du 18), les cours des monnaies figurant dans le tableau ci-dessous ont varié de plus de 5 % par rapport aux cours publiés pour le mois de mai 2017 (cours du 19 avril, JO du 20 ; voir FH 3690, p. 82).

En application de la clause de sauvegarde, les cours (pour un euro) à retenir pour les opérations dont l'exigibilité intervient à compter du 24 mai 2017 sont fixés comme suit.

TABLEAU DE VARIATION DES MONNAIES			
Code monnaie	Nom de la monnaie	Cours du 19 avril 2017	Cours du 17 mai 2017 (*)
JPY	Yen japonais	116,91	124,82
AUD	Dollar australien	1,4255	1,5014
CAD	Dollar canadien	1,4415	1,5136
NZD	Dollar néo-zélandais	1,5283	1,613

(*) Cours à retenir pour les opérations dont l'exigibilité intervient à partir du 24 mai 2017

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)					
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
Avril 2017	1.948	1.383	1.451	1.197	1.533	1.533
Mai 2017	1.631	1.368	1.438	1.168	1.496	1.503

Prix moyens mensuels sur le marché français en euros par kilo

Source : Usine Nouvelle

III.8 COURS INTERNATIONAUX DES MATIERES PREMIERES IMPORTEES

Moyenne Mensuelle

	Février 2017	Mars 2017	Avril 2017	Mai 2017
Pétrole brut Brent (Londres - € / baril)	52.1	48.6	49.5	46.0
Naphta (Nord-Ouest Européen – €/tonne) prix spot	469.9	431.9	443.4	392.0

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)

	Janvier 2017	Février 2017	Mars 2017	Avril 2017
Produits en caoutchouc	103.2	103.0 (P)	102.9 (P)	103.2 (P)
Autres produits en caoutchouc	104.0	103.9 (P)	103.9 (P)	104.0 (P)
Produits en plastique	102.4	102.7 (P)	103.0 (P)	103.0 (P)
Plaques, feuilles, tubes et profilés en matières plastiques	101.5	102.2 (P)	103.3 (P)	103.0 (P)
Autres produits en matières plastiques	99.7	99.8 (P)	100.0 (P)	100.0 (P)
Emballages en matières plastiques	106.1	106.1 (P)	106.9 (P)	106.5 (P)
Eléments en matières plastiques pour la construction	104.6	104.9 (P)	104.2 (P)	104.9 (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

	Janvier 2017	Février 2017	Mars 2017	Avril 2017
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	104.31	104.47	105.64	103.06
Fabrication de produits en caoutchouc	87.23	86.87	85.78	87.76
Fabrication de produits en plastique	111.62	112.00	114.14	109.60

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)

	2ème Trimestre Avril 16 à Juin 16	3ème Trimestre Juill 16 à Sept 16	4ème Trimestre Oct 2016 à Dec 2016	1er Trimestre Janv 17 à Mars 17
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastiques ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	116.1	116.3	116.4	117.1

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)

	2ème Trimestre Avril 16 à Juin 16	3ème Trimestre Juill 16 à Sept 16	4ème Trimestre Oct 2016 à Dec 2016	1er Trimestre Janv 17 à Mars 17
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastiques ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	115.7	115.9	115.9	116.6

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

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

	<i>Oct 2016</i>	<i>Nov 2016</i>	<i>Déc 2016</i>	<i>Janv. 2017</i>
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)

	<i>Fev. 2017</i>	<i>Mars 2017</i>	<i>Avr. 2017</i>	<i>Mai 2017</i>
Indice d'ensemble – Variation par rapport au mois précédent	0.1	0.6	0.1	0.0

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

Derniers Indices :

Février 2017 : 100.53

Mars 2017 : 101.17

Avril 2017 : 101.26

Mai 2017 : 101.31

PRIX A LA CONSOMMATION

(base 100 = Année 2015)

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

	<i>Fév.2016</i>	<i>Mars 2017</i>	<i>Avr.2016</i>	<i>Mai 2017</i>
Indice d'ensemble hors tabac – Variation par rapport au mois précédent	0.1	0.7	0.1	0.1

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

Indices d'ensemble, hors tabac :

Février 2017 : 100.37

Mars 2017 : 101.06

Avril 2017 : 101.14

Mai 2017 : 101.20

INDICES DE CHIFFRE D'AFFAIRES (ICA)

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

	<i>Décembre 2016</i>	<i>Janvier 2017</i>	<i>Février 2017</i>	<i>Mars 2017</i>
Fabrication de produits en caoutchouc	106.1	105.6	105.7	109.3
Fabrication de produits en plastiques	108.7	110.8	110.2	114.2
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	108.1	109.6	109.2	113.1

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

MARCHE DU TRAVAIL, EMPLOI (EMP)

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

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

	<i>2ème Trimestre Avril 16 à Juin 16</i>	<i>3ème Trimestre juil 16 à Sept 16</i>	<i>4ème Trimestre Oct 16 à Déc 16</i>	<i>1er Trimestre Janv 17 à Mars 17</i>
Ensemble	10.0 %	10.0 %	10.0 %	9.6 % (P)
Moins de 25 ans	24.4 %	25.4 %	23.7 %	22.3 % (P)
25 ans à 49 ans	9.3 %	9.1 %	9.4 %	9.0 % (P)
50 ans ou plus	6.7 %	7.0 %	6.9 %	6.7 % (P)

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

P = Provisoire

V. PETITES ANNONCES

OFFRES D'EMPLOI

Reclassement :

Nous avons une Entreprise adhérente, basée à Cherbourg, qui a un salarié qui occupait jusqu'à présent la fonction de mouleur Caoutchouc et bénéficiait d'une expérience de 34 ans dans cette fonction

Il a été déclaré en inaptitude confirmée.

Les restrictions médicales qui lui sont applicables sont :

- Pas de mouvement répétitif des membres supérieurs
- Pas de mouvement en force des membres supérieurs

De ce fait, cette entreprise se doit d'examiner toutes les perspectives possibles de reclassement en tenant compte des capacités professionnelles de ce salarié et des contraintes médicales qui ont été définies par le médecin du Travail.

Ces réflexions de reclassement peuvent être dans le sens de fonctions supports à la fabrication ou fonctions administratives, y compris à temps partiel.

Si vous êtes intéressé par cette annonce, merci de nous contacter au 01.55.78.28.98 ou par mail à secretariat@ucaplast.fr