NOUVELLE ÉVOLUTION DU SMIC AU 1.11.2024

Le montant du SMIC brut horaire passe à 11,88 euros (augmentation de 2 %), soit 1 801,80 euros mensuels 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 €

Source :

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

FIN DE LA GESTION DES TESA PAR LE SERVICE SOCIAL

Comme évoqué lors du bulletin d'information d'octobre 2024, à partir du **1er janvier 2025**, le service social cessera de produire les TESA SIMPLIFIÉS. Cet outil, proposé gratuitement par la MSA, permet de simplifier les formalités pour les CDD de courte durée (moins de 3 mois). Toutefois, ces récentes évolutions soulèvent **plusieurs limites** :

- Absence de gestion pour la complémentaire santé, bien que celle-ci soit obligatoire pour tous les salariés,
- Complexité liée au versement santé, nécessitant une vigilance accrue,
- Impossibilité de corriger les erreurs de DSN après validation, contrairement aux logiciels de paie classiques,
- Variation de la base de calcul des cotisations salariales et patronales.

Ces contraintes rendent l'utilisation du TESA **moins fiable et augmentent considérablement le risque de régularisations dans les 3 ans** par la MSA. Vous avez deux options :

1. **Gérer les TESA en autonomie** directement via la MSA.

2. **Déléguer la gestion des CDD saisonniers au service social** : l'Afocg vous accompagne avec une offre avantageuse. Nous proposons un tarif préférentiel par salarié saisonnier (incluant DPAE, contrat de travail, OIS et bulletin de salaire).

Pour toute question ou accompagnement sur cette transition, nous restons à votre disposition. Merci de contacter le pôle social de l'Afocg.

Source :
- Site de la MSA

LE PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE EST PORTÉ À 3 925 € PAR MOIS EN 2025

Le 4 novembre 2024, le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS) a communiqué la nouvelle augmentation du plafond de la sécurité sociale (PSS) pour 2025. Le PSS progressera de 1,6 % en 2025. Ce plafond avait déjà été augmenté en 2024 (+ 5,4 %) afin de prendre en compte l'évolution du salaire moyen.

Le PSS sert de base pour déterminer le montant de certaines cotisations sociales prélevées sur les salaires et de certaines prestations sociales (indemnités journalières, indemnité vieillesse ...).

Les taux ci-dessous seront officialisés par décret en décembre :

- Annuel : 47 100 €
- Trimestriel : 11 775 €
- Mensuel : 3 925 €
- Quinzaine : 1 963 €
- Hebdomadaire : 906 €
- Journalier : 216 €
- Horaire : 29 €

Source :
- Communiqué BOSS du 4-11-2024

TRAVAILLER DURANT UN ARRÊT MALADIE OU UN CONGÉ MATERNITÉ OUVRE DROIT À DES DOMMAGES-INTÉRÊTS

Un(e) salarié(e) contraint(e) de continuer à travailler pendant un arrêt maladie ou un congé maternité peut réclamer des dommages-intérêts pour le préjudice subi, mais le salarié ne peut pas exiger un rappel de salaire.

Lorsqu'un salarié est en arrêt maladie, son contrat de travail est suspendu, le salarié est dispensé de toute activité professionnelle. L'employeur ne doit ni solliciter ni accepter la poursuite d'une activité professionnelle pendant cette période. De même, le congé maternité suspend automatiquement le contrat de travail.

Le 8 octobre 2024, la Cour de cassation a précisé que lorsqu'une salariée travaille durant un arrêt maladie et ensuite son congé maternité, elle peut réclamer des dommages-intérêts en compensation du préjudice subi, mais elle ne peut exiger un rappel de salaire pour les heures travaillées du fait de la suspension de son contrat de travail.

Sources :
- Cass. soc. 2-10-2024 n° 23-11.582
- Cass. soc. 15-6-1999 n° 96-44.772
- Article L 1225-24 du Code du Travail