

NOUVELLE ÉVOLUTION DU SMIC AU 1^{ER} JANVIER 2023



Le SMIC passe à **11,27 €** brut de l'heure soit 1 709,32 € brut par mois (pour 151,67 heures).

Le saviez-vous ?

Les salaires ne sont pas automatiquement indexés sur le SMIC. Des négociations ont lieu dans les branches entre les syndicats patronaux et salariés. Pour déterminer la rémunération du salarié, il faut vérifier que le taux horaire est au moins égal au SMIC mais également qu'il respecte le salaire minimum fixé par la convention collective.

 Les anciennes conventions collectives s'appliquent encore, elles sont devenues des accords territoriaux. Des négociations sont prévues de sorte de finaliser le processus d'harmonisation lancé en 2021.



Convention collective nationale production agricole – Version applicable au 01/01/2023

Palier	Coefficient d'emploi	Applicable au 01/09/2022
Palier 1	De 9 à 11	11,07 € 11,27 €
Palier 2	De 12 à 16	11,07 € 11,27 €
Palier 3	De 17 à 24	11,11 € 11,27 €
Palier 4	De 25 à 35	11,35 €
Palier 5	De 36 à 51	11,88 €
Palier 6	De 52 à 73	12,47 €
Palier 7	De 74 à 104	13,21 €
Palier 8	De 105 à 143	14,16 €
Palier 9	De 144 à 196	15,34 €
Palier 10	De 197 à 270	17,02 €
Palier 11	De 271 à 399	19,36 €
Palier 12	À partir de 400	22,15 €

Sources juridiques :

- D. n° 2022-1608, 22 déc. 2022 : JO du 23 déc.
- Arr., 9 déc. 2022, NOR : SPRES2236037A : JO, 16 déc.



PRÉSUMPTION DE DÉMISSION EN CAS D'ABANDON DE POSTE VOLONTAIRE DU SALARIÉ

Il y a présomption de démission du salarié lorsqu'il abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail, même après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste dans le délai fixé par l'employeur.

Le délai n'est pas précisé, il faut attendre un décret.



Il s'agit d'une présomption simple, elle peut être renversée :

- Possibilité pour le salarié présumé démissionnaire de contester la rupture de son contrat de travail devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, qui se prononce sur la nature de la rupture et ses conséquences : validité de la démission ou licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- Le juge a un mois pour se prononcer.

Cette procédure est risquée pour le salarié et l'employeur.

Sources juridiques :

- L. n° 2022-1598, 21 déc. 2022, art.4 : JO, 22 déc.



AIDE AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU DE PROFESSIONNALISATION

À partir du 1^{er} janvier 2023, l'aide à l'embauche d'un jeune de moins de 30 ans est **remplacée** pendant 1 an par une nouvelle aide. Elle concerne **toutes les entreprises**. Son montant s'élève à **6 000 €** pour l'embauche de **tout jeune de moins de 30 ans (mineur ou non)**.

L'aide de 2022 est toujours valable pour les contrats signés en 2022.

L'**aide à l'embauche d'un chômeur de longue durée** en contrat de professionnalisation est supprimée à partir du 1^{er} janvier 2023. Elle reste valable pour les contrats signés jusqu'en décembre 2022.

Sources juridiques :

- D. n° 2022-1714, 29 déc. 2022 : JO, 30 déc.

ASSURANCE CHOMAGE - REFUS DE CDI

Modulation des indemnités en fonction de la conjoncture économique :

Pôle Emploi se donne la possibilité de moduler la durée d'indemnisation au titre de l'assurance chômage en fonction de l'état du marché du travail (principe de « contracyclicité »).

- Actuellement le droit au chômage est ouvert dès lors que le chômeur a travaillé au minimum 130 jours ou 910 h de travail. Cette durée va donc être modifiée par un décret d'application qui devra être publié prochainement.

Suppression de l'assurance chômage :

Fin de l'ouverture à l'assurance chômage pour :

- les salariés dont le contrat est rompu pour abandon de poste si présomption de démission ;

- en cas de 2 refus par un salarié en CDD ou un intérimaire d'un poste équivalent ou similaire en CDI sur les 12 derniers mois pour un emploi identique ou équivalent.

En cas de refus, l'employeur doit informer **Pôle emploi du refus d'un salarié en CDD ou en intérim** de toute proposition écrite de CDI à l'issue du CDD ou de sa mission d'intérim pour un emploi identique ou similaire.

Sources juridiques :

- L. n° 2022-1598, 21 déc. 2022, art. 2 et 4 : JO, 22 déc.



RÈGLE DU VERSEMENT DU SALAIRE

Il est interdit de verser le salaire à un tiers, mais possibilité de le verser sur un compte joint.

Sources juridiques :

- L. 3241-1 mod. par L. n°2021-1774, 24 déc. 2021, art : JO, 26 déc.



ACTIVITE PARTIELLE DES SALARIÉS VULNÉRABLES - COVID-19

Le régime dérogatoire de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale et **des indemnités complémentaires de l'employeur aux salariés testés positifs à la Covid-19** se trouvant dans l'impossibilité de travailler est prolongé en l'attente d'un décret.

Sources juridiques :

- LFR , n°2022-1157, 16 août 2022
- D. n°2022-1195, 30 août 2022
- D. n°2022-1369, 27 oct. 2022 : JO, 28 oct.

PROCÉDURE DE CONTROLE DE LA MSA

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2023 **renforce les procédures de contrôle de la MSA.**

Le saviez-vous ?

Dans le cadre de leurs missions, les agents chargés du contrôle peuvent utiliser les documents et informations obtenus lors du contrôle provenant de toute personne appartenant au même groupe que la personne qu'ils contrôlent. L'agent chargé du contrôle est tenu d'informer la personne contrôlée de la teneur et de l'origine des documents ou informations, sur lesquels il se fonde.

Ils sont habilités à rechercher et à constater les **infractions d'escroquerie, de faux et d'usage de faux ou de fausse déclaration** lorsqu'elles sont de nature à porter préjudice aux organismes de protection sociale. Ces infractions sont constatées par des procès-verbaux, qui font foi jusqu'à preuve du contraire. Ces procès-verbaux sont **transmis directement au procureur de la République.**

Ces agents recueillent tout renseignement et toute justification et peuvent se faire remettre copie des documents de toute nature nécessaires à l'accomplissement de leur mission. Enfin, ils peuvent, en cas de support informatisé, avoir accès aux logiciels et aux données stockées ainsi qu'à la restitution en clair des informations propres à faciliter l'accomplissement de leur mission.

Sources juridiques :

- L. n° 2022-1616, 23 déc. 2022 : JO, 24 déc.
- CSS, art. L 243-7-4 mod. par L. n° 2022-1616, 23 déc. 2022, art. 6 : JO, 24 déc.
- CSS., L. 114-22-3, créé par L. n° 2022-1616, 23 déc. 2022, art. 98 : JO, 24 déc.



DURÉES LEGALES ET DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL

- Durée légale hebdomadaire : 35 heures
- Durée légale mensuelle : 151,67 heures pour les salariés mensualisés.

Durées maximales hebdomadaires :

- 48 heures sur une même semaine sauf dérogation accordée par les services de l'inspection du travail en agriculture ;
- 44 heures en moyenne sur 12 mois consécutifs.

Durée quotidienne maximale :

- 10 heures sauf dérogations accordées par l'inspection du travail ;
- Amplitude maximale de la journée de travail : 13 heures entre l'heure d'embauche et l'heure de départ.

Temps de repos et de pause :

- 11 heures de repos consécutives entre deux journées de travail ;
- Au bout de six heures consécutives de travail, pause obligatoire de 20 minutes ;
- 24 heures consécutives de repos hebdomadaire. La journée de repos hebdomadaire est prise en principe le dimanche, mais elle peut être donnée sur d'autres jours selon d'autres modalités.