Bulletin d'information

N° 424

Mars-Avril 2023

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

1. VIE SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE 4
CALENDRIER DES REUNIONS UCAPLAST DE MARS 2023 4
AGENDA SOCIAL : 4

- **Ccn Caoutchouc** **9**
- **Ccn Plasturgie** **9**
- **Ccn Commerce de gros** **9**

2. QUESTIONS JURIDIQUES ET SOCIALES 10

A. Activité partielle : mise à jour des Q/R **10**
B. Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes **11**
C. Publication de la loi d'adaptation au droit européen **12**
D. Réforme des retraites : déclenchement de l'article 49 al. 3 de la Constitution **13**
E. Mise à jour du BOSS sur la participation patronale des titres-restaurant **14**

3. QUESTIONS FISCALES/PAIES 14

A. Guichet unique : une procédure de secours est mise en place **14**
B. Création d'un fonds de garantie publique « énergie » **15**

4. HYGIÈNE, SANTÉ, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT 16

A. Prévention du harcèlement moral et la violence interne au travail **16**
B. Prévention du suicide en entreprise **17**
C. Recours aux exosquelettes **18**

5. JURISPRUDENCES 19

A. La mention de l'indemnité de congés payés sur le bulletin de salaire ne suffit pas à prouver le paiement de celle-ci **19**
B. L'employeur est tenu de prouver qu'il n'y a pas eu d'harcèlement sexuel **20**
C. Un arrêt de travail impose-t-il de cesser son activité sportive sous peine de licenciement ? **21**

6. DONNEES ECONOMIQUES 22

A. Taux De Change **22**
B. Cours Internationaux Des Matières Premières Importées **22**
C. Evolution Des Prix Des Matières (En % Par Rapport Au Volume) **23**
D. Indices De Prix De Production De L'industrie Française **23**
E. Indices De La Production Industrielle (Ipi) **24**
F. Indices De Chiffres D'affaires En Valeur (Ica) **24**
G. Taux Des Comptes D'associes **24**
H. Seuils de l'usure au 1er mars 2023 ..... **25**

7. INDICATEURS SOCIO ECONOMIQUES 27

A. Salaire Minimum De Croissance (Smic) Et Minimum Garanti (Mg) **27**
B. Indice Des Taux De Salaires Horaire Des Ouvriers **27**
C. Indice Des Salaires Mensuels De Base De L'ensemble Des Salaries **27**

D. Indice Mensuel Du Cout Horaire Du Travail Révisé 28

E. Prix à La Consommation 28

F. Indices de référence des loyers du 4eme trimestre 2022 (chiffres du 1er trimestre 2023 non encore disponibles)..... 29

G. Marche Du Travail, Emploi (Emp) 29

1. VIE SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE

CALENDRIER DES REUNIONS UCAPLAST DE MARS 2023

Pour information, vous trouverez, ci-dessous, toutes les réunions auxquelles UCAPLAST a participé durant le mois de mars 2023

REUNIONS UCAPLAST Mars 2023	
1 mars 2023	CPPNI caoutchouc – préparatoire patronale : minima et agenda social 2023
2 mars 2023	COTECH EDEC automobile
8 mars 2023	CPPNI caoutchouc – préparatoire patronale : minima et agenda social 2023
8 mars 2023	CPAM- CTN E (comité technique nationale Industries) : préparatoire patronale sur la CNO (convention nationale d'objectifs)
9 mars 2023	CPME- commission mixte sociale et formation
13 mars 2023	OPCO2i - Préparatoire patronale commission « entreprises de moins de 50 salariés »
14 mars 2023	OPCO2i- commission « entreprises de moins de 50 salariés »
16 mars 2023	CPPNI caoutchouc- classifications
27 mars 2023	OPCO2i- commission entreprises de moins de 50 salariés
30 mars 2023	CPAM- CTN E (comité technique nationale Industries) : préparatoire patronale et plénière

AGENDA SOCIAL :

AGENDA SOCIAL –Avril 2023	
Au plus tard **Le 5 avril 2023**	• **Entreprises de 50 salariés et plus** -Transmission de la DSN relative aux salaires de mars versés en mars - et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires. • **Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu** Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye, reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires de mars. • **Contribution à la formation professionnelle** Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye :

	- déclaration en DSN -et paiement à l'URSSAF de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de mars 2023. • **Taxe d'apprentissage** Pour les employeurs de 50 salariés et plus ne pratiquant pas le décalage de la paye : -déclaration en DSN - et paiement à l'URSSAF de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de mars 2023. • **Contribution supplémentaire à l'apprentissage** Pour les employeurs de 250 salariés et plus redevables de la taxe d'apprentissage et ne pratiquant pas le décalage de la paye, déclaration en DSN et paiement à l'URSSAF de la contribution supplémentaire à l'apprentissage due au titre de 2022 s'ils n'ont pas employé, au cours de l'année 2022, de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou de doctorants bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche, à hauteur de 5 % de l'effectif annuel moyen • **Employeurs et travailleurs indépendants** Paiement mensuel (sauf option pour un paiement le 20 du mois ou trimestriel) des cotisations d'assurance maladie-maternité, d'allocations familiales, de la CSG et de la CRDS dues par les travailleurs indépendants non agricoles ainsi que, sauf pour les professions libérales et les avocats relevant de la CNAVPL et de la CNBF, des cotisations d'assurance vieillesse de base, de retraite complémentaire et d'assurance invalidité-décès
Au plus tard le 13 avril 2023	• **Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires** Dépôt auprès des douanes de l'état récapitulatif des clients et de l'état statistique (ou EMEBI) ainsi que de la déclaration européenne des services (DES), pour lesquels la TVA est devenue exigible au cours du mois de mars 2023.
Au plus tard **Le 17 avril 2023**	• **Entreprises de 50 salariés et plus** -Transmission de la DSN relative aux salaires de mars versés en avril -et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires. • **Entreprises de moins de 50 salariés payant mensuellement** -Transmission de la DSN relative aux salaires de mars

-et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires.

- **Employeurs de moins de 11 salariés payant trimestriellement**

Transmission de la DSN relative aux salaires de mars.

Paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de janvier, février et mars 2023.

- **Reversement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu**

Reversement au service des impôts des retenues effectuées au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sur les salaires :

-de mars pour les employeurs de moins de 50 salariés payant mensuellement et pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye ;
-de janvier, février et mars pour les TPE ayant opté pour un reversement trimestriel.

- **Contribution à la formation professionnelle**

-pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour tous les employeurs de moins de 50 salariés, déclaration en DSN de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de mars 2023 ;
-pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour les employeurs de moins de 50 salariés en périodicité mensuelle, paiement à l'URSSAF de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre de mars 2023 ;
-pour les employeurs de moins de 11 salariés en périodicité trimestrielle, paiement à l'URSSAF de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution 1 % CPF-CDD dues au titre des mois de janvier, février et mars 2023.

- **Taxe d'apprentissage**

-pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour tous les employeurs de moins de 50 salariés, déclaration en DSN de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de mars 2023 ;
-pour les employeurs de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paye et pour les employeurs de moins de 50 salariés en périodicité mensuelle, paiement à l'URSSAF de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre de mars 2023 ;
-pour les employeurs de moins de 11 salariés en périodicité trimestrielle, paiement à l'URSSAF de la fraction principale de la taxe d'apprentissage due au titre des mois de janvier, février et mars 2023.

- **Contribution supplémentaire à l'apprentissage**

Pour les employeurs de 250 salariés et plus redevables de la taxe d'apprentissage et pratiquant le décalage de la paye, déclaration en DSN et paiement à l'URSSAF de la contribution supplémentaire à l'apprentissage due au titre de 2022 s'ils n'ont pas employé, au cours de

	l'année 2022, de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou de doctorants bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche, à hauteur de 5 % de l'effectif annuel moyen • **Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires** Télédéclaration et télépaiement de la taxe afférente aux rémunérations versées : -en mars 2023, si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2022 est supérieur à 10 000 € ; -ou au cours du premier trimestre 2023, si le montant total de la taxe sur les salaires acquittée en 2022 est compris entre 4 000 € et 10 000 €. • **Personnes exerçant une activité en France et versant des salaires, pensions ou rentes ou revenus non salariaux à des non-résidents** Dépôt de la déclaration 2494 et 2494-BIS et paiement au service des impôts des entreprises étrangères des retenues à la source versées au cours du 1er trimestre 2023. • **Toute personne ayant payé des produits de placements à revenu fixe et/ou des dividendes en mars 2023** Télédéclaration (formulaire unique 2777) et télépaiement des sommes retenues au titre du prélèvement forfaitaire obligatoire et/ou des prélèvements sociaux et retenues à la source sur les revenus de capitaux mobiliers. Déclaration (2778) et paiement à la recette de la direction des non-résidents (DINR) du prélèvement correspondant aux produits de source européenne ou étrangère. Déclaration (2778-DIV) et paiement à la recette de la direction des non-résidents (DINR) (ou au service des impôts du domicile du contribuable) des dividendes payés par une personne établie hors de France et soumis au prélèvement forfaitaire. • **Sociétés ayant prélevé, en mars 2023, une retenue à la source sur des revenus mobiliers** Télédéclaration à la direction des non-résidents (DINR) et télépaiement de la retenue à la source sur les revenus mobiliers versés à des non-résidents (imprimé 2777 ou 2779). • **Tous contribuables** Paiement au centre des finances publiques (ou par virement, ou par prélèvement à l'échéance) des impôts mis en recouvrement en février 2023.
Au plus le 20 avril 2023	• **Employeurs et travailleurs indépendants** Paiement des cotisations sociales pour ceux ayant opté pour un prélèvement mensuel à cette date (voir le détail au 5 du mois).

Au plus tard le 25 avril 2023	• **Contributions AGIRC-ARRCO** Paiement des cotisations AGIRC-ARRCO de mars 2023 (en cas de paiement mensuel) ou du 1er trimestre 2023 (en cas de paiement trimestriel).
Au plus tard le 30 avril 2023	• **Exonération de cotisations ZFU** Déclaration annuelle des mouvements de main-d'œuvre au titre de l'année 2022 auprès de l'URSSAF (ou CGSS ou CMSA selon les cas) et de la DREETS (ou de l'ITEPSA pour les employeurs relevant du régime agricole). • **Participation à l'effort de construction** En cas d'insuffisance d'investissement sur l'année 2022, paiement de la cotisation fiscale de 2 % auprès du comptable public, accompagné du bordereau 2485.
Délai variable du 15 au 24	• **Redevables des taxes sur le chiffre d'affaires** Dépôt des déclarations et paiement par voie électronique au service des impôts des entreprises : -régime réel normal : -si la somme payée en 2022 a excédé 4 000 € : déclaration CA3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes au mois de mars 2023, -dans le cas contraire : déclaration CA3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes aux opérations des mois de janvier, février et mars 20223, -détention de téléviseurs au 1er janvier 2023 : déclaration et paiement par voie électronique de la contribution à l'audiovisuel public sur l'annexe 3310 A à la déclaration CA3 (ligne 56 ou 57) afférente aux opérations du mois de mars ou du premier trimestre 2023 ; -régime simplifié d'imposition : -option pour les modalités du réel normal : déclaration CA3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes aux opérations de mars ou du premier trimestre 2023, -détention de téléviseurs au 1er janvier 2023 : déclaration et paiement par voie électronique de la contribution à l'audiovisuel public sur la déclaration annuelle CA12 (3517) ; -régime des acomptes provisionnels : -déclaration CA3 et paiement par voie électronique de l'acompte de mars 2023, -déclaration et paiement par voie électronique du solde des taxes afférentes aux opérations du mois de février 2023.

- **Remboursement de crédits de TVA**

Transmission par voie électronique de la demande de remboursement (3519) du crédit :

-du premier trimestre 2023 si le crédit d'impôt est d'au moins 760 € ;
-du mois de mars 2023 avec la déclaration CA3 mensuelle.

- **Ccn Caoutchouc**

Négociations en terminées :
-minimas : signature d'un accord salaires par ELANOVA, UCAPLAST, CFDT et CFE CGC.

Négociations en cours :
-agenda social 2023
-classifications

- **Ccn Plasturgie**

Négociations terminées :

Minimas : Polyvia, CFDT et FO ont signé un accord salaire le 5 janvier 2023. L'accord était dans le délai d'opposition jusqu'au 24 janvier inclus. Il a été déposé ensuite. Cet accord s'applique à compter du 1er janvier 2023 pour les adhérents de Polyvia. Pour les adhérents d'Ucaplast, cet accord s'appliquera à l'extension car nous ne sommes pas représentatifs, négociateurs et donc signataires. Pour plus d'informations, vous pouvez prendre contact avec le service juridique d'Ucaplast.

- **Ccn Commerce de gros**

Négociations en cours :
-minima 2023
-accord prévoyance non-cadres

2. QUESTIONS JURIDIQUES ET SOCIALES

A. Activité partielle : mise à jour des Q/R

- **Activité partielle**

Dans une mise à jour de ses questions/réponses sur l'activité partielle datée du 27 février 2023, le ministère du Travail précise comment apprécier la période de référence de 12 mois consécutifs sur laquelle s'apprécie la durée maximale d'autorisation d'activité partielle.

« Quelle est la durée maximum de période d'autorisation d'activité partielle ? »

« Depuis le 1er juillet 2021, l'autorisation d'activité partielle est accordée pour une période de trois mois renouvelables dans la limite de six mois sur une période de référence de douze mois consécutifs.

Les compteurs commencent à courir à partir du 1er juillet 2021, et ce quelle que soit la date d'autorisation. Autrement dit, si une entreprise a déjà bénéficié d'une période d'activité partielle avant cette date, il n'en sera pas tenu compte pour le calcul des 6 mois. En revanche, si une décision d'autorisation est prise avant le 30 juin 2021 pour une durée allant au-delà du 1er juillet 2021, la période d'autorisation intervenant au-delà du 1er juillet s'impute sur la durée maximale d'autorisation de 6 mois.

La période de référence de douze mois consécutifs s'apprécie de manière glissante. Aussi, pour déterminer cette durée d'autorisation maximale, il convient de se placer au dernier jour de la période d'autorisation demandée, et de vérifier que, sur les 12 mois précédents cette date, l'entreprise n'a pas bénéficié de plus de 6 mois d'autorisation de placement en activité partielle (en tenant compte des périodes d'autorisation qui font l'objet de la demande de validation).

A titre dérogatoire et temporaire, pour les périodes d'activité partielle comprises entre le 1er janvier 2022 et le 31 mars 2022, il n'est pas tenu compte des périodes d'autorisation d'activité partielle dont les employeurs ont pu bénéficier avant le 31 décembre 2021. Ainsi, les employeurs qui auraient atteint la durée maximale d'autorisation d'activité partielle de six mois au 31 décembre 2021 peuvent continuer à placer leurs salariés en activité partielle jusqu'au 31 mars 2022. »

Pour consulter le Q/R du ministère du travail : https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle-chomage-partiel/faq-chomage-partiel-activite-partielle#duree-max

- **Activité partielle et salariés vulnérables**

Le dispositif d'activité partielle pour les salariés vulnérables présentant un risque avéré de développer une forme grave de Covid-19 a pris fin officiellement le 31 janvier 2023. Dans le but de préparer le retour en entreprise des salariés vulnérables éloignés du travail depuis une longue période, le ministère du Travail préconise des mesures d'accompagnement et de protection à mettre en place dans son questions-réponses mis à jour le 22 février 2023 : https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/garde-d-enfants-et-personnes-vulnerables

- **Activité partielle et guerre en Ukraine**

Dans une mise à jour du 11 janvier 2023 de ses questions/réponses sur l'activité partielle (lesquelles sont désormais datées du 9 février), le ministère du Travail a apporté une précision sur les demandes d'autorisation d'activité partielle réalisées au titre de l'année 2023. Nous vous invitons à consulter le Questions-réponses AP/APLD dans le contexte du conflit en Ukraine :

https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle-chomage-partiel/article/questions-reponses-ap-apld-dans-le-contexte-du-conflit-en-ukraine

B. Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Le gouvernement a présenté, le 7 mars 2023, le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027. Ce plan contient plusieurs mesures intéressant les services « paie».
Le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027 s'articule autour de 4 axes :

- la lutte contre les violences faites aux femmes ;
- la santé des femmes ;
- l'égalité professionnelle et économique ;
- la culture de l'égalité.

Ce plan est composé d'une centaine de mesures qui commenceront à s'appliquer pendant le quinquennat.

Voici quelques mesures envisagées :

- **Arrêt maladie après une fausse couche**

-Supprimer le délai de carence en cas d'arrêt maladie consécutif à une fausse couche, ce qui permettra aux femmes d'être indemnisées dès le premier jour d'arrêt de travail ;
-Renforcer l'accompagnement psychologique des femmes, et le cas échéant de leur partenaire, confrontés à une fausse couche ;
-Créer des parcours dédiés qui associent les professionnels hospitaliers et libéraux dans le cadre d'une approche pluridisciplinaire afin de mieux accompagner les femmes, et le cas échéant leur partenaire, confrontés à une fausse couche.

- **Indemnisation des congés de maternité et de paternité**

Aujourd'hui, un assuré doit justifier de 10 mois d'affiliation à la date présumée de l'accouchement pour bénéficier des indemnités journalières sécurité sociale de maternité ou de paternité (c. séc. soc. art. R. 313-3). Le plan (axe 3) propose de diminuer de 10 mois à 6 mois cette durée d'affiliation préalable (dossier de presse, p. 25). Il indique également qu'une réflexion sera menée sur les minimums versés dans ce cadre, sans plus de précision.

- **Absences pour examen prénataux**

le gouvernement souhaite engager un dialogue avec les partenaires sociaux visant à augmenter le nombre d'autorisations d'absence pour le coparent qui souhaite assister aux rendez-vous médicaux prénataux (dossier de presse p. 25).

- **Prélèvement à la source**

Pour continuer à développer l'émancipation économique des femmes et favoriser des relations équilibrées au sein des couples, le plan (axe 2) entend « mieux mobiliser l'outil fiscal pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » (dossier de presse p. 26).
Pour ce faire, il est envisagé une meilleure prise en compte des disparités de revenus au sein d'un couple en appliquant par défaut un taux individualisé pour le calcul du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu**,** à partir de 2025.

(Communiqué de presse d'Élisabeth Borne, Première ministre, du 7 mars 2023 ; dossier de presse : https://www.gouvernement.fr/upload/media/content/0001/05/493a135b8b6592a830035f381f4444a67f154628.pdf)

C. Publication de la loi d'adaptation au droit européen

La loi « portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture » a été publiée au JO le 10 mars. Celle-ci modifie diverses dispositions du Code du travail.

Voici les mesures principales :

- **Congés de naissance et congés familiaux**

La loi vient préciser que la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. A ce titre, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Concernant le congé parental, la durée du congé parental d'éducation à temps partiel est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Enfin, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilé à une période de présence dans l'entreprise pour la répartition de la réserve spéciale de participation.

- **Période d'essai**

La loi supprime la possibilité de déroger aux durées maximales des périodes d'essai fixées par le code du travail en application d'un accord de branche antérieur au 26 juin 2008.

Néanmoins, cette disposition n'entrera en vigueur que dans un délai de six mois après la promulgation de la loi (9 septembre 2023) permettant de laisser aux partenaires sociaux le temps de réviser les accords de branche concernés.

- **Éléments essentiels de la relation de travail**

La loi met en place l'obligation de remettre au salarié un ou plusieurs documents établis par écrit précisant les informations principales relatives à la relation de travail.
A défaut, le salarié ne pourra saisir le juge compétent afin de les obtenir qu'après avoir mis en demeure son employeur de lui communiquer les documents requis ou, le cas échéant, de compléter les documents remis.

Pour les contrats de travail en cours à la date de promulgation de la loi, l'employeur doit se conformer à l'obligation nouvelle de transmission d'informations en cas de demande du salarié.
En outre, les salariés en CDD ou en intérim justifiant d'une ancienneté continue d'au moins six mois peuvent, à leur demande, être informés des postes en CDI à pourvoir au sein de l'entreprise. L'obligation est remplie par l'employeur ou, concernant les intérimaires, l'entreprise utilisatrice.

Attention l'entrée en vigueur est subordonnée à la parution du décret d'application. *Pour plus d'informations, vous pouvez revenir vers le service juridique.*

(LOI n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture : **https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047281777**)

D. Réforme des retraites : déclenchement de l'article 49 al. 3 de la Constitution

Rappel du contexte : Après l'étude au Sénat du projet de loi, une commission mixte paritaire (CMP) a été formée afin de trouver un compromis entre les députés et les sénateurs (15 mars). Cette CMP s'est révélée conclusive. En effet, un texte de compromis a été élaboré.

Ce texte du projet de loi de la CMP a été voté au Sénat dans la matinée du jeudi 16 mars (votants : 345 ; suffrages exprimés : 307 ; pour : 193 ; contre : 114

Néanmoins, l'exercice était plus délicat à l'Assemblée nationale. L'exécutif doutant de l'existence d'une majorité à l'Assemblée nationale, a décidé de déclencher l'article 49 al. 3 de la Constitution.

Précisions : Le Premier ministre peut, après délibération du Conseil des ministres, engager la responsabilité du Gouvernement devant l'Assemblée nationale sur le vote :

- d'un projet de loi de finances ;
- d'un projet de loi de financement de la sécurité sociale ;
- d'un autre projet ou une proposition de loi en débat à l'Assemblée nationale.

Dans ce cas, ce texte est considéré comme adopté, sauf si une motion de censure, déposée dans les vingt-quatre heures qui suivent, est votée. La motion de censure doit être votée selon un formalisme précis: seuls sont recensés les votes favorables à la motion de censure qui ne peut être adoptée qu'à la majorité des membres composant l'Assemblée. Si la motion de censure est adoptée, le texte est rejeté et le Gouvernement est renversé.

Il est à noter que le Premier Ministre peut utiliser l'article 49.3 sans limite s'agissant des projets de loi de finances, ainsi que des projets de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS). En revanche, il ne peut utiliser le 49.3 qu'une seule fois par session parlementaire en dehors de ces projets. Il s'agit d'une restriction qui existe depuis la révision constitutionnelle de 2008

En pratique, les députés avaient encore la possibilité de stopper l'adoption du projet de loi en votant à la majorité une motion de censure.

2 motions de censure ont été examinées le 20 mars dernier. L'une portée par le groupe Libertés, Indépendants, Outre-mer et Territoires (Liot) ; l'autre par le Rassemblement national (RN).

Pour faire échec au texte, il fallait qu'une majorité des députés composant l'Assemblée nationale vote en faveur de l'une des motions de censure (soit 287 voix). Aucune de ces deux motions n'a été adoptée par l'Assemblée nationale. Cependant, la motion de censure du groupe Liot mené par Bernard Pancher, avait réuni 278 suffrages. Cette première motion de censure échoue donc à 9 voix près. Concernant la seconde motion de censure du Rassemblement national menée par Marine Le Pen, elle échoue également, puisqu'elle n'a récolté que 94 suffrages.

Par conséquent, projet de loi est considéré comme définitivement adopté. Une ou plusieurs saisines du Conseil constitutionnel devraient avoir lieu dans la foulée. Dans cette hypothèse, le Conseil constitutionnel aura un mois pour se prononcer.

E. Mise à jour du BOSS sur la participation patronale des titres-restaurant

Le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS) apporte, dans une mise à jour du 16 mars, des précisions concernant la situation dans laquelle la participation patronale des titres-restaurant est inférieur à 50%.

Pour mémoire, La participation patronale au financement des titres-restaurant est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu lorsque son montant (c. séc. soc. art. L. 136-1-1, III, 4° a et L. 242-1, I ; c. trav. art. L. 3262-6) :
- est compris entre 50 % et 60 % de la valeur libératoire du titre (CGI, ann. IV, art. 6 A) ;
- et ne dépasse pas une valeur forfaitaire maximale par titre-restaurant, fixée à 6,50 € au 1er janvier 2023 (CGI art. 81, 19° modifié ; loi 2022-1726 du 30 décembre 2022, art. 4). Cette valeur est portée à 5,92 € pour les titres restaurant émis entre le 1er septembre 2022 et le 31 décembre 2022.

Le BOSS précise expressément qu'en cas de non-respect des plafonds conditionnant l'application de l'exonération (dépassement soit de la valeur limite, soit du pourcentage de participation, ou des deux), la fraction de la participation patronale indûment exonérée est réintégrée dans l'assiette des contributions et cotisations. En cas de non-respect du seuil de 50 % de la valeur du titre restaurant, la totalité de la participation patronale est réintégrée dans l'assiette des contributions et cotisations.

(Actualité BOSS du 16 mars 2023 ; https://boss.gouv.fr/portail/accueil/actualites-boss/2023/mars/mises-a-jour.html ; BOSS, Avantages en nature, § 130, 01/03/2023)

3. QUESTIONS FISCALES/PAIES

A. Guichet unique : une procédure de secours est mise en place

En raison du dysfonctionnement actuel du Guichet unique, le dépôt des dossiers en version papier est de nouveau possible pour certaines formalités.

En effet, il est important de préciser qu'une procédure de secours mise en place pour suppléer aux insuffisances du Guichet unique, a été prolongée jusqu'au 30 juin 2023 (arrêté du 17 février 2023).

Lorsque que le site « Guichet-entreprises », est véritablement indisponible pour effectuer une formalité en particulier, le dépôt peut alors être effectué en version papier directement auprès des organismes assurant la continuité du service (chambres du commerce, aux chambres des métiers, aux greffiers des tribunaux de commerce, aux URSSAF, aux chambres d'agriculture et DGFiP).

Pour plus d'informations sur la procédure de secours, vous pouvez consulter la page suivante : https://entreprendre.service-public.fr/actualites/A16297

(Publication de la Direction de l'information légale et administrative du 28 février 2023, site Entreprendre.Service-Public.fr, « Guichet unique : une procédure de secours instituée, la liste des formulaires papier réactivés actualisée)

B. Création d'un fonds de garantie publique « énergie »

Après la publication de l'arrêté du 10 février 2023 et l'accord formel de la Commission européenne obtenu le 1er mars 2023, le gouvernement met en place un fonds public de garantie permettant aux entreprises fortement consommatrices de gaz ou d'électricité de demander des cautionnements bancaires partiellement garantis par l'État pour leurs contrats de fourniture d'énergie, en remplacement de ceux exigés par les fournisseurs d'énergie

Cette garantie publique est ouverte à tous les secteurs d'activité. La gestion de ce fonds de garantie est confiée à la Caisse centrale de réassurance (CCR).

Pour être éligibles, les entreprises doivent bénéficier d'une garantie remplissant les conditions suivantes :

- la garantie doit être souscrite par l'entreprise à la demande d'un fournisseur dans le cadre d'un contrat de fourniture d'électricité ou de gaz conclu après le 31 août 2022 portant nécessairement en tout ou partie sur l'année 2023 et dont le terme peut être ultérieur à 2023 mais ne doit pas excéder le 31 décembre 2024 ;
- elle doit être limitée à un montant inférieur ou égal aux sommes dues au titre de trois mois de fourniture de gaz ou d'électricité, définies par le contrat de fourniture de gaz ou d'électricité ;
- elle doit être accordée à des entreprises immatriculées en France ayant des contrats représentant un volume supérieur à 1 GWh par an pour l'électricité ou 2 GWh par an pour le gaz ;
- elle doit être souscrite auprès d'une banque, d'un assureur ou d'une société de financement ayant signé une convention de mise en œuvre avec la Caisse centrale de réassurance, en charge du déploiement de ce dispositif pour le compte de l'Etat. La liste des établissements signataires sera publiée sur le site du ministère et mise à jour régulièrement.

Selon le gouvernement, ce dispositif contribuera à réduire les problèmes de liquidité des entreprises en créant les conditions du développement d'un marché du cautionnement en remplacement des collatéraux demandés par les fournisseurs lors de la signature ou du renouvellement de contrats de fourniture d'électricité et de gaz**.**

Les entreprises bénéficiant de ce cautionnement garanti par le fonds public ne pourront plus faire l'objet de demande de collatéral complémentaire par leur fournisseur d'électricité ou de gaz.

Bruno Le Maire a déclaré : *« Ce fonds concrétise l'engagement de l'Etat d'aider les entreprises touchées par l'augmentation des prix du gaz et de l'électricité à souscrire des contrats d'énergie à des conditions raisonnables. Fruit du consensus entre les pouvoirs publics, les acteurs du marché de l'énergie et les intermédiaires financiers, il apportera une sécurité aux contrats d'approvisionnement de gaz et d'électricité pour assurer un fonctionnement serein de notre économie ».*

Agnès Pannier-Runacher a déclaré : *« En réduisant le risque d'impayé pour les fournisseurs d'énergie, ce fonds complète l'action menée par le Gouvernement pour protéger au maximum les consommateurs français, en permettant à ceux dont l'activité économique dépend le plus de l'énergie d'avoir plus facilement accès à un contrat de fourniture. Je compte sur les grands assureurs et les banques pour prendre leur part de cet effort. »*

Roland Lescure a déclaré : « *Avec la mise en place de cette garantie publique sur les contrats de fourniture d'énergie, l'Etat continue à prendre sa part face à la hausse des prix du gaz et de l'électricité. Cette mesure a été plébiscitée par les fournisseurs et concertée avec les assureurs et les banques. Elle*

permettra de répondre aux problématiques de certains industriels grands consommateurs d'énergie qui souhaitent privilégier le cautionnement bancaire au prépaiement de plusieurs mois de factures. »

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter la FAQ – Fonds de garantie pour les contrats d'électricité et de gaz :

https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/FAQ_Fonds_de_garantie_pour_les_contrats_d%E2%80%99electricite_et_de_gaz.pdf

(Communiqué de presse du gouvernement du 2 mars 2023, n° 655)

4. HYGIÈNE, SANTÉ, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT

A. Prévention du harcèlement moral et la violence interne au travail

La prévention des situations de harcèlement s'inscrit dans le cadre de la démarche de la prévention des risques psychosociaux. Le CSE doit également prendre part à la prévention du harcèlement moral. Selon l'INRS, une démarche de prévention collective des risques psychosociaux, centrée sur le travail et son organisation, est préférable car elle est plus efficace dans le temps et permet d'agir durablement sur les facteurs de stress, de harcèlement moral et de violence interne au travail.

La démarche de prévention du harcèlement moral et des violences internes peut être engagée, selon l'INRS :

- au moment de l'évaluation des risques professionnels, dans les situations de travail existantes ;
- au moment d'une modification importante de l'organisation du travail ou d'un projet de nouvelle situation de travail ;
- suite à une plainte ;
- suite à une atteinte à la santé, déclarée en lien de tels agissements.

En fonction des facteurs de risques propres à l'entreprise, les actions de prévention à visée collective porteront par exemple sur :

- l'aménagement des rythmes de travail ;
- la clarification des rôles ;
- la mise en place de réunions d'équipe permettant d'échanger sur les différends ;
- la mise en œuvre de critères RH clairs et équitables.

Cependant, des mesures plus spécifiques à la prévention collective du harcèlement moral et des violences internes peuvent être prises au sein de l'entreprise, comme :

- faire connaître l'engagement de la direction à lutter contre toutes les formes de violences (dans le règlement intérieur par exemple) ;
- mettre en place des actions collectives de sensibilisation pour l'ensemble du personnel ;
- définir le rôle des différents acteurs en termes de prévention et de régulation (encadrement de proximité, ressources humaines…).

Il est important de préciser que le règlement intérieur est tenu de rappeler les dispositions relatives à l'interdiction du harcèlement moral. A noter également, que l'INRS indique que des codes ou chartes de bonne conduite peuvent être mis en place, afin de prévenir les situations de violence interne.

Néanmoins, ces recommandations ne peuvent être limitées à la dénonciation de comportements individuels ou à la seule responsabilisation des salariés mais doivent intégrer les moyens (information, recours, aide, etc.) que l'entreprise met en œuvre pour les prévenir et les traiter le cas échéant.

Pour en savoir plus sur les risques psychosociaux, nous vous invitions à consulter ce dossier de l'INRS : https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206349

B. Prévention du suicide en entreprise

La prévention des suicides au travail passe nécessairement par une démarche globale de prévention des risques psychosociaux (RPS). Prévenir les RPS, c'est la mise en place des modes d'organisations qui soient favorables à la santé physique et mentale des salariés. Le service de santé au travail peut appuyer l'entreprise dans la mise en place d'une démarche de prévention collective, permettant d'évaluer précisément le niveau de risque, d'en identifier les sources et de mettre en place un plan d'action. Une telle démarche permet une prévention efficace et durable.

En cas de suicide ou tentative de suicide (sur le lieu de travail ou lié au travail), l'entreprise doit réagir impérativement en urgence, car cela constitue un évènement traumatisant pour l'ensemble de la communauté de travail.

Une communication interne doit accentuer sur la gravité de l'événement et prendre en compte la part éventuelle du travail dans sa survenue. Il est également primordial de proposer une prise en charge psychologique aux collègues de la victime (et à la victime elle-même dans le cas d'une tentative de suicide). Le médecin du travail peut suggérer à l'entreprise quelques intervenants spécialisés. Selon l'INRS, la possibilité pour les salariés volontaires de participer à des débriefings psychologiques peut réduire le risque de passage à l'acte pour d'autres et les cas de stress post-traumatique. Également, l'INRS indique que « ces séances, proposées de façon individuelle ou collective, dans ou hors de l'entreprise, doivent être animées par un spécialiste extérieur, sur une période suffisamment longue pour que toutes les personnes touchées par cet événement puissent « évacuer » le traumatisme. Elles permettront d'orienter les personnes en souffrance vers des thérapeutes spécialisés. ».

Une fois ces mesures prises, l'entreprise doit analyser de manière approfondie l'évènement. Cette analyse peut être réalisée par le CSE par le biais du recours à un expert habilité et/ou d'une enquête menée par une délégation paritaire (membres du CSE). Etant donné la gravité de la situation que manifeste l'acte suicidaire, il est nécessaire d'analyser d'abord cet événement avant de procéder à une démarche plus globale de prévention des risques psychosociaux.

Une fois que les facteurs liés au travail ayant pu contribuer à l'acte suicidaire auront été analysés, l'entreprise pourra mener ou revenir à une démarche globale de prévention des risques psychosociaux. Sur ce point, voici le dossier INRS « Risques psychosociaux » : https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206349

Une déclaration d'accident du travail doit être réalisée par l'employeur quand le suicide se produit sur le lieu et au temps du travail, ou sur le trajet domicile-travail. À défaut, les ayants droit ont la possibilité de faire cette déclaration auprès de la Caisse primaire d'assurance-maladie dans les 2 ans qui suivent le décès. Cette démarche est également possible pour les tentatives de suicide.

Pour un suicide ou une tentative de suicide survenant hors du lieu de travail, une déclaration pourra également être faite, même si la présomption d'imputabilité ne s'applique pas (si l'acte suicidaire est intervenu en dehors du temps et du lieu de travail et ne fait suite à aucun sinistre professionnel reconnu).

C. Recours aux exosquelettes

1- Définition

Associés à la réduction de la charge physique et/ou des troubles musculo-squelettiques (TMS), les exosquelettes sont souvent présentés comme un facteur d'amélioration des conditions de travail. Leur utilisation pose toutefois de nouvelles questions relatives à la santé et la sécurité des opérateurs en cas d'utilisation prolongée.

A l'heure actuelle, il s'agit souvent de prototypes ou de premières versions à parfaire. La volonté des concepteurs et intégrateurs n'en demeure pas moins de déployer rapidement ces nouvelles technologies dans les années à venir.

Etude INRS datée de 2023 : https://www.inrs.fr/risques/exosquelettes/ce-qu-il-faut-retenir.html

Le 2 mars dernier a eu lieu un webinaire sur le sujet des « femmes et des exosquelettes ». Voir le replay : https://www.cercle-es.com/2023/02/06/2-mars-23-14-ux-forum-innovation-femmes-et-exosquelettes/

2- Possibilités de financement ?

Il existe en principe deux dispositifs pouvant être mobilisés auprès des CARSAT dans le cadre de la CNO (convention nationale d'objectifs) pour les branches signataires :

- La subvention TPE
- Le contrat de prévention

Or UCAPLAST et ELANOVA sont bien signataires pour la branche du caoutchouc. De même, POLYVIA l'est pour la branche de la plasturgie. Cette convention nationale d'objectifs ne permet pas de garantir l'acceptation des demandes de financement mais sert d'appui au moment des dossiers afin de démontrer qu'une demande fait partie intégrante des priorités de prévention poursuivies par les branches signataires en partenariat avec la CPAM. Il faut ensuite qu'il reste des budgets disponibles.

Attention toutefois : la CNO en cours arrive à expiration fin avril 2023 et est en cours de renégociations. La CNO telle que révisée par la commission « incitations financières » du CTN E (comité technique national) sera présentée normalement en CTN E plénier le 30 mars 2023. La signature devrait intervenir courant avril 2023. Il est à noter qu'en annexes de cette CNO les organisations syndicales patronales signataires rédigent des lettres d'engagements individuelles.
N'hésitez pas à décaler légèrement vos dossiers de demande de financement car les CARSAT risquent de vous sursoir à statuer en attendant cette signature.
UCAPLAST vous informera des suites et vous donnera accès aux nouveaux textes.

Pour rappel, voici la CNO actuellement en vigueur (sélectionner E- industries de la chimie, du caoutchouc et de la plasturgie) : https://www.ameli.fr/entreprise/tableau-cno?field_secteur_activite_value=E+-+Industrie+de+la+chimie%2C+du+caoutchouc+et+de+la+plasturgie&field_reference_cno_value=&reference_cno=

Vous pouvez toujours vous rapprocher de la CARSAT dont vous dépendez pour obtenir des informations plus précises et consulter la page suivante pour un récapitulatif des aides et de leurs conditions d'obtention : https://www.ameli.fr/entreprise/sante-travail/aides-financieres

- **La subvention TPE (moins de 50 salariés)**

Ici il y a eu par exemple le dispositif : https://les-aides.fr/aide/QIh_3w/carsat/subvention-tms-pros-action.html A voir s'il sera renouvelé dans le cadre de la nouvelle CNO puisqu'il est expiré depuis le 15 novembre 2022.

- **Le contrat de prévention (entre 50 et 200 salariés)**

Il est plus contraignant car il faut une démarche globale de prévention et l'avis des représentant du personnel notamment ainsi que la signature d'un contrat précis avec la Caisse régionale avec des engagements en contrepartie des financements. Le site indique bien qu'il y avait jusqu'au 15 décembre pour faire des demandes de subventions. De nouveaux délais seront ouverts après la signature de la nouvelle CNO.

Voir : https://www.ameli.fr/paris/entreprise/sante-travail/aides-financieres/contrat-prevention

Pour information : si vous hésitez entre la subvention TPE et le contrat de prévention, il vaut mieux commencer par la première si votre effectif le permet, ce qui n'empêche pas de mobiliser par la suite la seconde démarche. L'inverse n'étant pas vrai.

5. JURISPRUDENCES

A. La mention de l'indemnité de congés payés sur le bulletin de salaire ne suffit pas à prouver le paiement de celle-ci

Dans cet arrêt, relatif à l'indemnité de congés payés, une salariée avait réclamé la somme de 5120,62 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés.

Suite au refus, la salariée décide de saisir les juges du fond. La Cour d'appel rejette la demande de la salariée sur le motif que le bulletin de salaire de cette dernière du mois de mars 2018 mentionnait l'indemnisation de 29 jours de congés payés au titre de l'année précédente, et de 13 jours au titre de l'année en cours. La Cour a donc déduit que la salariée avait bien été indemnisée pour ses droits à congés.

Cependant, sans surprise, la Cour de cassation fait application de sa jurisprudence constante sur le sujet. En effet, si un salarié réclame le paiement de son salaire, l'employeur doit prouver qu'il a bien payé les sommes en cause, « notamment par la production de pièces comptables » et même s'il a délivré le bulletin de paye correspondant (cass. soc. 27 novembre 2014, n° 13-16772 D ; cass. soc. 25 juin 2015, n° 14-16635 D ; cass. soc. 2 mars 2017, n° 15-22759 D ; cass. soc. 21 avril 2022, n° 20-22826 FD).

À défaut de preuve par l'employeur du paiement du salaire, les juges ne peuvent rejeter la demande du salarié en se fondant sur une quelconque présomption de paiement liée à l'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paye (cass. soc. 2 février 1999, n° 96-44798, BC V n° 48 ; cass. soc. 22 septembre 2010, n° 09-42289 D ; cass. soc. 10 avril 2013, n° 12-15259 D).

Par conséquent, au regard de l'article 1353 du code civil, il appartenait à l'employeur, débiteur de l'obligation de paiement de l'intégralité de l'indemnité due au titre des jours de congés payés, d'établir qu'il avait exécuté son obligation. Dès lors, la cour d'appel avait inversé la charge de la preuve en la faisant peser sur la salariée.

L’arrêt d’appel est donc cassé sur ce point et l’affaire sera rejugée.

(Cass. soc. 1er mars 2023, n° 21-19497)

B. L’employeur est tenu de prouver qu’il n’y a pas eu d’harcèlement sexuel

Dans cet arrêt, une salariée soutenait être victime de harcèlement sexuel de la part d’un supérieur hiérarchique. Elle a donc décidé de saisir les juges du fond pour obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

La cour d’appel retient l’existence d’un harcèlement sexuel et ordonne la résiliation du contrat avec les effets d’un licenciement nul, ainsi que le paiement des indemnités afférentes.

Pour constater l’existence d’un harcèlement sexuel, la cour d’appel s’est fondée sur plusieurs éléments :

-le lien de subordination existant entre les deux protagonistes ;
-l'absence de limite fixée par le supérieur hiérarchique au sein de l'entreprise entre la sphère privée et la sphère professionnelle ayant créé volontairement les circonstances lui permettant de se rapprocher de la salariée pour obtenir de sa part des faveurs sexuelles ;
-l’absence d'initiative de la salariée dans le séjour durant lequel ils ont entretenu une relation intime ;
-le départ précipité de la salariée de l'entreprise ;
-le mode de vie du supérieur et les plaintes d'autres salariés sur son comportement.

Cependant, l’employeur conteste en considérant que la salariée et son supérieur avaient eu des relations intimes s’inscrivant « dans une relation privée instituée de manière consentante » et que « dans le cadre d'une telle relation les comportements ou propos à caractère intime ou sexuel des protagonistes relèvent de la sphère privée et sauraient influer sur leur sphère professionnelle ». L’employeur décide donc de se pourvoir en cassation.

La Cour de cassation confirme le raisonnement de la cour d’appel et vient, à cette occasion, faire un rappel sur les règles de preuve en matière de harcèlement sexuel. Ainsi, « Il résulte des dispositions des articles L. 1153-1 et L. 1154-1 du code du travail que pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement sexuel, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments présentés par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. »

Cela signifie que, sous réserve du respect de ces principes, le juge apprécie souverainement si le salarié établit des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement.

Par conséquent, la haute juridiction considère que « La cour d'appel, qui par une appréciation souveraine des éléments de preuve et de fait qui lui étaient soumis, a, d'une part constaté que les éléments de fait invoqués par la salariée comme étant susceptibles de constituer un harcèlement sexuel étaient établis et, d'autre part estimé, sans être tenue de procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérante et exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1154-1 du code du travail, que l'employeur ne justifiait pas d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement sexuel, a pu retenir que la gravité de ces faits justifiait la résiliation judiciaire du contrat de travail, laquelle produisait les effets d'un licenciement nul à la date du 22 décembre 2016. »

La cour d'appel a donc correctement jugé et pu retenir que la gravité des faits justifiait la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, produisant les effets d'un licenciement nul.

(Cass. soc. 15 février 2023, n° 21-23919)

C. Un arrêt de travail impose-t-il de cesser son activité sportive sous peine de licenciement ?

Pendant son arrêt de travail, le salarié reste tenu de son obligation de loyauté à l'égard de son employeur. Toutefois, il appartient à l'employeur qui s'en prévaut de démontrer l'existence d'un préjudice. Ainsi, si celui-ci n'est pas en mesure de démontrer que la pratique sportive a aggravé l'état de santé du salarié ou conduit à une nouvelle prolongation de son arrêt de travail, la rupture du contrat de travail par l'employeur est sans cause réelle et sérieuse. Le salarié n'a pas commis la faute grave qui lui était reprochée.

Le salarié avait participé à 14 compétitions sportives durant des arrêts de travail. Son employeur avait alors décidé de rompre le contrat de travail pour manquement à l'obligation de loyauté. Il estimait avoir subi un préjudice financier du fait du salaire à maintenir durant les périodes de suspension du contrat.

La cour d'appel juge la rupture sans cause réelle et sérieuse, la participation du salarié à des compétitions sportives n'ayant causé aucun préjudice à l'employeur.

La Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur : Le préjudice ne peut résulter du seul maintien de salaire et il n'a pas été démontré par l'employeur que la participation aux compétitions sportives a aggravé l'état de santé du salarié ou contribué à la prolongation des arrêts de travail.

(Cass. Soc., 1 février 2023, n°21-20.526)

6. 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.

A. Taux De Change

TAUX DE CHANGES – PARITES FIN DE MOIS – MARS 2023

COURS DES MONNAIES – MARS 2023 *(Publication 16 février 2023)*					
Pays	**1 euro =**	**Monnaie**	**Pays**	**1 euro =**	**Monnaie**
États-Unis	1.0700	USD	**Australie**	1.5529	AUD
Japon	143.05	JPY	**Brésil**	5,1755	BRL
Bulgarie	1.9558	BGN	**Canada**	1.4356	CAD
République tchèque	23.666	CZK	**Chine**	7.3229	CNY
Danemark	7.4515	DKK	**Hong Kong**	8.3983	HKD
Grande-Bretagne	0.88825	GBP	**Indonésie**	16370.55	IDR
Hongrie	350.58	HUF	**Israël**	3.4628*	ILS
Pologne	4.7600	PLN	**Inde**	81.1955	INR
Roumanie	4.9008	RON	**Corée du Sud**	1374.34	KRW
Suède	11.1400	SEK	**Mexique**	19.6845	MXN
Suisse	0.9885	CHF	**Malaisie**	4.7000	MYR
Islande	153.90	ISK	**Nouvelle-Zélande**	1.7063	NZD
Norvège	10.9193	NOK	**Philippines**	59.075	PHP
			Singapour	1.4285	SGD
Russie	NC	RUB	**Thaïlande**	36.771	THB
Turquie	20.1677	TRY	**Afrique du Sud**	19.2891	ZAR

Source Banque de France
N.C. = non communiqué

* Cours communiqué par la Banque de France sur son site internet
Chiffres publiés au JO de l'Union européenne du 16 février 2023 (2023/C 57/03)..

B. Cours Internationaux Des Matières Premières Importées

MATIERES	OCT 2022	NOV 2022	DEC 2022	JANV 2023	FEV 2023
Pétrole brut Brent (Londres - € / baril)	95	89.7	76.5	76.6	77.3
Naphta (Nord-Ouest Européen – €/tonne) prix spot	681.4	664.1	563.1	618.0	663.3

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

C. Evolution Des Prix Des Matières (En % Par Rapport Au Volume)

	variation mensuelle en %	variation annuelle en %	Décembre 2022	Novembre 2022	Octobre 2022	Septembre 2022	Août 2022	Juillet 2022	Juin 2022	Mai 2022	Avril 2022	Mars 2022	Fév 2022	Janv 2022	Déc 2021	Nov 2021	Oct 2021	Sept 2021	Août 2021
1																			
2	6,11	7,82	2 769	2 610	2 610	2 744	2 010	2 822	2 926	2 885	1 867	2 709	2 759	2 811	2 568	2 552	2 555	2 553	2 720
3	5,15	54,69	3 191	3 035	2 786	2 935	3 065	2 965	2 522	2 304	1 708	2 140	2 172	2 171	2 063	2 226	2 072	1 990	1 717
4	-23,19	-7,04	1 030	1 341	1 354	1 361	1 315	1 384	1 305	1 324	1 226	1 065	986	977	1 108	1 199	1 304	1 301	1 258
5	-12,80	3,80	1 916	2 197	2 097	2 348	2 129	2 617	3 003	2 881	3 169	2 437	1 798	2 048	1 846	1 626	1 643	1 565	1 466
6	8,21	20,07	4 062	3 754	3 699	3 965	4 182	3 919	3 939	3 800	3 671	3 727	3 575	3 560	3 383	3 415	3 565	2 737	2 943
7	17,70	46,17	3 370	2 863	3 573	3 509	3 098	3 174	3 435	2 960	2 933	2 675	2 669	2 347	2 305	2 484	2 863	2 272	2 250
8	-29,73	-5,82	2 231	3 175	2 932	3 137	2 884	3 210	3 097	3 301	3 382	2 680	3 067	2 549	2 369	2 798	2 564	2 352	2 030
9	105,89	30,02	6 559	3 186	6 663	8 025	5 979	5 647	5 396	5 200	5 232	5 787	5 160	5 233	5 045	4 765	5 256	4 825	4 453
10	-9,73	-11,22	1 026	1 137	1 241	1 352	1 761	1 748	1 603	1 324	1 265	1 150	1 206	1 249	1 156	1 056	1 083	1 050	995
11	-11,66	12,97	2 119	2 398	2 393	2 431	2 393	2 390	2 458	2 361	2 169	2 083	1 968	1 991	1 875	2 054	1 935	1 926	1 836
12	-3,72	21,98	3 820	3 967	3 750	3 410	3 817	3 506	3 920	3 654	3 777	3 435	3 593	3 280	3 132	3 096	3 054	2 839	2 909
13	24,19	54,18	2 956	2 380	2 096	2 003	2 056	2 104	2 155	2 044	2 520	2 160	2 063	1 950	1 917	1 901	2 112	1 950	1 734
14	-66,61	-47,30	1 823	5 458	5 179	4 848	4 537	5 448	4 524	3 986	4 565	4 240	3 580	3 739	3 458	3 358	3 555	3 478	3 180
15	-6,41	-8,66	1 852	1 979	2 428	2 615	2 457	2 403	2 405	2 182	2 127	2 607	3 148	1 981	2 027	1 892	2 027	2 121	2 165
16	88,93	62,67	3 302	1 748	3 904	1 855	4 630	3 039	3 195	2 549	4 206	2 358	3 381	5 311	2 030	3 439	2 587	1 871	1 035
17	5,10	14,13	2 155	2 051	2 150	1 935	2 331	2 707	2 756	2 235	1 816	1 227	1 376	2 301	1 888	1 535	1 748	1 729	1 547
18	9,34	1,18	1 813	1 658	1 696	1 641	1 826	1 930	1 976	2 068	2 061	1 912	1 796	1 777	1 792	1 739	1 698	1 680	1 738
19	127,47	-3,08	1 509	663	1 536	1 505	1 782	1 743	1 860	1 868	1 849	1 690	1 625	1 616	1 557	1 540	1 469	1 480	1 461
20	3,57	14,38	1 641	1 584	1 492	1 685	1 695	1 890	1 834	1 837	2 160	1 659	1 597	1 646	1 434	1 433	1 358	1 293	1 736
21	-3,35	19,35	1 499	1 551	1 619	1 641	1 702	1 780	1 709	1 609	1 669	1 551	1 542	1 484	1 256	1 262	1 181	1 172	1 162
22	-1,52	8,99	4 813	4 888	4 176	4 656	5 254	4 852	4 493	4 898	4 247	4 230	4 370	4 415	4 416	4 013	3 910	3 854	3 407
23	-5,74	17,35	4 109	4 360	4 205	4 078	4 012	4 084	3 939	3 950	3 712	3 796	3 632	3 545	3 502	3 506	3 430	3 325	3 352
24	-6,93	7,28	1 649	1 772	1 886	1 776	1 835	1 632	1 684	1 659	1 677	1 444	1 587	1 562	1 537	1 562	1 426	1 000	1 000
25	-5,07	10,16	2 817	2 967	3 070	3 002	3 239	3 094	3 512	3 607	3 031	2 930	2 757	2 708	2 557	2 446	2 340	2 570	3 012
26	0,31	-3,35	1 612	1 607	1 661	1 699	1 801	1 870	1 843	2 000	1 956	1 912	1 696	1 791	1 668	1 532	1 578	1 617	1 580
27	-22,09	-13,82	13 193	16 933	19 833	15 577	14 348	15 523	14 826	14 136	14 246	15 825	15 358	15 918	15 309	15 993	12 859	11 344	14 513
28	16,98	17,28	6 420	5 488	6 049	6 183	6 446	5 865	5 788	6 302	6 254	6 015	4 246	5 685	5 474	5 594	4 451	5 522	5 201
29	-4,77	-7,31	1 520	1 596	1 707	1 754	1 877	1 895	1 902	1 942	1 891	1 695	1 758	1 682	1 640	1 589	1 523	1 467	1 477
30	4,21	10,31	1 183	1 135	1 240	1 257	1 439	1 370	1 348	1 309	1 161	1 218	1 070	1 111	1 072	1 041	1 048	1 100	1 079
31	-3,14	11,78	7 323	7 560	7 347	8 515	7 766	6 643	7 894	8 660	7 367	6 897	5 706	8 340	6 551	6 299	5 054	6 015	5 794
32	-4,94	-14,74	1 120	1 178	1 265	1 263	1 476	1 722	1 776	1 634	1 482	1 397	1 357	1 321	1 314	1 286	1 140	1 107	1 076
33	-11,59	2,89	1 848	2 091	2 170	2 200	2 147	2 116	2 067	2 022	2 001	1 919	1 842	1 837	1 796	1 757	1 791	1 749	1 632
34	50,30	49,05	3 383	2 251	2 200	2 192	2 014	2 274	2 205	2 274	286	2 127	2 493	1 845	2 270	2 559	2 643	1 839	1 518
35																			

Les chiffres au-delà du premier trimestre 2023 n'ont pas encore été publiés sur le site de https://lekiosque.finances.gouv.fr/ à l'heure où nous rédigeons le bulletin.

Nous vous invitons en attendant à faire une recherche par produit en cas de besoin : https://www.insee.fr/fr/statistiques/series/105299226

D. Indices De Prix De Production De L'industrie Française

Marché français – Prix de base - (Base 2015)
Données mensuelles brutes

Matières	Octobre 2022	Novembre 2022	Décembre 2022	Janvier 2023
Produits en caoutchouc	112.2	113.2 (p) (r)	114.9 (p) (r)	116.0 (p)
Autres produits en caoutchouc	105.5	106.8 (p) (r)	107.9 (p) (r)	108.2 (p)
Produits en plastique	119.9 (r)	119.2 (p)	119.0 (p) (r)	120.7 (p)
Plaques, feuilles, tubes et profilés en matières plastiques	134.7	134.0 (p) (r)	133.9 (p) (r)	132.9 (p)
Autres produits en matières plastiques	106.3	104.2 (p) (r)	102.9 (p)	104.5 (p)
Emballages en matières plastiques	129.7 (r)	130.4 (p)	130.7 (p) (r)	134.9 (p)
Eléments en matières plastiques pour la construction	121.8 (r)	122.4 (p)	123.9 (p) (r)	124.9 (p)

Source : www.insee.fr – rubrique « Indices et séries chronologiques ».
Les indices de prix à la production sont susceptibles d'être révisés jusqu'à 3 mois après leur première parution.
P = Données Provisoires - R = Données Révisées – S = Couvert par le secret statistique

E. Indices De La Production Industrielle (Ipi)

Indices mensuels CVS – CJO - Base 100 en 2015

Matières	Octobre 2022	Novembre 2022	Décembre 2022	Janvier 2023
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	94.18 (r)	95.68 (r)	94.73 (r)	94.05
Fabrication de produits en caoutchouc	74.33 (r)	76.95 (r)	72.92 (r)	76.28
Fabrication de produits en plastique	102.68 (r)	103.69 (r)	104.08 (r)	101.65

Source : www.insee.fr – rubrique « Indices et séries chronologiques ».
Les indices de prix à la production sont susceptibles d'être révisés jusqu'à 3 mois après leur première parution.
P = Données Provisoires - R = Données Révisées - S = Couvert par le secret statistique

F. Indices De Chiffres D'affaires En Valeur (Ica)

(Dans l'Industrie et la Construction) – Séries CVS –Base 100 en 2015

Marché Intérieur et Export

Matières	Octobre 2022	Novembre 2022	Décembre 2022
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	128.78 (sd) (r)	130.69 (sd) (r)	129.49 (p)
Fabrication de produits en caoutchouc	109.63 (sd) (r)	112.60 (sd) (r)	111.52 (p)
Fabrication de produits en plastique	133.63 (sd) (r)	135.28 (sd) (r)	134.04 (p)

Source : www.insee.fr – rubrique « Indices et séries chronologiques ».
Les indices de prix à la production sont susceptibles d'être révisés jusqu'à 3 mois après leur première parution.
P = Données Provisoires - R = Données Révisées - S = Couvert par le secret statistique SD = données semi définitives

G. Taux Des Comptes D'associes

Avis du 25 février 2023 concernant l'usure JO du 26, texte 47

Le taux maximal réactualisé des intérêts déductibles pour les exercices de 12 mois clos le 31 décembre s'élève à 2,27 %.

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).

Si traditionnellement ce taux était revu trimestriellement, il a été décidé que, à partir du 1er février 2023 et pour une durée de 6 mois, les taux seraient révisés mensuellement lors de la révision du taux de l'usure (arrêté du 26 janvier 2023, JO du 27, texte 6 ; voir FH 3979, p. 27).

Le TMP retenu pour la période de décembre 2022 à février 2023 est de 3,90 % (avis du 25 février 2023, JO du 26, texte 47). Pour la période de novembre 2022 à janvier 2023, ce TMP était de 3,56 % (avis du 27 janvier 2023, JO du 29, texte 51).

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 120-06/01/2021). Le taux limite de déduction obtenu en appliquant la méthode alternative n'est jamais plus élevé que celui déterminé selon la méthode classique.

Compte tenu de la révision mensuelle des TMP, la périodicité et les modalités de détermination des taux limites de déduction des comptes d'associés s'en trouvent impactées. Les taux limites de déduction pour les exercices clos au 31 décembre 2022 devraient être ceux présentés dans le tableau qui suit.

Taux limites de déduction (en %)				
Exercices clos le	**Durée de l'exercice**			
	9 mois	**12 mois**	**15 mois**	**18 mois**
31 décembre 2022	2.65	**2.27***	2.05	1.90

** En retenant les TMP du 1er trimestre 2022 (voir FH 3935, p. 67), du 2e trimestre 2022 (voir FH 3948, p. 35), du 3e trimestre 2022 (voir FH 3958, p. 33), du 4e trimestre 2022 (voir FH 3970, p. 82), du mois de novembre 2022 (voir FH 3975, p. 60) et du mois de décembre 2022 (voir FH 3979, p. 27).*
Source : Banque de France

Pour les entreprises clôturant leur exercice au 31 janvier, le taux limite de déduction sera déterminé dès la publication du TMP actualisé fin mars 2023.

H. Seuils de l'usure au 1er mars 2023

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). Ainsi, chaque trimestre, le Journal officiel publie les seuils au-delà desquels les taux proposés par les banques sont usuraires et donc interdits.

Toutefois, il a été décidé que, à partir du 1er février 2023 et pour une durée de 6 mois, les taux de l'usure seront révisés mensuellement (arrêté du 26 janvier 2023, JO du 27, texte 6). Leur révision pour le mois de mars vient d'être publiée. Elle est présentée dans le tableau ci-dessous, les taux effectifs retenus étant ceux pratiqués de décembre 2022 à février 2023 inclus.

Une exception subsiste : l'article L. 313-5-1 du code monétaire et financier n'étant pas visé par l'arrêté du 26 janvier 2023, le taux de l'usure sur les découverts consentis aux professionnels reste fixé trimestriellement. Ce taux est, on le rappelle, de 16,47 % pour le 1er trimestre 2023.

Seuils de l'usure (1)	TAUX EFFECTIF (au cours des 3 mois précédant le 1er février 2023)	TAUX EFFECTIF (au cours des 3 mois précédant le 1er mars 2023)	SEUIL DE L'USURE (au 1er mars 2023)
Personnes morales sans activité professionnelle			
Prêts d'une durée initiale supérieure à 2 ans (taux variable)	3.56%	3.90%	5.20%
Prêts d'une durée initiale de plus de 2 ans et de moins de 10 ans (taux fixe)	3.43%	3.68%	4.91%
Prêts d'une durée initiale comprise entre 10 ans et moins de 20 ans à taux fixe	3.38%	3.64%	4.85%
Prêts d'une durée initiale de 20 ans et plus, à taux fixe	3.45%	3.71%	4.95%
Découverts en compte	12.39%	12.49%	16.65%
Autres prêts d'une durée initiale inférieure ou égale à 2 ans	3.23%	3.57%	4.76%
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	2.65%	2.75%	3.67%
Prêts à taux fixe d'une durée comprise entre 10 et moins de 20 ans	2.78%	2.90%	3.87%
Prêts à taux fixe d'une durée de 20 ans et plus	2.84%	3.00%	4.00%
Prêts à taux variable	2.72%	2.84%	3.79%
Prêts-relais	2.95%	3.08%	4.11%
Particuliers - Crédits de trésorerie			
Prêts d'un montant inférieur ou égal à 3 000 €	15.99%	15.43%	20.57%
Autres prêts compris entre 3 000 € et 6 000 €	7.87%	7.95%	10.60%
Autres prêts supérieurs à 6 000 €	4.55%	4.61%	6.15%

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).

(1) Pour apprécier le caractère usuraire du taux effectif global d'un découvert ou d'un prêt permanent, le montant à prendre en considération est celui du crédit effectivement utilisé.

Source : Banque de France

7. INDICATEURS SOCIO ECONOMIQUES

Ces données socio-économiques proposées sur le bulletin sont mises gracieusement à la disposition de nos adhérents pour leurs besoins propres.
En aucun cas, Ucaplast n'encourra de responsabilités pour pertes de bénéfices, pertes de données ou pour tout dommage spécial, accidentel, indirect ou consécutif lié à l'usage desdites données.
Celles-ci ne sont couvertes par aucune garantie de quelque nature que ce soit, notamment en ce qui concerne leurs adéquations aux objectifs particuliers de l'utilisateur de ces données.

A. Salaire Minimum De Croissance (Smic) Et Minimum Garanti (Mg)

	01/01/2020	01/01/2021	01/10/2021	01/05/2022	01/08/2022	01/01/2023*
SMIC	10.15	10.25	10.57	10.85	11.07	11.27
MG	3.65	3.65	3.76	3.86	3.94	4.01

** Décret n° 2022-1608 du 22 décembre 2022 portant relèvement du salaire minimum de croissance, sur légifrance : https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046780043*

B. Indice Des Taux De Salaires Horaire Des Ouvriers

(Indices trimestriels) - (Base 100 au T2 2017)

	2eme Trim. 2021	3e Trim 2021	4eme Trim. 2021	1er Trim. 2022	2eme Trim. 2022	3ème Trim. 2022
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastiques ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	106.5	106.8	107.2	108.7	110.2	111.4

Les chiffres ultérieurs n'ont pas encore été publiés

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

NC = non connu au moment de la rédaction

C. Indice Des Salaires Mensuels De Base De L'ensemble Des Salaries

(Indices trimestriels) - (Base 100 au T2 2017)

	2ème Trim. 2021	3e Trim 2021	4E Trim 2021	1er Trim 2022	2ème Trim. 2022	3ème Trim. 2022
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastiques ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	106.5	106.8	107.1	108.6	109.9	111.1

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

Les chiffres ultérieurs n'ont pas encore été publiés. NC = non connu au moment de la rédaction

D. Indice Mensuel Du Cout Horaire Du Travail Révisé

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

Industries mécaniques et électriques	Juin 2022	Juillet 2022	Août 2022	Septembre 2022	Octobre 2022
	131.2	131.5	131.8	132.0	132.3

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

Les chiffres ultérieurs n'ont pas encore été publiés

E. Prix à La Consommation

ENSEMBLE DES MENAGES (France)

(Base 100 = Année 2015**)**

	Novembre 2022	Décembre 2022	Janvier 2023	Février 2023
Indice d'ensemble hors tabac – Variation par rapport au mois précédent	0.3	-0.1	0.4	1.1

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

Derniers Indices, hors tabac *:*

Novembre : 113.53 / Décembre : 113.42

Janvier 2023 : 113.86 / ***Février 2023 : 115.06***

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

(Base 100 = Année 2015**)**

	Novembre 2022	Décembre 2022	Janvier 2023	Février 2023
Indice d'ensemble hors tabac – Variation par rapport au mois précédent	0.4	-0.1	0.4	1.1

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

Derniers Indices, hors tabac *:*

Novembre : 112.89 / Décembre : 112.76

Janvier 2023 : 113.23 / ***Février 2023 : 114.44***

F. Indices de référence des loyers du 4eme trimestre 2022 (chiffres du 1er trimestre 2023 non encore disponibles)

Au 4ème trimestre 2022, l'indice de référence des loyers s'établit à 137.26.

Sur un an, il augmente de 3.50% après + 0.32 % au trimestre précédent.

	1er tr. 2021	2eme tr. 2021	3eme tr. 2021	4e trim 2021	1e tri.2022	2e trim. 2022	3e trim. 2022	4ème trim. 2022
Indice	**130.69**	**131.12**	**131.67**	**132.62**	**133.93**	**135.84**	**136.27**	**137.26**
Variation sur 1 an	+0.09%	+ 0.42%	+0.83%	+1.61%	+ 2.48%	+ 1.43%	+0.32%	+3.50%

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

G. Marche Du Travail, Emploi (Emp)

Taux de chômage (%) au sens du BIT (Bureau International du Travail)

Données mensuelles corrigées des variations saisonnières (CVS)

France (Hors Mayotte)

	1er Trimestre 2021	2me Trimestre 2021	3ème Trimestre 2021	4ème Trimestre 2021	1er trimestre 2022	2ème trim. 2022	3e trim. 2022	4e trim. 2022
Ensemble	8.2	7.9	8.0	7.5 (r)	7.3	7.4	7.3	7.2
Moins de 25 ans	21.1 (r)	19.3 (r)	19.0 (r)	16.5 (r)	16.6 (r)	17.8 (r)	17.9 (r)	16.9
25 ans à 49 ans	7.4	7.0	7.1	6.8	6.6	6.6	6.5	6.5
50 ans ou plus	5.4	5.9	5.8	5.7	5.5	5.2	5.1	5.0

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

P = Données Provisoires R = Données Révisé

Les chiffres du 1er trimestre 2023 ne sont pas disponibles à la date de rédaction du présent bulletin.