NOUVELLE ÉVOLUTION DU SMIC AU 1ER MAI 2023

Le SMIC passe à 11,52 € brut de l'heure soit 1 747,20 € brut par mois pour 35 heures hebdomadaires.

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 01/05/2023

Palier	Coefficient d'emploi	Applicable au 01/05/2023
Palier 1	De 9 à 11	~~11.27 €~~ 11.52 €
Palier 2	De 12 à 16	~~11.36 €~~ 11.52 €
Palier 3	De 17 à 24	11.53 €
Palier 4	De 25 à 35	11.77 €
Palier 5	De 36 à 51	12.29 €
Palier 6	De 52 à 73	12.87 €
Palier 7	De 74 à 104	13.62 €
Palier 8	De 105 à 143	14.56 €
Palier 9	De 144 à 196	15.76 €
Palier 10	De 197 à 270	17.46 €
Palier 11	De 271 à 399	19.86 €
Palier 12	À partir de 400	22.70 €

Un nouvel avenant (avenant n°7 du 25 mai 2023) a été conclu par les partenaires sociaux permettant de revaloriser la grille de salaires de la Convention collective nationale Production agricole et CUMA de 2,2 %. La nouvelle grille entrera en vigueur le mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel (tableau ci-dessous).

Convention collective nationale production agricole – Version applicable à compter de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel

Palier	Coefficient d'emploi	Applicable au 01/05/2023
Palier 1	De 9 à 11	11.52 €
Palier 2	De 12 à 16	11.61 €
Palier 3	De 17 à 24	11.78 €
Palier 4	De 25 à 35	12.03 €
Palier 5	De 36 à 51	12.56 €
Palier 6	De 52 à 73	13.15 €
Palier 7	De 74 à 104	13.92 €
Palier 8	De 105 à 143	14.88 €
Palier 9	De 144 à 196	16.11 €
Palier 10	De 197 à 270	17.84 €
Palier 11	De 271 à 399	20.30 €
Palier 12	À partir de 400	23.20 €

Sources juridiques :

- Arrêté du 26 avril 2023 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance, JO du 27/04/2023.
- Arrêté du 5 avril 2023 portant l'extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles, JO du 09/04/2023.

OBLIGATION D'INFORMATION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL EN MATIÈRE D'ACCIDENT DU TRAVAIL MORTEL

Depuis le 12 juin 2023, le législateur institue une obligation d'information de l'inspection du travail en matière d'accident du travail mortel et crée une sanction pénale pour le non-respect de cette obligation.

Cette information doit être réalisée immédiatement et au plus tard dans les 12 heures qui suivent le décès du salarié, ou dans les 12 heures suivant le moment où l'employeur a eu connaissance du décès du salarié. Elle doit être communiquée par tous moyens permettant d'avoir une date certaine.

Le non-respect de cette obligation est puni de l'amende prévue pour la contravention de 5ème classe (1 500 euros).

Source juridique :

- Décret n° 2023-452 du 9 juin 2023 relatif aux obligations incombant aux entreprises en matière d'accident de travail et d'affichage sur un chantier, JO 11 juin 2023.

ARRET MALADIE FAUSSE COUCHE

L'assemblé nationale et le Sénat ont définitivement voté la création d'un arrêté maladie pour "fausse couche" sans jour de carence, afin de permettre aux femmes concernées d'être indemnisées dès le premier jour d'arrêt.

Cette mesure s'appliquera aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date prévue par décret, et au plus tard le 1er janvier 2024.

Le texte prévoit également une interdiction de licencier pendant 10 semaines suivant une fausse couche médicalement constatée ayant lieu entre la 14ème et la 21ème semaine de grossesse, sauf faute grave et impossibilité de maintenir le contrat de travail.

Source juridique :

- Proposition de loi pour une meilleure prise en charge de la fausse couche.

AIDE À L'EMBAUCHE - DÉFI EMPLOI

Pour favoriser l'embauche des entreprises de moins de 11 salariés, OCAPIAT accompagne et soutient le recrutement et la formation d'un salarié recruté en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois*.

La formation est assurée en interne par un salarié de l'entreprise ou son dirigeant avec l'appui et l'accompagnement d'un prestataire spécialisé et référencé par OCAPIAT, qui définit le projet d'intégration, le suit et l'évalue.

En contrepartie de l'adhésion à l'offre volontaire DÉFI Emploi, l'entreprise bénéficie d'un :

- accompagnement d'OCAPIAT sur son projet,
- accès ouvert aux fonds mutualisés pour financer sa démarche de recrutement et de formation interne de 200 heures du nouveau salarié (dans la limite des fonds disponibles),
- expert issu du réseau des prestataires sélectionnés par OCAPIAT, pour aider l'entreprise à élaborer et à évaluer son plan individuel de formation interne,
- libre choix de la mise en œuvre de la formation interne de 200 heures (construction sur mesure et réalisation du parcours au plus près des besoins de compétences de l'entreprise).

OCAPIAT met à disposition des fiche de présentation du dispositif (OCAPIAT_Entreprises > Recruter > Recruter avec formation interne en entreprise (- 11 salariés)) .

** les contrats parents/enfants sont exclus du dispositif.*

EMBAUCHER POUR LA SAISON : L'ESSENTIEL À SAVOIR

Qu'est-ce qu'un « Emploi Saisonnier » ?

La loi définit l'emploi saisonnier comme étant celui dont *« les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs »* (L1242-2 du code du travail). Il s'agit de faire face aux fluctuations de la demande de main-d'œuvre pendant les périodes de pointe, sans avoir à engager des salariés à temps plein tout au long de l'année.

- Dans le secteur agricole, il s'agit de travaux liés aux cultures (moissons, récoltes, plantations…).
- Le salarié embauché dans ce cadre ne peut effectuer que les travaux saisonniers mentionnés dans son contrat (la traite, par exemple, n'est pas un travail saisonnier car il s'effectue tout au long de l'année !).

Le contrat saisonnier est un CDD (Contrat à Durée Déterminée) dont le **terme est précis** (de date à date) ou **imprécis** (c'est-à-dire jusqu'à la fin de la saison, avec une durée minimale).

A la fin du contrat, une **indemnité compensatrice de congés payés de 10 %** est due si le salarié n'a pas pris de congés. En revanche, celle-ci peut être versée tous les mois. Par contre, la prime de précarité de 10 % n'est pas versée.

Pour déclarer un contrat saisonnier, comment faire ?

- La durée du contrat est inférieure à 3 mois :

L'embauche peut être effectuée en TESA (Titre Emploi Simplifié Agricole). Le TESA simplifie les démarches liées à l'embauche et permet la déclaration à la MSA, la réalisation du contrat de travail, des bulletins de salaires et des documents de fin de contrat.

- La durée du contrat est supérieure à 3 mois :

L'employeur doit effectuer une DPAE (Déclaration Préalable A l'Embauche) à la MSA et remettre au salarié un exemplaire du contrat de travail signé, comportant les mentions obligatoires du CDD.

Le TESA ou la DPAE doivent être effectués avant l'embauche, en ligne sur le site de la MSA.

Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER), une obligation de l'employeur

Le DUER doit être mis en place par l'employeur dès qu'il emploie au moins un salarié. Celui-ci doit être complété à chaque nouvelle embauche. Il doit être réalisé en vue d'identifier et d'analyser les risques liés à la santé et à la sécurité des salariés.

- La MSA propose des trames ainsi que des répertoires par types de productions identifiant les risques liés à l'activité de l'exploitation (MSA - DUERP - MSA_FR).
- Des conseillers MSA sont à votre disposition afin de vous accompagner dans cette démarche.

Jours fériés et travail saisonnier

Lorsque le saisonnier cumule une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise, au titre de plusieurs contrats successifs ou non, son salaire est maintenu en cas de jour férié chômé tombant un jour de travail.

Sources juridiques :

- L.1242-2, L.1242-7, L.1244-1 à L.1244-2-2 et L.1244-4-1 CT.

QUESTIONS – RÉPONSES : EMBAUCHE DES SAISONNIERS MINEURS

Quel est l'âge d'admission au travail ?

- Pour tous les mineurs :

Quel que soit l'âge du jeune, il est nécessaire d'obtenir au préalable l'autorisation écrite des représentants légaux, sauf les mineurs émancipés de + de 16 ans. Le site Service-public propose un modèle de **lettre d'autorisation parentale de travail pour un mineur** (Service-public - Accueil - Démarches et outils - Modèle d'autorisation parentale de travail pour un mineur).

- Pour les mineurs âgés de 14 à 16 ans :

Il est obligatoire de prévenir **l'inspecteur du travail** (en plus de l'autorisation du représentant légal). Cette demande doit être adressée au moins 15 jours avant l'embauche, par LRAR.

Cette déclaration écrite doit comporter : le nombre de jeunes concernés, le nom les prénoms et la date de naissance de chaque jeune, la durée du contrat, la nature des travaux qui seront confiés au jeune, les lieux précis où ces travaux seront effectués, ainsi que l'accord écrit et signé du représentant légal de chaque jeune.

L'emploi de jeunes âgés de plus de 14 ans encore soumis à l'obligation scolaire est autorisé pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins 7 jours ouvrables ou non. Dans ce cas, les intéressés doivent bénéficier d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale de leurs vacances.
Par exemple, si le jeune a 2 mois de vacances, son contrat ne peut pas dépasser 1 mois.

Quel salaire pour un salarié mineur ?

Le salaire est versé chaque mois avec un bulletin de paie. La rémunération minimale versée aux mineurs ayant moins de 6 mois d'activité professionnelle est de **80 % du Smic pour les moins de 17 ans et de 90 % du Smic pour les jeunes de 17 à 18 ans.**

L'abattement de 20 % (- 17 ans) ou 10 % (+ 17 ans) cesse d'être applicable lorsque le jeune travailleur a au moins 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont il relève (D. 3231-3 CT).

Combien d'heures peut travailler un saisonnier mineur ?

Règles / Âge	Moins de 18 ans	Moins de 16 ans	Moins de 15 ans
Les durées quotidiennes et hebdomadaires maximales	**8 h** par jour **35 h** par semaine*	**7 h** par jour **35 h** par semaine	**7 h** par jour **32 h** par semaine
Les pauses	Au moins **30 min** de pause toutes les **4,5 h** de travail		
Le repos quotidien	Au moins **12 h** consécutives	Au moins **14 h** consécutives	
Les repos hebdomadaires	**2 jours** de repos consécutifs		
Travail le dimanche	Autorisé**	**Interdiction**	
Travail les jours fériés	**Interdiction**		
Travail de nuit (entre 21 h – 6 h)	**Interdiction**		

** Dérogations exceptionnelles possible à la durée maximale hebdomadaire de 35 heures, accordées par l'inspecteur du travail dans la limite de 5 h/ semaine et après avis conforme du médecin du travail (art. L.715-1 CR, L. 3162-1 CT).*

*** Dérogations possibles de l'inspecteur du travail pour déplacer le repos du dimanche (L. 714-1 CT).*

Les travaux pouvant être effectués par les travailleurs mineurs sont encadrés. Si des salariés mineurs peuvent être embauchés pour certains travaux saisonniers, une réglementation spécifique les concerne. N'hésitez pas à contacter le service social de l'Afocg pour en savoir plus.

Sources juridiques :

- L.4153-1 à L.4153-3, R. 4153-6 (CT) et R. 715-2 IV (CR) : Demande écrite à l'inspection du travail.
- L.4153-1 à L.4153-3 (CT) et R.715-2 I (CR) : Âge d'admission au travail.
- L.715-1 et R.715-2 (CR) et L.3162-1 à L.3162-2 (CT) : Durées maximales du travail.

QUELQUES RAPPELS (CDD ET TRAVAILLEUR OCCASSIONNEL)

Point sur les différentes formes de CDD

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) étant la forme normale et générale de la relation de travail, la conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit.

Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Voici une synthèse des motifs de CDD et leurs conséquences réglementaires.

Motif du CDD	Durée maximale	Succession contrats	Indemnité de fin contrat	Modalités de gestion
Saisonnier = tâches appelées à se répéter chaque année, selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.	**8 mois** 2 renouvellements possibles (dans la limite de 8 mois maximum) 2 possibilités : • Définir une date de fin (max 8 mois) ou • Définir une période minimale mais pas de date de fin (max 8 mois).	Possible sans délai de carence. Faire attention à ne pas faire succéder trop de CDD saisonnier au risque d'une requalification en CDI.	Pas obligatoire. Sauf CDD conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires (« job d'été »).	Gestion en TESA possible (en autonomie ou gestion par notre service social). Gestion en DSN avec logiciel de paie (gestion par service social) Possibilité de bénéficier de la réduction travailleur occasionnel (119 jours).
Accroissement temporaire d'activité = exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise; survenance d'une commande exceptionnelle à l'exportation, réclamant des moyens supérieurs à ceux dont dispose habituellement l'entreprise ; travaux urgents de sécurité, de prévention ou de sauvetage.	**18 mois** 2 renouvellements possibles (dans la limite de 18 mois maximum). Il faut obligatoirement prévoir une date de fin.	A la fin du CDD, prévoir **un délai de carence** égal à 1/3 de la durée du contrat pour les CDD supérieurs à 14 jours. **Pendant cette période, le salarié ne peut pas être embauché.** En cas de non-respect du délai de carence, risque de requalification en CDI.	**Obligatoire.** Indemnité de fin de contrat égale à 10 % de la rémunération brute totale versée durant le contrat. L'indemnité n'a pas à être versée en cas d'embauche en CDI à la suite du CDD (sans interruption).	Gestion en TESA possible (en autonomie ou gestion par notre service social) dans la limite de 3 mois. Gestion en DSN avec logiciel de paie (gestion par service social). Possibilité de démarrer sur un TESA puis de le prolonger avec un CDD géré en DSN.
Remplacement du salarié ou de l'exploitant = permet de gérer les absences pour congés ou maladie.	2 possibilités : • Définir une date de fin (durée maximale de **18 mois**). • Définir une période minimale mais pas de date de fin (**valable jusqu'au retour de la personne remplacée**).	Pas de délai de carence en cas de nouvelle absence du salarié.	**Obligatoire.**	Gestion en TESA possible (en autonomie ou gestion par notre service social) dans la limite de 3 mois. Gestion en DSN avec logiciel de paie (gestion par service social). Possibilité de démarrer sur un TESA puis de le prolonger avec un CDD géré en DSN.

Dispositif TO « Travailleur Occasionnel »

Le travailleur occasionnel est un salarié employé en CDD. L'employeur agricole qui souhaite embaucher des travailleurs saisonniers, peut bénéficier de l'exonération de cotisations sociales, sous certaines conditions. La DPAE (Déclaration Préalable d'Embauche) est une garantie de sécurité pour l'exploitant et pour le salarié.

Le dispositif TO ne peut pas se cumuler avec la réduction dite « FILLON » (réduction générale pour les salaires inférieurs à 1,6 SMIC).

L'exonération des cotisations visées est totale si la rémunération du salarié est comprise entre 1 et 1,2 SMIC, et dégressive entre 1,2 et 1,6 SMIC. Mais elle est limitée à 119 jours ouvrés par année civile, par salarié, chez un même employeur.

La déclaration d'un travailleur occasionnel s'effectue au moment de la DPAE ou du TESA, en cochant la case « Travailleur Occasionnel ». Elle sera refusée si la déclaration est effectuée tardivement.

EMBAUCHE D'UN APPRENTI : L'ESSENTIEL À SAVOIR

L'aide à l'embauche

Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus à compter du 1er janvier 2023 bénéficient d'une aide unique versée uniquement au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage de 6 000 euros maximum.

Trois conditions doivent être remplies :

- Le contrat doit être un contrat d'apprentissage,
- Le contrat doit être conclu en 2023,
- L'apprenti doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inférieur ou égal au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (master, diplôme d'ingénieur...).

L'employeur n'a aucune demande particulière à formuler pour la demande de l'aide. Il suffit de réaliser la DPAE.

En tant qu'employeur, vous devez envoyer le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à votre opérateur de compétences (OPCO) (OCAPIAT pour les entreprises agricoles). Selon l'OPCO, le dépôt se fait soit en ligne via leur site internet, soit par courrier.

Le versement de l'aide est automatique et mensuel, avant le paiement du salaire.

La rémunération des apprentis

La rémunération de l'apprenti est encadrée et calculée en pourcentage du Smic, de l'âge de l'apprenti et de l'année de formation.

La convention collective nationale de la production agricole et CUMA fixe la rémunération des apprentis comme suit :

Année du contrat	Salaire minimum en % du SMIC			
	de 16 à 17 ans	de 18 à 20 ans	de 21 à 25 ans	26 ans et plus
1re année	27 %	50 %	53 % *	100 % *
2ème année	39 %	57 %	61 % *	
3ème année	55 %	67 %	78 % *	

** Ou en % du SMC de l'emploi occupé pendant l'exécution du contrat s'il est supérieur au SMIC.*

La rémunération peut varier selon la convention collective applicable à l'entreprise (notamment l'accord territorial polyculture-élevage 49).

Cas particuliers

Prolongation de la durée de l'apprentissage en raison d'un :

- échec à l'examen ou retard dans le début du cycle d'apprentissage ou suspension du cycle d'apprentissage : rémunération correspondante à la dernière année précédant cette prolongation,
- état de santé de l'apprenti handicapé : rémunération correspondante à la dernière année de rémunération majorée de 15 points.

Réduction de la durée de l'apprentissage d'un an pour :

- apprentis entrant en apprentissage pour achever une formation et apprentis titulaires d'un diplôme ou d'un titre homologué de niveau supérieur : rémunération calculée comme si première année déjà effectuée,
- apprentis effectuant une formation complémentaire de même niveau ou en rapport direct avec la formation acquise précédemment : rémunération correspondante à la dernière année de rémunération majorée de 15 points.

Majoration en fonction de l'âge :

- les montants des rémunérations fixés ci-contre sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint dix-huit ou vingt-et-un ans,
- les années du contrat exécutées avant que l'apprenti ait atteint l'âge de dix-huit ans et vingt-et-un ans sont prises en compte pour le calcul des montants de rémunération fixés ci-dessus.

Source juridique :

Avenant n°8 du 13 juillet 2022, étendu par Arrêté du 13 juin 2023 portant extension d'un avenant à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

PRÉSOMPTION DE DÉMISSION

Un décret du 17 avril 2023 précise la procédure à respecter par l'employeur dans le cadre de la présomption de démission (intervient en cas d'abandon de poste par un salarié).

Depuis le 18 avril, l'abandon volontaire de poste par un salarié est assimilé à une démission.

Jusqu'à présent, un salarié en abandon de poste pouvait - pour ce motif - être licencié par l'employeur puis prétendre à des allocations chômage. La loi « marché du travail » du 21 décembre 2022 a institué une présomption (simple) de démission en cas d'abandon de poste par un salarié, ce qui a pour effet de le priver des allocations chômage.

<table>
<tr><th colspan="3">Procédure de la présomption de démission</th></tr>
<tr><th colspan="2">Mise en œuvre de la présomption de démission</th><th>Les modalités</th></tr>
<tr><td colspan="2">Abandon de poste par le salarié</td><td>Procédure applicable à compter du 19 avril 2023</td></tr>
<tr><td colspan="2">Envoi par l'employeur d'une LRAR</td><td><u>Mentions obligatoires :</u>
1 - Délai d'au moins 15 jours pour reprendre le poste.
2 - Demande de justification de l'abandon de poste.
3 - Préciser que passer le délai de 15 jours, le salarié est présumé démissionnaire.</td></tr>
<tr><td>Cas n°1 : réponse du salarié qui justifie son absence avec des motifs légitimes</td><td>Cas n°2 : pas de réponse après un délai 15 jours ou réponse négative</td><td>Procédure à risque :
Il faut une volonté claire et non équivoque de la démission, ce qui n'est pas le cas si le salarié ne donne pas de réponse.
=> la jurisprudence pourrait annuler certaines procédures.</td></tr>
<tr><td>PAS de présomption de démission</td><td><u>Présomption de démission</u></td><td><u>Effet de la démission :</u>
1 - Envoyer les documents de fin de contrat.
2- Préavis (règles de droit commun).
3 - Indemnités de CP.
4 - Date de la démission fixée par l'employeur après les 15 jours.</td></tr>
</table>

Cette procédure laisse place à plusieurs scénarios :

	Reprends le travail	Justification de l'absence avec un motif légitime dans un délai de 15j	Justification de l'absence avec un motif légitime après un délai de 15j	Procédure fin de contrat
1				Présomption démissionnaire. Licenciement pour absences injustifiées. Sanction disciplinaire pour absences injustifiées.
2	X			Licenciement pour absences injustifiées. Sanction disciplinaire pour absences injustifiées.
3			X	Sanction disciplinaire pour retard de justification.
4		X		Sanction disciplinaire pour retard de justification.

1 - Le salarié ne reprend pas le travail et ne justifie pas de son absence par un motif valable, dans le délai imparti, ni après : l'employeur peut le présumer démissionnaire, le licencier ou le sanctionner.

2 - Le salarié ne justifie pas de son absence par un motif valable dans un délai imparti, ni après, mais reprend son travail dans les temps : l'employeur ne peut pas le présumer démissionnaire mais peut le sanctionner ou le licencier pour absences injustifiées.

3 - Le salarié justifie de son absence après l'expiration du délai imparti et avant la prise d'acte de sa démission et ne reprend pas son travail : le présumer démissionnaire ou le licencier est déconseillé, mais l'employeur peut le sanctionner pour retard de justification de son absence.

4 - Le salarié justifie de son absence dans le délai imparti, mais ne reprend pas son travail : l'employeur ne peut pas le présumer démissionnaire mais peut le sanctionner pour absence injustifiée si la prolongation de cette absence est toujours justifiée.

Source juridique :

- LOI n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi (1), JO 22 décembre 2023.

CUMUL EMPLOI-RETRAITE

Instauré depuis 1945, le cumul emploi-retraite permet de reprendre ou de poursuivre une activité professionnelle et de cumuler les revenus de cette activité avec les pensions de retraite. Le dispositif peut donc améliorer sensiblement le niveau de vie des pensionnés.

Tous les retraités, quel que soit leur ancien statut professionnel (salarié, fonctionnaire, indépendant), peuvent bénéficier du cumul emploi retraite. Le cumul peut être total ou partiel selon la situation du bénéficiaire.

Actuellement, la reprise ou la poursuite d'une activité ne permet plus d'acquérir de nouveaux droits à retraite (article L.161-22-1 A code de sécurité sociale). A partir du 1er septembre 2023, Le cumul emploi-retraite intégral ouvrira une seconde pension et, en cas de circonstances exceptionnelles, les plafonds du cumul emploi-retraité plafonné pourront être suspendus (rémunération et délai de carence avant la reprise d'un emploi chez le dernier employeur).

Le ministère du travail met à disposition une plateforme "Parcours Info Retraite - Cumul emploi-retraite" permettant au retraité qui envisage de travailler pendant sa retraite d'obtenir les règles à respecter pour cumuler un emploi et la retraite selon sa situation.

La réforme des retraites, promulguée le 15 avril 2023, modifie légèrement le cumul emploi retraite (applicable à compter du 1er septembre 2023).

Les règles de cumul emploi-retraite

Bénéficiaires

Avoir cessé l'activité professionnelle et percevoir l'Assurance retraite de la Sécurité sociale

- Exception : activité occasionnelle ou de faible importance, activité exercée à l'étranger et bénévolat (*articles L161-22 à L161-22-2 code du travail*)

Le cumul de la pension de retraite avec un nouveau revenu d'activité, **sans limitation de ressources** est possible sous 3 conditions :
1. L'assuré doit avoir liquidé (faire valoir) l'ensemble de ses pensions de retraite obligatoire, de base et complémentaire,
2. L'assuré doit avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite (62 ans),
A partir du 1er septembre 2023 : l'âge légal de 62 ans, augmentera progressivement pour atteindre 64 ans en 2030
3. L'assuré doit avoir atteint la durée d'assurance requise pour liquider sa pension de retraite à taux plein (en fonction de son année de naissance) ou avoir atteint l'âge du taux plein automatique (soit 67 ans).

Cumul emploi / retraite totale

Si le retraité **remplit les 3 conditions,** il peut cumuler la pension de retraite intégralement avec un nouveau revenu d'activité, **sans limitation de ressources.**

- **Pour les salariés :** ils doivent rompre leur contrat de travail au plus tard la veille de la date d'effet de la retraite. Possibilité de signer un nouveau contrat de travail dès le lendemain, y compris avec le même employeur.
- **Pour les indépendants :** s'ils souhaitent poursuivre leur activité, doivent le demander à leur caisse. Ils n'ont pas l'obligation de cesser leur activité (*article D161-2-23 code du travail*).

Cumul emploi/ retraite partielle ou encore "plafonné"

Si le retraité ne remplit pas les 3 conditions, il est possible de cumuler la pension de retraite intégralement avec un nouveau revenu d'activité en respectant le **plafond de cumuls** :

Pour les salariés :

Rémunération

- Pour les salariés : La somme du salaire mensuel brut d'activité soumis à CSG et des montants bruts de la pension de retraite de base ne doivent pas dépasser l'un des 2 montants suivants :
  - Soit **160 %** du SMIC (*article D161-2-9 code du travail*)
  - Soit la moyenne des salaires que vous avez perçus au cours de vos 3 derniers mois d'activité avant votre admission en retraite

  C'est le plafond le plus avantageux qui est retenu.

Nota : un décret peut suspendre temporairement les plafonds de revenus et *« lorsque des circonstances exceptionnelles nécessitent, en urgence, la poursuite ou la reprise d'activités par des assurés susceptibles de les exercer ».*

Contrat de travail

Si la somme de votre salaire mensuel brut ne respecte pas l'un de ces plafonds, le montant de la pension de retraite de base est réduit du montant du dépassement.

Possibilité de *signer un nouveau contrat de travail auprès du même employeur* après un délai de **carence de 6 mois.**

Exemple : Si le retraité est admis à la retraite le 1er mars, il ne peut pas reprendre une activité chez son dernier employeur avant le 1er septembre (6 mois après). S'il reprend une activité chez lui le 10 mai, la pension de retraite ne lui sera plus versée à partir du 1er mai (1er jour du mois de reprise d'activité) et jusqu'au 30 août au plus tard (dernier jour du 6e mois suivant votre départ en retraite).

Nota : un décret peut suspendre temporairement le délai de 6 mois avant la reprise d'un emploi chez le dernier employeur *« lorsque des circonstances exceptionnelles nécessitent, en urgence, la poursuite ou la reprise d'activités par des assurés susceptibles de les exercer ».*

Démarches administratives

Si le retraité ne remplit pas les conditions ouvrant droit au cumul emploi-retraite total, il doit informer sa caisse de retraite de sa reprise d'activité dans le mois suivant la date de reprise (modèle de lettre : déclarer *une reprise d'activité rémunérée à sa caisse de retraite*) et transmettre plusieurs pièces justificatives.

Pour les indépendants

- **Pour les indépendants :** le revenu annuel doit être inférieur à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale, soit 21 996 euros en 2023 (43 992 / 2).

Sources juridiques :
- Circulaire interministérielle n° DSS/3A/2014/347 du 29 décembre 2014 relative aux nouvelles règles applicables en matière de cumul d'une activité rémunérée et d'une pension de vieillesse.
- Retraite du salarié : cumul emploi-retraite de base (Service-public.fr).
- Assurance vieillesse (Articles L161-17 à L161-24-3) - code de la sécurité sociale.
- Assurance vieillesse (Articles D161-2-1-2 à D161-2-28) - code du travail.
- Article 10-LOI n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.