

la lettre JURIDIQUE

GES | GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ
SÉCURITÉ PRIVÉE

N°45
—

Du 12 au 30 Décembre 2022

Lettre d'information juridique du Groupement des Entreprises de Sécurité (GES)

SOMMAIRE

■ DROIT SOCIAL	2
ACTUALITÉS	2
RÈGLEMENTATION	4
JURISPRUDENCE	6
■ JURIDIQUE ET FISCAL	7
ACTUALITÉS	7
RÈGLEMENTATION	7
JURISPRUDENCE	9
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES	10
■ À SAVOIR	12



>> LA GRATIFICATION DES STAGIAIRES S'ÉTABLIRA À 4,05 € DE L'HEURE À COMPTER DU 1^{er} JANVIER 2023

Indexée sur le plafond horaire de la sécurité sociale, la gratification des stagiaires n'a pas été revalorisée depuis 2020.

Sous l'effet de l'inflation, elle progressera de 6,9 % au 1^{er} janvier 2023, pour s'établir à 4,05 euros par heure, contre 3,90 euros en 2022.

Cette gratification concerne les étudiants qui effectuent un stage au sein d'une même organisation, publique ou privée, dont la durée excède deux mois, consécutifs ou non, au cours d'une même année scolaire ou universitaire.

>> DÉDUCTION FORFAITAIRE SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES, RACHAT DE JOURS DE RTT : LES PRÉCISIONS DE L'URSSAF

« *Le régime social des rémunérations relatives au rachat de RTT et aux heures supplémentaires a été modifié à plusieurs reprises* », relève l'Urssaf sur son site internet.

Aussi, la caisse nationale fait le point sur les dispositifs de réduction et de déduction de cotisations sociales applicables, dans une note publiée mi-décembre 2022.

Quelles exonérations de cotisations sociales s'appliquent à quelles heures supplémentaires ? C'est la question à laquelle répond l'Urssaf dans une note datée de mi-décembre 2022, qui tient compte de la loi pouvoir d'achat et de la loi de finances rectificative du mois d'août 2022, ainsi que de la loi de financement de la sécurité sociale, bien qu'elle ait été publiée ultérieurement.

>> LES DEUX TIERS DES EX-APPRENTIS DE NIVEAU CAP À BTS TRAVAILLAIENT SIX MOIS APRÈS AVOIR ARRÊTÉ LEURS ÉTUDES EN 2021 (ÉTUDE DARES)

La Dares vient de publier une étude sur l'insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS six mois après leur dernière année de parcours en 2021.

Elle révèle que 39 % d'entre eux poursuivaient leurs études, pour la grande majorité en

alternance. Parmi les autres, 65 % étaient en emploi (+4 points sur un an), répartis entre 61 % de CDI, 27 % de CDD et 8 % de contrats intérimaires.

Un tiers d'entre eux ont été recrutés par l'employeur qui les avait embauchés dans le cadre de leur contrat d'apprentissage.

>> ASSISES DU TRAVAIL : LE MINISTÈRE DU TRAVAIL OUVRE LA POSSIBILITÉ DE DÉPOSER DES CONTRIBUTIONS EN LIGNE

Jusqu'à la mi-février 2023, les partenaires sociaux, entreprises, universitaires, personnalités qualifiées et citoyens sont invités à réfléchir autour de leurs attentes vis-à-vis du travail dans le cadre des « *Assises du Travail* ».

Afin de compléter les travaux qui seront menés au sein des différents groupes de travail et événements territoriaux sur les thèmes du rapport au travail, de la santé et la qualité de

vie au travail et de la démocratie au travail, le ministère du Travail ouvre la possibilité de déposer des contributions en ligne via un formulaire spécifique.

Les contributeurs qui le souhaitent peuvent y accéder dès à présent et même au-delà de l'échéance de la mi-février 2023, précise le ministère.

>> RÉFORME DES RETRAITES : LES PRÉCISIONS D'OLIVIER DUSSOPT SUR LE FUTUR « INDEX SENIORS »

Si le projet de réforme des retraites doit être officiellement présenté le 10 janvier 2023, certains de ses éléments commencent à se préciser.

C'est le cas notamment de « *l'index seniors* », dont Elisabeth Borne a confirmé début décembre qu'il devrait figurer dans le projet de loi, et dont Olivier Dussopt a esquissé les contours.

Lors d'une conférence de presse le 15 décembre 2022, le ministre du Travail a notamment indiqué que le futur dispositif serait « *réfléchi au niveau des branches* » et qu'il serait assorti de sanctions.

Plus précisément, il concernerait les « entreprises de plus de 50 salariés » et serait assorti d'une sanction, ajoute Olivier Dussopt : « *Dans le cadre des discussions que nous avons avec les partenaires sociaux, mais aussi avec les parlementaires, nous réfléchissons d'abord à une*

possibilité de sanction pour des entreprises qui ne respecteraient pas l'obligation de renseigner et de publier l'index ». La nature de cette sanction reste à définir.

Pour les entreprises qui obtiendraient un mauvais résultat à l'index en tout cas, le ministre exclut à ce stade toute sanction financière : selon lui, ce type de pénalité « *contribuerait en réalité à alourdir les prélèvements obligatoires et à désinciter plus qu'à inciter à l'emploi* ». Ces mauvais élèves en matière d'emploi des seniors pourraient en revanche se voir imposer une obligation de négociation sur le sujet.

Élisabeth Borne recevra à nouveau les partenaires sociaux la semaine du 2 janvier 2023 et dit rester ouverte aux propositions jusqu'au 10 janvier.

>> SANTÉ AU TRAVAIL : UN DÉCRET FIXE LE COÛT MOYEN NATIONAL DU SOCLE DE SERVICES DES SPSTI ET LE MONTANT DES COTISATIONS

Un décret du 30 décembre relatif au financement des services de prévention et de santé au travail interentreprises, paru le 30 décembre au Journal Officiel, détermine le coût moyen national du socle de services que doit proposer chaque SPSTI à ses entreprises adhérentes, comme le prévoit la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Il précise les principes de détermination et de calcul de ce coût moyen national arrêté chaque année et encadre l'amplitude au sein de laquelle le montant des cotisations des services doit demeurer. Ce texte entrera en vigueur le 1er janvier 2025.

>> AIDE UNIQUE OU EXCEPTIONNELLE AU RECRUTEMENT D'ALTERNANTS : LES MODALITÉS SONT FIXÉES PAR DÉCRET

Un décret relatif aux nouvelles aides de l'État à l'embauche d'alternants est publié au Journal Officiel du 30 décembre 2022.

Ce texte acte, à compter du 1er janvier 2023, la création d'une prime de 6 000 euros ouverte sans condition de niveau de qualification de la certification visée.

Une aide unique est instaurée pour les employeurs d'apprentis dans les entreprises de moins de 250 salariés ainsi qu'une aide exceptionnelle, jusqu'au

31 décembre 2023, pour tous les recrutements en contrat de professionnalisation et d'apprentis de moins de 30 ans dans les entreprises de 250 salariés et plus.

Une FAQ relative au nouveau régime d'aide est mise en ligne depuis le 30 décembre dernier sur le site du ministère du Travail.

>> SANTÉ AU TRAVAIL : UN DÉCRET PRÉCISE LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU « PASSEPORT DE PRÉVENTION »

L'article 6 de la loi du 2 août 2021 sur la santé au travail a créé un « *passport de prévention* », destiné à recenser « *les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail* ».

Censé entrer en vigueur le 1^{er} octobre 2022, le dispositif ne devrait finalement être effectif qu'au mois d'avril 2023.

Un décret daté du 29 décembre 2022 vient de préciser les contours de ce nouvel outil : rôle des différentes parties, catégories d'informations devant y figurer, calendrier de mise en œuvre...

>>> AT-MP : LES TAUX COLLECTIFS DE COTISATIONS ET LES MAJORATIONS FORFAITAIRES POUR 2023

Le taux net moyen national de cotisation AT-MP est fixé à 2,24 %, par arrêté du 26 décembre 2022.

Ce taux, en très légère progression (+0,01 point), s'applique aux rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2023 pour le régime général.

Les taux nets collectifs par type d'activité/risque figurent en annexe du texte.

Un autre arrêté daté du même jour fixe les taux des majorations forfaitaires applicables en 2023.

>>> UN DÉCRET FIXE LE BARÈME DES SAISIE ET CESSIONS DE RÉMUNÉRATIONS APPLICABLE AU 1^{er} JANVIER 2023

Un décret du 23 décembre 2022, publié au Journal officiel du 27 décembre, revalorise les seuils permettant de calculer la fraction saisissable et cessible des rémunérations.

Ce nouveau barème entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

À compter du 1^{er} janvier 2023, la proportion dans laquelle les sommes dues à titre de rémunération sont saisissables ou cessibles est la suivante :

- ▶ Le vingtième, sur la tranche inférieure ou égale à 4 170 € ;
- ▶ Le dixième, sur la tranche supérieure à 4 170 € et inférieure ou égale à 8 140 € ;
- ▶ Le cinquième, sur la tranche supérieure à 8 140 € et inférieure ou égale à 12 130 € ;
- ▶ Le quart, sur la tranche supérieure à 12 130 € et inférieure ou égale à 16 080 € ;
- ▶ Le tiers, sur la tranche supérieure à 16 080 € et inférieure ou égale à 20 050 € ;
- ▶ Les deux tiers, sur la tranche supérieure à 20 050 € et inférieure ou égale à 24 090 € ;
- ▶ La totalité, sur la tranche supérieure à 24 090 €.

>>> PUBLICATION DU DÉCRET PORTANT RELÈVEMENT DU SMIC A 11,27 € EUROS BRUT DE L'HEURE AU 1^{er} JANVIER 2023

Un décret du 22 décembre 2022, publié au Journal officiel du 23 décembre, porte, à compter du 1^{er} janvier 2023, en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, le montant du Smic brut horaire à 11,27 euros (augmentation de 1,81 %), soit 1 709,28 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

À Mayotte, le montant du Smic brut horaire est porté à 8,51 euros (augmentation de 1,81 %), soit 1 290,68 euros mensuels.

Le minimum garanti, qui sert notamment au calcul des avantages en nature dans certains secteurs, s'établit à 4,01 euros au 1^{er} janvier 2023.

« Le Smic a augmenté de 0,9 % en janvier 2022, de 2,65 % en mai 2022, puis de 2,01 % en août 2022 », a rappelé le ministre du Travail lors du conseil des ministres du 22 décembre dernier

>> PUBLICATION DE LA LOI « MARCHÉ DU TRAVAIL ET PLEIN-EMPLOI »

La loi du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein-emploi est publiée au Journal officiel du jeudi 22 décembre 2022.

Il en est de même pour la décision du Conseil constitutionnel n° 2022-844 DC du 15 décembre 2022 qui valide intégralement les dispositions du texte.

Pour mémoire, ce texte comporte de nombreuses dispositions afférentes à l'assurance chômage,

comme la prolongation de la période de carence, l'instauration d'une contracyclicité ou les effets du refus d'un CDI par un titulaire d'un contrat court ou d'un abandon de poste.

Cette loi revient aussi sur la VAE avec notamment la création d'un service public de la VAE, la reconnaissance de la notion de parcours de VAE ou encore la possibilité de ne viser que l'acquisition d'un bloc de compétences.

>> LA PREUVE DU RESPECT DES TEMPS DE REPOS QUOTIDIEN INCOMBE À L'EMPLOYEUR, MÊME SI LE SALARIÉ EST EN TÉLÉTRAVAIL

La preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixées par le droit interne incombe à l'employeur.

Il en est de même lorsque le salarié effectue son travail en télétravail, retient la Cour de cassation dans un arrêt du 14 décembre 2022.

Le régime de répartition de la charge de la preuve des heures supplémentaires entre l'employeur et le salarié s'applique également à l'identique au salarié en télétravail (Cass. soc., 14 décembre 2022, n° 21-18.139).

>> L'EMPLOYEUR PEUT APPOSER SUR LE CDD L'IMAGE NUMÉRISÉE DE SA SIGNATURE

Un contrat à durée déterminée (CDD) est réputé conclu à durée indéterminée s'il ne comporte pas la signature de l'employeur ou du salarié.

Tel n'est pas le cas, précise la Cour de cassation dans un arrêt publié du 14 décembre 2022, lorsque le contrat à durée déterminée contient la signature manuscrite numérisée de l'employeur, qui permet d'identifier son auteur.

La Haute Juridiction soutient en l'espèce l'argumentation développée par la cour d'appel qui considère que l'apposition d'une signature sous forme d'une image numérisée ne peut être assimilée à une signature électronique au sens de l'article 1367 du code civil.

Néanmoins, poursuit la cour d'appel, il n'est pas contesté que la signature en cause est celle du gérant de la société et permet parfaitement d'identifier son auteur. Pour les juges d'appel, le gérant était donc habilité à signer un contrat de travail.

La Cour de cassation approuve l'arrêt de cour d'appel d'en avoir déduit que l'apposition de la signature manuscrite numérisée du gérant de la société ne valait pas absence de signature. Le contrat ayant bien été signé par les deux parties, la cour d'appel a pu rejeter la demande de requalification du salarié (Cass. soc., 14 décembre 2022, n° 21-19.841).

>> L'AFEP ET LE MEDEF PUBLIENT UNE VERSION RÉVISÉE DU CODE DE GOUVERNANCE DES ENTREPRISES

Près de trois ans après la dernière révision, le code Afep-Medef de gouvernance des entreprises vient d'être modifié.

Les deux instances représentant le patronat français y ont introduit plusieurs recommandations

sur la prise en compte de la RSE et du climat par les conseils d'administration.

Le nouveau code entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2023.

>> SAS : LE RÉGIME DES CLAUSES D'EXCLUSION VALIDÉ PAR LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL

Dans une décision en date du 9 décembre 2022, le Conseil constitutionnel a déclaré conformes à la Constitution :

➤ Les dispositions de l'article L. 227-16 (al. 1) du code de commerce, qui permettent aux statuts de SAS de prévoir les conditions dans lesquelles un associé peut être tenu de céder ses actions,

➤ Et de l'article L. 227-19 (al. 2) du même code, selon lesquelles les clauses statutaires mentionnées à l'article L. 227-16 peuvent être modifiées par la collectivité des associés aux conditions et formes prévues par les statuts, et non plus nécessairement à l'unanimité.

>> LA LOI DE FINANCES INITIALE POUR 2023 (LFI 2023) EST PUBLIÉE

Le texte a été adopté sans vote après le recours du gouvernement à cinq reprises à l'article 49-3 de la Constitution à l'Assemblée nationale, les sénateurs ayant de leur côté validé une question préalable avec pour conséquence de rejeter la totalité du projet de loi.

Avec une enveloppe de près de 21 Md€, le budget du ministère du Travail est significativement en hausse sous l'effet de l'intégration de mesures financées depuis 2020 par le plan de relance,

comme les aides exceptionnelles à l'embauche d'alternants.

Une dotation de près de 1,7 Md€ est prévue pour soutenir la trésorerie de France compétences mise sous tension par le coût des formations d'apprentis et le CPF pour lequel est acté le principe d'un reste à charge pour les salariés.

>> UN DÉCRET FIXE LES VALEURS MAXIMALES DU TAUX DE LA RÉDUCTION GÉNÉRALE DES COTISATIONS SUR LES BAS SALAIRES POUR 2023

Un décret du 28 décembre 2022 ajuste les valeurs maximales du taux de la réduction générale des cotisations et contributions sociales patronales sur les bas salaires pour les rémunérations dues pour les périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2023.

Le texte abaisse de 0,59 % à 0,55 % le taux de la part mutualisée de la cotisation d'AT-MP, et tire les conséquences de cette augmentation sur les valeurs maximales du taux de la réduction générale de cotisations dite « *réduction Fillon* » sur les salaires inférieurs à 1,6 Smic.

>> GUICHET UNIQUE : UN DÉCRET ASSOUPLE LES CRITÈRES DE SIGNATURE ÉLECTRONIQUE

À quelques jours de l'obligation de recourir au guichet unique, un décret vient aménager les exigences requises pour signer électroniquement le dossier de formalités sur cette plateforme.

Pour rappel, à compter du 1^{er} janvier 2023, pour réaliser un dépôt de comptes, des modifications ou une cessation d'activité sur le Guichet unique, une signature « *qualifiée* » sera exigée.

Avant le décret, le signataire avait pour cela une seule possibilité : se doter d'un système de signature électronique avancée reposant sur un certificat qualifié auprès d'un prestataire figurant sur une liste d'organismes de confiance. Ce type de prestation est payante.

Un décret du 23 décembre 2022 introduit, à compter du 1^{er} janvier 2023, une nouvelle modalité de signature pour les déclarants en admettant qu'un autre système d'identification, accompagné d'une signature simple, ait la même valeur qu'une signature « *qualifiée* ».

Le décret précise que les procédés techniques utilisés doivent garantir la conservation des transmissions opérées, l'établissement de manière certaine de leur date d'envoi et de la date de leur mise à la disposition de leur destinataire ou de leur réception par ce dernier, ainsi que la sécurité et la confidentialité des échanges.

Comme l'indique le site du Guichet unique, il sera ainsi possible pour l'entreprise déclarante, à compter du 1^{er} janvier 2023, de s'authentifier de 2 deux façons :

- Soit au moyen de France Connect+ : dans ce cas, une signature simple sera suffisante ;
- Soit en se munissant d'une clé et un certificat de signature avancé (niveau de signature dit élevé), payant.



>> LES CONDITIONS COMMERCIALES DOIVENT-ELLES RESTER INCHANGÉES PENDANT LA DURÉE DU PRÉAVIS DE RUPTURE ?

Dans un arrêt rendu le, la Cour de cassation juge que les conditions d'une relation commerciale peuvent être modifiées dans le cadre d'une négociation annuelle entre un distributeur et un fournisseur, y compris pendant un préavis de rupture, dès l'instant où ces modifications ne sont pas substantielles.

Ainsi, lorsque les conditions de la relation commerciale établie entre les parties font l'objet d'une négociation annuelle, les modifications apportées durant l'exécution du préavis, qui ne sont pas substantielles au point de porter atteinte à l'effectivité de ce dernier, ne constituent pas une rupture brutale de cette relation (Cass. com., 7 décembre 2022, n° 19-22.538).

>> EST FAUTIVE LA CRÉATION D'UNE SOCIÉTÉ PAR UN SALARIÉ AVANT LA FIN DE SON CONTRAT DE TRAVAIL

Dans un arrêt rendu le 7 décembre dernier, la cour de Cassation juge que le caractère fautif d'un détournement de fichier des clients de l'ancien employeur n'est pas conditionné à la démonstration de leur exploitation par un moyen fautif.

Elle précise dans un premier temps que constitue un acte de concurrence déloyale le fait, pour une société à la création de laquelle a participé le salarié d'une société concurrente, de débiter son activité avant le terme du contrat de travail liant ceux-ci. A ce titre, la haute juridiction reproche aux juges de ne pas avoir recherché si l'envoi d'une proposition commerciale à un client de la société ne constituait pas un acte d'exploitation commis antérieurement au terme du contrat de travail et en conséquence pouvant être qualifié de faute.

Dans un second temps, elle indique que le seul fait pour une société à la création de laquelle a participé l'ancien salarié d'un concurrent, de détenir des informations confidentielles relatives à l'activité de ce dernier et obtenues par ce salarié pendant l'exécution de son contrat de travail, constitue un acte de concurrence déloyale.

Concernant précisément l'utilisation du fichier clientèle de l'ancien employeur, la haute juridiction sanctionne les juges pour avoir ajouté une condition à la caractérisation d'un procédé déloyal rendant le démarchage fautif (Cass. com., 7 décembre 2022, n° 21-19.860).

Question relative au décompte de la condition des 900 heures de vacation sur le périmètre sortant au regard d'une reprise conventionnelle du personnel

Nous sommes la société entrante lors d'une reprise du personnel.

La reprise devait s'effectuer au 31/12/2022 pour une prise de poste au 01/01/2023.

Nous avons reçu tous les éléments de reprise donc une personne qui n'a pas ses heures (660 heures) mais le client a reporté la date de démarrage au 01/03/2023.

Au niveau des salariés transférables, devons-nous rester restons sur l'effectif communiqué et donc la personne non transférable reste non transférable ou le cumul du mois de janvier et février doit-il être pris en compte pour déterminer si ledit salarié a atteint les 900 heures de vacation sur le périmètre sortant ?

Réponse :



Au vu des informations transmises, nous partons du principe que la société sortante va continuer à prester sur le site en janvier et février prochain (avec les agents dont les dossiers vous ont été communiqués par la société sortante) que vous reprenez à compter finalement du 1^{er} mars prochain.

L'article 2.2 de l'avenant du 28 janvier 2011 relatif à la reprise conventionnelle de personnel énonce que :

« Conditions de transfert

Sont transférables, dans les limites précisées à l'article 2.3 ci-après, les salariés visés à l'article 1^{er} qui remplissent les conditions suivantes à la date du transfert effectif :

[...]

– à la date du transfert, avoir effectivement accompli au moins 900 heures de vacation sur le périmètre sortant au cours des 13 mois précédents pour l'ensemble du personnel ; cette condition doit s'apprécier au prorata pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel ou effectuant plus de 50 % de leur temps de travail sur le périmètre sortant. Pour tous les représentants du personnel affectés sur le périmètre sortant, les heures consacrées à l'exercice de leurs mandats électifs ou désignatifs sont considérées comme des heures de vacation sur le site concerné pour le calcul des 900 heures ou de la durée calculée au prorata [...] ».

En conséquence, vous devrez tenir compte des heures effectuées par les agents sur le site réalisées en janvier et février prochain, en vue de déterminer s'ils atteignent les 900 heures de vacation permet-tant leur transfert au sein de votre société.



Question relative à la règle des 85 % de salariés transférables pour ceux ayant une ancienneté inférieure à 4 ans dans le cadre d'une reprise de personnel

Nous sommes la société sortante en l'espèce. Le marché ne concerne qu'un seul salarié qui remplit les conditions de transférabilité mais qui possède une ancienneté inférieure à 4 ans.

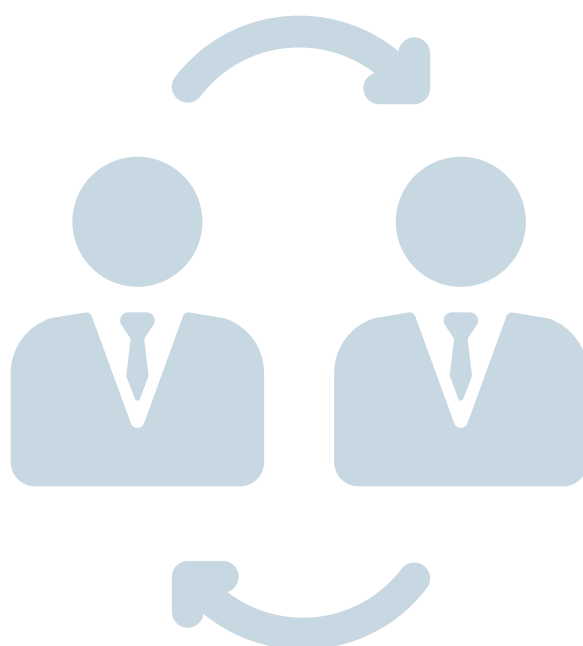
Selon la règle conventionnelle des « 85 % », le seul salarié affecté au marché est-il transférable à la société entrante ?

Réponse :

“ Dans le cas d'un marché où ne serait transférable qu'un seul salarié ayant moins de 4 ans d'ancienneté, 85 % d'un salarié étant égal à 0,85, lorsqu'il est arrondi à l'unité inférieure, cela donne 0.

La règle conventionnelle relative à l'arrondi inférieur ne souffre d'aucune exception.

En conséquence, le salarié transférable n'a pas à se voir proposer une reprise de son contrat par la société entrante. ”





JOP 2024 : PÔLE EMPLOI VA SOLLICITER « PLUS DE 100 000 DEMANDEURS D'EMPLOI » POUR LA SÉCURITÉ PRIVÉE

Pour faire face aux enjeux de mobilisation de la sécurité privée pendant les Jeux olympiques et paralympiques en 2024, « *nous voulons aller chercher plus de 100 000 demandeurs d'emploi* » dans l'objectif de former 20 000 personnes, indique Hélène MOUTEL, directrice régionale adjointe chargée de la stratégie et du partenariat à Pôle emploi Île-de-France, dans une interview.

Pôle emploi va solliciter les demandeurs d'emploi inscrits dans des métiers « *avec des compétences proches de ceux de la sécurité* », comme l'accueil, la manutention et le nettoyage.

Des actions seront menées avec le rectorat pour que 3 000 étudiants puissent bénéficier du CQP de 106 heures. « *Les entreprises de sécurité privée ont besoin de main-d'œuvre, mais il faut que les personnes qu'on forme maintenant restent* », souligne Hélène MOUTEL.

NOUVEAUX MINIMA DE BRANCHE APPLICABLES AU 1^{er} JANVIER 2023

Le GES vous informe de la publication au Journal Officiel (JO) du 20 décembre dernier de l'arrêté d'extension de l'accord du 19 septembre 2022 relatif aux revalorisations salariales.

En conséquence, les nouveaux minima conventionnels que contient cet accord sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2023. Veuillez trouver dans le lien ci-dessous l'accord du 19 septembre 2022 et les minima qu'il contient.

En outre, le SMIC a augmenté de 1,81 % à compter du 1^{er} janvier 2023. Il s'établit ainsi à 1709,28 € brut par mois, soit 11,27 €/heure.

Ainsi, le minimum conventionnel applicable le 1^{er} janvier 2023 au coefficient 130 (soit 1713,32 € brut mensuel) est supérieur au SMIC actualisé au 1^{er} janvier 2023 et trouve donc application.

En revanche, les salariés situés au coefficient 120 doivent bénéficier de l'application du SMIC actualisé au 1^{er} janvier 2023