

Bulletin d'information

N° 395

Novembre / Décembre 2017



Toute l'équipe d'UCAPLAST vous souhaite
De très belles fêtes de fin d'Année

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 NOVEMBRE / DECEMBRE 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 FIN DU CONTRAT DE GÉNÉRATION : DÉLAI PROLONGÉ POUR DEMANDER L'AIDE	6
II.2 LA CINQUIEME SEMAINE DE CONGÉS PAYÉS : COMMENT LA POSER ET LA CALCULER ?	6
II.3 LA FUSION AGIRC-ARRCO	7
II.4 LE PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2018	9
II.5 PARUTION DU DECRET RELATIF A LA PROCEDURE DE PRECISION DES MOTIFS ENONCES DANS LA LETTRE DE LICENCIEMENT	9
II.6 JURISPRUDENCE	10
III. DONNEES ECONOMIQUES	13
III.1 COURS DES MONNAIES AU 30 NOVEMBRE 2017	13
III.2 LIMITE DE DEDUCTION DES INTERETS DES COMPTES D'ASSOCIES	13
III.3 TAUX DE L'USURE POUR LE 4 ^{EME} TRIMESTRE 2017	14
III.4 INDICE DE REFERENCE DES LOYERS DU 3 ^{EME} TRIMESTRE 2017	15
III.5 TVA - TAUX DE CHANGE POUR JANVIER 2018	16
III.6 CLAUSE DE SAUVEGARDE	16
III.7 EVOLUTION DES PRIX DES MATIERES (EN %)	17
III.8 PRIX MOYEN DES MATIERES (EN EURO/MT)	17
III.9 COURS INTERNATIONAUX DES MATIERES PREMIERES IMPORTEES	18
III.10 INDICES DE PRIX DE PRODUCTION DE L'INDUSTRIE FRANCAISE	18
III.11 INDICES DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE (IPI)	18
III.12 INDICES DE CHIFFRE D'AFFAIRES EN VALEUR (ICA)	19
IV. INDICATEURS SOCIO ECONOMIQUES	20
IV.1 SALAIRE MINIMUM DE CROISSANCE (SMIC) ET MINIMUM GARANTI (MG)	20
IV.2 INDICE DES TAUX DE SALAIRES HORAIRE DE BASE DE L'ENSEMBLE DES OUVRIERS	20
IV.3 INDICE DES SALAIRES MENSUELS DE BASE DE L'ENSEMBLE DES SALARIES	20
IV.4 INDICE DU COUT HORAIRE DU TRAVAIL REVISE	21
IV.5 PRIX A LA CONSOMMATION -	21
IV.6 MARCHE DU TRAVAIL, EMPLOI (EMP)	22
V. PETITES ANNONCES	23
V.1 OFFRES D'EMPLOIS	23
V.2 DEMANDE D'EMPLOIS	24

I. VIE SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE

I.1 CALENDRIER DES REUNIONS UCAPLAST DE NOVEMBRE / DECEMBRE 2017

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

REUNIONS UCAPLAST Novembre et Décembre 2017	
6 novembre	Conférence téléphonique Délégation patronale Caoutchouc
9 novembre	Commissions des affaires sociales de la CPME
14 novembre	Formation REACH pour les adhérents
15 novembre	CPC Industrie - CPME
22 novembre	Commission Professionnelle Consultative INDUSTRIE - DGT
28 novembre	Formation adhérent CCN caoutchouc
29 novembre	Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) – Caoutchouc
30 novembre	Conférence téléphonique Délégation patronale Caoutchouc
5 décembre	Table ronde sur le fait religieux en entreprise – Medef Ile de France
6 décembre	Réunion préparatoire SPP - Délégation patronale Caoutchouc
6 décembre	Section Paritaire Professionnelle (SPP) - Caoutchouc
12 décembre	Commission Paritaire Plénière (CPP) – Caoutchouc
12 décembre	Industrie du Futur : Journée de réflexion et de partage sur le thème « L'Homme au cœur de l'Industrie du Futur »
13 décembre	Les risques liés au télétravail – Formation CPME Ile de France
13 décembre	Comité Directeur - CPME
14 décembre	Commissions des affaires sociales de la CPME

I.2 CCN CAOUTCHOUC

Accord étendu

L'arrêté du 28 novembre 2017 portant extension de l'accord salaire signé par la CFDT, la CFTC, le SNCP et UCAPLAST le 17 mai 2017 a été publié au Journal Officiel du 8 décembre 2017.

Pour rappel, cet accord portait le coefficient 130 à 1496 € et la valeur du point à 6.25€

La nouvelle grille des minima conventionnels du caoutchouc est donc applicable à compter du 1^{er} janvier 2018.

ATTENTION : Compte-tenu de la hausse du SMIC annoncée de 1.24%, le SMIC mensuel sera porté à 1498.47€ par mois.

Il est donc supérieur à la nouvelle valeur du coefficient 130.

Par conséquent, à compter du 1^{er} janvier 2018, il conviendra d'appliquer le SMIC en lieu et place du minima conventionnel garanti pour le coefficient 130, soit un salaire de 1498.47€.

Négociations en cours

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

- Salaires minima conventionnels 2018 ;
- Convention individuelle de forfait en jours ;
- Formule de calcul des minima conventionnels.

I.3 CCN PLASTURGIE

Accord signé

Accord du 22 novembre 2017 visant à faciliter le développement de don de jours pour les « aidants » dans les entreprises de la plasturgie.

Cet accord a été signé par la CFDT et la CGT-FO.

Cet accord don de jours offre la possibilité à un salarié, ayant une personne de son entourage proche (enfants, conjoint, concubin ou PACS) confrontée à la maladie, d'avoir recours à un appel aux dons auprès du personnel de son entreprise et/ou du groupe auquel il appartient.

UCAPLAST n'étant pas signataire de l'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 jour de la publication de l'arrêté d'extension.

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) ;
- NAO de branche 2018 ;
- Dialogue social dans la branche plasturgie.

I.4 CCN COMMERCE DE GROS

Accord signé

Dans le cadre des négociations de la CCN 3044, 2 accords ont été signés :

- L'accord de fusion entre la CCN des commerces de gros (3044) et la CCN du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants distributeurs de levure (3045) a été signé par la CFDT, la CFTC, FO et la CGC. Ce sont ainsi près de 4500 salariés relevant de la CCN 3045 qui rejoignent la CCN 3044.

Un guide pratique est en cours d'élaboration afin d'accompagner les entreprises dans l'application concrète de cet accord et la mise en œuvre des dispositions particulières négociées.

- Le protocole d'établissement des comptes techniques et financiers pour les contrats de prévoyance du régime conventionnel et le sort des réserves en cas de changement d'assureur a été signé par la CFDT, la CGC et FO.

UCAPLAST n'étant pas signataire de ces accords et ceux-ci ne faisant pas encore l'objet d'une extension, les dispositions de ces accords ne trouveront à s'appliquer qu'au jour de la publication de l'arrêté d'extension.

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 FIN DU CONTRAT DE GÉNÉRATION : DÉLAI PROLONGÉ POUR DEMANDER L'AIDE

L'ordonnance n° 1387 du 22 septembre 2017, dite ordonnance « Macron », a abrogé le contrat de génération. Elle prévoyait que les aides demandées avant le 23 septembre 2017 soient versées dans leur intégralité.

Cette condition est modifiée par un décret du 30 novembre 2017 dont les dispositions sont entrées en vigueur le 3 décembre 2017 : Ainsi, les entreprises, qui ont conclu un contrat de génération avant le 23 septembre 2017, bénéficient de l'aide prévue si elles déposent leur demande dans un délai de 3 mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail.

Le délai pour demander à bénéficier de l'aide est donc prolongé.

(Décrets 2017-1646 et 2017-1647 du 30 novembre 2017, JO 2 décembre 2017)

II.2 LA CINQUIÈME SEMAINE DE CONGÉS PAYÉS : COMMENT LA POSER ET LA CALCULER ?

Les vacances de Noël sont souvent l'occasion pour les salariés de poser leur 5^{ème} semaine de congés payés. Plusieurs questions peuvent alors se poser :

➤ L'incidence d'un jour férié légal ordinaire

Mis à part le 1^{er} mai qui est un jour férié obligatoirement chômé, les autres jours fériés énumérés par la loi ne sont pas obligatoirement chômés. Que se passe-t-il si des jours fériés (comme le 25 décembre ou le 1^{er} janvier) tombent pendant les congés payés ?

Si ces deux jours fériés sont chômés dans l'entreprise en application d'usages professionnels ou de conventions ou accords collectifs, le congé sera alors, soit prolongé d'un jour, soit il sera décompté un jour de congés en moins (*Cass. soc., 29 octobre 2003. n°01-45.485*).

Par exemple, si un salarié prend la semaine du 25 décembre et qu'il reprend le 2 janvier, seulement 5 jours ouvrables ou 4 jours ouvrés seront décomptés.

➤ La possibilité pour l'employeur de fermer l'entreprise pendant la 5^{ème} semaine

L'employeur peut décider de fermer l'entreprise pour tenir compte, par exemple, d'une période de ralentissement de l'activité de l'entreprise, et ainsi prévoir que la 5^{ème} semaine sera prise pendant cette période de fermeture.

Un accord d'entreprise peut également prévoir la fermeture sur une période déterminée. En l'absence d'accord, il est nécessaire de consulter le comité d'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel ou dès qu'il sera mis en place, le comité social et économique.

Si l'entreprise a fermé au-delà de la durée légale de congé (30 jours ouvrables par an), l'employeur doit alors verser au personnel une indemnité pour les jours excédant la durée légale de congé, cette indemnité ne pouvant être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés.

➤ La possibilité pour l'employeur de fractionner la 5^{ème} semaine

Il est possible pour l'employeur de décider unilatéralement d'attribuer cette 5^{ème} semaine en deux ou plusieurs fois. Il faut toutefois respecter les usages en vigueur dans l'entreprise.

En revanche, le congé principal de 4 semaines ne peut être fractionné qu'avec l'accord du salarié.

➤ La possibilité pour le salarié d'accoler un reliquat de son congé principal à la 5^e semaine

Pour cela, le salarié doit requérir l'accord de l'employeur. A défaut d'accord, l'article L. 3141-23 du code du travail dispose que le fractionnement du congé principal de 24 jours ouvrables (dans la limite de 12 jours ouvrables) ouvre droit pour le salarié :

- A 2 jours ouvrables de congés supplémentaires, lorsqu'il prend au moins 6 jours entre le 1^{er} novembre et le 30 avril ;
- A 1 jour, s'il prend 3, 4 ou 5 jours entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.

Une convention ou un accord collectif peut déroger à ces dispositions et fixer une autre période pendant laquelle la fraction continue d'au moins douze jours ouvrables est attribuée ainsi que d'autres règles de fractionnement du congé au-delà du douzième jour.

Le salarié peut également renoncer individuellement aux jours supplémentaires, l'employeur devant prouver l'accord du salarié.

➤ Les dates de congés peuvent-elles être modifiées tardivement ?

L'article L. 3141-15 du code du travail dispose qu'un accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, un accord de branche, peut fixer les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départ en congé.

A défaut d'accord, lorsque les dates de congés sont fixées, il est possible de les modifier sous condition de le faire au moins un mois avant la date prévue, cette condition ne s'appliquant pas en cas de circonstances exceptionnelles (*C. trav., art. L. 3141-15*).

Par conséquent, s'il existe de telles circonstances, le salarié pourra être licencié s'il refuse de modifier ses dates de congés.

➤ Le calcul de l'indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est calculée, soit sur la base du 10^e de la rémunération brute totale perçue au cours de la période de référence, soit sur la base de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé. L'employeur doit alors retenir la formule la plus avantageuse pour le salarié. Mais, cette comparaison se fera dans le cadre de l'indemnité totale de congés payés.

En pratique, l'employeur opère de la façon suivante :

- Il calcule l'indemnité avec la règle du maintien de salaire à chaque prise de congé ;
- A la fin de la dernière période de congé, il compare avec la règle du dixième et procède, le cas échéant, à une régularisation.

Il est également possible d'inclure l'indemnité de congés payés dans la rémunération forfaitaire. Cette possibilité est conditionnée :

- La mesure doit résulter d'un accord exprès entre le salarié et l'employeur (*Cass. soc., 25 mars 2009, n°08-41.229*) ;
- Le résultat ne doit pas être moins favorable pour le salarié que l'application des deux formules précitées ;
- La clause qui prévoit cet aménagement doit être transparente et compréhensible, et l'employeur doit faire en sorte que les congés annuels soient effectivement pris.

II.3 LA FUSION AGIRC-ARRCO

En octobre 2015, les organisations syndicales et patronales avaient conclu un accord national interprofessionnel (ANI) qui posait les bases d'un régime unifié de retraite complémentaire issu de la fusion des régimes ARRCO et AGIRC. Les modalités de fonctionnement de ce régime devaient être définies dans un nouvel ANI avant le 1^{er} janvier.

Le 17 novembre 2017, les partenaires sociaux ont élaboré un projet d'accord sur l'unification des deux régimes de retraite complémentaire. Il est désormais ouvert à signature. **Il sera, en principe, applicable au 1^{er} janvier 2019.**

➤ **Les contributions attachées au futur régime unifié de retraite complémentaire**

- **Assiette**

Les grands principes posés par l'ANI d'octobre 2015 ont été confirmés par le projet d'accord du 17 novembre 2017.

Les cotisations seront donc calculées sur la base des éléments de rémunérations brutes perçues par les salariés, par référence à l'assiette « sécurité sociale ».

De même, les actuelles tranches 2 ARRCO et tranches B et C AGIRC seront bien fusionnées.

Il n'y aura donc que deux tranches de rémunérations :

- Tranche 1 : De 0 à 1 plafond de la sécurité sociale ;
- Tranche 2 : De 1 à 8 plafond de la sécurité sociale.

- **Contributions de retraite complémentaire**

Le projet d'accord a, une nouvelle fois, confirmé les données de l'accord de 2015 s'agissant du taux.

Tranche 1 : Le taux contractuel sera maintenu à 6.20 %.

Cependant, les cotisations seront appelées à 127 %.

Tranche 2 : Le taux contractuel sera de 17 %. Il est donc supérieur aux taux applicables actuelles.

Le taux effectif devrait être de 21.59 % en raison du taux d'appel de 127 %.

Par ailleurs, il n'y aura plus de garantie minimale de points dans le cadre de ce régime unifié.

- **Contributions d'équilibre**

Contrairement à l'accord de 2015, l'accord de 2017 traité de la question des contributions AGDD et CET.

Il prévoit deux contributions d'équilibre.

La contribution d'équilibre général s'appliquerait aux taux de :

- 2.15 % sur la tranche 1 ;
- 2.70 % sur la tranche 2.

Une contribution d'équilibre technique de 0.35% due pour les deux tranches s'ajoute pour les bénéficiaires ayant une rémunération supérieure au plafond de la sécurité sociale.

a. Répartition salarié/employeur

Les contributions seront réparties de la manière suivante :

- 60 % à la charge de l'employeur ;
- 40 % à la charge du salarié.

L'employeur pourra appliquer une répartition plus favorable pour les salariés.

Le même jour, les organisations syndicales et patronales ont conclu un ANI relatif à la prévoyance des cadres.

Cet accord est, en réalité, un accord « d'attente ». En effet, il ne s'appliquera à partir du 1^{er} janvier 2019 qu'en cas d'échec de la négociation interprofessionnelle à venir.

En principe, une négociation sur la notion d'encadrement et le régime de prévoyance obligatoire des cadres devrait être engagée d'ici la fin 2018.

II.4 LE PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2018

Un arrêté du 5 décembre 2017 confirme le montant du plafond de la sécurité sociale pour 2018.

Les valeurs du plafond 2018 sont :

- Plafond horaire : 25 € ;
- Plafond quotidien : 182 € ;
- Plafond par semaine : 764 € ;
- Plafond par quinzaine : 1 656 € ;
- Plafond mensuel : 3311 € ;
- Plafond trimestriel : 9 933 € ;
- Plafond annuel : 39 732 €.

Ces valeurs s'appliquent aux cotisations et aux contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} janvier 2018.

Pour rappel, en raison de l'entrée en vigueur de la règle de rattachement à la période d'emploi, les salaires de décembre 2017 versés en janvier 2018 seront rattachés à l'année 2017 et relèveront des valeurs du plafond 2017.

[\(Arrêté du 5 décembre, JO du 9 décembre 2017, texte 13\)](#)

II.5 PARUTION DU DECRET RELATIF A LA PROCEDURE DE PRECISION DES MOTIFS ENONCES DANS LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Un décret publié au journal officiel le 17 décembre 2017 énonce les modalités selon lesquelles l'employeur peut, à son initiative ou à la demande du salarié, préciser les motifs énoncés dans la lettre de licenciement :

« Dans les quinze jours suivant la notification du licenciement, le salarié peut, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

L'employeur dispose d'un délai de quinze jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Dans un délai de quinze jours suivant la notification du licenciement et selon les mêmes formes, l'employeur peut, à son initiative, préciser les motifs du licenciement. »

Ce texte figure aux articles R. 1232-13 et R. 1233-2-2 du Code du travail.

[Ce décret est applicable aux licenciements prononcés postérieurement à la publication du décret, soit au 18 décembre 2017.](#)

(Décret 2017-1702 du 15 décembre 2017, JO 18 décembre 2017)

II.6 JURISPRUDENCE

A) La possibilité de justifier la prise d'acte par l'absence de visite médicale

Dans cette affaire, une salariée avait demandé à ce qu'une visite médicale faite par le médecin du travail soit organisée en vue d'une reprise du travail, ce que l'employeur avait accepté. Cependant, la salariée n'avait pas reçu de convocation et n'était donc pas en mesure de subir cet examen nécessaire à la reprise de son activité. Elle arguait le fait que l'employeur avait manqué à ses obligations et que ces manquements étaient suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail et donc justifier la prise d'acte.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 19 octobre 2017, a accepté cette argumentation.

Néanmoins, il convient de préciser que lorsque l'absence de visite médicale résulte d'une erreur isolée des services administratifs, la prise d'acte ou la résiliation judiciaire n'est pas justifiée (*Cass. soc.*, 26 mars 2014, n°12-35.040).

(*Cass. soc.*, 19 octobre 2017, n°15-26.950)

B) Au pénal, l'employeur peut demander réparation au salarié coupable de harcèlement

En principe, un employeur ne peut réclamer des dommages et intérêts à un salarié que si ce dernier a commis une faute lourde. En revanche, lorsque le salarié a commis une faute constitutive d'une infraction, il est possible pour l'employeur de se constituer partie civile au procès pénal afin d'obtenir réparation du dommage causé directement par le salarié à la société.

En l'espèce, un salarié a été déclaré coupable de harcèlement moral et d'agissements assimilables à du harcèlement sexuel envers ses subordonnées. Il a dû verser des dommages et intérêts à son employeur car il avait outrepassé les pouvoirs hiérarchiques qui lui avaient été dévolus et, par conséquent, avait ainsi terni l'image de l'entreprise auprès des autres salariés.

A noter que dans cette affaire, la réparation a été modique puisqu'elle s'élève à 500€.

(*Cass. crim.*, 14 novembre 2017, n°16-85.161 P)

C) Négociation d'un protocole d'accord préélectoral sans syndicat dans l'entreprise : Une invitation adressée à la confédération nationale peut suffire

Lorsque l'entreprise est dépourvue de structure syndicale interne, elle se retrouve face à un nombre important d'organisations syndicales qui peuvent être amenées à participer à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

La Cour de cassation admet alors que lorsqu'elle ne compte aucune structure syndicale interne, l'entreprise peut adresser son courrier d'invitation uniquement à la confédération syndicale.

L'employeur est ainsi dispensé d'inviter tous les syndicats affiliés, peu importe sa connaissance de l'existence du syndicat affilié. L'invitation suffit. L'employeur n'a pas, en plus, à inviter les syndicats qui y sont affiliés, même s'il les connaît et qu'ils représentent une profession existante dans l'entreprise, comme c'était le cas en l'espèce.

A titre de précision, pour les entreprises de moins de 20 salariés, les ordonnances Macron ont apporté une nouveauté. Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, l'employeur n'aura l'obligation d'inviter les

organisations représentatives à la négociation du protocole que si au moins un salarié s'est porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information et de l'organisation des élections (C. trav., art. L. 2314-5 nouv.).

(Cass. soc., 15 novembre 2017, n°16-60.268)

D) Si deux syndicats négocient le protocole d'accord préélectoral, les deux doivent le signer

Le protocole préélectoral négocié entre l'employeur et les syndicats intéressés est soumis à une double condition de majorité (C. trav. art. L. 2314-3-1 et L. 2324-4-1) :

- Il doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation (majorité en nombre) ;
- Les syndicats signataires doivent avoir recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles (majorité en voix).

La Cour de cassation, dans son arrêt du 15 novembre 2017, vient préciser que la majorité signifie plus de la moitié. Ainsi, dans cette affaire, l'employeur avait négocié le protocole avec deux syndicats, mais un seul l'avait signé. Ce syndicat signataire était, certes, largement majoritaire en voix, mais il n'y avait pas de majorité en nombre de signatures. Le protocole préélectoral n'était donc pas valide. Cette solution s'appliquera également au protocole relatif à l'élection du futur comité social et économique (CSE), la réforme ayant maintenu à l'identique le principe de double majorité.

(Cass. soc., 15 novembre 2017, n°16-21.903 FSPB)

E) La restriction des signes religieux est constitutive d'une discrimination si le règlement intérieur n'impose pas la neutralité

Dans cette affaire, une ingénieure d'études porte le voile. Elle est régulièrement en contact avec des clients. Un des clients souhaite que ses interventions se fassent sans port du voile, ce que la salariée refuse. Elle est alors licenciée.

La Cour de justice de l'Union européenne a été saisie de cette question par la Cour de cassation. Selon la Cour de justice, le règlement intérieur peut, sous certaines conditions, limiter le port de signes religieux dans l'entreprise sans constituer une discrimination. Cependant, le souhait des clients n'est pas un motif suffisant pour licencier une salariée voilée.

En appliquant la solution de la CJUE, la Cour de cassation donne raison à la salariée.

Dans une entreprise privée, la liberté religieuse peut être restreinte par une clause de neutralité dans le règlement intérieur (ou une note de service) qui interdit le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail. Cependant, pour être valide, cette clause :

- Doit avoir un objectif légitime (Poursuite d'une politique de neutralité générale avec les clients) ;
- Etre générale (Viser indifféremment toute manifestation de convictions politiques, philosophiques et religieuses) ;
- Etre nécessaire (Viser certains salariés : Ceux se trouvant en contact avec la clientèle, par exemple).

A défaut, il s'agit d'une discrimination. Ainsi, la prise en compte des souhaits du client sont des considérations subjectives ne pouvant justifier le licenciement de la salariée. La Cour de cassation juge alors que le licenciement de la salariée pour avoir refusé d'enlever son foulard conformément aux souhaits du client est discriminatoire.

La Cour de cassation rappelle également une mise en garde émise par la Cour de justice de l'Union européenne. En effet, mettre en place une telle règle de neutralité au sein d'une entreprise est susceptible de constituer une discrimination indirecte (lorsqu'une pratique, un texte apparemment neutre est

susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes adhérant à une religion ou à des convictions données). Les entreprises doivent donc faire attention à ce qu'en pratique, l'utilisation de cette clause ne crée pas de discrimination.

Enfin, la Cour de justice et la Cour de cassation envisagent le cas où une clause de neutralité interdit légitimement le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail et qu'un salarié refuse de s'y conformer. Dans ce cas, il appartient alors à l'employeur de rechercher s'il lui est possible de proposer au salarié un poste de travail n'impliquant pas, par exemple, de contact visuel avec les clients. Cette recherche doit prendre en compte les contraintes inhérentes à l'entreprise et ne doit pas occasionner pour elle de charge supplémentaire.

(Cass. soc., 22 novembre 2017, n°13-19.855)

III. DONNEES ECONOMIQUES

Ces données économiques proposées sur le bulletin sont mises gracieusement à la disposition de nos adhérents pour leurs besoins propres.

En aucun cas, Ucaplast n'encourra de responsabilités pour pertes de bénéfices, pertes de données ou pour tout dommage spécial, accidentel, indirect ou consécutif lié à l'usage desdites données.

Celles-ci ne sont couvertes par aucune garantie de quelque nature que ce soit, notamment en ce qui concerne leurs adéquations aux objectifs particuliers de l'utilisateur de ces données.

III.1 COURS DES MONNAIES AU 30 NOVEMBRE 2017

COURS DES MONNAIES AU 30 NOVEMBRE 2017*					
Pays	1 euro =	monnaie	Pays	1 euro =	monnaie
États-Unis	1,1849	USD	Australie	1,5659	AUD
Japon	133,08	JPY	Brésil	3,8668	BRL
Bulgarie	1,9558	BGN	Canada	1,5267	CAD
République tchèque	25,491	CZK	Chine	7,8377	CNY
Danemark	7,4417	DKK	Hong Kong	9,2524	HKD
Grande-Bretagne	0,8799	GBP	Indonésie	16 035,25	IDR
Hongrie	312,77	HUF	Israël	4,1449	ILS
Pologne	4,1955	PLN	Inde	76,3875	INR
Roumanie	4,6475	RON	Corée du Sud	1 287,26	KRW
Suède	9,9208	SEK	Mexique	22,0035	MXN
Suisse	1,1699	CHF	Malaisie	4,8466	MYR
Islande	–	ISK	Nouvelle-Zélande	1,7319	NZD
Norvège	9,8398	NOK	Philippines	59,629	PHP
Croatie	7,555	HRK	Singapour	1,5986	SGD
Russie	69,194	RUB	Thaïlande	38,643	THB
Turquie	4,6638	TRY	Afrique du Sud	16,1263	ZAR

* En l'absence de publication au JO, cours du 30 novembre publiés par la Banque de France.

Source : Revue Fiduciaire

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

Avis concernant l'usure, JO du 27 septembre 2017, texte 124

Le taux maximum des intérêts déductibles s'élève respectivement à 1,73 %, 1,71 % et 1,69 % pour les exercices de 12 mois clos les 30 septembre, 31 octobre et 30 novembre 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).

Pour le 3^e trimestre 2017, ce taux est de 1,59 %. Pour le dernier trimestre de 2016 et les deux premiers trimestres de 2017, il était respectivement de 1,85 %, 1,82 % et 1,67 %.

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 (BOFiP-BIC-CHG-50-50-30-§§ 40 à 120-02/08/2017). Compte tenu du TMP du 3^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 octobre et novembre 2017 selon la méthode alternative dès la publication du TMP du 3^e trimestre 2017, au cours de la 2^e quinzaine de décembre 2017.

TAUX LIMITES DE DÉDUCTION (EN %)				
Exercices clos les	Durée de l'exercice			
	9 mois	12 mois	15 mois	18 mois
31 juillet 2017 (et jusqu'au 30 août 2017) :				
- méthode classique	1,76	1,80	1,85	1,90
- méthode alternative	1,75	1,80	1,85	1,90
31 août 2017 (et jusqu'au 29 septembre) :				
- méthode classique	1,74	1,78	1,83	1,87
- méthode alternative	1,72	1,77	1,81	1,87
30 septembre 2017 (et jusqu'au 30 octobre 2017)	1,69	1,73	1,78	1,83
31 octobre 2017 (et jusqu'au 29 novembre 2017)	1,67	1,71	1,76	1,80
30 novembre 2017 (et jusqu'au 30 décembre 2017)	1,64	1,69	1,73	1,78

Source : Revue Fiduciaire

III.3 TAUX DE L'USURE POUR LE 4^{ème} TRIMESTRE 2017

Avis concernant l'usure, JO du 27 septembre 2017, texte 124

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 (2 ^e trim. 2017)	Taux effectif (3 ^e trim. 2017)	Seuil de l'usure (4 ^e trim. 2017)
Professionnels (personnes physiques ou morales)			
Découverts	10,27 %	10,36 %	13,81 %
Personnes morales sans activité professionnelle			
Prêts en vue d'achats ou de ventes à tempérament	4,36 %	4,17 %	5,56 %
Prêts d'une durée initiale de plus de 2 ans, à taux variable	1,67 %	1,59 % (1)	2,12 %
Prêts d'une durée initiale de plus de 2 ans, à taux fixe	1,84 %	1,79 %	2,39 %
Découverts	10,27 %	10,36 %	13,81 %
Autres prêts d'une durée initiale n'excédant pas 2 ans	1,66 %	1,65 %	2,20 %
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	2,34 %	2,29 %	3,05 %
Prêts à taux fixe d'une durée comprise entre 10 et moins de 20 ans	2,32 %	2,30 %	3,07 %
Prêts à taux fixe d'une durée de 20 ans et plus	2,44 %	2,51 %	3,35 %
Prêts à taux variable	2,12 %	2,17 %	2,89 %
Prêts-relais	2,50 %	2,55 %	3,40 %
Particuliers - Crédits de trésorerie			
Prêts d'un montant inférieur ou égal à 3 000 € (2)	15,45 %	15,56 %	20,75 %
Autres prêts compris entre 3 000 € et 6 000 € (2)	9,84 %	9,74 %	12,99 %
Autres prêts supérieurs à 6 000 € (2)	4,80 %	4,56 %	6,08 %

(1) Ce taux est utilisé par la Direction générale des finances publiques pour le calcul du taux maximum des intérêts déductibles sur les comptes courants d'associés ;
(2) Pour apprécier le caractère usuraire du taux effectif global d'un découvert ou d'un prêt permanent, le montant à prendre en considération est celui du crédit effectivement utilisé.

Source : Revue Fiduciaire

III.4 INDICE DE REFERENCE DES LOYERS DU 3eme TRIMESTRE 2017

Source : Revue Fiduciaire

REVISION DES BAUX D'HABITATION À USAGE MIXTE OU MEUBLÉS					
	3 ^e tr. 2016	4 ^e tr. 2016	1 ^{er} tr. 2017	2 ^e tr. 2017	3 ^e tr. 2017
Indice	125,33	125,50	125,90	126,19	126,46
Variation sur 1 an	+ 0,06 %	+ 0,18 %	+ 0,51 %	+ 0,75 %	+ 0,90 %

Pour les baux d'habitation ou à usage mixte et les baux meublés comportant une clause de révision annuelle ayant pour indice de base celui du 3^e trimestre, le loyer révisé est égal à : Loyer en cours × (126,46/125,33).

III.5 TVA - TAUX DE CHANGE POUR JANVIER 2018

ECHANGES DE BIENS DANS L'UE / TAUX DE CHANGE POUR JANVIER 2018 *					
Pays	1 euro =	monnaie	Pays	1 euro =	monnaie
États-Unis	1,1749	USD	Australie	1,5503	AUD
Japon	131,61	JPY	Brésil	3,8288	BRL
Bulgarie	1,9558	BGN	Canada	1,4969	CAD
République tchèque	25,469	CZK	Chine	7,7755	CNY
Danemark	7,442	DKK	Hong Kong	9,1775	HKD
Grande-Bretagne	0,8881	GBP	Indonésie	15 879,95	IDR
Hongrie	313,54	HUF	Israël	4,1392	ILS
Pologne	4,2155	PLN	Inde	76,251	INR
Roumanie	4,6525	RON	Corée du Sud	1 280,17	KRW
Suède	9,8818	SEK	Mexique	22,0985	MXN
Suisse	1,1609	CHF	Malaisie	4,8292	MYR
Islande	122,95	ISK	Nouvelle-Zélande	1,7183	NZD
Norvège	9,6723	NOK	Philippines	59,499	PHP
Croatie	7,577	HRK	Singapour	1,5885	SGD
Russie	68,9476	RUB	Thaïlande	38,466	THB
Turquie	4,6557	TRY	Afrique du Sud	16,309	ZAR

* Cours indicatifs du 20 décembre 2017 publiés au JO du 21, texte n° 159
 (1) Le 1er janvier 2015, la Lituanie est entrée dans la zone euro. Le taux de change contre euro a été fixé irrévocablement à 1 euro = 3,45280 LTL.

Source : Revue Fiduciaire

III.6 CLAUSE DE SAUVEGARDE

Au 15 novembre 2017, le cours des monnaies ci-dessous a varié de plus de 5 % par rapport au cours du 18 octobre 2017 publié pour le mois de novembre 2017.

En application de la clause de sauvegarde, le cours (pour un euro) à retenir pour les opérations dont l'exigibilité intervient à compter du 22 novembre 2017 est le suivant.

Code monnaie	Nom de la monnaie	Cours du 18 octobre 2017 (*)	Cours du 15 novembre 2017 (**)
RUB	Rouble russe	67,4559	71,257
TRY	Livre turque	4,3225	4,5979
ZAR	Rand sud-africain	15,8999	17,0212

(*) Cours à retenir pour les opérations dont l'exigibilité intervient à partir du 22 novembre 2017.

Source : Revue Fiduciaire

III.7 EVOLUTION DES PRIX DES MATIERES (en %)

Matières	Juin 2017	Juillet à début septembre 2017	septembre 2017	Octobre 2017
PVC susp Gross	- 0,52	-	-	1,57
PVC susp Net	- 0,53	-	-	1,61
LDPE G-P	- 3,91	- 3,26	1,44	3,20
LLDPE C4 (Blow film)	- 5,48	- 3,26	1,31	2,96
LLDPE C4 (Cast	- 5,48	- 3,26	1,31	2,96
HDPE Inj	- 5,36	- 3,69	1,15	2,27
HDPE Bmldg	- 5,36	- 3,69	1,15	2,27
HDPE Film	- 5,32	-	1,14	2,26
HDPE HMW 2-5	- 5,28	- 3,64	1,13	2,24
HDPE HMW 5-10	- 5,30	- 3,65	- 1,14	2,25
PP Homo Inj	- 5,04	- 2,27	- 2,39	3,50
PP Copol	- 4,16	-2,79	-2,29	3,36
GPPS Net	8,04	7,44	7,22	- 5,58
HIPS Net	1,07	6,97	6,79	- 5,27
EPS	1,57	7,05	7,33	0,65
ABS GP/Nat	1,11	0,56	3,35	- 0,07
ABS Ave color	1,04	0,52	3,13	-
ABS Auto black	0,97	0,49	2,91	- 0,06
PET bottle grade	0,68	8,02	3,45	- 7,67

Source Plastalliance

III.8 PRIX MOYEN DES MATIERES (en euro/mt)

Matières	Juin 2017	Juillet à début septembre 2017	septembre 2017	Octobre 2017
PVC susp Gross	958	958	958	973
PVC susp Net	933	933	933	948
LDPE G-P	1 431,67	1 385	1 405	1 450
LLDPE C4 (Blow film)	1 380	1335	1352,50	1392,50
LLDPE C4 (Cast stretch film)	1 380	1 335	1352,50	1392,50
HDPE Inj	1 355	1 305	1 320	1 350
HDPE Bmldg	1 355	1 305	1 320	1 350
HDPE Film	1 365	1 315	1 330	1 360
HDPE HMW 2-5	1 375	1 325	1 340	1 370
HDPE HMW 5-10	1 370	1 320	1 335	1 365
PP HOMO Inj	1 286,67	1 257,50	1 287,50	1 332,50
PP Copol	1 345	1 307,50	1 337,50	1 382,50
GPPS Net	1 321,67	1 420	1 522,50	1 437,50
HIPS Net	1 411,67	1 510	1 612,50	1 527,50
EPS	1 513,33	1 620	1 738,75	1 750
ABS GP/Nat	1 780	1 790	1 850	1 848,75
ABS Ave color	1 910	1 920	1 980	1 980
ABS Auto black	2 050	2 060	2 120	2 118,75
PET bottle grade	1 087,33	1174,50	1215	1121,75

Source Plastalliance

III.9 COURS INTERNATIONAUX DES MATIERES PREMIERES IMPORTEES

Matières	Août 2017	Septembre 2017	Octobre 2017	Novembre 2017
Pétrole brut Brent (Londres - € / baril)	44.00	46.6	49.00	53.40
Naphta (Nord-Ouest Européen – €/tonne) prix spot	388.2	418.4	436.3	487.6

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

III.10 INDICES DE PRIX DE PRODUCTION DE L'INDUSTRIE FRANCAISE

Marché français – Prix de base - (2010)

Matières	Juillet 2017	Août 2017	Septembre 2017	Octobre 2017
Produits en caoutchouc	105.2	106.0 (R)	105.0 (R)	105.1 (P)
Autres produits en caoutchouc	104.1	104.1 (R)	104.1 (R)	104.2 (P)
Produits en plastique	103.7 (R)	103.9 (R)	103.9 (R)	104.1 (P)
Plaques, feuilles, tubes et profilés en matières plastiques	103.3 (R)	103.3 (R)	102.9 (R)	103.4 (P)
Autres produits en matières plastiques	99.2	99.5 (P)	99.5 (P)	99.7 (P)
Emballages en matières plastiques	109.3 (R)	109.5 (R)	110.2 (R)	110.6 (P)
Eléments en matières plastiques pour la construction	105.4 (R)	105.4 (R)	104.8 (P)	104.8 (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.11 INDICES DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE (IPI)

Indices mensuels CVS – CJO - Base 100 en 2010

Matières	Juillet 2017	Août 2017	Septembre 2017	Octobre 2017
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	107.51 (R)	105.46 (R)	108.33 (R)	111.61
Fabrication de produits en caoutchouc	94.03 (R)	91.54 (R)	91.81 (R)	94.77
Fabrication de produits en plastique	113.28 (R)	111.41 (R)	115.40 (R)	118.83

R = Données Révisées

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

III.12 INDICES DE CHIFFRE D'AFFAIRES EN VALEUR (ICA)

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

	Avril 2017	Mai 2017	Juin 2017	Juillet 2017
Fabrication de produits en caoutchouc	105.14	106.86	105.05	108.53
Fabrication de produits en plastiques	111.61	115.32	113.19	111.98
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	110.16	113.42	111.37	111.21

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

IV. INDICATEURS SOCIO 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.

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 SALARIES

(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)

	Avril 2017	Mai 2017	Juin 2017	Juillet 2017
Industries mécaniques et électriques	118.7	118.8	119.0	119.1

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

IV.5 PRIX A LA CONSOMMATION -

ENSEMBLE DES MENAGES (France)

(base 100 = Année 2015)

	Sept 2017	Octobre 2017	Novembre 2017
Indice d'ensemble – Variation par rapport au mois précédent	- 0.2	0.1	0.1

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

Derniers Indices :

Septembre 2017 : 101.33

Octobre 2017 : 101.42

Novembre 2017 : 101.65

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

(base 100 = Année 2015)

	Septembre 2017	Octobre 2017	Novembre 2017
Indice d'ensemble hors tabac – Variation par rapport au mois précédent	0.1	0.1	0.1

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

Derniers Indices, hors tabac :

Septembre 2017 : 101.21

Octobre 2017 : 101.31

Novembre 2017 : 101.40

IV.6 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

	4ème Trimestre 2016	1er Trimestre 2017	2ème Trimestre 2017	3eTrimestre 2017
Ensemble	10.0 %	9.6 %	9.5 %	9.7 % (P)
Moins de 25 ans	23.8 %	22.3 %	23.2 %	22.4 % (P)
25 ans à 49 ans	9.3 % (R)	9.0 %	8.8 %	9.2 % (P)
50 ans ou plus	6.8 % (R)	6.9 % (R)	6.5 %	6.6 % (P)

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

P = Données Provisoires

R = Données Révisées

V. PETITES ANNONCES

V.1 OFFRES D'EMPLOIS

a. RECHERCHE UN RESPONSABLE PRODUCTION ET QUALITÉ

Présente dans le secteur du caoutchouc, cette PME adhérente basée dans le Val d'Oise (95), spécialisée dans le moulage et la découpe recherche un cadre responsable Production Caoutchouc et Qualité.

b. RECHERCHE UN COORDINATEUR TECHNIQUE/CONTRÔLE DANS LE SECTEUR DU CAOUTCHOUC

Présente dans le secteur du caoutchouc, cette PME adhérente, basée dans l'Essonne (91), fournit des pièces moulées en caoutchouc et des joints d'étanchéité ; elle recherche un Coordinateur Technique/Contrôle.

Voici le profil du poste :

Sous la responsabilité du Responsable Qualité / Contrôle / Technique, vous serez en charge des missions suivantes :

- Gestion des échantillons d'origine ?
- Gestion des échantillons initiaux et suivi auprès des fournisseurs ?
- Traitement des consultations clients : études de faisabilité, réalisation des plans et études des cahiers des charges, échantillons clients, etc... ,
- Gestion du service Technique / Contrôle,
- Établissement des dossiers de présentation des échantillons initiaux,
- Vérification des outils de mesure et de contrôle,
- Mise en place un support technique pour former les contrôleurs à la réception de produits,
- Veille technique sur les évolutions des différentes réglementations (ex REACH).

Type de contrat : CDI

Durée hebdomadaire : 37 heures

Expérience préalable : DUT GMP ou équivalent, débutants acceptés

Niveau de savoir : Connaissances dans le domaine de la mécanique, des métaux et du caoutchouc

Maîtrise du pack Office

Anglais : compréhension écrite indispensable et être capable de tenir une conversation basique

Salaire brut : 2 000 € / mois

Une fiche de poste est disponible ; n'hésitez pas à nous la réclamer.

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

V.2 DEMANDE D'EMPLOIS

a. RECHERCHE RECLASSEMENT

Région Mans – Secteur Commerce de Gros

Les postes concernés sont les suivants :

- Direction Marketing : 2 postes concernés,
- Direction Administration des Ventes : 1 poste,
- Direction Financière : 1 poste,
- Direction Logistique et Entrepôt : 9 postes,
- Direction informatique : 1 poste,
- Direction Expansion : 1 poste.

b. RECHERCHE RECLASSEMENT

Région Eure et Loir

Les postes concernés sont les suivants :

- 2 Agents de Production (Opérations de Moulage),
- 1 Agent de Production (Opérations d'ébauchage et d'enduction),
- 1 Agent de Production (Opérations de parachèvement et d'expédition).

Si vous souhaitez avoir des informations complémentaires sur ces dossier, merci de nous contacter au 01.55.78.28.98 ou par mail à secretariat@ucaplast.fr