



12/05
▼
30/09
2017

TOURS SUR LOIRE

CONCERTS - ANIMATIONS - RESTAURATION - PROMENADES SUR LA LOIRE

RIVE SUD
AU PIED DU PONT WILSON

Illustrations: headphones, trumpet, wine glasses, wooden signpost.



15/06
▼
03/09
2017

TOURS SUR PLAGE

ANIMATIONS - JEUX - BARBECUE - BUVETTE - DÉTENTE

RIVE NORD
QUAI PORTILLON

Illustrations: hat, sunglasses, wooden signpost.



Nous vous informons que le Cabinet sera fermé du 31 Juillet au 15 Août inclus pour les vacances d'été.

Aussi, nous vous remercions de bien vouloir prendre vos dispositions en conséquence, en particulier pour le traitement des informations sociales (paie, DSN).

En cas de dépôt de courrier en notre absence, merci de le déposer sous pli fermé dans la boîte aux lettres prévue à cet effet et qui est située sur notre porte d'entrée.

---- 0 ----

SOMMAIRE

SOCIAL

Risques au travail pour les CDD	5-6
Allocations de chômage : revalorisation de 0,65 % au 1 ^{er} juillet 2017	6-7
Entrée en vigueur de l'interdiction de vapoter le 1 ^{er} octobre 2017	7-8
Droit à la déconnexion	8
Jobs d'été : rappel des règles applicables	9-10

FISCAL

Organismes accrédités pour la conformité des logiciels ou des systèmes de caisse	11
--	----

VIE DES AFFAIRES

De nouvelles normes acoustiques à respecter lors des travaux de rénovation et d'isolation dans certains locaux professionnels à partir du 1 ^{er} juillet 2017	12-13
--	-------

AGENDA JUILLET 2017 ET INDICES	14-15
---------------------------------------	--------------

Risques au travail pour les CDD

LE SAVIEZ-VOUS ?

LES FAUTES À NE PAS COMMETTRE AU TITRE DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Affecter un intérimaire ou un CDD à un poste à risques sans formation renforcée

À RETENIR

- > L'employeur doit évaluer s'il existe des postes de travail présentant des risques particuliers. Cette évaluation doit nécessairement être faite à notre sens au titre du DUER.
- > Si c'est le cas, ces postes doivent être listés, après avis de la médecine du travail.
- > Si ces postes sont attribués à des salariés en Intérim ou faisant l'objet d'un CDD, ces salariés doivent bénéficier d'un accueil spécifique, d'une formation renforcée et d'une information adaptée.
- > A défaut l'employeur engage sa responsabilité pénale.

Dans ces périodes estivales où le recours aux CDD saisonniers et Intérimaires est fréquent, l'employeur doit impérativement se rappeler qu'il existe des obligations spécifiques au titre de la sécurité au travail pour ces deux catégories de travailleurs. A défaut, l'employeur engage nécessairement sa responsabilité pénale.

Affecter un Intérimaire sur un poste à risques nécessite non seulement une formation, mais celle-ci doit être renforcée par rapport à celle suivie par un salarié en CDI. Il en est de même pour un CDD. A défaut cela constitue une violation délibérée de l'employeur au titre de ses obligations de sécurité au travail. La Cour de cassation le rappelle dans une affaire récente.

Un étudiant de 19 ans, embauché par une société d'Intérim, est mis à disposition d'une société dont l'activité est la métallurgie, pour une mission de courte durée du 4 au 20 juillet 2007. Il occupe un emploi de manutentionnaire en atelier. Le 18 juillet, il est affecté au poste de métallurgiste pour le pliage de pièces métalliques, au moyen d'une presse, comme les autres ouvriers. Il effectue les mêmes cadences de travail. Au bout de 4 heures d'intervention, il est victime d'un accident du travail consistant : écrasement de la main gauche, qui entraîne une incapacité totale de travail de trente-cinq jours. Le chef de blessures involontaires subies d'une incapacité n'excédant pas trois mois est normalement passible d'une contravention de 5^{ème} classe (amende maximale de 1 500 €). Mais si le parquet estime que les blessures involontaires sont dues à une violation manifestement délibérée d'une obligation de sécu-

rité par l'employeur, cette prévention constitue un délit passible d'un an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende (montant qui peut être quintuplé, si la responsabilité pénale de la personne morale est retenue). C'est ce qui s'est passé dans cette affaire où la société est poursuivie devant le Tribunal correctionnel.

La faute délibérée de l'employeur est une circonstance aggravante de l'infraction pénale. Et il est quasi certain que compte tenu de cette circonstance aggravante, la responsabilité civile de l'employeur au titre de la faute inexcusable sera retenue devant le Tribunal des affaires de la sécurité sociale.

En l'espèce, la Cour de cassation devait trancher si l'employeur avait commis une violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité prévue par la loi ou le règlement.

Il ne fait pas de doute que l'accident du travail de l'intérimaire s'explique par des manquements de l'employeur qui sont dans cette affaire, les suivants :

- Intérimaire sans aucune expérience dans les métiers de la métallurgie (il s'agit d'un étudiant de 19 ans),
- absence de formation à la mise en œuvre d'une presse plieuse, qui est une machine dangereuse,
- l'employeur ne peut pas prouver l'existence d'une procédure d'accueil de l'intérimaire,
- l'employeur ne peut pas prouver l'existence d'un test d'évaluation de l'intérimaire attestant de sa bonne compréhension du fonctionnement de la presse et justifiant d'une formation renforcée.

Pour ces raisons, la Cour d'appel avait retenu le caractère manifestement délibéré de la violation particulière de sécurité par l'employeur. Celui-ci avait interjeté un pourvoi de la Cour de cassation qui confirme la position de la Cour d'appel, puisque s'agissant des Intérimaires (et des CDD), il existe une obligation particulière de sécurité prévue aux articles du Code du travail :

- L4142-2

« Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, dans les conditions prévues à l'article L. 4154-2. »

- L4154-2

« Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés temporaires et les stagiaires en entreprise affectés à des postes de travail

présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés.

La liste de ces postes de travail est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe... ». Après avoir constaté dans cette affaire que « ... dès lors que le non-respect des prescriptions de l'article L. 4142-2 du code du travail, imposant de faire bénéficier les salariés temporaires, affectés à des postes de travail

présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, d'une formation renforcée à cette sécurité, constitue la violation d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi, au sens de l'article 222-20 du code pénal... », la Cour de cassation confirme la condamnation de la société à une amende délictuelle de 32 000 € pour le délit de blessures involontaires suivies d'une incapacité n'excédant pas trois mois dues à une violation manifestement délibérée d'une obligation de sécurité par l'employeur. (Cour de cassation chambre criminelle 25 avril 2017 N° de pourvoi : 15-85890)

Confier à des salariés une machine non conforme aux normes de sécurité

L'employeur doit toujours s'assurer de la conformité des machines à tout moment et de la mise en place des protections. Il s'agit d'obligations spécifiques au titre de la sécurité au travail prévues par la loi et les règlements, en l'espèce :

- article L 4321-1 : « Les équipements de travail et les moyens de protection mis en service ou utilisés dans les établissements destinés à recevoir des travailleurs sont équipés, installés, utilisés, réglés et maintenus de manière à préserver la santé et la sécurité des travailleurs, y compris en cas de modification de ces équipements de travail et de ces moyens de protection » ;

- article R 4322-1 : « Les équipements de travail et moyens de protection, quelle que soit leur utilisateur, sont maintenus en état de conformité avec les règles techniques de conception et de construction applicables lors de leur mise en service dans l'établissement, y compris au regard de la notice d'instructions » ;

- article R 4323-14 : « Le montage et le démontage des équipements de travail sont réalisés de façon sûre, en respectant les instructions du fabricant. La remise en service d'un équipement de travail après une opération de maintenance ayant nécessité le démontage des dispositifs de protection est précédée d'un essai permettant de vérifier que ces dispositifs sont en place et fonctionnent correctement » ;

À défaut, l'employeur commet une violation manifestement délibérée de l'obligation de sécurité et engage sa responsabilité pénale délictuelle, même en cas de faute du salarié.

Là aussi la Cour de cassation vient de le rappeler dans une affaire récente. Dans cette affaire, une salariée, alors qu'elle enlevait des résidus de mousse sur la partie supérieure d'une presse et que le plateau était sorti, a vu la machine se mettre brutalement en marche et lui écraser les mains. Elle a subi une ITT de 210 jours et a dû être amputée d'un doigt. La société

et le directeur de l'usine, qui n'avait pas consenti de délégation de pouvoirs, sont condamnés pour blessures involontaires.

L'accident s'explique en grande partie par la non-conformité de la presse. La descente de la presse sans action volontaire de l'opérateur était susceptible de se produire. La machine ne disposait pas de bouton d'arrêt d'urgence permettant de faire remonter la presse en position haute, ce qui aurait pu permettre de réduire les conséquences de l'accident. Et encore, les colerettes de protection des boutons de mise en marche de la machine, qui avaient pour vocation d'empêcher une mise en marche accidentelle, avaient depuis longtemps été supprimées, ce qu'ont reconnu les témoins de l'accident et le directeur qualifié. Pourtant l'employeur avait procédé à la vérification trimestrielle de la presse par un organisme agréé, en l'espèce la SOCOTEC.

La Cour d'appel avait condamné l'employeur, représenté par le directeur d'usine, pour une violation manifestement délibérée de son obligation de sécurité, qu'il ne pouvait ignorer.

La Cour de cassation confirme la décision des juges du fond après avoir constaté « ... que le fait que cette société avait, ..., respecté l'obligation de vérification trimestrielle de la presse par la société Socotec est sans incidence sur le fait qu'au moment de l'accident cette presse n'était pas conforme et que la sécurité de l'opératrice n'était pas assurée... »

Et « ... qu'en l'état de ces énonciations, ..., qui établissent une faute caractérisée de M. X... pour avoir exposé les ouvriers de l'entreprise qu'il dirigeait à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer et, de ce fait même, l'absence de faute exclusive commise par la victime, la cour d'appel a justifié sa décision... » (Cour de cassation chambre criminelle 19 avril 2017 N° de pourvoi : 16-81395).

Allocations de chômage

Les allocations de chômage sont revalorisées de 0,65 % au 1^{er} juillet 2017

La partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, l'allocation minimale et le salaire de référence servant au calcul de l'allocation sont revalorisés de 0,65 % au 1^{er} juillet 2017.

➤ Allocation d'aide au retour à l'emploi

A compter du 1^{er} juillet 2017, le montant journalier de la partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est porté de 11,76 € à 11,84 € et le montant journalier de l'allocation minimale est fixé à 28,86 € (au lieu de 28,67 €).

Le salaire de référence servant de base au calcul de l'ARE est également revalorisé de 0,65 %, à condition d'être intégralement composé de rémunérations anciennes d'au moins 6 mois, c'est-à-dire afférentes à des périodes antérieures au 1^{er} janvier 2017.

➤ Allocation d'aide au retour à l'emploi-formation

Le montant minimal de l'ARE servie aux allocataires qui accomplissent une action de formation est de 20,67 € (au lieu de 20,54 €), à compter du 1^{er} juillet 2017.

Editions Francis Lefebvre - Communiqué Unédic du 19 juin 2017

Vapotage

Entrée en vigueur de l'interdiction de vapoter le 1^{er} octobre 2017

10 ans après la généralisation de l'interdiction de fumer dans les lieux publics, est créée une interdiction de vapoter associée à une obligation d'affichage. Moins étendue que celle relative au tabac, cette nouvelle réglementation n'en est pas moins assortie de sanctions applicables à compter du 1^{er} octobre 2017.

☐ Interdiction de vapoter

Il est **interdit de vapoter** dans :

- les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif (salles de réunions, bureaux collectifs),
- les locaux recevant des postes de travail, fermés et couverts, et affectés à un usage collectif, à l'exception des locaux qui accueillent du public.

En revanche, il est **permis de vapoter** dans :

- les bureaux individuels (alors qu'il est interdit d'y fumer du tabac),
- les lieux recevant du public (cafés, hôtels, supermarchés, bureaux de poste, etc...).

Toutefois, pour des raisons de sécurité, l'interdiction de vapotage peut être étendue aux lieux accueillant du public (porter l'interdiction dans le règlement intérieur).

□ Obligation de signalisation

À compter du 1^{er} octobre 2017, l'employeur devra faire apparaître une signalisation rappelant le principe de l'interdiction de vapoter et ses conditions d'application dans les lieux de travail.

L'absence de signalisation sera punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 3^{ème} classe, soit 450 euros.

Infodoc-experts juin 2017

Droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion fait son entrée dans le Code du travail (loi travail d'août 2016) - Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2017

Le droit à la déconnexion est le droit pour un salarié de ne pas être en permanence joignable pour des motifs liés à l'exécution de son travail (coupure temporaire, en dehors de ses heures de travail, des outils numériques lui permettant d'être contacté dans un cadre professionnel (smartphone, internet, email, etc...)).

Le droit à la déconnexion vise à protéger les temps de repos et de congés des salariés. Cette loi s'applique à tous les salariés pour le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

Modalités : blocage des mails à certaines heures, engagement des supérieurs à ne pas contacter leurs salariés certains jours de la semaine (le week-end par exemple) ou au cours de certaines plages horaires (exemple : le soir passé une certaine heure).

Les modalités d'application sont décidées **au niveau de l'entreprise**.

Le droit à la déconnexion doit ainsi faire partie des sujets à aborder lors de la négociation annuelle sur la qualité de vie au travail (modalités d'exercice du droit ET dispositifs de régulation mis en place - utilisation des outils numériques).

En l'absence d'accord d'entreprise, sur avis du CE ou des délégués du personnel, l'employeur élaborera une charte qui définira les conditions du droit à la déconnexion (formation et sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques).

Article 55 de la loi du 8 août 2016 dite « loi Travail »

Jobs d'été

N'oubliez aucune formalité

Vous recrutez des jeunes l'été en remplacement de vos salariés en congés ou pour occuper des emplois saisonniers - Rappel des règles applicables.

▪ Qui recruter ?

Tout jeune d'au moins 18 ans peut être embauché. Il est soumis aux mêmes règles et conditions de travail que les autres salariés de l'entreprise, y compris pour les dispositions issues de la convention collective.

Si le jeune est âgé de 16 à 18 ans, la législation applicable, notamment en matière de durée du travail doit être respectée (repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs, risques pour sa santé, sa sécurité, sa moralité ou excédant ses forces).

Par dérogation, pendant les vacances scolaires, un **jeune de 14 à 16 ans** peut être embauché et être affecté à des travaux légers, l'employeur doit obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail. Sont requis horaires, rémunération envisagés, accord écrit et signé du représentant légal du jeune. Le jeune doit bénéficier d'un repos continu effectif d'une durée au moins égale à la moitié de ses vacances scolaires.

▪ Quel contrat de travail ?

Les emplois d'été sont généralement pourvus par intérim ou CDD.

Ces contrats doivent être établis par écrit et indiquer le motif de recours (remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, ...).

Si le jeune n'a pas achevé sa scolarité ou ses études universitaires, et si le contrat n'excède pas la durée des vacances, l'employeur n'est pas redevable de l'indemnité de fin de contrat (en principe 10 %).

L'employeur peut également recourir au CDD saisonnier. A ce titre, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

En revanche, l'indemnité compensatrice de congés payés est due dans les conditions prévues pour les contrats à durée déterminée.

▪ Quelles formalités à respecter ?

Déclarer l'embauche

L'employeur doit remplir la DPAE (déclaration préalable à l'embauche) et la transmettre à l'Urssaf dans les 8 jours précédant la date prévisible d'entrée en fonctions du jeune, et au plus tard au moment de son entrée en fonction (formalité en ligne sur www.net-entreprises.fr, par LRAR ou par télécopie).

Dans la mesure où le jeune est recruté à titre occasionnel, l'entreprise de moins de 20 salariés peut utiliser le TESE (titre emploi service entreprise) et accomplir la DPAE et le contrat de travail, puis établir une seule déclaration et un seul paiement pour Urssaf, assurance chômage, caisse de retraite complémentaire, etc...

Pour les petites associations, il est possible, d'utiliser le chèque emploi associatif.

Faire passer une visite médicale

Tout salarié recruté doit faire l'objet de la visite d'information et de prévention. Si le jeune embauché a :

- moins de 18 ans, visite impérative avant l'affectation sur le poste,
- plus de 18 ans, visite dans un délai de 3 mois maxi à compter de la prise de poste.

Dispense d'organiser la visite si le jeune embauché en a déjà passé une dans :

- les 5 ans précédant son embauche s'il a plus de 18 ans,
- les 3 ans précédents s'il a moins de 18 ans,

et si les conditions suivantes sont réunies :

- le jeune n'a pas fait l'objet d'avis d'inaptitude physique ou restriction médicale ;
- il est en possession de son attestation de suivi ;
- il va occuper un poste identique, l'exposant aux mêmes risques professionnels.

▪ Le salaire ?

Les salariés âgés d'au moins 18 ans sont rémunérés au minimum sur la base du Smic, soit 9,76 € bruts par heure en 2017.

Pour les jeunes de moins de 18 ans ayant moins de 6 mois d'expérience dans la branche d'activité, et sauf minimum conventionnel plus favorable, le Smic peut subir un abattement de :

- 20 % avant l'âge de 17 ans, soit 7,81 € bruts par heure ;
- 10 % entre 17 et 18 ans, soit 8,78 € bruts par heure.

Le salaire ainsi versé ouvre les mêmes droits pour le jeune.

Le défaut de déclaration d'embauche, l'absence de bulletin de paie ou la mention d'un nombre d'heures sur le bulletin de salaire inférieur à celui réellement accompli, ainsi que le manquement aux obligations déclaratives périodiques et/ou de paiements des cotisations et contributions sociales sont constitutifs du délit de travail dissimulé.

Editions Francis Lefebvre

Assujettis à la TVA

Organismes accrédités pour la conformité des logiciels ou des systèmes de caisse

À compter du 1^{er} janvier 2018, les assujettis à la TVA qui enregistrent les règlements de leurs clients au moyen d'un logiciel de comptabilité ou de gestion ou d'un système de caisse devront utiliser un logiciel conforme répondant à des conditions d'inaltérabilité, de sécurisation, et de conservation et d'archivage des données.

À ce titre, ils devront être en capacité de produire :

- soit un certificat délivré par un organisme accrédité,
- soit une attestation individuelle de l'éditeur conforme au modèle fixé par l'administration.

L'administration fiscale n'est pas un organisme accrédité qui délivre les certificats.

Deux organismes sont accrédités par le COFRAC (instance nationale d'accréditation) :

- AFNOR certification (secrétariat technique INFOCERT),
- Laboratoire National de Métrologie et d'Essais (LNE), accréditation pour le référentiel « Référentiel de certification des systèmes de caisse ».

A noter

Face à l'inquiétude des entreprises, et notamment des plus petites, sur leur obligation de s'équiper de ces logiciels antifraude à compter du 1^{er} janvier 2018, le Ministre de l'action et des comptes publics promet des assouplissements.

Mais attention quand même...

L'obligation de fournir un certificat ou une attestation de conformité serait limitée aux systèmes d'encaissement.

Les logiciels de comptabilité et de gestion commerciale seraient donc exclus du périmètre de l'obligation.

Cette modification fera l'objet de mesures législatives d'ici la fin d'année, pour une entrée en vigueur du dispositif comme prévu au 1^{er} janvier 2018.

Actualité « www.impots.gouv.fr/portail/ » du 30 mai 2017

Ministère de l'action et des comptes publics, communiqué de presse n° 22 du 15 juin 2017

Locaux professionnels et d'habitation

De nouvelles normes acoustiques à respecter lors des travaux de rénovation et d'isolation de certains locaux professionnels depuis le 1^{er} juillet 2017

Les bâtiments existants situés dans des zones très exposées au bruit qui font l'objet de travaux de rénovation énergétique globale, de ravalement important et d'isolation, de travaux de réfection et d'isolation de toiture, de travaux d'aménagement de pièces ou de parties de bâtiments annexes en vue de les rendre habitables doivent répondre à des caractéristiques acoustiques minimales à compter du 1^{er} juillet 2017.

Les caractéristiques acoustiques des nouveaux équipements, ouvrages ou installations mis en place dans les bâtiments existants situés dans une zone de bruit d'un plan de gêne sonore et qui font l'objet de travaux de rénovation sont :

- remplacement ou création de **parois vitrées ou de portes** donnant sur l'extérieur de pièces principales de bâtiments d'habitation, de pièces de vie d'établissements d'enseignement, de locaux d'hébergement et de soins d'établissements de santé, ou de chambres d'hôtel : respect de performances acoustiques supérieures à un certain seuil fixé par arrêté ;
- réfection d'une **toiture** donnant directement sur des pièces principales de bâtiments d'habitation ou de vie d'établissements d'enseignement, de locaux d'hébergement et de soins d'établissements de santé, ou de chambres d'hôtels : respect des performances acoustiques supérieures à un certain seuil fixé par arrêté ;
- **isolation thermique** de parois opaques donnant sur l'extérieur des pièces principales des bâtiments d'habitation, d'établissements d'enseignement, des locaux d'hébergement et de soins, d'établissements de santé, et des chambres d'hôtels.

Ces seuils de performances acoustiques sont fixés par un arrêté du 13 avril 2017 qui précise, selon les types de bâtiments, selon la zone d'exposition au bruit extérieur et selon le type de travaux de rénovation, les exigences acoustiques à respecter.

Sont considérés comme des pièces de vie d'établissements d'enseignement les salles d'enseignement, les salles de repos des maternelles, les bureaux et salles de réunion.

Ces exigences acoustiques minimales ne s'appliquent pas aux travaux pour lesquels le devis d'engagement de la prestation de maîtrise d'œuvre ou, à défaut, le devis d'engagement de la prestation de travaux a été signé avant le 1^{er} juillet 2017.

Décret n° 2016-798 du 14 juin 2016, JO du 16 et arrêt du 13 avril 2017, JO du 20 ;
CCH art. L. 111-11-3



Juillet 2017

FISCAL



Entreprises soumises à la TVA :

- déclaration DES (déclaration européenne de services) et déclaration DEB (déclaration d'échange de biens) pour les opérations intracommunautaires réalisées en juin 2017



Prélèvement libératoire et /ou retenue à la source :

- déclaration n° 2777-D à déposer au service des impôts accompagnée du versement de l'impôt pour les sociétés ayant payé des dividendes et/ou intérêts de comptes courants d'associés en juin 2017

Impôt Société :

- pour les entreprises assujetties clôturant au 31/03/2017
 - solde de liquidation

Délai variable :

- déclaration de TVA du mois de juin 2017

JURIDIQUE



SARL, EURL, SELARL, SAS, SASU, SA :

- dépôt de l'approbation des comptes annuels au greffe pour les sociétés clôturant au 31/12/2016

SOCIAL



Toutes les entreprises ayant des salariés (DSN)

Indices du coût de la construction (ICC)

Période	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1^{er} trimestre	1554	1617	1646	1648	1632	1615	1650
2 ^{ème} trimestre	1593	1666	1637	1621	1614	1622	
3 ^{ème} trimestre	1624	1648	1612	1627	1608	1643	
4 ^{ème} trimestre	1638	1639	1615	1625	1629	1645	

INSEE, 20 juin 2017

Indices de référence des baux

	Indices de référence			
	2 ^{ème} trimestre 2016	3 ^{ème} trimestre 2016	4 ^{ème} trimestre 2016	1 ^{er} trimestre 2017
Baux d'habitation (IRL)	125,25	125,33	125,50	125,90
Baux commerciaux (ILC)	108,40	108,56	108,91	109,46
Baux professionnels (ILAT)	108,41	108,69	108,94	109,41

INSEE, 13 avril 2017 et 20 juin 2017