



ÉVOLUTION DU SMIC AU 1.11.2024



Pour rappel, le montant du SMIC brut horaire passe à 11,88 euros (augmentation de 2 %), soit 1 801,80 euros mensuel sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Ce relèvement anticipé de 2 % résulte de l'application de la formule du calcul de la revalorisation annuelle du SMIC, telle qu'elle est réalisée en fin d'année, au vu des prévisions d'évolution des prix à la consommation.

L'augmentation du SMIC entraîne une modification de la grille salariale de la Convention collective nationale production agricole – Version applicable au 01/11/2024



Palier	Coefficient d'emploi	Applicable au 01/11/2024
Palier 1	De 9 à 11	11.65 € => 11.88 €
Palier 2	De 12 à 16	11.75 € => 11.88 €
Palier 3	De 17 à 24	11.91 €
Palier 4	De 25 à 35	12.17 €
Palier 5	De 36 à 51	12.70 €
Palier 6	De 52 à 73	13.30 €
Palier 7	De 74 à 104	14.08 €
Palier 8	De 105 à 143	15.05 €
Palier 9	De 144 à 196	16.29 €
Palier 10	De 197 à 270	18.04 €
Palier 11	De 271 à 399	20.53 €
Palier 12	À partir de 400	23.46 €

Sources :

Décret n° 2024-951 du 23 octobre 2024 portant relèvement du salaire minimum de croissance

MODES DE RUPTURE DU CDI ET LEURS CONSÉQUENCES

Lorsqu'une relation de travail arrive à son terme, il est important de comprendre les différentes façons dont un contrat à durée indéterminée (CDI) peut être rompu, ainsi que les implications pour le salarié. Cet article propose un éclairage sur les modalités de rupture et les droits associés, en mettant en perspective le cas de licenciement pour faute.

• Les différentes formes de rupture d'un CDI

Trois principales modalités permettent de mettre fin à un CDI :

1. La démission : Il s'agit d'une décision unilatérale du salarié, qui met fin à son contrat de travail après avoir respecté un préavis, sauf cas de dispense.

2. Le licenciement : Décidé par l'employeur, il peut être motivé par un motif personnel (insuffisance professionnelle ou faute) ou économique (difficultés de l'entreprise).

3. La rupture conventionnelle : Rupture d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Elle offre une issue négociée avec des droits aux indemnités et à l'allocation chômage.

• Licenciement pour faute : une mesure disciplinaire lourde

Le licenciement pour faute est une sanction disciplinaire que l'employeur peut envisager lorsque le salarié adopte un comportement fautif. Ce type de licenciement est classé en trois niveaux de gravité, chacun entraînant des conséquences spécifiques sur les droits du salarié.

1. La faute simple

La faute simple est un comportement fautif rendant la poursuite du contrat difficile mais pas impossible.

Exemples : retards fréquents, négligences ponctuelles ou erreurs mineures.

Conséquences :

- Le salarié conserve son droit à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (si au moins 8 mois d'ancienneté).
- Il perçoit également les indemnités de préavis et de congés payés.
- Il est éligible à l'allocation chômage.

2. La faute grave

La faute grave est un manquement sérieux rendant impossible le maintien du contrat, même temporairement.

Exemples : absences injustifiées, manquements graves à la sécurité, refus d'exécuter un travail.

Conséquences :

- Le salarié perd le droit à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.
- Il ne perçoit pas d'indemnité de préavis, mais conserve celle de congés payés.
- Il reste éligible à l'allocation chômage.



3. La faute lourde

La faute lourde est un acte intentionnel visant à nuire à l'employeur ou à l'entreprise.

Exemples : sabotage, vol intentionnel, divulgation de données sensibles.

Conséquences :

- Le salarié ne perçoit aucune indemnité (ni licenciement, ni préavis, ni congés payés).
- Il reste éligible à l'allocation chômage.
- L'employeur peut engager des actions en justice pour obtenir réparation.

Résumé des conséquences selon la faute

Type de faute	Indemnité de licenciement	Indemnité de préavis	Indemnité de congés payés	Allocation chômage
Lic. Faute simple	Oui	Oui	Oui	Oui
Lic. Faute grave	Non	Non	Oui	Oui
Lic. Faute lourde	Non	Non	Non	Oui

Points clés à retenir :

La gravité des faits reprochés au salarié détermine la qualification de la faute par l'employeur. Cette qualification est essentielle, car elle impacte directement les droits du salarié à percevoir certaines indemnités après la rupture de son contrat de travail.

En cas de désaccord sur la nature des faits reprochés, il est important pour le salarié comme pour l'employeur d'être bien informés sur les conséquences légales de chaque type de faute.

Chaque mode de rupture du CDI répond à des exigences précises et à des impacts juridiques spécifiques. Si vous souhaitez approfondir le sujet ou avez des interrogations, n'hésitez pas à nous contacter pour en discuter.



ESTIMER LE DÉPART À LA RETRAITE

Pour bénéficier d'une pension de retraite à **taux plein**, il est nécessaire de valider un certain nombre de trimestres, qui varie selon votre année de naissance. Avec la réforme des retraites de 2023, le départ à la retraite peut être envisagé entre **64 et 67 ans**, même si le nombre de trimestres requis n'est pas atteint. Dans ce cas, une **décote** sera appliquée à votre pension.

Tableau des trimestres requis pour une retraite à taux plein

Année de naissance	Nombre de trimestres requis pour le taux plein
1960	167 trimestres (41 ans et 9 mois)
1 ^{er} janvier - 31 août 1961	168 trimestres (42 ans)
1 ^{er} septembre - 31 décembre 1961	169 trimestres (42 ans et 3 mois)
1962	169 trimestres (42 ans et 3 mois)
1963	170 trimestres (42 ans et 6 mois)
1964	171 trimestres (42 ans et 9 mois)
1965 et après	172 trimestres (43 ans)

Un **trimestre** est validé dès lors que vous avez travaillé un minimum de **150 heures rémunérées** au Smic. Ce critère est important car c'est la validation des trimestres qui détermine si vous atteignez le seuil nécessaire pour bénéficier du taux plein.

Calcul des trimestres en fonction des heures travaillées :

Nombre d'heures travaillées	Nombre de trimestres validés
150 heures	1 trimestre
300 heures	2 trimestres
450 heures	3 trimestres
600 heures	4 trimestres (maximum par an)

Remarque : il est impossible de valider plus de **4 trimestres par an**, quelle que soit la durée travaillée.

En complément de votre retraite de base, il est crucial d'estimer votre retraite complémentaire à points. Celle-ci dépendra des cotisations versées tout au long de votre carrière. Pour obtenir une simulation précise, il est conseillé de consulter votre **relevé de carrière** via votre espace personnel sur les plateformes dédiées (Caisse de retraite, Agirc-Arrco, etc.).

Points clés à retenir :

- 1. Âge de départ à la retraite :** le départ est compris entre 64 et 67 ans même sans atteindre le nombre requis de trimestres, mais une décote s'appliquera.
- 2. Validation des trimestres :** Basée sur un minimum de 150 heures rémunérées au Smic par trimestre, plafonnée à 4 trimestres par an.
- 3. Retraite complémentaire à points :** outil permettant de compléter la retraite de base.

Pour préparer au mieux votre départ à la retraite, assurez-vous de vérifier régulièrement votre relevé de carrière et de bien comprendre vos droits afin de maximiser vos pensions, tant de base que complémentaire.





RÉMUNERATION DU TRAVAIL DES ASSOCIÉS EXPLOITANTS DANS LES EARL ET GAEC PEUT-ON LA FIXER LIBREMENT ?

Dans les sociétés agricoles de type EARL et GAEC, les associés exploitants perçoivent en plus du résultat social, une rémunération appelée « rémunération du travail » qui est la contrepartie de leur participation au travail.

Le montant de cette rémunération mensuelle attribuée est encadré par le code rural et de la pêche maritime (article R324-3 et R323-36). En EARL, la rémunération attribuée aux associés ne peut être inférieure à 1 SMIC, ni 3 fois supérieure (4 fois pour les gérants). Pour les GAEC, celle-ci doit être comprise entre 1 et 6 SMIC. Cette obligation d'attribution qui concerne aussi bien les sociétés soumises à l'IR (impôt sur le revenu) qu'à l'IS (impôt sur les sociétés) figure d'ailleurs dans les statuts de la structure.

Quant à sa proratisation en fonction d'un temps de travail inférieur à un temps plein, le T.A.S.S. de Rouen s'est prononcé sur la non-proratisation en fonction du temps de travail. Ainsi, un associé exploitant

d'EARL travaillant à mi-temps dans cette EARL, sera attributaire d'une rémunération du travail au minimum d'1 smic.

Cette rémunération du travail est fixée lors de l'assemblée générale.

Comptablement, elle est constatée en charge dans vos documents comptables (voir 1^{ère} partie intitulée : « compte annuels »). La contrepartie étant soit le paiement effectif de ce « salaire » soit son inscription au crédit du compte associé de l'associé concerné.

Attention, pour les sociétés à l'IR, cette rémunération comptabilisée en charge n'a aucun impact en terme fiscal. L'associé restant fiscalisé sur sa quote part de résultat social auquel s'ajoute cette rémunération du travail (considérée comme une avance sur résultat).