
Révision des baux commerciaux

L'ILC du 4ème trimestre 2014 a été publié au Journal Officiel le 15 mars dernier. Il est en baisse par rapport au précédent trimestre (108,47 pour le 4ème trimestre 2014 contre 108,52 pour le 3ème trimestre 2014). Sur trois années, l'évolution de l'ILC est de 2,06%.

Pour rappel, en vertu de la loi n° 2014-626 du 18 juin 2014, l'indice du coût de la construction (I.C.C.) est remplacé par l'indice des loyers commerciaux (I.L.C.) qui devient, ainsi, l'indice de référence servant au calcul de l'évolution du loyer lors de la révision triennale ou du renouvellement du bail.

Depuis le 20 septembre 2014, l'indice du coût de la construction (ICC) ne fait plus partie des indices proposés comme indice de référence pour un bail commercial. Seul l'ILC peut servir de référence pour la révision ou la conclusion des baux commerciaux pour les activités commerciales ou artisanales.

NB : L'ILC se substitue de plein droit à l'ICC pour les baux commerciaux en cours.

Est-il possible d'effectuer une retenue sur le salaire en raison des retards non justifiés du salarié ?

Il convient de rappeler, au préalable, que les amendes et les sanctions pécuniaires sont interdites (Article L.1331-2 du Code du travail). Néanmoins, l'employeur n'est pas démuné pour autant et peut toujours envisager une sanction à l'encontre du salarié qui peut être de nature à affecter immédiatement ou non sa présence dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération (avertissement ; mise à pied ; licenciement ; rétrogradation ; mutation, etc.)

Au-delà de ces sanctions, un salarié régulièrement en retard et qui ne récupère pas ces heures perdues peut faire l'objet d'une retenue sur salaire à la condition que celle-ci corresponde exactement à la durée de l'absence. La jurisprudence considère, en effet, que la retenue opérée sur le salaire en raison de l'absence du salarié et à proportion de la durée de l'absence n'est pas une sanction pécuniaire.

Est-il possible de rompre une période d'essai pendant un arrêt maladie ?

L'objectif de la période d'essai est d'évaluer les compétences du salarié nouvellement embauché et de connaître ses aptitudes à occuper cet emploi. Durant cette période, les parties sont libres de rompre le contrat de travail.

En cas d'arrêt maladie, la période d'essai est prolongée pour une durée égale à la suspension du contrat de travail.

Il est, néanmoins, possible de rompre la période d'essai d'un salarié en arrêt maladie. Mais cette rupture ne doit pas être liée à l'état de santé du salarié ce qui serait discriminatoire.

Il faut rappeler que dans le cadre d'une rupture, à l'initiative de l'employeur du contrat de travail pendant la période d'essai, il convient de respecter un délai de prévenance en principe fixé à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
 - 48 heures entre 8 jours et un mois de présence ;
 - 2 semaines après un mois de présence ;
 - un mois après 3 mois de présence (Code du travail, art. L. 1221-25).
-



Téléchargez l'application PERLINPAINPAIN !

Avec PerlPainpain, les enfants découvrent l'univers du pain, de la boulangerie, du blé à la tartine.

PerlPainpain est une application-jouet gratuite conçue par l'Espace Pain Information (EPI) spécialement pour les enfants de **3 à 7 ans**.

PerlPainpain est disponible sur les « stores » App Store et Google Play.

Apple a mis en avant PerlPainpain dans les « Meilleurs nouveaux jeux et apps ».

<http://we.tl/0IJKNfj4hK>

Concours « Des selfies avec le pain »

L'Observatoire du pain a organisé, du 1^{er} mars au 30 avril 2015, le concours « Des selfies avec le pain » dans le cadre de la campagne COUCOU ! LE PAIN. Les 25 lauréats du concours remportent 50 baguettes de tradition française, à retirer dans la boulangerie de leur choix, à raison de 1 ou 2 baguettes maximum à chaque visite à la boulangerie, entre le 1^{er} juin et le 31 juillet 2015.
