

Bulletin d'information

N° 396

Janvier/ Février 2018



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 AGENDAS	3
I.1.1 CALENDRIER DES REUNIONS UCAPLAST DE JANVIER/FEVRIER 2018	3
I.1.2 AGENDA SOCIAL	4
I.2 CCN CAOUTCHOUC	6
I.3 CCN PLASTURGIE	6
I.4 CCN COMMERCE DE GROS	7
II. QUESTIONS JURIDIQUES ET SOCIALES	8
II.1 DECLARATION DES BENEFICIAIRES EFFECTIFS : UNE OBLIGATION DECLARATIVE A EFFECTUER AVANT LE 1^{ER} AVRIL 2018	8
II.2 REFORME DU CODE DU TRAVAIL : UNE 6^{EME} ORDONNANCE ADOPTEE	10
II.3 ALLEGEMENT DES COTISATIONS PATRONALES	15
II.4 TAXE SUR LES VEHICULES DE SOCIETES	15
II.5 OBLIGATION D'ELABORATION D'UN PLAN DE MOBILITE DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2018	16
II.6 EXTENSION DU DON DE JOURS DE REPOS AUX PROCHES AIDANTS	17
II.7 JURISPRUDENCE	18
III. DONNEES ECONOMIQUES	21
III.1 TAUX DE CHANGE AU 31 JANVIER 2018 (PARITE FIN DE MOIS)	21
III.2 COURS INTERNATIONAUX DES MATIERES PREMIERES IMPORTEES	21
III.3 EVOLUTION DES PRIX DES MATIERES (EN %)	22
III.4 INDICES DE PRIX DE PRODUCTION DE L'INDUSTRIE FRANCAISE	23
III.5 INDICES DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE (IPI)	23
III.6 INDICES DE CHIFFRE D'AFFAIRES EN VALEUR (ICA)	24
III.7 LIMITE DE DEDUCTION DES INTERETS DES COMPTES D'ASSOCIES	24
III.8 TAUX DE L'USURE AU 1^{ER} JANVIER 2018	25
IV. INDICATEURS SOCIO ECONOMIQUES	27
IV.1 SALAIRE MINIMUM DE CROISSANCE (SMIC) ET MINIMUM GARANTI (MG)	27
IV.2 INDICE DES TAUX DE SALAIRES HORAIRE DE BASE DE L'ENSEMBLE DES OUVRIERS	27
IV.3 INDICE DES SALAIRES MENSUELS DE BASE DE L'ENSEMBLE DES SALAIRES	27
IV.4 INDICE DU COUT HORAIRE DU TRAVAIL REVISE	28
IV.5 PRIX A LA CONSOMMATION	28
IV.6 INDICE DE REFERENCE DES LOYERS DU 4^{EME} TRIMESTRE 2017	28
IV.7 MARCHE DU TRAVAIL, EMPLOI (EMP)	29

I. VIE SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE

I.1 AGENDAS

I.1.1 CALENDRIER DES REUNIONS UCAPLAST DE JANVIER/FEVRIER 2018

Pour information, vous trouverez, ci-dessous, toutes les réunions auxquelles UCAPLAST a participé durant les mois de janvier et février 2018

REUNIONS UCAPLAST Janvier et Février 2018	
10 janvier	Délégation patronale Caoutchouc
10 janvier	Commission Paritaire de Concertation - Caoutchouc
11 janvier	Commissions des affaires sociales de la CPME
12 janvier	COPIL EDEC Numérique – OPCALIA
18 janvier	Commission Mixte Paritaire (CMP) - Plasturgie
18 janvier	Commission Paritaire Professionnelle (CPP) - Caoutchouc
19 janvier	Conférence téléphonique Délégation patronale – Caoutchouc
23 et 24 janvier	Observatoire Nationale de l'Evolution des Emplois (ONEE) - Caoutchouc
30 janvier	Commission Handicap de la CPME
8 février	Commission Nationale Paritaire de l'Emploi (CNPE) - Plasturgie
6 décembre	Section Paritaire Professionnelle (SPP) - Caoutchouc
12 février	Commission de suivi de la prévoyance - Plasturgie
15 février	Commissions des affaires sociales de la CPME
16 février	Colloque sur la mise en œuvre des « ordonnances Macron »
20 février	Section Paritaire Professionnelle (SPP) - Caoutchouc

I.1.2 AGENDA SOCIAL

AGENDA SOCIAL- MARS 2018	
Au plus tard le 5 mars	→ Pour les entreprises de <u>50 salariés et plus</u> : - Transmission de la DSN relative aux salaires de février versés en février ; - Païement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de février versés en février. → Pour les entreprises de <u>9 à 49 salariés</u> - Pour les employeurs payant mensuellement et pratiquant avant le 24/11/2016 le décalage de la paie du 11 à la fin du mois M+1 : - Païement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de janvier versés du 11 au 28 février.
Au plus tard le 12 mars	→ Pour les <u>redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires</u> : - Dépôt de la déclaration d'échanges de biens entre Etats membres de l'UE et de la déclaration européenne des services, pour lesquels la TVA est devenue exigible au cours du mois de février 2018.
Au plus tard le 15 mars	→ Entreprises de <u>50 salariés et plus</u> : - Transmission de la DSN relative aux salaires de février versés en mars ; - Païement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de février versés en mars (sauf pour les employeurs en décalage de la paie avant le 24/11/2016). → Pour les entreprises de <u>moins de 50 salariés</u> : - Transmission de la DSN relative aux salaires de février versés en mars ; - Pour les employeurs payant mensuellement : Païement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de février. → Païement au centre des finances publiques des impositions mises en recouvrement en janvier 2018 (par virement ou par prélèvement à l'échéance). → Pour les <u>sociétés passibles de l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 30 novembre</u> : - Télépaiement du solde de liquidation de l'IS et du solde de la contribution sociale de 3.3% restant à payer après déduction des versements anticipés déjà effectués, et le cas échéant de la contribution sur les revenus locatifs. → Pour les <u>sociétés passibles de l'IS</u> : - Télépaiement de l'acompte d'IS du 15 mars 2018 (si l'IS de référence excède 3000€) ou, le cas échéant, sans qu'aucune formalité soit requise, limitation ou dispense de l'acompte si le montant des acomptes déjà versés au titre de l'exercice est au moins égal à l'impôt exigible pour cet exercice. → Pour les <u>entreprises assujetties à la taxe sur les salaires</u> : - Télépaiement de la taxe sur les salaires, à l'aide du relevé 2501, afférente aux rémunérations versées en février 2018 si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2017 est supérieur à 10000€.

Au plus tard le <u>19 mars</u>	→ Pour les <u>entreprises de 50 salariés et plus</u> – Pour les employeurs <u>pratiquant avant le 24/11/2016 le décalage de la paie du 11 au 20 du mois M+1</u> : - Païement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de février versés du 11 au 20 mars. La date de paiement était, en principe, prévue pour le 18 mars. Le 18 mars étant un dimanche, elle est reportée au lundi 19 mars.
Au plus tard le <u>25 mars</u>	→ Pour les <u>employeurs payant les cotisations mensuellement</u> : - Païement des cotisations AGIRC-ARRCO de février 2018
Au plus tard le <u>1^{er} avril</u>	Les sociétés ont l'obligation de déclarer au Registre du Commerce et des Sociétés leur(s) bénéficiaire(s) effectif(s) (<i>pour plus d'informations, v. II.1</i>) Sanctions encourues en cas de non-respect : 6 mois de prisons et 7500€ d'amendes (soit 37500€ pour les personnes morales)
Au plus tard le <u>02 avril</u>	→ Pour les <u>entreprises de 50 salariés et plus</u> – Pour les employeurs <u>pratiquant avant le 24/11/2016 le décalage de la paie du 21 à la fin du mois M+1</u> : - Païement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de février versés du 21 au 31 mars. La date de paiement était, en principe, prévue pour le 31 mars. Le 31 mars étant un samedi, elle est reportée au lundi 2 avril.

I.2 CCN CAOUTCHOUC

Accord signé

Le 20 février dernier, le SNCP, UCAPLAST et la CFDT ont signé l'accord de revalorisation des minima conventionnels pour 2018.

Cet accord porte la valeur du point à 6.30€ et le coefficient 130 à 1513€.

Pour l'heure, cet accord n'a pas encore été notifié aux organisations syndicales et par conséquent n'a pas encore été déposé auprès de la Direction Générale du Travail.

Cet accord ne s'appliquera qu'au premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Les grilles issues de l'accord du 17 mai 2017 et applicables depuis le 1^{er} janvier 2018 restent en vigueur.

Négociations en cours

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

- Mise en place de la Commission Paritaire Plénière Nationale d'Interprétation (CPPNI) ;
- Certificats de Qualification Professionnel.

I.3 CCN PLASTURGIE

Accords étendus

➤ Jours pour événements familiaux

L'Accord relatif aux jours de congés pour événements familiaux, signé le 21 juin 2017 par la Fédération de la Plasturgie et les organisations syndicales de salariés, a été étendu par arrêté du 5 février 2018, et publié au Journal Officiel du 16 février 2018.

Dès lors, les dispositions de l'accord du 21 juin 2017 sont applicables à toutes les entreprises de la branche de la Plasturgie (sauf accord d'entreprise dérogatoire).

➤ Abondement du CPF

L'accord du 21 juin 2017 relatif à l'abondement de branche au titre de l'année 2018 pour le Compte Personnel de Formation, signé par la Fédération de la Plasturgie et les organisations syndicales (CGT-FO ; CFTC, CFDT), a été étendu par arrêté du 5 février 2018 et publié au Journal officiel du 16 février 2018.

Dès lors, les dispositions de l'accord précité sont rendues obligatoires pour toutes les entreprises de la branche de la Plasturgie.

Accord signé

Le 12 décembre 2017, la Fédération de la Plasturgie a signé avec la CFDT et la CGC un accord de revalorisation des minima conventionnels pour 2018.

UCAPLAST n'étant pas signataire de cet accord et celui-ci ne faisant pas encore l'objet d'une extension, les dispositions de cet accord ne trouveront à s'appliquer qu'au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Négociations en cours

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

- Fonctionnement du Paritarisme dans la Plasturgie ;
- Epargne salariale ;
- Mise en place de la Commission Paritaire Plénière Nationale d'Interprétation (CPPNI) ;
- Dialogue social dans la branche plasturgie.

I.4 CCN COMMERCE DE GROS

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 CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation) ;
- Réalisation d'une étude sur les métiers (évolutions sectorielles et impacts sur les métiers - création de fiches métiers supplémentaires - actualisation des fiches métiers existantes) ;
- Négociations salariales.

II. QUESTIONS JURIDIQUES ET SOCIALES

II.1 DECLARATION DES BENEFICIAIRES EFFECTIFS : UNE OBLIGATION DECLARATIVE A EFFECTUER AVANT LE 1^{ER} AVRIL 2018

Les sociétés et groupements inscrits au Registre du Commerce et des Sociétés (autres que les sociétés dont les titres sont admis sur un marché réglementé) ainsi que les succursales des sociétés étrangères sont désormais **tenus de déclarer au Registre du Commerce et des Sociétés leur(s) bénéficiaire(s) effectif(s)**.

Le Registre des Bénéficiaires Effectifs a été créé par la loi du 9 décembre 2016 renforçant le dispositif français de lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme. Le décret n°2017-1094 du 12 juin 2017 est entré en vigueur au 1^{er} août 2017 et vient préciser les modalités de dépôt et le contenu du document relatif au bénéficiaire effectif.

A. Entités concernées par cette nouvelle obligation déclarative

L'article L. 561-46 du Code monétaire et financier vise « *les sociétés et entités juridiques mentionnées au 2°, 3° et 5° du I de l'article L 123-1 du Code de commerce autres que les sociétés dont les titres sont admis à la négociation sur un marché réglementé* ».

Il s'agit de **toutes les sociétés non cotées, civiles ou commerciales, de quelque forme que ce soit** (Sociétés civiles, SARL, SA, SAS, etc.), **GIE, succursales de sociétés étrangères et plus généralement toutes les entités dont l'immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés est prévue par les dispositions en vigueur**, qui sont tenues à cette nouvelle obligation déclarative des bénéficiaires effectifs.

B. Définition d'un bénéficiaire effectif

Le bénéficiaire effectif d'une société est défini à l'article R. 561-1 du Code monétaire et financier comme « *la ou les personnes physiques qui détiennent, directement ou indirectement, plus de 25% du capital ou des droits de vote de la société ou exercent, par tout autre moyen, un pouvoir de contrôle sur les organes de gestion, d'administration ou de direction de la société ou sur l'assemblée générale des associés* ».

Il est donc possible pour une société de disposer de plusieurs bénéficiaires effectifs.

C. Modalités de dépôt du document relatif au bénéficiaire effectif

Désormais, toute entité inscrite au RCS doit déposer un document relatif au bénéficiaire effectif auprès du **greffe du Tribunal de commerce dont elle dépend**, contenant les informations suivantes :

- S'agissant de l'entité déclaratrice : sa dénomination ou raison sociale, sa forme juridique, l'adresse de son siège social, son numéro unique d'identification le cas échéant, mention RCS suivie de la ville où se trouve le greffe où elle est immatriculée ;
- S'agissant du bénéficiaire effectif : ses nom, nom d'usage, pseudonyme, prénoms, date et lieu de naissance, nationalité, adresse personnelle et les modalités du contrôle exercé.

Ce document est annexé au Registre du Commerce et des Sociétés.

Il est possible de le remplir en ligne sur le site suivant : <https://www.infogreffe.fr/rbe/>

D. Le moment du dépôt du document relatif au bénéficiaire effectif

Depuis le 1^{er} août 2017, le document relatif au bénéficiaire effectif doit être déposé au greffe du Tribunal de commerce lors de la demande d'immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés ou au plus tard dans un délai de quinze jours à compter de la délivrance du récépissé de dépôt du dossier de création d'entreprise.

Pour les entités immatriculées avant le 1^{er} août 2017, celles-ci ont **jusqu'1^{er} avril 2018 pour procéder au dépôt du document relatif au bénéficiaire effectif au Registre du Commerce et des Sociétés.**

Par ailleurs, **un nouveau document doit être déposé dans les trente jours suivant tout fait ou acte rendant nécessaire la rectification ou le complément des informations qui y sont mentionnées.**

E. Les sanctions en cas de non-respect de cette obligation déclarative

Le Président du Tribunal de commerce concerné dispose d'un **pouvoir d'injonction**, si besoin sous astreinte, et de désignation d'un mandataire (ce dernier pouvant agir d'office ou sur requête du Procureur de la République ou de toute personne justifiant y avoir intérêt).

De plus, le défaut de dépôt du document relatif au bénéficiaire effectif ou le dépôt d'informations inexactes ou incomplètes est puni de **six mois d'emprisonnement** et de **7.500 euros amende** (soit 37.500 euros pour les personnes morales) en application de l'article L. 561-49 du Code monétaire et financier.

Les personnes physiques déclarées coupables de l'infraction encourent également les **peines d'interdiction de gérer ou de privation partielle des droits civils et civiques** (*C. pénal.*, art 131-26 et 131-27 du Code pénal).

Les peines complémentaires figurant aux alinéas 1°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7° et 9° de l'article 131-39 du Code pénal sont par ailleurs applicables aux personnes morales : dissolution, placement sous surveillance judiciaire, exclusion temporaire ou définitive des marchés publics, interdiction temporaire ou définitive de procéder à une offre au public des titres financiers ou de faire admettre ses titres aux négociations sur un marché réglementé, affichage de la décision prononcée ou sa diffusion par la presse écrite ou par tout moyen de communication au public par voie électronique.

(Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, art. 139 ; décret n°2017-1094 du 12 juin 2017 relatif au registre des bénéficiaires effectifs définis à l'article L. 561-2-2 du code monétaire et financier)

II.2 REFORME DU CODE DU TRAVAIL : UNE 6^{ème} ORDONNANCE ADOPTÉE

Une sixième ordonnance publiée au journal officiel du 21 décembre 2017, également appelée ordonnance « balai », est venue rectifier certains points des ordonnances Macron du 22 septembre 2017.

Toutefois, cette ordonnance a été déférée devant le Conseil constitutionnel. Les députés à l'origine de la saisine lui reprochent notamment d'avoir outrepassé le cadre de la loi d'habilitation en allant au-delà de simples corrections d'erreurs ou d'incohérence. Le Conseil constitutionnel, saisi le 21 février, a un mois pour se prononcer. Il est donc possible que certaines dispositions énoncées ci-dessous soient censurées.

A. Licenciement

1) Notion de groupe

L'ordonnance « balai » vient unifier la notion de groupe, chose que les ordonnances Macron n'avaient pas fait.

Qu'il s'agisse d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude physique, la définition du groupe est la même : Il s'agit du **groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante, et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies par le Code du commerce.**

2) Licenciement économique et PSE : reclassement limité au territoire national

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a cantonné au territoire national le **périmètre de l'obligation de recherche de reclassement préalable au licenciement économique.**

L'ordonnance « balai » vient également limiter au territoire national le **périmètre du plan de reclassement que le plan de sauvegarde de l'emploi mis en place en cas de grand licenciement collectif doit prévoir** (au moins 10 licenciements sur une même période de 30 jours dans une entreprise d'au moins 50 salariés).

3) Un délai de 12 mois pour contester le licenciement, même en l'absence de mention dans la lettre de rupture

Avant la publication des ordonnances en septembre 2017, un délai de 12 mois s'appliquait pour les contestations de licenciement pour motif économique et ce, uniquement si la lettre notifiant le licenciement en faisait mention. Pour les autres actions portant sur la rupture du contrat de travail, le délai était de 2 ans.

Les ordonnances « Macron » ont harmonisé le délai et l'ont porté à 12 mois pour toutes les actions portant sur la rupture du contrat (*C. trav., art. L. 1471-1*).

L'ordonnance « balai » supprime l'obligation de mentionner ce délai de contestation puisqu'il est désormais valable pour toutes actions de rupture du contrat.

Ainsi, **la prescription de 12 mois devient opposable au salarié même quand son courrier de licenciement ne la mentionne pas.**

B. Le comité social et économique

1) Modalités de transition vers le CSE

○ Modification de la situation juridique de l'entreprise

L'ordonnance du 22 septembre 2017 ne prévoyait que l'hypothèse dans laquelle l'entreprise ou un établissement était absorbé par une entreprise disposant déjà d'un CSE.

L'ordonnance de décembre 2017 vient aborder la situation où l'entreprise absorbante ne dispose pas d'IRP. Ainsi, lorsqu'un ou plusieurs établissements sont absorbés par une entreprise dépourvue d'IRP et qu'ils conservent un caractère distinct, il doit être procédé, en l'absence d'accord collectif en disposant autrement, à des **élections pour la mise en place d'un CSE d'établissement au sein de chaque établissement concerné, ainsi qu'à des élections pour la mise en place d'un CSE central**.

○ Modalités de transfert des biens des anciennes IRP vers le CSE

L'ordonnance vient supprimer l'obligation de conclure une convention visant à définir les conditions du transfert entre le CSE et les membres des anciennes instances.

Elle vient fixer de nouvelles modalités de transfert : **Lors de leur dernière réunion, les anciennes instances décident de l'affectation des biens à destination du futur CSE et, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatives aux activités transférées.**

Ensuite, lors de sa première réunion, **le CSE décide**, à la majorité de ses membres, **soit d'accepter les affectations prévues par les anciennes instances, soit de fixer des affectations différentes.**

○ Caducité des accords d'entreprise relatifs aux anciennes IRP

L'ordonnance « balai » prévoit la **caducité de plein droit des accords d'entreprise relatifs aux anciennes IRP à compter de la date du 1^{er} tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE.**

2) Mise en place, composition et élection du CSE

○ Mise en place du CSE dans une UES ou dans une entreprise pluri-établissements

L'ordonnance vient préciser que lorsque l'autorité administrative est saisie d'un litige portant sur la reconnaissance des établissements distincts dans le cadre d'un processus électoral global, **cette saisine suspend le processus électoral global jusqu'à la décision administrative**. Les mandats des élus en cours sont donc prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

○ Possibilité d'un collège électoral unique pour l'élection d'un seul membre

Par dérogation, il est possible d'avoir **un seul collège électoral** regroupant l'ensemble des catégories professionnelles dans les établissements ou les entreprises **n'élisant qu'un membre titulaire et qu'un membre suppléant**.

○ Modification de la composition du CSE par le protocole préélectoral

Une disposition a été réécrite. Désormais, **le nombre de membres du CSE et, désormais, le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés** (et non plus augmentés) **par le protocole d'accord préélectoral** (*C. trav., art. L. 2314-1*).

Il est donc possible de modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui prévu par la loi au regard

de l'effectif de l'entreprise (*C. trav., art. L. 2314-7*). Cela permet ainsi de réduire le nombre de sièges en augmentant le volume des heures individuelles.

3) Installation de la CSSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés

La mise en place d'une ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

En revanche, pour celles ayant un effectif inférieur à 300 salariés, il est possible d'en mettre en place de manière volontaire, par **accord collectif** ou, en l'absence de délégué syndical, par **accord conclu avec le CSE**.

En l'absence d'accord, l'employeur peut fixer le nombre et le périmètre de mise en place de la ou les CSSCT. Le règlement intérieur du CSE définit les modalités de mise en place (*C. Trav., art. L. 2315-44*).

4) Réunions du CSE

L'ordonnance du 22 septembre 2017 avait prévu que, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le nombre de réunions annuelles du CSE soit fixé par accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le CSE, sans pouvoir être inférieur à 6. A défaut d'accord, des règles supplétives s'appliquent.

L'ordonnance a aussi posé des principes auxquels on ne peut pas déroger par accord. Ainsi, **au moins 4 des réunions annuelles du CSE portent en tout ou partie sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.**

L'ordonnance de décembre 2017 vient ajouter un nouveau principe : **L'employeur doit recevoir collectivement au moins une fois par mois les élus titulaires du CSE** lorsque ces derniers exercent les attributions du CSE des entreprises de moins de 50 salariés (à savoir, les attributions des DP).

S'agissant de la **rémunération du temps passé en réunion**, l'ordonnance du 22 septembre 2017 prévoyait que l'employeur devait payer comme temps de travail effectif le temps passé par les membres du CSE aux réunions internes du comité et de ses commissions, dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret.

L'ordonnance « balai » modifie cela. En effet, il n'est plus question de payer comme temps de travail effectif le temps passé aux réunions internes du comité (par exemple, les réunions préparatoires), à moins que les membres du CSE utilisent leurs heures de délégation.

Le temps passé en commission du comité demeure payé dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret.

Cependant, **doit être payé comme temps de travail effectif le temps passé par les membres du CSE à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité**, notamment lors de la mise en œuvre du droit d'alerte en cas de danger grave et imminent.

5) Recours à l'expertise

○ Expert-comptable pour les trois consultations récurrentes

L'ordonnance du 22 septembre 2017 ne précisait pas à quel expert il était possible de recourir pour les consultations sur les orientations stratégiques et la situation économique et financière de l'entreprise.

L'ordonnance « balai » vient préciser qu'il s'agit d'un **expert-comptable**, tout comme pour la troisième consultation, celle sur la politique sociale de l'entreprise.

○ Le recours facultatif au cahier des charges

L'ordonnance du 20 décembre 2017 est venue simplifier la procédure prévue par l'ordonnance du 22 septembre en indiquant que **le cahier des charges est établi « au besoin »**. Ainsi, la rédaction d'un cahier des charges en cas de recours à l'expertise n'est donc plus une formalité obligatoire. Elle est requise lorsque l'expertise le nécessite.

Pour information, lorsqu'un cahier des charges est établi, il doit être notifié à l'employeur.

6) Licenciement d'un membre élu du CSE, d'un représentant syndical au CSE ou d'un représentant de proximité

L'ordonnance de décembre 2017 vient préciser **l'inspection du travail compétente** pour ce type de licenciement (*C. trav., art. L. 2421-3*) :

- Si la demande d'autorisation de licencier repose sur un motif personnel, l'établissement s'entend comme le lieu de travail principal du salarié ;
- Si la demande d'autorisation de licencier repose sur un motif économique, l'établissement s'entend comme celui doté d'un CSE disposant des attributions réservées aux entreprises d'au moins 50 salariés.

7) Désignation du délégué syndical

L'ordonnance « balai » prévoit que **le seuil d'effectif de 50 salariés doit désormais être atteint pendant 12 mois consécutifs**.

C. Négociation collective

1) Hiérarchie des accords collectifs : Capacité des accords d'entreprise à déroger aux ANI

L'ordonnance du 20 décembre 2017 vient combler un oubli des ordonnances Macron. Elle indique que, du point de vue de l'entreprise, les accords nationaux interprofessionnels (ANI) sont au même niveau que les accords de branche. Par conséquent, **les accords d'entreprise et d'établissement peuvent déroger aux ANI dans les mêmes conditions que lorsqu'ils sont face à des accords de branche** (*C. trav., art. L. 2253-1 à L. 2253-3*).

2) Extension de l'accord de méthode à la négociation triennale

L'ordonnance « balai » vient préciser qu'en plus de la possibilité de négocier un accord de méthode sur les **deux négociations annuelles**, il est également possible d'en négocier un sur la **négociation triennale relative à la gestion des emplois et des parcours professionnels**.

3) Négociation sans délégué syndical

○ Conclusion des accords collectifs avec les titulaires

A partir de 11 salariés, l'employeur peut conclure un accord collectif avec des élus du personnel. L'ordonnance de décembre 2017 vient préciser qu'il s'agit d'**élus titulaires**.

○ Appréciation du poids électoral des membres d'un CSE central

Pour que l'accord négocié avec des élus du personnel soit valable, **les signataires doivent représenter la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles**.

Cette condition concerne l'accord négocié avec des élus mandatés ou non mandatés dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés et uniquement l'accord conclu avec des élus non mandatés dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

L'ordonnance « balai » traite de la question de la mesure de l'audience électorale des signataires membres du comité central d'entreprise (CCE) ou le cas échéant, membres du CSE central, dans les entreprises découpées en établissements distincts. Il est tenu compte, pour chaque élu, d'un **poids égal au rapport entre le nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et du nombre total des suffrages exprimés dans chaque établissement en la faveur de chacun des membres composant la délégation du personnel au comité social et économique central** (*C. trav., art. L. 2232-23-1 et L. 2232-25*).

D. Prêt de main d'œuvre d'une grande entreprise en faveur des jeunes entreprises ou des PME

Une des ordonnances du 22 septembre 2017 a mis en place un cadre juridique destiné à sécuriser les opérations de prêt de main d'œuvre sans refacturation intégrale entre une grande entreprise et une jeune entreprise ou une PME.

Ce type de prêt de main d'œuvre ne relève pas de l'article L. 8241-2 du code du travail. Il constitue un régime autonome de celui des autres opérations de prêt de main d'œuvre à but non lucratif.

La mise à disposition d'un salarié ne peut dépasser une durée maximale de 2 ans. Elle ne peut être mise en œuvre qu'avec l'accord exprès et écrit du salarié concerné.

E. Mesures diverses

1) Congé sabbatique

L'ordonnance « balai » prévoit qu'**en l'absence de réponse de l'employeur à une demande de congé sabbatique au terme d'un délai de 30 jours, l'accord de l'employeur est réputé acquis**.

2) La prescription des actions en exécution du contrat de travail

Ce type d'action se prescrit **par 2 ans** à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Toutefois, ce délai ne s'applique pas aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail (5 ans), paiement ou répétition du salaire (3 ans) et discrimination ou harcèlement moral ou sexuel (5 ans).

II.3 ALLEGEMENT DES COTISATIONS PATRONALES

La loi de finances pour 2018 prévoit **de supprimer le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) et le crédit d'impôt sur les salaires (CITS)** à compter du 1^{er} janvier 2019.

Mais, en contrepartie, le gouvernement **renforce les allègements de cotisations patronales** dans le cadre de la loi de financement de sécurité sociale.

En effet, les entreprises vont bénéficier d'une réduction de 6 points sur le taux de la cotisation patronale d'assurance maladie des salariés dont la rémunération n'excède pas 2.5 SMIC sur l'année pour les périodes courant à partir du 1^{er} janvier 2019.

Les employeurs bénéficiant de la réduction Fillon y seront éligibles.

Si la rémunération est supérieure à 2.5 SMIC, alors la cotisation patronale sera calculée au taux « normal », sans réduction, sur l'ensemble de la rémunération.

Par ailleurs, à partir du 1^{er} janvier 2019, la réduction Fillon (réduction générale de cotisations patronales) sera étendue aux contributions patronales d'assurance chômage (hors AGS) de retraite complémentaire légalement obligatoires.

La réduction sera maximale au niveau du SMIC puis dégressive pour arriver à un montant nul au niveau de 1.6 SMIC.

II.4 TAXE SUR LES VEHICULES DE SOCIETES

A. Augmentation des barèmes des deux composantes

Le barème de la taxe sur les véhicules des sociétés (TVS) est augmenté pour les périodes d'imposition s'ouvrant au 1^{er} janvier 2018. Puisque la période d'imposition à la TVS est désormais alignée sur l'année civile, l'effet de trésorerie de cette augmentation sera effectif en janvier 2019.

Cette taxe est calculée en prenant en compte deux composantes :

- Pour la première composante, seul est modifié le barème des véhicules ayant fait l'objet d'une réception communautaire et relatif à la taxe calculée en fonction de l'émission de CO₂.
- Pour la seconde composante, le barème fixé en fonction du mode de carburation du véhicule est également modifié.

Les tableaux ci-dessous indiquent les tarifs en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2018 et les tarifs anciennement applicables :

Tarif annuel de la TVS (1 ^{ère} composante)			
Taux d'émission de CO ₂ (g/km)	Tarif applicable avant le 1 ^{er} janvier 2018 par gramme de CO ₂ (en €)	Taux d'émission de CO ₂ (g/km)	Tarif applicable depuis le 1 ^{er} janvier 2018 par gramme de CO ₂ (en €)
		≤ 20	0
≤ 50	0	> 50 et ≤ 60	1
> 50 et ≤ 100	2	> 60 et ≤ 100	2
> 100 et ≤ 120	4	> 100 et ≤ 120	4.5
> 120 et ≤ 140	5.5	> 120 et ≤ 140	6.5
> 140 et ≤ 160	11.5	> 140 et ≤ 160	13
> 160 et ≤ 200	18	> 160 et ≤ 200	19.5
> 200 et ≤ 250	21.5	> 200 et ≤ 250	23.5
> 250	27	> 250	29

Tarif annuel de la TVS (2 ^{ème} composante)		
Année de première mise en circulation	Essence et assimilé	Diesel et assimilé
Jusqu'au 31 décembre 2000	70 (au lieu de 45)	600 (au lieu de 400)
De 2001 à 2005	45	400 (au lieu de 300)
De 2006 à 2010	45	300 (au lieu de 100)
De 2011 à 2014	45	100 (au lieu de 40)
A compter de 2015	20	40

B. Aménagement de l'exonération des véhicules hybrides

Il existe une exonération sur la première composante de la taxe prévue pour les véhicules hybrides. Elle est désormais aménagée.

Cette exonération est supprimée pour les véhicules combinant l'énergie électrique et une motorisation gazole à compter de la période d'imposition s'ouvrant le 1^{er} janvier 2018.

Pour cette période, elle est applicable de manière définitive pour les véhicules dont les émissions de CO₂ sont inférieures à 60g/km.

Enfin, une **exonération de 12 trimestres** s'applique :

- Aux véhicules combinant l'énergie électrique et une motorisation à l'essence ou au superéthanol 85 ;
- Aux véhicules combinant l'essence à du gaz naturel carburant ou du gaz de pétrole liquéfié, dont les émissions de CO₂, sont inférieurs à 100g/km.

(Loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 n°2017-1836, JO du 31 décembre 2017)

II.5 OBLIGATION D'ELABORATION D'UN PLAN DE MOBILITE DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2018

Depuis le 1er janvier 2018, **les entreprises regroupant au moins 100 travailleurs sur un même site doivent élaborer un plan de mobilité**, également appelé plan de déplacement en entreprise, afin d'améliorer la mobilité de leur personnel et encourager l'utilisation des transports en commun et le covoiturage.

Le plan doit être communiqué à l'autorité organisatrice des plans de déplacements urbains (région, métropole ou agglomération) dont dépend le site.

Cela implique, pour l'entreprise, de faire un bilan des actions existantes dans l'entreprise puis de réaliser un catalogue des actions et des mesures à mettre en place, en prévoyant un budget et un calendrier. Ces actions peuvent être, notamment, la promotion du covoiturage, la création d'une aire de covoiturage, le télétravail, l'aménagement des horaires de travail, l'encouragement à l'utilisation des transports publics ...

Si cette obligation n'est pas respectée, l'entreprise ne pourra alors pas bénéficier du soutien technique et financier de l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe).

Pour plus d'informations, vous pouvez vous référer à l'info flash envoyée le 22 février.

(C. transp., art. L. 1214-8-2 créé par loi du 17 août 2015)

II.6 EXTENSION DU DON DE JOURS DE REPOS AUX PROCHES AIDANTS

La loi du 13 février 2018 permettant aux proches aidants de faire **don de leurs jours de repos à un collègue aidant un proche** est parue au Journal officiel du 14 février.

Ce mécanisme est une déclinaison de la loi du 9 mai 2014 créant la possibilité pour les salariés de faire don d'une partie de leurs jours de repos à un collègue parent d'un enfant gravement malade.

Ce dispositif est entré en vigueur le 15 février 2018.

Le don de jours de repos est ouvert au salarié qui vient en aide à une personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, à condition que cette personne soit (*C. trav., art. L. 3142-16*) :

- Son conjoint ;
- Son concubin ;
- Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Un ascendant ;
- Un descendant ;
- Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Il n'est **pas nécessaire de justifier d'une année d'ancienneté** pour accéder au mécanisme de don de jours de repos, contrairement à ce qui est exigé pour bénéficier du congé de proche aidant.

A priori, il faudrait que le salarié aidant fournisse les mêmes éléments à l'employeur que pour le congé de proche aidant soit (*C. trav., art. D. 3142-8*) :

- Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
- Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;
- Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;
- Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille nationale mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles.

Enfin s'agissant des modalités du don de jours de repos, le salarié donateur peut céder la **5^e semaine de congés payés**, les **congés conventionnels**, les jours de **RTT** et les autres **jours de récupération ou de repos** qu'il n'a pas pris.

Le salarié donateur doit, en revanche, **recueillir l'accord de l'employeur**. Le don est anonyme et sans contrepartie.

Le proche aidant bénéficiaire de ces jours de repos a droit au **maintien de sa rémunération** pendant sa période d'absence.

(Loi 2018-84 du 13 février 2018, JO du 14 février 2018)

II.7 JURISPRUDENCE

A) Le délai de contestation d'une rupture conventionnelle débute à compter de la date d'homologation

Un arrêt de la Cour de cassation, en date du 6 décembre 2017, est venu préciser un point quant au début du délai de contestation d'une rupture conventionnelle.

Dans cette affaire, la décision d'homologation par la DIRECCTE avait été implicite. Le salarié avait contesté la rupture conventionnelle 12 mois et 1 jour après la décision implicite d'homologation. Il soutenait que le délai de prescription ne lui était pas opposable, puisqu'il ne savait pas quand avait été homologuée la rupture conventionnelle.

Cependant, les juges ont décidé que le délai pour contester **une rupture conventionnelle court à compter de la décision d'homologation par la DIRECCTE, que cette décision soit explicite ou implicite.**

En effet, l'absence de réponse de l'administration 15 jours ouvrables après la réception de la demande vaut homologation (C. trav., art. L. 1237-14).

(Cass. soc., 6 décembre 2017, n°16-10.220 FSPB)

B) Limites des clauses encadrant les réclamations

Un progiciel a été livré à un client. Cependant, huit mois après la livraison, ce progiciel ne fonctionne toujours pas et ce, malgré les corrections effectuées par l'éditeur.

Le client veut résilier le contrat mais l'éditeur s'y oppose. En effet, l'éditeur faisait valoir que le client n'avait pas respecté le formalisme contractuel. Il aurait dû, dans les 15 jours suivant la livraison, remplir une fiche spécifique pour y consigner ses réserves.

La Cour de cassation rejette cet argument. Selon la chambre commerciale, le client a rapporté la preuve que le progiciel ne fonctionnait pas. De plus, aucune clause contractuelle ne peut empêcher un client de rapporter une telle preuve en justice. Le contrat est donc résilié.

(Cass. com., 6 décembre 2017, n°16-19.615)

C) Impossibilité de licencier pour faute après un constat d'inaptitude

Dans cette affaire, une procédure pour licenciement pour faute grave avait commencé le 22 mars alors que le salarié avait été déclaré inapte le 14 mars. Le 9 avril, son licenciement lui avait été notifié. En effet, son employeur lui reprochait d'avoir établi une fausse déclaration d'accident du travail.

Or, la Cour de cassation a estimé, dans un arrêt du 20 décembre 2017, que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse, l'employeur ayant prononcé le licenciement pour un motif autre que l'inaptitude. En effet, **dès lors que le salarié a été déclaré inapte par le médecin du travail, la procédure liée à**

l'incapacité doit s'appliquer jusqu'à son terme. Le salarié ne peut être licencié que pour incapacité et non pour faute.

(Cass. soc., 20 décembre 2017, n°16-14.983)

D) Contrôle du temps de travail des salariés : L'employeur doit privilégier d'autres moyens que la géolocalisation

Le Conseil d'Etat est venu préciser, dans un arrêt du 15 décembre 2017, que **l'utilisation par un employeur d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail de ses salariés n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace que la géolocalisation.**

En l'espèce, l'entreprise avait à sa disposition des documents déclaratifs établis par les salariés. Ces derniers permettaient de contrôler le temps de travail de ces derniers. La géolocalisation mise en place a donc été jugée excessive.

(CE, 15 décembre 2017, n°403776)

E) Facebook : A partir du moment où un salarié a réservé l'accès de son compte Facebook uniquement à certaines personnes, les informations publiées relèvent de sa vie privée

Dans un arrêt du 20 décembre 2017, la Cour de cassation revient sur ce qui relève du caractère privé ou public d'un compte Facebook.

Dans cette affaire, dans le cadre d'un contentieux qui l'opposait à une ancienne salariée, un employeur produisait des informations recueillies sur le compte Facebook de cette dernière, justifiant qu'il avait eu accès à ces informations grâce au portable professionnel qu'il avait mis à la disposition d'une autre salariée.

La Cour avait déjà affirmé que les informations contenues sur un équipement professionnel sont présumées avoir un caractère professionnel et que l'employeur peut y accéder.

Or, dans cette affaire, elle a jugé que le procès-verbal de constat d'huissier établi à la demande de la société rapportant des informations extraites du compte Facebook d'une salariée, obtenues à partir du téléphone portable d'un autre salarié, informations réservées aux personnes autorisées, porte une **atteinte disproportionnée et déloyale à la vie privée du salarié**. Dans ce cas, il importe peu que le téléphone ayant permis d'avoir accès à ces informations soit un téléphone professionnel.

Ainsi, tout dépend du paramétrage du compte Facebook du salarié. Si les informations publiées sur Facebook sont paramétrées comme confidentielles, elles échappent au pouvoir patronal, même si ce dernier pourrait y avoir accès de manière indirecte.

(Cass. soc., 20 décembre 2017, n° 16-19.609)

F) La possibilité pour une entreprise d'obtenir des pénalités de retard sans les avoir prévus dans ses conditions générales de ventes

Une entreprise qui recouvre ses impayés peut obtenir des pénalités de retard relativement élevées, même si elle a oublié de les prévoir dans ses conditions générales de vente.

C'est ce que prévoit un arrêt de la chambre commerciale de la Cour de cassation du 20 décembre 2017.

Ainsi, lorsqu'un fournisseur ou un prestataire de service engage une action en recouvrement contre une entreprise, il peut ajouter au montant de sa créance des pénalités de retard au taux de 10%. Cela est possible, même s'il a oublié de prévoir ces pénalités dans ses conditions générales de vente.

Ce taux est fixé sur le taux de refinancement de la Banque centrale européenne (BCE), majoré de 10 points de pourcentage (*C.com.*, art. L. 441-6, I, al. 12). Au 1^{er} janvier 2018, le taux de refinancement de la BCE était de 0 %. Le taux des pénalités est donc de 10 % lorsque les conditions générales de vente n'ont rien prévu.

Néanmoins, cette omission reste sanctionnable puisque les entreprises qui ne prévoient pas de pénalités de retard doivent penser à compléter leurs conditions générales de vente. Une **amende administrative** est encourue pouvant atteindre 75000€ lorsqu'elle est prononcée contre un dirigeant et 2 millions d'€ lorsqu'elle est prononcée contre une société.

Les factures doivent également mentionner le taux des pénalités de retard, sous peine d'encourir une **sanction pénale** :

- Une amende de 75000€ s'il s'agit d'une personne physique ;
- Une amende de 375000€ s'il s'agit d'une personne morale.

Ainsi, mieux vaut compléter ses conditions générales de vente en mentionnant les pénalités de retard. S'agissant de ce taux, les entreprises sont libres dès lors qu'il n'est pas inférieur à 3 fois le taux de l'intérêt légal, soit 2.67% pour le premier semestre 2018.

([Cass. com.](#), 20 décembre 2017, n°16-25.786)

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 TAUX DE CHANGE AU 31 JANVIER 2018 (Parité fin de mois)

COURS DES MONNAIES AU 31 JANVIER 2018 *					
Pays	1 euro =	monnaie	Pays	1 euro =	monnaie
États-Unis	1,2457	USD	Australie	1,5357	AUD
Japon	135,60	JPY	Brésil	3,9368	BRL
Bulgarie	1,9558	BGN	Canada	1,5290	CAD
République tchèque	25,2720	CZK	Chine	7,8340	CNY
Danemark	7,4419	DKK	Hong Kong	9,7413	HKD
Grande-Bretagne	0,8791	GBP	Indonésie	16 662,48	IDR
Hongrie	310,65	HUF	Israël	4,2423	ILS
Pologne	4,1503	PLN	Inde	79,1800	INR
Roumanie	4,6545	RON	Corée du Sud	1 327,03	KRW
Suède	9,7645	SEK	Mexique	23,2262	MXN
Suisse	1,1631	CHF	Malaisie	4,8578	MYR
Islande	124,85	ISK	Nouvelle-Zélande	1,6803	NZD
Norvège	9,5620	NOK	Philippines	63,8720	PHP
Croatie	7,4325	HRK	Singapour	1,6288	SGD
Russie	70,0723	RUB	Thaïlande	39,0030	THB
Turquie	4,6732	TRY	Afrique du Sud	14,7820	ZAR

* En l'absence de publication au JO, cours du 31 janvier publiés par la Banque de France.

Source : Banque de France

III.2 COURS INTERNATIONAUX DES MATIERES PREMIERES IMPORTEES

Matières	Octobre 2017	Novembre 2017	Décembre 2017	Janvier 2018
Pétrole brut Brent (Londres - € / baril)	49.00	53.40	54,40	56,60
Naphta (Nord-Ouest Européen – €/tonne) prix spot	436.3	487.6	483.40	486.40

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

III.3 EVOLUTION DES PRIX DES MATIERES (en %)

Matières	variation mensuelle en %	variation annuelle en %	Dec 2017	Nov 2017	Oct 2017
Copolymères d'acrylonitrile-butadiène-styrène [ABS], sous formes primaires	-26,11	-16,81	1413	1913	2052
Caoutchouc butadiène [BR], sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes	-1,19	-0,44	1558	1577	1753
Buta-1,3-diène et isoprène	-11,20	-0,93	742	835,6	835
Butanone [méthyléthylcétone]	4,33	154,32	2078	1992	1693
Caoutchouc synthétique et factice pour caoutchouc dérivé des huiles, sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes	3,47	16,23	3399	3285	2889
Hexanelactame [epsilon-caprolactame]	-0,96	15,58	2368	2391	2315
Copolymères du chlorure de vinyle, sous formes primaires (à l'excl. des copolymères du chlorure de vinyle et d'acétate de vinyle)	-4,70	10,28	1655	1737	1595
Caoutchouc chloroprène (chlorobutadiène) [CR], sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes (à l'excl. du latex)	1,75	11,40	4388	4312	4422
Cyclohexane	11,33	19,41	902	810,1	786
Caoutchouc styrène-butadiène fabriqué par polymérisation en émulsion [E-SBR], en balles	-4,14	19,71	1635	1706	1600
Caoutchouc éthylène-propylène-diène non-conjugué [EPDM], sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes	-1,78	-0,39	2327	2369	2328
Latex de caoutchouc naturel, même prévulcanisé	-11,72	13,50	1692	1917	1579
Caoutchouc acrylonitrile-butadiène [NBR], sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes (à l'excl. du latex)	-7,17	-8,76	3048	3283	3603
Caoutchouc naturel sous forme de feuilles fumées	-3,41	-8,46	1541	1595	1664
Caoutchouc naturel, sous formes primaires ou en plaques, feuilles ou bandes	6,54	-5,81	1450	1361	1785
PE - Polyéthylène en blocs irréguliers, morceaux, grumeaux, poudres, granulés, flocons et masses non-cohérentes simil.	36,92	19,87	1479	1080	1237
PEBD - Polyéthylène d'une densité < 0,94 (à l'excl. du polyéthylène linéaire)	3,86	1,60	1321	1272	1290
PEHD - Polyéthylène d'une densité >= 0,94, sous formes primaires	-0,79	-0,50	1204	1213	1218
PET - Poly(éthylène téréphtalate), sous formes primaires, d'un indice de viscosité < 78 ml/g	41,05	44,18	1674	1187	1278
PET - Poly(éthylène téréphtalate), sous formes primaires, d'un indice de viscosité >= 78 ml/g	4,03	12,33	1042	1002	980
PMMA - Poly[méthacrylate de méthyle], sous formes primaires	-23,71	0,15	2975	3900	3614
Polycarbonates, sous formes primaires	-14,87	-8,12	2389	2806	2830
Fibres discontinues de polyesters, non-cardées ni peignées ni autrement transformées pour la filature	-8,64	-0,62	1271	1391	1272
Plaques, feuilles, pellicules, bandes et lames, en polymères du styrène non-alvéolaires, non-renforcées ni stratifiées	-22,61	8,15	2342	3026	2230
PP - Polypropylène, sous formes primaires	-4,13	5,39	1227	1280	1294
PTFE - Polytétrafluoroéthylène, sous formes primaires	0,50	-9,09	11857	11797	12722
Résines époxydes, sous formes primaires	10,17	37,52	3677	3338	2922
S-PVC - Poly[chlorure de vinyle], sous formes primaires, non-mélangé à d'autres substances	-5,00	-3,48	923	971,5	983,6
Latex de caoutchouc styrène-butadiène [SBR] ou de caoutchouc styrène-butadiène carboxylé [XSBR]	-22,61	2,55	834	1077	875
Silicones sous formes primaires	-5,83	-5,30	5287	5614	5768

Styrène	2,14	3,65	1031	1010	1055
Caoutchoucs techniquement spécifiés [TSNR]	-1,93	0,59	1451	1479	1436
Caoutchouc styrène-butadiène [SBR] et caoutchouc styrène-butadiène carboxylé [XSBR]	-0,35	5,71	1976	1983	1995

Source Douanes

III.4 INDICES DE PRIX DE PRODUCTION DE L'INDUSTRIE FRANCAISE

Marché français – Prix de base - (2010)

Matières	Septembre 2017	Octobre 2017	Novembre 2017	Décembre 2017
Produits en caoutchouc	105.0	105.1 (P)	104.9 (R)	104.9 (R)
Autres produits en caoutchouc	104.1	104.2 (P)	104.2 (P)	104.0 (P)
Produits en plastique	104.0 (R)	104.3 (R)	103.7 (P)	103.5 (P)
Plaques, feuilles, tubes et profilés en matières plastiques	103.0 (R)	104.2 (R)	104.9 (R)	104.9 (P)
Autres produits en matières plastiques	99.5	99.7 (P)	99.3 (P)	99.2 (P)
Emballages en matières plastiques	110.2	110.7 (P)	109.9 (R)	109.2 (P)
Eléments en matières plastiques pour la construction	105.2 (P)	104.9 (P)	102.8 (P)	103.2 (P)

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

Les indices de prix à la production sont susceptibles d'être révisés jusqu'à 3 mois après leur première parution.

P = Données Provisoires - R = Données Révisées

III.5 INDICES DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE (IPI)

Indices mensuels CVS – CJO - Base 100 en 2010

Matières	Septembre 2017	Octobre 2017	Novembre 2017	Décembre 2017
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	108.38 (R)	111.59 (R)	109.28 (R)	110.87
Fabrication de produits en caoutchouc	91.96 (R)	95.00 (R)	92.54 (R)	98.91 (R)
Fabrication de produits en plastique	115.42 (R)	118.70 (R)	116.41 (R)	118.70 (R)

R = Données Révisées

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

III.6 INDICES DE CHIFFRE D'AFFAIRES EN VALEUR (ICA)

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

	Septembre 2017	Octobre 2017	Novembre 2017	Décembre 2017
Fabrication de produits en caoutchouc	110.26 (R)	112.91 (R)	111.65 (R)	116.31
Fabrication de produits en plastiques	115.83 (R)	117.47 (R)	117.19 (R)	118.23
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	114.58 (R)	116.45 (R)	115.95 (R)	117.80

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.

R = Données Révisées

III.7 LIMITE DE DEDUCTION DES INTERETS DES COMPTES D'ASSOCIES

Avis concernant l'usure, JO du 27 décembre 2017, texte 237

Le taux maximum des intérêts déductibles s'élève respectivement à 1,67 %, 1,65 % et 1,63 % pour les exercices de 12 mois clos les 31 décembre 2017, 31 janvier 2018 et 28 février 2018.

Taux de référence

Le taux limite de déduction des intérêts versés aux comptes courants d'associés est calculé d'après le taux effectif moyen pratiqué par les établissements de crédit pour les prêts à taux variable aux entreprises d'une durée initiale supérieure à deux ans (TMP). Pour le 4^e trimestre 2017, ce taux est de 1,59 %. Pour les 3 premiers trimestres de 2017, il était respectivement de 1,82 %, 1,67 % et 1,59 %.

Méthodes de calcul

Deux méthodes peuvent être utilisées pour calculer le taux limite de déduction des intérêts servis aux associés à raison des sommes déposées sur leurs comptes courants :

- la méthode classique ;
- la méthode alternative qui permet aux entreprises d'utiliser les TMP correspondant aux fractions de trimestres civils compris dans leur exercice, lorsque les délais de publication de ces taux le permettent ;

L'une ou l'autre méthode peut être utilisée par l'entreprise selon l'intérêt qu'elle y trouve.

Compte tenu du TMP du 4^e trimestre 2017 (1,59 %) 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 janvier et février 2018 selon la méthode alternative dès la publication du TMP du 1^{er} trimestre 2018, au cours de la 2^e quinzaine de mars 2018.

TAUX LIMITES DE DÉDUCTION (EN %)				
Exercices clos les	Durée de l'exercice			
	9 mois	12 mois	15 mois	18 mois
31 octobre 2017 (et jusqu'au 29 Novembre 2017) :				
- méthode classique	1,67	1,71	1,76	1,80
- méthode alternative	1,67	1,71	1,76	1,80
30 Novembre 2017 (et jusqu'au 30 décembre) :				
- méthode classique	1,64	1,69	1,73	1,78
- méthode alternative	1,64	1,69	1,73	1,78
31 décembre 2017 (et jusqu'au 30 janvier 2018)	1,62	1,67	1,70	1,75
31 janvier 2018 (et jusqu'au 27 février 2018)	1,61	1,65	1,69	1,73
28 février 2018 (et jusqu'au 30 mars 2018)	1,60	1,63	1,67	1,71

Source : Banque de France

III.8 TAUX DE L'USURE AU 1^{er} JANVIER 2018

Un prêt usuraire est un prêt consenti à un taux effectif global qui, au moment où il est accordé, excède de plus du tiers le taux effectif moyen pratiqué au cours du trimestre précédent par les établissements de crédit (c. consom. [art. L. 314-6](#)).

Les seuils au-delà desquels les taux sont usuraires ont été fixés pour le 4^e trimestre 2017 et sont présentés dans le tableau ci-dessous. L'évolution sur un trimestre traduit la relative stabilité des taux pratiqués sur le marché.

Rappelons que les entreprises ne bénéficient de la réglementation relative à l'usure que pour leurs découverts bancaires (c. mon. et fin. [art. L. 313-5-1](#)). S'agissant des prêts qui leur sont consentis, les taux ne sont soumis à aucune limite réglementaire.

Seuils de l'usure	Taux effectif (3 ^e trim. 2017)	Taux effectif (4 ^e trim. 2017)	Seuil de l'usure (Au 1 ^{er} janvier 2018)
Professionnels (personnes physiques ou morales)			
Découverts	10,36 %	10,53 %	14,04 %
Personnes morales sans activité professionnelle			
Prêts en vue d'achats ou de ventes à tempérament	4,17 %	3,98 %	5,31 %
Prêts d'une durée initiale de plus de 2 ans, à taux variable	1,59 % (1)	1,77 % (1)	2,36 %
Prêts d'une durée initiale de plus de 2 ans, à taux fixe	1,79 %	1,59 %	2,12 %
Découverts	10,36 %	10,53 %	14,04 %
Autres prêts d'une durée initiale n'excédant pas 2 ans	1,65 %	1,60 %	2,13 %
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	2,29 %	2,32 %	3,09 %
Prêts à taux fixe d'une durée comprise entre 10 et moins de 20 ans	2,30 %	2,33 %	3,11 %

Prêts à taux fixe d'une durée de 20 ans et plus	2,51 %	2,52 %	3,36 %
Prêts à taux variable	2,17 %	2,12 %	2,83 %
Prêts-relais	2,55 %	2,51 %	3,35 %
Particuliers - Crédits de trésorerie			
Prêts d'un montant inférieur ou égal à 3 000 € (2)	15,56 %	15,66 %	20,88 %
Autres prêts compris entre 3 000 € et 6 000 € (2)	9,74 %	9,65 %	12,87 %
Autres prêts supérieurs à 6 000 € (2)	4,56 %	4,39 %	5,85 %
(1) Ce taux est utilisé par la Direction générale des finances publiques pour le calcul du taux maximum des intérêts déductibles sur les comptes courants d'associés ; (2) Pour apprécier le caractère usuraire du taux effectif global d'un découvert ou d'un prêt permanent, le montant à prendre en considération est celui du crédit effectivement utilisé.			

Source : Banque de France

IV. INDICATEURS SOCIO ECONOMIQUES

Ces données socio-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.

IV.1 SALAIRE MINIMUM DE CROISSANCE (SMIC) ET MINIMUM GARANTI (MG)

	1/01/14	1/01/15	01/01/16	01/01/17	01/01/2018*
SMIC	9,53 €	9,61 €	9,67 €	9.76 €	9.88 €
MG	3,51 €	3,52 €	3,52 €	3.54 €	3.57 €

* JO du 21 décembre 2018

IV.2 INDICE DES TAUX DE SALAIRES HORAIRE DE BASE DE L'ENSEMBLE DES OUVRIERS

(Indices trimestriels) - (Base 100 au T4 2008)

	4ème Trim. 2016	1er Trim. 2017	2eme Trim. 2017	3eme Trim. 2017
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastiques ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	116.4	117.1	117.7	118.0

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

IV.3 INDICE DES SALAIRES MENSUELS DE BASE DE L'ENSEMBLE DES SALAIRES

(Indices trimestriels) - (Base 100 au T4 2008)

	4ème Trim. 2016	1er Trim. 2017	2eme Trim. 2017	3eme Trim. 2017
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastiques ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	115.9	116.6	117.4	117.6

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

IV.4 INDICE DU COUT HORAIRE DU TRAVAIL REVISE

(Référence 100 en décembre 2008 - Salaires et charges – Tous salariés)

	Juillet 2017	Août 2017	Sept. 2017	Oct 2017
Industries mécaniques et électriques	119.1	119.3	119.5	119.7

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

IV.5 PRIX A LA CONSOMMATION

ENSEMBLE DES MENAGES (France)

(base 100 = Année 2015)

	Novembre 2017	Décembre 2017	Janvier 2018
Indice d'ensemble – Variation par rapport au mois précédent	0.1	0.3	- 0.1

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

Derniers Indices :

Novembre 2017 : 101.66 (R)

Décembre 2017 : 101.74 (R)

Janvier 2018 : 102.47

R = Données Révisées

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

(base 100 = Année 2015)

	Novembre 2017	Décembre 2017	Janvier 2018
Indice d'ensemble hors tabac – Variation par rapport au mois précédent	0.1	0.3	- 0.1

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

Derniers Indices, hors tabac :

Novembre 2017 : 101.40

Décembre 2017 : 101.65

Janvier 2018 : 101.50

IV.6 INDICE DE REFERENCE DES LOYERS DU 4eme TRIMESTRE 2017

Source : Revue Fiduciaire

REVISION DES BAUX D'HABITATION À USAGE MIXTE OU MEUBLÉS					
	4 ^e tr. 2016	1 ^{er} tr. 2017	2 ^e tr. 2017	3 ^e tr. 2017	4 ^e tr. 2017
Indice	125,50	125,90	126,19	126,46	126,82
Variation sur 1 an	+ 0,18 %	+ 0,51 %	+ 0,75 %	+ 0,90 %	+ 1,05 %

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 4^e trimestre, le loyer révisé est égal à : Loyer en cours × (126,82/125,50).

IV.7 MARCHÉ 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 2017	2ème Trimestre 2017	3eTrimestre 2017	4ème Trimestre 2017
Ensemble	9.6 %	9.4 % (R)	9.6 % (R)	8.9 % (P)
Moins de 25 ans	22.4 % (R)	23.2 %	22.4 %	21.3 % (P)
25 ans à 49 ans	9.0 %	8.7 % (R)	9.2 %	8.3 % (P)
50 ans ou plus	6.9 % (R)	6.5 %	6.6 %	6.4 % (P)

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

P = Données Provisoires

R = Données Révisées