

Bulletin d'information

N° 394

Septembre/Octobre 2017



UCAPLAST

39 rue de Pommard
75012 Paris

Tel : 01.55.78.28.98

Fax : 01.43.44.91.64

secretariat@ucaplast.fr

www.ucaplast.fr



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 JUILLET A OCTOBRE 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 LES ORDONNANCES « MACRON » : PRÉCISIONS	6
II.2 UN NOUVEAU RAPPORT OBLIGATOIRE DANS LES SA ET LES SCA	21
II.3 ALIGNEMENT DU REGIME DE DEDUCTION DE LA TVA SUR L'ESSENCE SUR CELUI DU GAZOLE	22
II.4 REPORT DU PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE DE L'IMPÔT SUR LE REVENU AU JOURNAL OFFICIEL	22
II.5 USAGE DU TABAC ET DU VAPOTAGE : RAPPEL ET CHANGEMENTS AU 1 ^{ER} OCTOBRE 2017	23
II.6 PÉNIBILITE : RECTIFICATION DE LA DÉCLARATION DES EXPOSITIONS 2016 JUSQU'AU 5 OU 15 JANVIER 2018	24
II.7 ADHÉSION DES ENTREPRISES NOUVELLES À L'AGIRC ET À L'ARRCO	25
II.8 JURISPRUDENCE	25
III. DONNEES ECONOMIQUES	29
III.1 COURS DES MONNAIES AU 30 SEPTEMBRE 2017	29
III.2 LIMITE DE DEDUCTION DES INTERETS DES COMPTES D'ASSOCIES	29
III.3 TAUX DE L'USURE POUR LE 3 ^{EME} TRIMESTRE 2017	30
III.4 INDICE DE REFERENCE DES LOYERS DU 3 ^{EME} TRIMESTRE 2017	31
III.5 TVA - TAUX DE CHANGE POUR OCTOBRE 2017	32
III.6 CLAUSE DE SAUVEGARDE	32
III.7 EVOLUTION DES PRIX DES MATIERES (EN %)	33
III.8 PRIX MOYEN DES MATIERES (EN EURO/MT)	34
III.9 COURS INTERNATIONAUX DES MATIERES PREMIERES IMPORTEES	34
III.10 INDICES DE PRIX DE PRODUCTION DE L'INDUSTRIE FRANCAISE	35
III.11 INDICES DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE (IPI)	35
IV. INDICATEURS SOCIO ECONOMIQUES	36
IV.1 SALAIRE MINIMUM DE CROISSANCE (SMIC) ET MINIMUM GARANTI (MG)	36
IV.2 INDICE DES TAUX DE SALAIRES HORAIRE DE BASE DE L'ENSEMBLE DES OUVRIERS	36
IV.3 INDICE DES SALAIRES MENSUELS DE BASE DE L'ENSEMBLE DES SALARIES	36
IV.4 INDICE DU COUT HORAIRE DU TRAVAIL REVISE	37
IV.5 PRIX A LA CONSOMMATION -	37
IV.6 INDICES DE CHIFFRE D'AFFAIRES EN VALEUR (ICA)	38
IV.7 MARCHE DU TRAVAIL, EMPLOI (EMP)	38
V. PETITES ANNONCES	39

I. VIE SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE

I.1 CALENDRIER DES REUNIONS UCAPLAST DE JUILLET A OCTOBRE 2017

Pour information vous trouverez, ci-dessous, toutes les réunions auxquelles UCAPLAST a participé durant les mois de Juillet à Octobre 2017 :

REUNIONS UCAPLAST Juillet à Octobre 2017	
10 juillet	Conférence OPCALIA
11 juillet	Délégation patronale- Caoutchouc
11 juillet	Observatoire Nationale de l'Evolution des Emplois - Caoutchouc
17 juillet	Délégation patronale – Caoutchouc
7 septembre	Commission sociale – CPME
13 septembre	Délégation patronale- Caoutchouc
13 septembre	Section Paritaire Pr
26 septembre	Délégation patronale- Caoutchouc
26 septembre	Commission Plénière Paritaire (CPP) – Caoutchouc
11 octobre	Délégation patronale- Caoutchouc
12 octobre	Observatoire Nationale de l'Evolution des Emplois - Caoutchouc
24 octobre	Délégation patronale- Caoutchouc
24 octobre	Commission Plénière Paritaire (CPP) – Caoutchouc

I.2 CCN CAOUTCHOUC

Accords signés

UCAPLAST, le SNCP et l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives, à l'exception de SUD- SOLIDAIRE, ont signé le 26 septembre 2017, les accords suivants :

- Accord national du 26 septembre 2017 relatif à la désignation de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé ;
- Convention portant sur le fonctionnement de la Section Professionnelle Paritaire de la Branche Caoutchouc.

Négociations en cours

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

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

Négociation clôturée

Les partenaires sociaux ont ouvert, le 24 octobre 2017, la négociation relative à l'intéressement et la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux en sont arrivés à la conclusion qu'il n'était pas possible au niveau d'une branche professionnelle d'établir :

- Pour l'intéressement : des critères qui soit universels pour toutes les TPE,
- Pour la participation : une méthode de calcul qui soit universelle pour toutes les TPE.

A l'issue de ce tour de table le constat est fait qu'il ne sera pas possible de conclure un accord.

Les partenaires sociaux ont donc été unanimes pour clore cette négociation le même jour.

I.3 CCN PLASTURGIE

Accords signés

La Fédération de la Plasturgie a signé les accords suivants :

- Accord du 21 juin 2017 relatif à l'abondement de branche au titre de l'année 2018 pour le Compte Personnel de Formation.

Cet accord a été signé par les Organisations Syndicales Représentatives suivantes : CGT-FO ; CFTC, CFDT. L'accord prévoit un abondement pour les salariés de la plasturgie quand le nombre d'heures CPF (ou DIF) est inférieur au nombre nécessaire pour réaliser des actions de formations ; cet abondement est :

- o Egal au nombre d'heures manquantes pour les actions de CQP de la Plasturgie ;
- o 100% des heures mobilisées par le salarié pour les formations inscrites sur la liste CPNE de la plasturgie (150% pour les salariés à temps partiel).

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.

- Accord du 21 juin 2017 relatif aux congés pour évènements familiaux.

Cet accord a été signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il prévoit le nombre de jours suivants :

- Mariage du salarié ou conclusion d'un PACS → 4 jours
- Mariage de son ou de l'un des enfants du salarié → 1 jour
- Pour chaque naissance survenu à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption => 3 jours
- Lorsque le salarié devient tuteur d'un enfant orphelin mineur → 3 jours
- Décès de son ou de l'un de ses enfants → 5 jours
- Décès de son conjoint, concubin ou du partenaire lié par un PACS → 5 jours
- Décès du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère => 3 jours
- Décès de l'un de ses grands-parents → 2 jours
- Décès d'un gendre ou d'une belle-fille → 2 jours
- Décès de son frère ou de sa sœur → 3 jours
- Survenance d'un handicap touchant son ou l'un de ses enfants → 4 jours
- Survenance d'un handicap touchant son conjoint ou son partenaire lié par un PACS → 2 jours

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 ;
- Diagnostic sur la pénibilité ;
- Reconnaissance des 8 nouveaux CQP de branche ;
- Mise en place de la Commission Paritaire Plénière Nationale d'Interprétation (CPPNI) ;

I.4 CCN COMMERCE DE GROS

Négociations en cours

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

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

II. QUESTIONS JURIDIQUES ET SOCIALES

II.1 LES ORDONNANCES « MACRON » : PRÉCISIONS

UCAPLAST apporte des précisions à l'ACTU SOCIALE N° 53

A. **Prévisibilité et sécurisation des relations de travail**

1. **Possibilité de préciser la motivation à posteriori**

En principe, le courrier par lequel l'employeur notifie la rupture du contrat de travail doit être motivé, l'insuffisance de motivation rendant le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cependant, avec l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, l'employeur ayant déjà envoyé la notification d'un licenciement pourra préciser à posteriori les motifs de licenciement qu'il a indiqués et ce, sur sa propre initiative ou sur demande du salarié.

[Cette procédure entrera en vigueur avec la parution du décret d'application, et au plus tard, le 1^{er} janvier 2018.](#)

2. **Le délai de prescription des actions de contestation de la rupture du contrat uniformément fixé à 12 mois**

Les actions portant sur la rupture du contrat de travail passent à 12 mois à compter de la notification de la rupture (C. trav. art. L. 1471-1, al. 2).

Cela concerne aussi bien les licenciements que les contentieux sur la période d'essai, sur la prise d'acte de la rupture, etc.

Cependant, tout comme antérieurement, ce délai de droit de commun ne s'applique pas, notamment, aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail (5 ans), aux actions en paiement ou en répétition du salaire (3 ans), et aux actions liées à une discrimination ou à un harcèlement moral ou sexuel (5 ans) (C. trav., art. L. 1471-1, al. 3).

[Ce délai de 12 mois s'applique aux prescriptions en cours au 23 septembre 2017, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.](#)

3. **Fin du régime spécifique aux TPE et aux salariés de moins de 2 ans d'ancienneté**

Auparavant, pour les salariés de moins de deux ans d'ancienneté et les salariés des entreprises de moins de 11 salariés, le principe était celui d'une indemnisation en fonction du préjudice subi en cas d'irrégularité de procédure et en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, les deux pouvant se cumuler.

[Cette harmonisation concerne les licenciements prononcés à compter du 24 septembre 2017.](#)

Les nouvelles règles d'indemnisation du licenciement mettent fin à ce régime dérogatoire, si l'on fait abstraction du barème d'indemnités qui tient compte de l'ancienneté et, dans une moindre mesure, de l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, la seule particularité subsistante est celle où l'employeur n'a pas à rembourser les indemnités de chômage en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ou de licenciement nul dans le cadre d'un PSE (C. trav. art. L. 1235-5).

4. Sécurisation du licenciement pour motif économique : Obligation de reclassement allégée

L'ordonnance supprime les dispositions qui imposaient à l'entreprise ou au groupe implanté à l'étranger de proposer les postes disponibles hors de France aux salariés qui avaient déclarés être prêts à s'expatrier pour éviter un licenciement.

Depuis le 24 septembre 2017, **l'obligation de reclassement est donc strictement cantonnée au territoire national.**

L'ordonnance allège également l'obligation de reclassement par une nouvelle mesure. En effet, l'ordonnance précise que l'employeur adresse, de manière personnalisée, les offres de reclassement à chaque salarié. Cependant, l'ordonnance ajoute que l'employeur peut aussi s'acquitter de son obligation **en diffusant par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés.**

Cet allègement entrera en vigueur avec la parution de son décret d'application.

5. La rupture conventionnelle collective

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 introduit un nouveau mode de rupture collectif. Désormais, un accord collectif portant rupture conventionnelle collective pourra définir les conditions et modalités de la rupture d'un commun accord du contrat de travail qui lie l'employeur et le salarié.

Il convient de préciser que ces accords ne doivent pas être associés à un ou plusieurs licenciements. Il ne doit pas non plus s'agir d'un pré-PSE, puisque **les ruptures conventionnelles collectives sont déconnectées de tout motif économique.**

L'employeur qui veut engager une négociation en vue d'un accord portant rupture conventionnelle collective devra informer sans délai l'administration.

L'accord conclu devra être un **accord collectif majoritaire à compter du 1^{er} mai 2018**. Ainsi, les accords conclus avant cette date devront être signés par des syndicats représentatifs ayant obtenu au moins 30 % des suffrages lors des dernières élections.

Cet accord déterminera, notamment :

- Les modalités et conditions d'information du comité social et économique (CSE) ;
- Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective ;
- Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier, les critères de départage entre les potentiels candidats au départ, les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié ;
- Des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

Une fois conclu, l'accord sera **transmis pour validation à l'administration.**

Il doit être notifié à la Direccte compétente (celle du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet est établi).

L'administration dispose ensuite d'un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord pour le valider. Son silence vaut validation. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de

validation accompagnée de l'accusé de réception par l'administration, au CSE et aux syndicats représentatifs signataires.

En cas de refus, l'employeur peut faire une nouvelle demande après avoir apporté les modifications nécessaires et informé le CSE.

La décision de validation (ou en cas de silence, le document précité) est communiquée aux salariés par affichage sur leur lieu de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer une date certaine à cette information.

Si contentieux il y a, la compétence juridictionnelle de cette rupture est partagée. En effet, le juge administratif sera compétent pour les litiges portant sur l'accord prévoyant la rupture conventionnelle tandis que le conseil de prud'hommes sera le juge de la rupture individuelle du contrat de travail consécutive à la mise en œuvre de l'accord précité.

Ces dispositions entreront en vigueur à la date de publication des décrets nécessaires à la mise en œuvre du dispositif et au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

B. Fusion des instances représentatives du personnel

L'une des ordonnances Macron procède à la fusion des instances représentatives du personnel pour n'en donner qu'une : le comité social et économique.

1. Mise en place du CSE

Les entreprises d'au moins 11 salariés pourront mettre en place un CSE dès la date d'entrée en vigueur des décrets d'application qui ne sont pas encore publiés au Journal officiel.

Pour ce faire, l'ordonnance a fixé des règles transitoires.

o Les entreprises sans représentants du personnel

Les entreprises sans représentants du personnel au 23 septembre 2017 devront mettre en place un CSE dès l'instant qu'elles emploient, sans discontinuité depuis 12 mois, au moins 11 personnes.

o Les entreprises avec représentants du personnel

Hypothèse 1 : Protocole d'accord préélectoral conclu avant le 23 septembre 2017 pour une élection après cette date

Dans ce cas, c'est la date de signature du protocole préélectoral qui compte. L'entreprise doit alors renouveler ses instances conformément aux dispositions légales antérieures à l'ordonnance du 22 septembre 2017.

La durée du mandat de ces nouveaux élus ne pourra pas aller au-delà du 31 décembre 2019, et ce même si les mandats sont renouvelés pour 4 ans.

Par exemple, si l'entreprise renouvelle ses mandats à partir du 15 septembre 2017, les mandats s'arrêteront au plus tard le 31 décembre 2019 et non pas en septembre 2021.

L'entreprise devra se doter d'un CSE à partir du 1^{er} janvier 2020.

En revanche, l'entreprise pourra fixer une date antérieure au 1^{er} janvier 2020 par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du CE (à défaut des DP) ou de la DUP si elle existe.

Hypothèse 2 : Terme des mandats entre le 23 septembre et le 31 décembre 2017

Dans ce cas, les mandats sont automatiquement prorogés jusqu'au 31 décembre 2017, l'employeur n'ayant aucune démarche à effectuer.

A partir du 1^{er} janvier 2018, l'entreprise pourra mettre en place le CSE mais elle pourra également proroger les mandats d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2018, par accord ou par décision unilatérale après consultation des élus.

Au 1^{er} janvier 2019, le CSE doit être mis en place.

Hypothèse 3 : Terme des mandats entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018

Dans ce cas, l'employeur a le choix :

- Soit il met en place le CSE à l'issue des anciens mandats,
- Soit il proroge les mandats d'un an maximum,
- Soit il réduit la durée des mandats en cours sans aller au-delà d'un an de réduction.

La prorogation ou la réduction suppose la signature d'un accord collectif ou une consultation des élus avant toute prise de décision unilatérale de l'employeur.

Hypothèse 4 : Terme des mandats après le 31 décembre 2018

Dans ce cas, l'entreprise doit mettre en place le CSE à la date qui était en principe prévue pour renouveler les instances.

En revanche, lorsque les mandats prennent fin après le 31 décembre 2019, l'employeur devra les faire cesser de manière anticipée pour qu'un CSE soit mis en place avant la date limite du 1^{er} janvier 2020.

○ Les entreprises ayant plusieurs établissements

Les entreprises peuvent harmoniser l'échéance des différents mandats en cours au sein des établissements pour la mise en place du CSE central.

La durée des mandats peut être prorogée ou réduite de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place du CSE d'établissement et du CSE central.

La prorogation ou la réduction suppose la signature d'un accord collectif ou une consultation des élus avant toute prise de décision unilatérale de l'employeur.

○ Modification de la situation juridique d'une entreprise

L'ordonnance prévoit des dispositions particulières lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur.

Si l'entreprise devient un établissement distinct au sein de la nouvelle entité, elle doit (si un CSE n'a pas été encore mis en place) organiser des élections pour mettre en place un CSE d'établissement, sauf si le renouvellement du CSE central dans l'entreprise absorbante intervient moins de 12 mois suivant la modification dans la situation juridique.

Il en va de même si la modification intervient sur un ou plusieurs établissements distincts de l'entreprise absorbée, dès lors qu'ils conservent leur caractère au sein de l'entreprise absorbante.

2. Elections du CSE

○ Calcul des effectifs : Période de référence simplifiée

Avant l'ordonnance, l'effectif devait être atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

L'ordonnance simplifie le calcul : L'effectif doit être atteint pendant **12 mois consécutifs**. Autrement dit, si l'effectif n'est pas atteint pendant un mois, le décompte des 12 mois redémarre.

○ Périmètre de mise en place du CSE

[Les nouveaux articles L. 2313-1 et suivants du code du travail entrant en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets d'application et au plus tard le 1^{er} janvier 2018 détaillent les modalités de détermination du périmètre de mise en place du CSE.](#)

Un **accord d'entreprise**, c'est-à-dire conclu avec un délégué syndical, détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

En l'absence d'accord d'entreprise, un **accord entre l'employeur et le CSE** adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.

En l'absence d'accord avec le CSE, la **décision revient à l'employeur**. Pour fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts, l'employeur devra prendre en compte l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

Avant l'ordonnance, la jurisprudence avait défini la notion d'établissement distinct en fonction de trois critères : un degré d'autonomie suffisant, une implantation géographique distincte et une certaine stabilité dans le temps. L'ordonnance n'en a conservé qu'un : le premier critère relatif à l'autonomie.

○ Un délai de 90 jours avant le premier tour pour informer les salariés

Le délai en cas de franchissement d'un seuil d'effectifs, d'organisation périodique des élections, de renouvellement a été uniformisé. Il sera de 90 jours ([C. trav., art. L. 2314-4 nouv.](#)).

○ Demande d'organisation par un syndicat ou un salarié : délai de 6 mois en cas de PV de carence

La jurisprudence a toujours été stricte sur ce point. La demande d'organisation des élections pouvait être formée à tout moment, l'existence d'un PV de carence ne pouvant y faire obstacle.

[A compter de la date d'entrée en vigueur des décrets d'application et au plus tard le 1^{er} janvier 2018](#), lorsque l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi, la demande ne peut intervenir que dans un délai de 6 mois après l'établissement de ce procès-verbal ([C. trav., art. L. 2314-8 nouv.](#)).

○ Introduction d'une exception à l'information des syndicats : le cas des entreprises entre 11 et 20 salariés

Dans les entreprises ayant entre 11 et 20 salariés, l'employeur invite les organisations syndicales à la négociation du protocole préélectoral à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information verbale du personnel ([C. trav., art. L. 2314-5, al. 5 nouv.](#)).

3. Composition du CSE

- **Le nombre de représentants**

Le nombre exact de représentants sera fixé par décret pris en Conseil d'Etat en fonction de l'effectif de l'entreprise.

- **Les participants aux réunions du CSE**

Désormais, seuls les élus titulaires pourront participer aux réunions du CSE. L'[article L. 2314-1 nouveau](#) prévoit expressément que **le suppléant assiste aux réunions uniquement en l'absence du titulaire**.

Par ailleurs, dans les entreprises de 50 salariés et plus, les réunions du CSE sont présidées par l'employeur qui pourra désormais se faire assister de **trois représentants**.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut se faire assister par des collaborateurs lorsqu'il réunit la délégation du personnel au CSE. **L'employeur et ses collaborateurs ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.**

4. Fonctionnement du CSE

- **Crédits d'heures**

Le nombre d'heures de délégations dont doivent bénéficier certains membres du CSE (titulaires, représentants syndicaux) va être fixé par un décret. Dans tous les cas, ce crédit d'heures ne pourra **pas être inférieur à 10 heures** dans les entreprises de moins de 50 salariés et **à 16 heures** dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Par ailleurs, comme avant, le temps passé en réunions de CSE avec l'employeur est payé comme temps de travail effectif. Cependant, une nouveauté est notamment apparue. Est également payé comme du temps de travail effectif sans être déduit des heures de délégation, le temps passé aux réunions internes du comité et dans les commissions.

- **Une formation économique seulement pour les titulaires**

Aujourd'hui, aussi bien les membres titulaires du comité d'entreprise que les suppléants bénéficient d'une formation économique et financière de 5 jours.

Cette formation restera obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus mais ne le sera que pour les membres titulaires du CSE ([C. trav., art. L. 2315-63 nouv.](#)).

- **Les réunions du CSE**

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'ordre du jour de la réunion du CSE est établi par le président et le secrétaire, et transmis par le président au moins 3 jours avant la date de la réunion prévue.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les membres du CSE devront envoyer les questions deux jours ouvrables avant la date de la réunion. L'employeur répond par écrit dans les 6 jours ouvrables suivants la réunion.

○ Les budgets du CSE

Actuellement, le budget de fonctionnement et celui des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise sont calculés à partir de la masse salariale brute.

Les ordonnances modifient l'assiette de calcul de ces budgets. La masse salariale brute sera constituée par l'**ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations sociales** en application de [l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#) c'est-à-dire la masse salariale DSN, à l'exclusion des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée, qu'elles soient ou non soumises à cotisations sociales.

Par ailleurs, l'ordonnance a mis **fin à la stricte séparation des deux budgets**. En effet, le CSE pourra, par délibération, consacrer une partie de l'excédent annuel du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles et inversement ([C. trav., art. L. 2315-61 nouv.](#)).

5. Attributions du CSE

○ Dans les entreprises de 11 à 49 salariés

Certaines compétences des délégués du personnel vont disparaître des prérogatives du CSE :

- Le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes n'est maintenant réservé qu'aux CSE de 50 salariés et plus,
- La consultation des délégués du personnel sur le CICE,
- L'exercice des missions du CSE en matière de formation professionnelle.

○ Dans les entreprises de 50 salariés et plus

S'agissant des **attributions générales**, le CSE reprend globalement les attributions dévolues aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT.

Par ailleurs, trois sujets qui faisaient partie des consultations ponctuelles du CE sont intégrés dans les attributions générales du CSE :

- La consultation sur la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise,
- La consultation sur tout problème ponctuel intéressant les conditions de travail,
- La consultation sur l'introduction de nouvelles technologies.

S'agissant des **consultations périodiques**, les trois grandes consultations (sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur la situation économique et financière et sur la politique sociale) demeurent obligatoires, elles sont d'ordre public ([C. trav., art. L. 2312-17 nouv.](#)).

Cependant, elles sont adaptables par accord. L'[article 2312-19 nouveau](#) dispose en effet qu'un accord d'entreprise, ou en l'absence de délégué syndical, un accord avec le CSE (adopté à la majorité des titulaires) peut :

- Définir le contenu, la périodicité et les modalités de ces consultations récurrentes ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;
- Définir le nombre de réunions annuelles du comité prévues à [l'article L. 2315-27](#), qui ne peut être inférieur à six ;
- Définir les niveaux auxquelles les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ;
- Définir les délais de consultation dans lesquels les avis du comité sont rendus ;
- Prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes des trois grandes consultations.

La périodicité des consultations prévue par l'accord ne peut être supérieure à 3 ans.

De plus, la consultation sur la politique sociale subit plusieurs aménagements :

- « Les grandes consultations CHSCT » y seront désormais intégrées,
- Des informations relatives aux contrats précaires ont été ajoutées à celles à fournir au CSE dans le cadre cette consultation.

Enfin, s'agissant des **consultations et informations ponctuelles**, la quasi-totalité des règles d'ordre public sont reprises par l'ordonnance (C. trav., art. L. 2312-37 nouv.).

Par ailleurs, il est possible de prévoir par accord le contenu des consultations, ses modalités et les délais de consultation (C. trav., art. L. 2312-55).

A défaut d'accord, des dispositions supplétives sont prévues par l'ordonnance :

- Un mois après chaque élection du comité social et économique, l'employeur lui communique une documentation économique et financière (C. trav., art. L. 2312-57) ;
- Lorsque le projet de restructuration et de compression des effectifs soumis au comité social et économique est de nature à affecter le volume d'activité ou d'emploi d'une entreprise sous-traitante, l'entreprise donneuse d'ordre en informe immédiatement l'entreprise sous-traitante (C. trav., art. L. 2312-58).

A noter que ces deux informations étaient auparavant d'ordre public.

C. Deux nouvelles instances : le conseil d'entreprise et le représentant de proximité

Les dispositions relatives au conseil d'entreprise et au représentant de proximité entreront en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets d'application et au plus tard le 1er janvier 2018.

6. Le conseil d'entreprise

Le conseil d'entreprise est une nouveauté des ordonnances. Il a vocation à **regrouper les attributions des délégués syndicaux avec celle du comité social et économique**.

Ainsi, il dispose de toutes les compétences du CSE mais également de celles des délégués syndicaux (négociation, conclusion, révision des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement) (C. trav., art. 2321-1 nouv.).

Cependant, certains accords soumis à des règles spécifiques de conclusion de validité ne pourront pas être négociés avec le conseil d'entreprise. Ils devront l'être **avec le délégué syndical qui garde son existence propre et n'est pas totalement fondu dans le conseil d'entreprise**.

Sa mise en place est facultative. Mais, si l'employeur souhaite le mettre en place, il faut distinguer selon que l'entreprise est pourvue ou dépourvue d'un délégué syndical :

- S'il existe un délégué syndical dans l'entreprise, sa mise en place doit se faire par **accord d'entreprise**.
- Si l'entreprise en est dépourvue, il est nécessaire qu'un **accord de branche étendu** le prévoit.

Il est mis en place uniquement **au niveau de l'entreprise** mais son champ de compétence s'étend aux établissements. Par exception, le conseil d'entreprise peut être mis en place au niveau de l'unité économique et sociale (UES).

7. Le représentant de proximité

L'ordonnance prévoit également la possibilité de créer, par l'accord de mise en place du CSE, des représentants de proximité (C. trav., art. 2313-7 nouv.).

Ce représentant n'est pas défini par le texte. Il faut seulement que l'accord d'entreprise précise :

- Le nombre de représentants de proximité ;
- Les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- Les modalités de leur désignation ;
- Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. Le représentant de proximité n'a donc pas forcément à être un élu du CSE.

Ainsi, tout doit donc être prévu par accord d'entreprise.

D. Négociation collective : Une nouvelle articulation entre accords de branche et accords d'entreprise

Après la loi du 4 mai 2004 et celle du 8 août 2016 (loi Travail) qui avaient très largement modifié l'articulation traditionnelle entre les accords de branche et les accords d'entreprise, l'ordonnance du 22 septembre 2017 vient encore étendre le champ de la primauté de l'accord d'entreprise tout en ménageant, dans une moindre mesure, un domaine prioritaire à la branche qui est elle aussi élargie.

[Les dispositions relatives à cette nouvelle organisation sont entrées en vigueur depuis le 24 septembre 2017, à l'exception de celles qui nécessitent un décret d'application.](#)

L'ordonnance organise cette articulation autour de 3 blocs :

- Le bloc 1 regroupe les matières dans lesquelles **l'accord de branche a un caractère impératif** ;
- Le bloc 2 regroupe les matières dans lesquelles **l'accord de branche a un caractère impératif s'il le prévoit expressément au moyen d'une clause dite de verrouillage ou d'impérativité** ;
- Le bloc 3 regroupe les matières dans lesquelles **l'accord d'entreprise prévaut**.

Il convient de préciser que l'entreprise peut toujours négocier sur des matières relevant du bloc 1 par exemple. Il ne s'agit pas de domaines réservés. L'entreprise peut toujours négocier et conclure des accords dans les matières relevant des blocs 1 et 2 et inversement les partenaires sociaux de la branche peuvent continuer de négocier sur les matières du bloc 3. Cette répartition a seulement pour objet d'articuler les deux niveaux de négociation, c'est-à-dire de déterminer, lorsque la branche et l'entreprise ont conclu un accord sur le même sujet, quel est l'accord applicable.

1. Bloc 1 : Impérativité de l'accord de branche

Ce bloc est constitué de **13 matières** ([C. trav., art. L. 2253-1 nouv.](#)) :

- Les salaires minima hiérarchiques (sans changement) ;
- Les classifications (sans changement) ;
- La mutualisation des fonds de financement du paritarisme (nouveau) ;
- La mutualisation des fonds de la formation professionnelle (sans changement) ;
- Les garanties collectives de protection sociale complémentaires (sans changement) ;
- Diverses mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires (sans changement) ;
- Diverses mesures relatives aux CDD et aux contrats de travail temporaire (intérim) (nouveau) ;
- Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier (nouveau) ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (sans changement) ;

- Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai (sans changement) ;
- Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies, c'est-à-dire les modalités de transfert conventionnel des contrats de travail entre deux entreprises lorsque les conditions légales ne sont pas réunies (nouveau) ;
- Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnée aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code (sans changement) ;
- La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire (sans changement).

Sur ces matières, l'accord d'entreprise, peu importe sa date de conclusion, s'applique seulement s'il prévoit des dispositions équivalentes ou plus favorables que la branche.

2. Bloc 2 : Impérativité de l'accord de branche s'il le prévoit

Ce bloc regroupe les matières où l'accord de branche peut prévoir son impérativité à l'égard des accords d'entreprise conclus postérieurement.

Elle peut le prévoir par une disposition expresse, aussi appelée clause d'impérativité ou de verrouillage. Dans ce cas, l'accord d'entreprise postérieur à l'accord de branche ne pourra pas comporter de stipulations moins favorables.

S'agissant des accords d'entreprise qui sont antérieurs à l'accord de branche, l'ordonnance ne précise pas expressément le sort devant leur être réservé.

Selon plusieurs auteurs, les entreprises devraient pouvoir continuer à appliquer les accords d'entreprise antérieurs comportant des dispositions moins favorables aux salariés que celles des accords de branche.

S'il n'y a pas de clause d'impérativité ou de verrouillage, alors, les accords d'entreprise pourront déroger aux dispositions de l'accord de branche, y compris dans un sens défavorable aux salariés.

Les matières relevant du second bloc sont ([C. trav., art. L. 2253-2 nouv.](#)) :

- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

De plus, avant l'entrée en vigueur des ordonnances, l'accord d'entreprise prévalait sur l'accord de branche sauf si ce dernier interdisait toute dérogation par la mise en place d'une clause d'impérativité. Désormais, il convient de savoir le sort de ces clauses.

Si le thème abordé par la clause relève du bloc 2, alors les branches ont jusqu'au 1^{er} janvier 2019 pour confirmer par avenant que la clause continue de produire effet.

Si le thème abordé relève du bloc 3, les clauses qui font prévaloir l'accord de branche cesseront de produire effet à compter du 1^{er} janvier 2018.

3. Bloc 3 : Primauté de l'accord d'entreprise

Il s'agit de toutes les matières ne relevant pas du bloc 1 et 2. L'accord d'entreprise prévaut dans tous les cas sur l'accord de branche, même s'il est moins favorable.

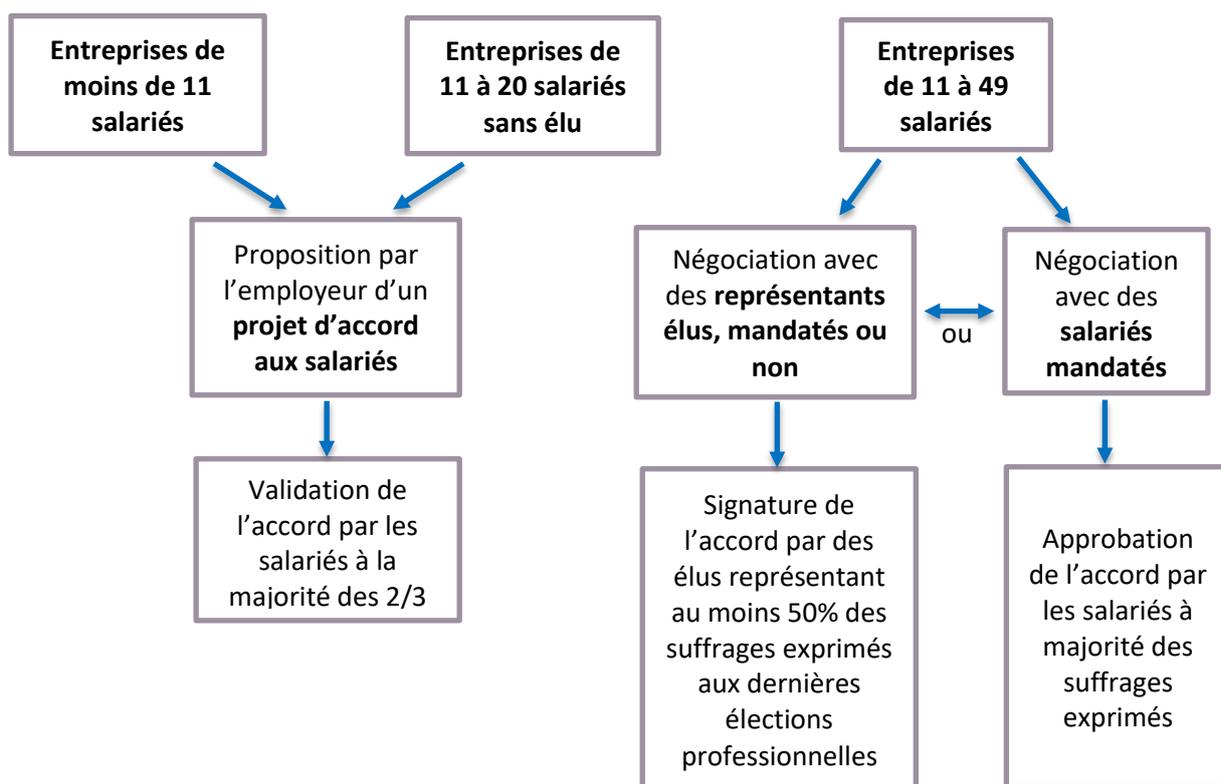
Pendant, en l'absence d'accord d'entreprise, c'est la convention de branche qui s'applique.

4. Tableau récapitulatif

Articulation des niveaux de négociation			
	Bloc 1	Bloc 2	Bloc 3
Prévalence	Dans 13 matières, l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise.	Dans 4 matières, l'accord de branche peut prévoir que l'accord d'entreprise postérieur ne peut compter des stipulations différentes.	L'accord d'entreprise prévaut sur l'accord de branche.
Exception	Lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes, il prime sur l'accord de branche.	Lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes, il prime sur l'accord de branche.	En l'absence d'accord d'entreprise, l'accord de branche s'applique.

E. Négociation dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégué syndical :

Schéma



Les dispositions (C. trav., art. L. 2232-21 et suivants nouv.) s'appliquent à la date d'entrée en vigueur des décrets d'application et au plus tard le 1^{er} janvier 2018. Un décret a été publié le 11 novembre au Journal officiel. Depuis cette date, les entreprises dépourvues de délégué syndical et comptant au moins 11 salariés peuvent donc conclure des accords collectifs dans les conditions prévues par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017. Ne sont pas concernées les modalités de ratification des accords dans les entreprises de moins de 11 salariés (ou de moins de 20 salariés sans élu). Celles-ci feront l'objet d'un décret spécifique.

F. Mesures diverses

1. Inaptitude

L'**obligation de reclassement** est désormais plus restreinte puisque la recherche de reclassement se limite désormais au **territoire national** (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10 mod.).

L'ordonnance précise également la notion de groupe de reclassement. Il y a lieu de distinguer selon que le siège social de l'entreprise dominante est en France ou non et selon que l'inaptitude est d'origine professionnelle ou non :

En cas d'inaptitude professionnelle :

- Si le siège social de l'entreprise dominante est situé en France, le groupe est défini conformément au I de l'article L. 2331-1 du code du travail ;
 - A l'inverse, le groupe est constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français.
- En cas d'inaptitude non professionnelle, le groupe est défini lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, conformément au I de l'article L. 2331-1.

Il n'y a pas de précision sur les groupes dont l'entreprise dominante est à l'étranger. Cette différence entre l'inaptitude professionnelle et non professionnelle surprend. Selon les auteurs, il s'agit d'une erreur qui devrait être corrigée par la loi de ratification qui sera débattue en novembre.

Par ailleurs, la loi Travail avait mis en place une nouvelle **procédure de contestation**. Cette dernière, applicable depuis le 1^{er} janvier 2017, consiste à saisir le conseil de prud'hommes pour lui demander de **désigner un médecin expert**. Par manque de médecins experts en médecine du travail inscrits sur les listes des cours d'appel, il n'était pas toujours possible d'en désigner. Ainsi, **à compter de la publication du décret d'application et au plus tard le 1^{er} janvier 2018**, la contestation des éléments de nature médicale justifiant les avis du médecin du travail relèvera toujours du conseil de prud'hommes, mais c'est ce dernier qui, en la forme des référés, recherchera si les éléments de nature médicale qui ont justifié l'avis d'aptitude ou d'inaptitude rendu par le médecin du travail sont exacts ou non.

Il pourra confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail territorialement compétent afin de l'éclairer.

De plus, il est également prévu que l'employeur pourra demander que les éléments médicaux sur lesquels s'est appuyé le médecin du travail soient notifiés à un **médecin mandaté** à cet effet par l'employeur (C. trav., art. L. 4624-7, Il nouv.).

2. Télétravail

La mise en place du télétravail se fait par accord collectif ou, à défaut, par une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE.

La mention du télétravail dans le contrat de travail ou dans un avenant n'est plus nécessaire, sauf si l'accord le prévoit.

L'**article L. 1222-9** précise les clauses obligatoires de l'accord collectif ou de la charte :

- Les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

Par ailleurs, lorsque le salarié demande à bénéficier du télétravail en application de l'accord collectif ou de la charte sur le télétravail, l'employeur peut refuser cette demande mais il doit le faire de façon motivée dès lors que le salarié y est éligible selon l'accord.

En l'absence d'accord ou de charte, le télétravail occasionnel doit faire l'objet d'un simple accord entre l'employeur et le salarié, la forme de cet accord n'étant pas imposée.

Hormis cela, le télétravailleur occasionnel est soumis aux mêmes dispositions législatives que le télétravailleur régulier et donc a les mêmes droits.

Enfin, en matière d'accident du travail, l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumée être un accident du travail au sens du Code de la sécurité sociale.

Ces dispositions sont applicables depuis le 24 septembre 2017. Pour les salariés dont le contrat de travail conclu antérieurement à ladite ordonnance contient des stipulations relatives au télétravail, sauf refus du salarié, les stipulations et dispositions de l'accord ou de la charte mentionnés à l'article L. 1222-9, issu de ladite ordonnance, se substituent, s'il y a lieu, aux clauses du contrat contraires ou incompatibles. Le salarié fait connaître son refus à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'accord ou la charte a été communiqué dans l'entreprise.

3. Le congé de mobilité : Rectification

Le congé de mobilité ne sera pas étendu aux entreprises d'au moins 50 salariés, mais à celles d'au moins 300 salariés.

4. Prêt de main d'œuvre en faveur des jeunes entreprises et des PME

Les ordonnances créent un dispositif de prêt de main d'œuvre à but non lucratif **entre les groupes ou grandes entreprises et les jeunes entreprises ou PME d'au plus 250 salariés.**

Le groupe ou l'entreprise pourra mettre à disposition de manière temporaire ses salariés auprès d'une jeune entreprise ou une PME durant **deux ans maximum** afin de lui permettre d'améliorer la qualification de sa main d'œuvre, de favoriser les transitions professionnelles ou de constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun, la convention de mise à disposition devant indiquer la finalité du prêt.

Selon le [nouvel article L. 8241-3](#), le dispositif sera applicable :

- Pour les entreprises utilisatrices, aux jeunes entreprises ayant moins de 8 ans d'existence au moment de la mise à disposition et aux PME d'au maximum 250 salariés ;
- Pour les entreprises prêteuses, aux groupes ou entreprises qui ont au moins 5000 salariés.

Cependant, cette mise à disposition ne pourra pas être effectuée au sein d'un même groupe d'entreprise au sens du code de commerce.

De plus, les opérations de prêt de main-d'œuvre réalisées dans le cadre du présent article ne seront pas considérées comme ayant un but lucratif, même lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice est inférieur aux salaires versés au salarié, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de sa mise à disposition temporaire.

[Ce dispositif entrera en vigueur à la date de publication du décret d'application, et au plus tard le 1^{er} janvier 2018.](#)

G. La simplification des dispositifs relatifs à la pénibilité au travail

1. Transformation du compte de pénibilité en compte professionnel de prévention

Tout d'abord, la transformation du C3P en C2P est effective depuis le 1^{er} octobre 2017. Cependant, certaines modalités d'application doivent encore être précisées par décret à paraître.

A compter de cette date, le compte professionnel de prévention ne porte plus que sur 6 facteurs de risques. L'employeur doit seulement déclarer l'exposition de ses salariés à ces 6 facteurs de risques suivants (C. trav., art. L. 4163-1, I) :

- Activités en milieu hyperbare ;
- Températures extrêmes ;
- Bruit ;
- Travail de nuit ;
- Travail en équipes successives alternantes ;
- Travail répétitif.

Les expositions à ces facteurs restent évaluées dans les conditions antérieures, avec la possibilité, le cas échéant, de se référer à un référentiel de branche.

Les quatre risques exclus du C2P sont désormais traités par l'intermédiaire d'un **dispositif de retraite anticipée**. Il s'agit :

- Postures pénibles ;
- Vibrations mécaniques ;
- Manutention manuelle des charges ;
- Agents chimiques dangereux.

Les salariés soumis à ces risques pourront bénéficier de la retraite anticipée pour incapacité permanente liée à la pénibilité, selon des conditions d'accès simplifiées.

L'assuré victime doit être frappé d'un taux d'incapacité permanente (IPP) qui est, en principe, d'au moins 10%. Ce taux sera confirmé par décret.

Si le taux d'IPP est d'au moins 20%, le droit à la retraite anticipée est ouvert, en principe, sans condition, sauf pour les victimes d'accident du travail où il sera vérifié et apprécié la notion de « lésions identiques à celles d'une maladie professionnelle ».

C'est lorsque le taux d'IPP est situé entre 10% et 20% que l'ordonnance a allégé les conditions d'accès. En effet, l'assuré victime d'une maladie professionnelle figurant dans une liste fixée par décret (non encore publié) a été exposé à un ou plusieurs de ces 4 facteurs, le bénéfice de la retraite anticipée pour pénibilité n'est subordonné à aucune condition.

Cependant, si l'assuré victime d'une maladie professionnelle est exposé à un ou plusieurs des 6 facteurs de risques professionnels figurant dans le C2P, alors, le bénéfice de la retraite anticipée est subordonné à une exposition pendant au moins 17 ans à des facteurs de risques professionnels et à un lien entre l'incapacité et cette exposition.

2. L'abondement du CPF en cas d'incapacité permanente

L'ordonnance prévoit que la victime d'une incapacité permanente supérieure ou égale à un taux qui sera fixé par décret peut bénéficier d'un abondement de son compte personnel de formation pour sa reconversion professionnelle (C. Séc. Soc., art. L. 432-12 nouv.).

Cette mesure s'appliquera à la date fixée par le futur décret d'application, et au plus tard le 1^{er} janvier 2019.

3. Le financement de la pénibilité : Suppression des cotisations

A compter du 1^{er} janvier 2018, le financement du C2P sera assuré par la branche accidents du travail-maladies professionnelles de la sécurité sociale.

Ainsi, à partir de cette date, les entreprises n'auront plus à payer la cotisation générale de 0.01% et pour celles qui ont exposé leurs salariés à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils, la cotisation additionnelle de 0.2% ou 0.4%.

Mais, au titre de l'année 2017, les cotisations pénibilité doivent encore être payées. Toutefois, la cotisation additionnelle n'est due pour le 4^e trimestre 2017 que pour les entreprises ayant exposé au moins un de leurs salariés aux 6 facteurs de risques toujours pris en compte. Seules les rémunérations des salariés exposés à ces 6 facteurs seront prises en compte pour l'assiette de cette cotisation.

4. Accord de prévention et de pénibilité : Des changements à compter du 1^{er} janvier 2019

A partir du 1^{er} janvier 2019, les règles relatives à l'obligation de négocier sur la pénibilité vont être aménagées.

Actuellement, les entreprises soumises à l'obligation de négocier sont :

- Les entreprises du secteur privé, les EPIC et les EPA employant du personnel dans les conditions de droit privé (Critère 1) ;
- Qui emploient au moins 50 salariés, ou celles qui appartiennent à un groupe d'au moins 50 salariés (Critère 2) ;
- Dont une certaine proportion est exposée à certains facteurs de risques professionnels, au-delà des seuils réglementaires (Critère 3).

Les critères 1 et 2 ne changent pas mais l'ordonnance ajoute une nouvelle condition. En effet, aujourd'hui et comme dit ci-dessus, pour être soumise à l'obligation de négocier, l'entreprise doit avoir, après application des mesures de protection collective et individuelle, une proportion minimale de ses salariés exposés à un ou plusieurs des 10 facteurs de risques professionnels au-delà des seuils réglementaires.

A compter du 1^{er} janvier 2019, un nouveau critère alternatif apparaît : **La sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles au-delà d'un seuil fixé réglementairement.**

Avec ce critère, certaines entreprises, jusque-là non soumises à l'obligation de négocier un accord ou un plan d'action sur la prévention de la pénibilité, seront donc assujetties.

Enfin, il convient de faire attention, lors de la négociation de l'accord, au contenu de la convention collective de branche. En effet, le thème de la prévention de la pénibilité fait partie du bloc 2 où la branche peut prévoir son impérativité à l'égard des accords d'entreprise. Ainsi, si la branche verrouille les dispositions conventionnelles relatives à la prévention de la pénibilité, l'entreprise ne pourra pas appliquer de dispositions moins favorables que celles de la branche et ne pourra qu'assurer l'équivalent de ces dispositions ou améliorer ces dispositions.

II.2 UN NOUVEAU RAPPORT OBLIGATOIRE DANS LES SA ET LES SCA

L'ordonnance du 12 juillet 2017 prise en application de « loi Sapin 2 » du 9 décembre 2016 établit pour toutes les SA et SCA, cotées ou non, un rapport sur le gouvernement d'entreprise et allège le rapport de gestion des petites entreprises.

➤ **Établissement d'un rapport sur le gouvernement d'entreprise**

Jusqu'à maintenant, les SA et SCA cotées devaient établir un rapport du président du conseil d'administration ou du conseil de surveillance sur le gouvernement d'entreprise.

Désormais, pour les exercices ouverts depuis le 1^{er} janvier 2017, ce rapport est supprimé. Mais cela ne signifie pas pour autant que les informations contenues dans ce rapport disparaissent. Elles sont reprises soit dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise, soit dans le rapport de gestion.

L'établissement du rapport sur le gouvernement d'entreprise devient obligatoire pour toutes les SA ou SCA, cotées ou non. Il doit être présenté aux assemblées générales d'approbation des comptes des exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2017.

Ce rapport relève de la compétence du conseil d'administration ou du conseil de surveillance. Il prend la forme d'un rapport distinct joint au rapport de gestion.

Toutefois, les SA avec conseil d'administration peuvent présenter ce rapport dans une section spécifique du rapport de gestion.

Par ailleurs, l'établissement du rapport sur le gouvernement d'entreprise pour toutes les SA et SCA a un impact sur le contenu du rapport de gestion.

En effet, auparavant, différentes informations figuraient dans le rapport de gestion. Désormais, ces informations doivent figurer dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise :

- Liste des mandats exercés ;
- Conventions avec les mandataires sociaux ;
- Tableau des délégations en cours de validité accordées par l'assemblée générale des actionnaires en matière d'augmentation de capital ;
- Choix fait de l'une des deux modalités d'exercice de la direction générale.

➤ **Allègement du rapport de gestion des petites entreprises**

Les sociétés constituant des petites entreprises n'ont plus à mentionner dans le rapport les informations suivantes :

- Les mentions concernant les activités en matière de recherche et de développement ainsi que l'information relative aux succursales étrangères ;
- Les indicateurs clefs de performance de nature non financière qui ont trait à l'activité spécifique de la société, notamment des informations relatives aux questions d'environnement et de personnel ;
- Les indications sur les objectifs et la politique concernant la couverture de chaque catégorie principale de transactions prévues pour lesquelles il est fait usage de la comptabilité de couverture ;
- Les informations relatives à l'exposition de l'entreprise aux risques de prix, de crédit, de liquidité et de trésorerie ;
- Les indications relatives à l'utilisation par l'entreprise des instruments financiers.

Les petites entreprises restent toutefois tenues d'exposer, dans le rapport, leur situation pendant l'exercice écoulé, son évolution prévisible et les événements importants survenus entre la date de la clôture de l'exercice et la date à laquelle il est établi.

(Ordonnance 2017-1162 du 12 juillet 2017, JO du 13 ; décret 2017-1174 du 18 juillet 2017 ; JO du 19)

II.3 ALIGNEMENT DU REGIME DE DEDUCTION DE LA TVA SUR L'ESSENCE SUR CELUI DU GAZOLE

L'article 31 de la loi de finances pour 2017 prévoit un alignement sur 5 ans du régime de déduction de la TVA sur l'essence, sur celui du gazole.

Cet alignement se fera progressivement :

- de 2017 à 2021, pour l'essence acquise pour les voitures particulières ;
- de 2018 à 2022, pour l'essence acquise pour les véhicules utilitaires.

Coefficient d'admission sur l'acquisition d'essence	Voitures particulières	Véhicules utilitaires
2016	0%	0%
2017	10%	0%
2018	20%	20%
2019	40%	40%
2020	60%	60%
2021	80%	80%
2022 et années suivantes	80%	100%

Dès maintenant, les entreprises bénéficient de cette mesure pour l'essence acquise pour leurs voitures particulières. Mais cette déduction est seulement de 10% pour l'année 2017. Pour une facture de 50 € HT d'essence (TVA à 20% : 10 € et TTC de 60 €) supportée en janvier 2017, l'entreprise pourra récupérer une TVA de 1 €. Les 9 € restants sont portés en charges. L'économie est donc pour le moment très légère.

En comptabilité, l'entreprise procédera à l'enregistrement comptable suivant :

N°PCG	Libellé	Débit	Crédit
6061	Achat non stocké (50 + 10 x 90%)	59	
44566	TVA déductible sur autres biens et services 10 x 10%	1	
401 (ou 512)	Fournisseurs (ou Banque)		60

II.4 REPORT DU PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE DE L'IMPÔT SUR LE REVENU AU JOURNAL OFFICIEL

L'ordonnance relative au décalage d'un an de l'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu a été publiée au Journal officiel le 23 septembre 2017.

➤ Report du prélèvement à la source au 1^{er} janvier 2019

L'instauration du prélèvement à la source est décalée d'un an, soit au 1^{er} janvier 2019. Cela concerne les revenus perçus ou réalisés à compter du 1^{er} janvier 2019, autres que les revenus exceptionnels et ceux exclus de ce mode de recouvrement de l'impôt.

Ce prélèvement prend la forme d'une retenue à la source ou d'un acompte.

➤ **Report de crédit d'impôt de modernisation du recouvrement (CIMR)**

Il est également prévu un report du mécanisme ad hoc de transition qui prend la forme d'un crédit d'impôt dit « crédit d'impôt de modernisation du recouvrement » (CIMR).

Il a pour objet d'annuler l'impôt et, le cas échéant, les prélèvements sociaux au titre des revenus du patrimoine, afférents aux revenus perçus ou réalisés en 2018, lorsqu'ils sont de même nature que ceux concernés par le prélèvement à la source à partir de 2019. Notons que les revenus exceptionnels de 2018 sont exclus de ce crédit d'impôt.

S'agissant de son calcul, les BIC, BA et BNC seront appréciés par comparaison avec les bénéfices de 2015, 2016 ou 2017.

Au numérateur du rapport de calcul du CIMR, le montant des revenus exceptionnels correspondra au plus faible des deux montants suivants :

- Le bénéfice imposable au titre de 2018 ;
- Le plus élevé des bénéfices imposables de 2015, 2016 ou 2017.

Si le bénéfice imposable de 2015, 2016 ou 2017 s'étend sur moins de 12 mois, il sera ajusté au prorata temporis sur une année.

Le contribuable pourra obtenir un complément de CIMR, imputable en 2020, dans deux cas :

- Le bénéfice de 2019 est supérieur au plus élevé des bénéfices 2015-2016-2017 et au bénéfice de 2018 ;
- Il justifie que le bénéfice réalisé en 2018 provient d'un surcroît d'activité.

Par ailleurs, le CIMR des dirigeants est plafonné. Plus précisément, le montant des rémunérations perçues en 2018 par les personnes qui contrôlent, en 2018, la société qui les leur verse et par les membres de leur groupe familial (conjoint, ascendants, descendants ou frères et sœurs) pris en compte au numérateur de la formule de calcul du CIMR est plafonné.

Etant donné que l'entrée en vigueur du prélèvement à la source est reportée, si le montant net imposable des rémunérations de 2018 :

- est supérieur à la plus élevée des rémunérations imposables 2015-2017, l'assiette du CIMR sera plafonnée à cette dernière ;
- est inférieur à la plus élevée, la rémunération de 2018 sera intégralement retenue pour le calcul du CIMR.

➤ **Charges des revenus fonciers de 2018 à 2020**

Les charges non pilotables qui se rattachent à des dettes dont l'échéance intervient en 2018 ne sont déductibles que pour la détermination du revenu foncier de 2018.

Les charges pilotables seront déductibles des revenus fonciers de 2019 à hauteur de la moyenne de ces mêmes dépenses en 2018 et en 2019. Cependant, les dépenses exceptionnelles (travaux d'urgence, effectués sur un bien locatif acquis en 2019, etc.) seront retenues pour 100% de leur montant. Si la dépense est effectuée en 2018, elle ne sera pas prise en compte en 2019 pour apprécier la moyenne 2018-2019.

II.5 USAGE DU TABAC ET DU VAPOTAGE : RAPPEL ET CHANGEMENTS AU 1^{ER} OCTOBRE 2017

➤ **Les lieux où il est interdit de fumer et de vapoter**

Il est interdit de fumer dans les lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail tels que les locaux collectifs et les bureaux individuels.

La loi n'interdit pas de fumer dans les lieux extérieurs mais le règlement intérieur peut l'interdire pour des raisons de santé et de sécurité.

Il est interdit de vapoter dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif c'est-à-dire dans les locaux recevant des postes de travail situés ou non dans les bâtiments de l'établissement, fermés et couverts et affectés à un usage collectif.

➤ **Affichage de l'interdiction**

Le code de la santé publique prévoit que l'interdiction de vapoter et de fumer doit faire l'objet d'une signalisation obligatoire (C. santé pub., art. R. 3513-3 et R. 3512-7).

➤ **La possibilité de créer une salle pour les fumeurs**

L'employeur a la possibilité de mettre en place une salle pour les fumeurs.

Pour cela, il doit consulter le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel (ou dès qu'il sera mis en place le comité social et économique). Il doit également consulter le médecin du travail. Ces consultations doivent être renouvelées tous les deux ans.

Toutefois, cette salle est interdite aux mineurs, un pictogramme montrant l'interdiction pour les mineurs d'accéder à ce lieu et signalant le numéro d'aide à l'arrêt du tabac devant être apposé.

Elle doit être close, dotée de fermetures automatiques sans possibilité d'ouverture non intentionnelle. Elle ne doit pas non plus constituer un lieu de passage et être affectée à la seule consommation de tabac sans qu'aucune prestation de service n'y soit délivrée.

La salle doit être équipée d'un dispositif d'extraction d'air par ventilation mécanique et l'entretien de la salle doit être exécuté une fois que l'air y a été renouvelé pendant au moins une heure.

La personne chargée de l'entretien ou l'installateur doit attester le respect de la réglementation.

➤ **Les conséquences du non-respect de ces interdictions**

En raison de son obligation de sécurité, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires dans le but de protéger la santé des salariés.

Fumer ou vapoter dans un lieu interdit est puni d'une amende de 150 €.

Par ailleurs, l'employeur encourt une amende de 450 € en l'absence d'une mise en place d'une signalisation sur le vapotage ainsi qu'une amende de 750 € en cas d'absence de signalisation sur l'interdiction de fumer dans les locaux, de non-conformité de la salle pour fumeurs ou s'il favorise sciemment la violation de l'interdiction de fumer.

II.6 PÉNIBILITE : RECTIFICATION DE LA DÉCLARATION DES EXPOSITIONS 2016 JUSQU'AU 5 OU 15 JANVIER 2018

Selon la date d'échéance de la DSN qui est applicable à l'entreprise, l'employeur a la possibilité, par dérogation aux règles de droit commun, de rectifier jusqu'au 5 ou 15 janvier 2018 les déclarations de salariés exposés en 2016 à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils réglementaires.

Le fait de poser expressément cette règle permet de garantir que les rectifications opérées jusqu'au 5 ou 15 janvier 2018 ne pourront pas se voir appliquer de pénalité.

S'agissant des rectifications opérées en faveur des employeurs, comme la déclaration d'une exposition à un seul risque au lieu de deux, il n'y a pas de prolongation.

(Décret 2017-1462 du 10 octobre 2017, JO du 12)

II.7 ADHÉSION DES ENTREPRISES NOUVELLES À L'AGIRC ET À L'ARRCO

Par une circulaire du 6 octobre 2017, l'AGIRC et l'ARRCO ont modifié deux mesures relatives à l'adhésion des entreprises.

➤ Date d'adhésion

A compter du 1^{er} janvier 2018, les entreprises nouvellement créées devront adhérer à l'AGIRC et à l'ARRCO lors de l'embauche de leur premier salarié, et non plus dès leur création et ce, même si elles n'emploient pas de salariés.

L'adhésion sera toujours de la même forme : L'envoi à l'employeur d'un certificat d'adhésion.

➤ Répertoire professionnel

L'AGIRC et l'ARRCO ont adopté un nouveau répertoire professionnel qui se réfère aux codes IDCC (identifiants des conventions collectives) qui sont déclarées dans la DSN (déclaration sociale nominative). Les deux institutions de retraite complémentaire ont abandonné l'élaboration d'un répertoire à partir des codes NAF (nomenclature d'activités françaises) car ils ne reflètent pas toujours l'activité principale réellement exercée, ce qui a pu générer des conflits d'adhésion.

II.8 JURISPRUDENCE

A) La rémunération du dirigeant pendant ses absences

Dans un arrêt du 21 juin 2017, la chambre commerciale de la Cour de cassation a énoncé que la rémunération du dirigeant doit continuer à lui être versée même s'il est absent et notamment en cas de maladie.

Dans cette affaire, il s'agissait d'une SELARL composée de plusieurs médecins, associés et cogérants. Chacun perçoit une indemnité mensuelle de 6000 € fixée par l'assemblée générale ordinaire des associés. L'un d'entre eux tombe malade et est absent pendant deux mois. Cependant, durant cette période, les autres associés augmentent leur rémunération mensuelle de 2000 €, les faisant passer à 8000€ et ce, en raison du surcroît de travail provoqué par l'absence de leur confrère.

A la fin de ces deux mois, le médecin démissionne, cède ses parts, puis assigne la SELARL en lui reprochant de ne pas lui avoir versé sa rémunération de gérant durant cette période.

En première instance, les juges condamnent la SELARL à verser au médecin 12000 € pour les deux mois non réglés.

En appel, les juges vont à l'encontre de cette décision puisque selon eux, la rémunération d'un gérant doit correspondre à un travail effectivement réalisé pour la société.

La Cour de cassation infirme cependant la position de la cour d'appel. Elle rappelle, en effet, que la rémunération du gérant de SARL est fixée soit par les statuts, soit par une décision collective des associés. Cette rémunération est alors due tant qu'aucune décision de révocation n'a eu lieu.

Cette décision de la Cour de cassation s'explique aussi par le fait que le dirigeant continue à assumer sa responsabilité, notamment pénale, de chef d'entreprise, sa rémunération correspondant alors à cette responsabilité.

Toutefois, il ne faut pas que cette règle soit utilisée de façon abusive.

La société ne peut déduire les rémunérations de son résultat imposable que si « elles correspondent à un travail effectif et ne sont pas excessives eu égard à l'importance du service rendu » (CGI, art. 39-1-1°).

Par ailleurs, il est possible d'engager des poursuites pour abus de bien sociaux lorsque l'activité réelle du dirigeant ne correspond pas au montant de sa rémunération.

(Cass. com., 21 juin 2017, n°15-19.593)

B) Le créancier peut assigner son débiteur en redressement judiciaire

Dans cette affaire, un créancier obtient la condamnation pécuniaire de son débiteur par un jugement du tribunal, puis par un arrêt de la cour d'appel. Cependant, pour qu'un jugement soit exécuté, il doit notamment être notifié par voie d'huissier de justice à l'intéressé. Or, en l'espèce, le délai légal de 6 mois n'a pas été respecté.

Le créancier ne pouvant plus effectuer de saisie sur la base de cet arrêt, il décide d'assigner son débiteur en redressement judiciaire.

Le débiteur s'y oppose, estimant que le créancier ne dispose pas d'un titre exécutoire.

Cependant, la Cour de cassation donne raison au créancier. Selon les juges, pour pouvoir assigner un débiteur en redressement judiciaire, il suffit d'avoir une créance certaine, liquide et exigible. Peu importe que le créancier ne dispose pas d'un titre exécutoire.

(Cass. com., 28 juin 2017, n°16-10.025)

C) Dédommagements pour retards de paiement

La Cour de cassation vient préciser dans un arrêt du 29 juin 2017 que les intérêts de retard et les dommages et intérêts poursuivent deux objectifs différents.

Dans cette affaire, une société, chargée de travaux de construction d'une maison, fait valoir que son client s'est opposé pendant plus de 10 ans à la régler. Elle réclame ainsi, en plus des intérêts de retard, des dommages et intérêts, ce que le client conteste.

La Cour de cassation donne raison au client. Elle estime que les intérêts de retard ont pour fonction d'indemniser le retard de paiement et que les dommages et intérêts ne peuvent être alloués sous réserve de l'existence d'un préjudice distinct de ce retard.

(Cass. civ 3^e ch. 29 juin 2017, n°16-17.786)

D) Représentation des sociétés aux assemblées générales

Les statuts d'une société peuvent prévoir que les associés peuvent se faire représenter aux assemblées par leur conjoint ou par un autre associé.

Dans cette affaire, une société anonyme (SA) était actionnaire d'une société par action simplifiée (SAS). Lors d'une assemblée ordinaire de la SAS, il est décidé de la révocation du directeur général. Ce dernier demande la nullité de l'assemblée car la SA était représentée par une personne mandatée par le président de la SA et non par son représentant légal ou par les personnes autorisées par les statuts.

Cette demande a été rejetée car lorsqu'un associé est une société, son représentant légal a le droit de donner à une personne de son choix le pouvoir de le représenter aux assemblées générales même si cette personne n'est pas prévue dans les statuts de la SAS.

Cependant, les statuts de la SA auraient pu très bien interdire au président de la SA de déléguer son pouvoir de représenter la SA aux assemblées générales, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

(Cass. com. 5 juillet 2017, n°15-22.936)

E) Dette fiscale d'un associé

Dans cette affaire, le gérant et associé d'une SCI avait une dette importante envers le Trésor public. Le service des impôts fait pratiquer une saisie-attribution entre les mains de la SCI. En effet, il veut être payé sur les revenus fonciers encaissés par la SCI dont une quote-part revient à l'associé.

Cependant, la SCI ne donne pas suite à la saisie, considérant qu'elle ne doit rien à l'associé car les revenus fonciers n'ont pas été distribués mais inscrits au compte « report à nouveau ».

La Cour de cassation donne raison à la SCI. En effet, la chambre commerciale considère que tant qu'aucune distribution des bénéfices n'a été décidée par les associés, les dividendes n'existent pas. L'administration fiscale ne peut donc pas les saisir.

Pour rappel, la Cour de cassation avait déjà adopté cette position à propos d'une créance de l'URSSAF sur un associé (Cass. civ., 2^e ch., 11 mai 2017, n°16-14.139)

(Cass. com., 13 septembre 2017, n°16-13.674)

F) Précision sur le régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle

Lors d'une rupture conventionnelle, l'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée d'impôt sur le revenu mais également de cotisations de sécurité sociale, dans la limite de deux fois le plafond de la sécurité sociale (C. séc. soc., art. L. 242-1).

Pour déterminer l'assiette d'exonération de cotisations, ce sont, par conséquent, les critères fiscaux qui s'appliquent. Un des critères possibles serait l'exonération de l'indemnité à hauteur de deux fois le montant de la rémunération annuelle brut de l'année civile précédant la rupture du contrat.

C'est dans un arrêt du 21 septembre 2017 que la Cour de cassation a précisé la notion de rémunération annuelle brute lorsque le salarié n'a pas tout le temps été présent ou a perçu des indemnités journalières de sécurité sociale et n'a donc pas touché tous ses salaires.

Dans cette affaire, une salariée avait été en congé de maternité, puis en congé parental l'année précédant la rupture de son contrat. Cependant, pour calculer l'exonération, son entreprise avait reconstitué un salaire théorique en réintégrant les salaires non perçus, ceux qu'elle aurait dû toucher si elle n'avait pas été en congé.

La chambre sociale de la Cour de cassation refuse cette réintégration, considérant que l'exonération de rupture conventionnelle devait être déterminée en fonction de la rémunération effectivement versée par l'entreprise à la salariée au cours de l'année civile antérieure à la rupture du contrat de travail.

(Cass. civ., 2^e ch., 21 septembre 2017, n° 16-20.580 FPB)

G) La promesse d'embauche ne vaut plus forcément contrat de travail

Jusqu'à cet arrêt, la jurisprudence de la Cour de cassation était sévère. En effet, elle considérait qu'aucune des deux parties ne pouvait se rétracter, sauf à justifier d'un motif légitime, dès lors que la promesse d'embauche précisait l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction ([Cass. soc., 15 déc. 2010, n°08-42.951](#)). Ainsi, si l'employeur se rétractait, cela était analysé en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans un arrêt du 21 septembre 2017, la Cour de cassation révisé sa position.

En l'espèce, le 22 mars 2012, un joueur international de rugby reçoit du club de Carcassonne, une offre de contrat de travail comportant l'engagement pour les saisons 2012/2013 et 2013/2014, le montant de rémunération mensuelle brute et la mise à disposition d'un logement et d'un véhicule. La date de début d'activité était fixée au 1^{er} juillet. Mais le 6 juin, le club fait savoir au joueur qu'il n'est pas donné suite aux contacts noués avec lui.

La cour d'appel donne raison au joueur. En effet, elle considère que l'offre transmise au joueur constituait bien une promesse d'embauche valant contrat de travail.

Cependant, la chambre sociale de la Cour de cassation infirme cette position classique. Elle a voulu s'adapter au nouveau droit des obligations refondue par l'ordonnance du 10 février 2016.

La Cour distingue donc désormais deux cas :

- **L'offre de contrat de travail**

Il s'agit de l'acte par lequel l'employeur propose un engagement qui précise l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction et exprime la volonté de l'employeur d'être lié en cas d'acceptation.

Cette offre peut être librement rétractée tant qu'elle n'est pas parvenue à son destinataire.

La rétractation de l'offre avant l'expiration du délai fixé par son auteur ou, à défaut, à l'issue d'un délai raisonnable, fait obstacle à la conclusion du contrat de travail et engage la responsabilité extracontractuelle de son auteur.

- **La promesse unilatérale de contrat de travail**

Il s'agit du contrat par lequel une partie, le promettant, accorde à l'autre, le bénéficiaire, le droit d'opter pour la conclusion d'un contrat de travail, dont l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction sont déterminés et pour le consentement duquel ne manque que le consentement du bénéficiaire. La révocation de la promesse pendant le temps laissé au bénéficiaire pour opter n'empêche pas la formation du contrat de travail promis.

Dans cette affaire, la Cour de cassation reproche aux juges du fond d'avoir condamné l'employeur à payer des sommes au titre de la rupture du contrat, alors qu'ils n'ont pas constaté l'acte du 22 mars 2012 qui offrait au joueur le droit d'opter pour la conclusion du contrat de travail dont les éléments essentiels étaient déterminés et pour la formation duquel ne manquait que son consentement.

([Cass. soc., 21 sept. 2017, n°16-20.104](#))

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 SEPTEMBRE 2017

COURS DES MONNAIES AU 30 SEPTEMBRE 2017*					
Pays	1 euro =	monnaie	Pays	1 euro =	monnaie
États-Unis	1,1806	USD	Australie	1,5075	AUD
Japon	132,82	JPY	Brésil	3,7635	BRL
Bulgarie	1,9558	BGN	Canada	1,4687	CAD
République tchèque	25,981	CZK	Chine	7,8534	CNY
Danemark	7,4423	DKK	Hong Kong	9,2214	HKD
Grande-Bretagne	0,88178	GBP	Indonésie	15 888,51	IDR
Hongrie	310,67	HUF	Israël	4,1591	ILS
Pologne	4,3042	PLN	Inde	77,069	INR
Roumanie	4,5993	RON	Corée du Sud	1 351,83	KRW
Suède	9,649	SEK	Mexique	21,4614	MXN
Suisse	1,1457	CHF	Malaisie	4,9827	MYR
Islande	0	ISK	Nouvelle-Zélande	1,6354	NZD
Norvège	9,4125	NOK	Philippines	60,05	PHP
Croatie	7,495	HRK	Singapour	1,6031	SGD
Russie	68,2519	RUB	Thaïlande	39,338	THB
Turquie	4,2013	TRY	Afrique du Sud	15,944	ZAR

* Cours du 29 septembre, JO du 30, texte 169, la Bourse étant fermée le samedi 30.

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 3^{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 OCTOBRE 2017

ECHANGES DE BIENS DANS L'UE / TAUX DE CHANGE POUR OCTOBRE 2017 *					
Pays	1 euro =	monnaie	Pays	1 euro =	monnaie
États-Unis	1,2007	USD	Australie	1,4891	AUD
Japon	133,63	JPY	Brésil	3,7579	BRL
Bulgarie	1,9558	BGN	Canada	1,4701	CAD
République tchèque	26,091	CZK	Chine	7,8948	CNY
Danemark	7,4412	DKK	Hong Kong	9,3668	HKD
Grande-Bretagne	0,8868	GBP	Indonésie	15 945,9	IDR
Hongrie	308,34	HUF	Israël	4,2067	ILS
Pologne	4,2774	PLN	Inde	77,1965	INR
Roumanie	4,5993	RON	Corée du Sud	1 353,44	KRW
Suède	9,5335	SEK	Mexique	21,3147	MXN
Suisse	1,1532	CHF	Malaisie	5,0339	MYR
Islande (1)	0	ISK	Nouvelle-Zélande	1,6277	NZD
Norvège	9,344	NOK	Philippines	61,117	PHP
Croatie	7,4828	HRK	Singapour	1,6128	SGD
Russie	69,438	RUB	Thaïlande	39,707	THB
Turquie	4,1642	TRY	Afrique du Sud	15,9058	ZAR

* Cours indicatifs du 20 septembre 2017, JO du 21, texte 98.
 (1) Depuis le 8 septembre 2017 (JO du 9), le cours de la couronne islandaise n'est à nouveau plus publié par la Banque de France.

Source : Revue Fiduciaire

III.6 CLAUSE DE SAUVEGARDE

Au 2 août 2017 (JO du 3), les cours des monnaies figurant dans le tableau ci-dessous ont varié de plus de 5 % par rapport aux cours publiés pour le mois d'août 2017.

En application de la clause de sauvegarde, les cours (pour un euro) à retenir pour les opérations dont l'exigibilité est intervenue à compter du 9 août 2017 sont les suivants :

Code monnaie	Nom de la monnaie	Cours du 19 juillet 2017	Cours du 2 août 2017 (*)
RUB	Rouble russe	68,0915	71,8059
MXN	Peso mexicain	20,175	21,1874
ZAR	Rand sud-africain	14,8896	15,7101

(*) Cours à retenir pour les opérations dont l'exigibilité est intervenue à partir du 9 août 2017.

Source : Revue Fiduciaire

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

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

Source Plastalliance

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

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

Source Plastalliance

III.9 COURS INTERNATIONAUX DES MATIERES PREMIERES IMPORTEES

Matières	Juin 2017	Juillet 2017	Août 2017	Septembre 2017
Pétrole brut Brent (Londres - € / baril)	42.0	42.2	43.5	46.1
Naphta (Nord-Ouest Européen – €/tonne) prix spot	392.0	362.3	388.6	418.9

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	Mai 2017	Juin 2017	Juillet 2017	Août 2017
Produits en caoutchouc	104.4	104.9 (P)	105.2 (P)	105.9 (P)
Autres produits en caoutchouc	104.0	104.1 (P)	104.0 (P)	104.0 (P)
Produits en plastique	104.2	104.1 (P)	103.9 (P)	104.1 (P)
Plaques, feuilles, tubes et profilés en matières plastiques	104.8	104.4 (P)	103.2 (P)	102.8 (P)
Autres produits en matières plastiques	99.8	99.2 (P)	99.2 (P)	99.7 (P)
Emballages en matières plastiques	109.2	109.4 (P)	109.9 (P)	110.1 (P)
Éléments en matières plastiques pour la construction	105.3	105.8 (P)	105.6 (P)	105.6 (P)

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

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

P = Provisoire

III.11 INDICES DE LA PRODUCTION INDUSTRIELLE (IPI)

Indices mensuels CVS – CJO - Base 100 en 2010

Matières	Mai 2017	Juin 2017	Juillet 2017	Août 2017
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	106.8	104.90	107.63	105.26
Fabrication de produits en caoutchouc	89.03	88.55	95.84	90.72
Fabrication de produits en plastique	113.38	111.89	112.68	111.48

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)

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

* JO du 21 décembre 2016

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

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

	3ème Trim. Juill à Sept 16	4ème Trim. Oct à Dec 2016	1er Trim. Janv à Mars 17	2eme Trim. Avril à juin 17
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastiques ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	116.3	116.4	117.1	117.7

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)

	3ème Trimestre Juill à Sept 16	4ème Trimestre Oct à Dec 2016	1er Trimestre Janv à Mars 17	2eme Trimestre Avril à juin 17
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastiques ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	115.9	115.9	116.6	117.4

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)

	Juillet 2017	Août 2017	Sept 2017
Indice d'ensemble – Variation par rapport au mois précédent	- 0.3	0.5	- 0.2

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

Derniers Indices :

Juillet 2017 : 100.98

Août 2017 : 101.15

Septembre : 101.33

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

(base 100 = Année 2015)

	Juillet 2017	Août 2017	Sept 2017
Indice d'ensemble hors tabac – Variation par rapport au mois précédent	- 0.6	0.5	0.1

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

Derniers Indices, hors tabac :

Juillet 2017 : 100.62

Août 2017 : 101.15

Septembre 2017 : 101.21

IV.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

	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.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

	3ème Trimestre juil à Sept 16	4ème Trimestre Oct à Déc 16	1er Trimestre Janv à Mars 17	2ème Trimestre Avril à Juin 17
Ensemble	10.0 %	10.0 %	9.6 %	9.5 % (P)
Moins de 25 ans	25.4 %	23.8 %	22.3 %	23.2 % (P)
25 ans à 49 ans	9.1 %	9.4 %	9.0 %	8.8 % (P)
50 ans ou plus	7.2 %	6.9 %	6.8 %	6.5 % (P)

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

P = Provisoire

V. PETITES ANNONCES

Recherche CONTRAT PRO

Actuellement apprenti à l'institut supérieur de plasturgie d'Alençon (ISPA), une école spécialisée en plasturgie et matériaux composites qui propose un cursus ingénieur de l'IMT LILLE DOUAI en partenariat avec l'ISPA, cet étudiant est à la recherche d'un contrat d'apprentissage d'une durée de 3 ans afin de réaliser son cursus d'ingénieur.

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