



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET  
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

## Service Affaires Sociales

*Circulaire AS n° 07.23*  
*28/04/23*

# Le SMIC augmente au 1<sup>er</sup> mai 2023

*Publication de l'arrêté portant relèvement automatique du SMIC et du minimum garanti en raison de l'inflation*

### **I – Relèvement du SMIC légal et du minimum garanti**

Après le relèvement annuel obligatoire du SMIC le 1<sup>er</sup> janvier 2023 (cf. circulaire Affaires Sociales n° 29.22 du 29/12/22), le **SMIC augmente à nouveau le 1<sup>er</sup> mai 2023**, sous l'effet, encore une fois, de la formule de revalorisation **automatique** déclenchée par la hausse de l'inflation de 2,22 %.

En effet, conformément au Code du travail, toute inflation **égale ou supérieure à 2 %** entraîne un **relèvement automatique** du **SMIC** dans les **mêmes proportions**.

**Ainsi, conformément à la loi, l'arrêté du 26 avril 2023, publié au Journal Officiel du 27 avril, relève le taux du SMIC de 2,22 % (et non pas de 2,19 % comme annoncé initialement par le Ministère du Travail) au 1<sup>er</sup> mai 2023.**

**Le minimum garanti est également revalorisé de 2,22 % au 1<sup>er</sup> mai 2023.**

**Par conséquent, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022 :**

- le taux horaire du SMIC passe de 11,27 € à **11,52 €** ;
- le montant du minimum garanti est établi à **4,10 €** (au lieu de 4,01 €).

Les montants des avantages en nature (ou indemnités) par mois pour le personnel sont donc fixés à :

- Avantage nourriture, pour une entreprise travaillant sur 5 jours :

44 x **4,10 €** = 180,40 €

22 x **4,10 €** = 90,20 €

- Avantage logement :

L'évaluation de l'avantage logement s'effectue selon un forfait présenté sous la forme d'un barème de 8 tranches. Ces montants forfaitaires font l'objet d'une revalorisation au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année : se reporter à la circulaire Affaires Sociales n° 02.23 du 26/01/23.

## **II – La grille des salaires conventionnels :** **L'avenant n° 29 du 16/12/21**

La grille des salaires **actuellement** en vigueur est **toujours** celle fixée par **l'avenant n° 29** du 16 décembre 2021 qui est devenu obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022 pour l'ensemble de la profession (cf. circulaire Affaires sociales n° 10.22 du 10/03/22).

**Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022,** les nouvelles rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM doivent être déterminées dans le respect des salaires minimaux conventionnels suivants :

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Echelon 1	11,01 €	11,30 €	12,40 €	13,50 €	17,50 €
Echelon 2	11,09 €	11,60 €	12,60 €	14,00 €	20,80 €
Echelon 3	11,20 €	12,20 €	13,00 €	14,50 €	27,00 €

Toutefois, les **employeurs ont pour obligation de réajuster les minima conventionnels à hauteur du SMIC et ce, jusqu'à l'extension d'une nouvelle grille** revalorisant le niveau I, échelon 1 à hauteur du SMIC + 1 %.

En effet, à l'issue du classement de l'emploi, le salaire convenu ne peut, en tout état de cause, être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Or, à compter du **1<sup>er</sup> mai 2023**, le taux horaire du SMIC est de **11,52 €**.

De ce fait, **les salaires des emplois classés à l'échelon 1, 2 et 3 du niveau I et à l'échelon 1 du niveau II sont obligatoirement réajustés sur le SMIC**. Ainsi, il convient de verser au moins le SMIC horaire (soit : **11,52 €**) aux salariés dont les postes ont été classés à l'un de ces échelons.

De plus, nous vous rappelons que l'augmentation du SMIC + 1% prévu par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 **n'est pas automatique**. En effet, cette augmentation ne peut avoir lieu qu'à deux conditions :

- Les partenaires sociaux doivent le décider en CPPNI et en tout état de cause, à chaque augmentation du SMIC ;
- Et un accord doit être signé et étendu.

## **II – Exemples de calcul**

### **→ Base de calcul :**

L'avenant n° 2 du 05/02/07 fixe la durée de travail conventionnelle à **39 heures** hebdomadaire pour toutes les entreprises sur la base de l'article L 3121-28 du Code du travail.

Toutefois, les entreprises peuvent retenir une durée inférieure. Par ailleurs, les entreprises qui, à la date du présent accord, appliquent une durée collective du travail inférieure à 39 heures restent soumises à cette durée.

Par conséquent, le SMIC se calcule par mois sur la base de 169 heures multipliées par le taux horaire. Il en résulte que le SMIC pour 169 heures est, à compter du **1<sup>er</sup> mai 2023**, de :

$$11,52 \text{ €} \times 169 \text{ h } 00 = 1\,946,88 \text{ €}$$

Il s'agit d'un montant avant toute influence de la nourriture, et éventuellement du logement. Compte tenu de la suppression de la ½ nourriture par l'accord du 13/07/04, il suffit de rajouter à ce montant, qui constitue le salaire de base, l'intégralité de la nourriture (N) afin de déterminer le salaire brut.

Attention, le montant de l'avantage nourriture ou de l'indemnité compensatrice varie en fonction de la présence du salarié au moment desdits repas.

Par ailleurs, l'avenant n° 2 prévoit :

- Un déclenchement des heures supplémentaires à partir de la 36<sup>ème</sup> heure de travail par semaine,
- Des majorations pour heures supplémentaires de : 10 % entre la 36<sup>ème</sup> et la 39<sup>ème</sup> heure ; 20 % entre la 40<sup>ème</sup> et la 43<sup>ème</sup> heure et 50 % au-delà (pour les majorations des heures supplémentaires des contrats à temps plein modulés, se référer à l'avenant n° 19 du 29/09/14).

→ Exemples pour un salarié classé au niveau I – échelon 1 :

a) Cas d'un salarié à temps complet sur la base 169 heures et bénéficiant de 2 repas par jour (consommés) :

Salaire de base :		
169 H 00 x <b>11,52 €</b>	=	1 946,88 €
+ Majoration de la 36 <sup>ème</sup> à la 39 <sup>ème</sup> heure :		
17,33 HS x ( <b>11,52 €</b> x 10%)	=	19,96 €
+ Avantage nourriture :		
44 repas x <b>4,10 €</b>	=	180,40 €
<u>Salaire brut</u>	=	<b>2 147,24 €</b>

b) Cas d'un salarié à temps complet sur la base de 169 heures et bénéficiant de 2 repas par jour mais qui n'en consomme qu'un sur les deux :

Salaire de base :		
169 H 00 x <b>11,52 €</b>	=	1 946,88 €
+ Majoration de la 36 <sup>ème</sup> à la 39 <sup>ème</sup> heure :		
17,33 HS x ( <b>11,52 €</b> x 10%)	=	19,96 €
+ Avantage en nature		
22 repas x <b>4,10 €</b>	=	90,20 €
+ Indemnité compensatrice		
22 repas x <b>4,10 €</b>	=	90,20 €
<u>Salaire brut</u>	=	<b>2 147,24 €</b>

c) Cas d'un salarié à temps partiel (100 h/mois) et bénéficiant de 1 repas par jour (consommés) :

Salaire de base :		
100 H 00 x <b>11,52 €</b>	=	1 152,00 €
+ Avantage en nature		
22 repas x <b>4,10 €</b>	=	90,20 €
<u>Salaire brut</u>	=	<b>1 242,20 €</b>

→ **S'agissant des apprentis :**

Pour rappel, la référence pour le calcul des rémunérations se fait sur la base des minima conventionnels.

Les taux horaires pris en compte sont comme suit (cf. circulaire Formation n° 03.22) :

- ✓ Première année d'apprentissage : Niveau I - Echelon 1
- ✓ Deuxième année d'apprentissage : Niveau I - Echelon 2
- ✓ Troisième année d'apprentissage : Niveau I - Echelon 3

**Cependant, compte tenu que le minimum conventionnel de l'un de ces 3 échelons du niveau I est devenu inférieur au SMIC, il convient de calculer le salaire de l'apprenti sur le SMIC, soit 11,52 €, à partir du 1<sup>er</sup> mai 2022.**