



NEWSLETTER DE SEPTEMBRE 2023

AGORA SEA

EXPERTISE COMPTABLE

AUDIT - CONSEIL - PAIE

Sommaire :

- ⇒ Connaissez-vous les nouveautés en matière de retraite progressive ?
- ⇒ Les entretiens obligatoires avec le salarié
- ⇒ Les délais de paiement entre professionnels

CONNaissez-VOUS LES NOUVEAUTÉS EN MATIÈRE DE RETRAITE PROGRESSIVE ?

La retraite progressive permet à certains travailleurs de percevoir une partie de leur pension de vieillesse tout en continuant à exercer leur activité. Dans le cadre de la réforme des retraites, des assouplissements ont été apportés à ce dispositif afin d'en permettre le développement.

Quelles sont les conditions liées à l'âge et au nombre de trimestres ?

Le dispositif est ouvert aux assurés ayant validé au moins 150 trimestres dans un ou plusieurs régimes obligatoires de base d'assurance vieillesse et ayant atteint l'âge légal de la retraite, diminué de 2 ans.

À noter que l'âge d'ouverture du dispositif de retraite progressive suit le même calendrier que le relèvement de l'âge légal de départ à la retraite.

Quelle est la procédure à suivre ?

Lorsqu'un salarié adresse une demande de retraite progressive à l'employeur, ce dernier doit adresser sa réponse écrite et motivée dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande. À défaut, l'accord de l'employeur est réputé acquis.

L'employeur peut-il refuser une demande de retraite progressive ?

Oui, mais le refus de l'employeur doit être justifié par l'incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise.

Quelle est la durée du travail à respecter ?

L'assuré, qui bénéficie d'une retraite progressive, doit justifier d'une quotité de temps de travail comprise entre deux limites, soit entre 40 % et 80 % de la durée légale de travail (soit 14 heures de travail minimum et 28 heures maximum). Afin d'assurer la coordination entre les règles du droit du travail et celles de la sécurité sociale, l'exercice d'une retraite progressive permet de ne pas être assujéti à la durée minimale du travail de 24 heures.

Les modifications apportées au cadre législatif entrent en vigueur selon un calendrier différencié. Afin d'appréhender les règles applicables à votre salarié en fonction de sa situation personnelle, n'hésitez ou nous envoyer un mail à info@agora-sea.fr

LES ENTRETIENS OBLIGATOIRES AVEC LE SALARIÉ

En dehors de l'entretien annuel d'évaluation qui a un caractère facultatif (mais qui est largement pratiqué), vous avez l'obligation d'organiser des entretiens avec vos salariés en fonction de la situation dans laquelle ils se trouvent. Ne pas tenir ces entretiens, c'est s'exposer à des sanctions, qui pour certaines peuvent coûter très chères !

Entretien professionnel

Le salarié doit être, à l'embauche, informé de cet entretien. Il a pour objet d'identifier les besoins de formation du salarié, d'évoquer ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications et emploi) et de l'informer de la validation des acquis de l'expérience, de l'activation de son CPF et de la possibilité d'avoir recours au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien professionnel doit être réalisé tous les 2 ans, et proposé au retour de certaines absences : congé maternité, congé parental, arrêt maladie de plus de 6 mois, etc.

Tous les 6 ans, il est obligatoire de faire un état des lieux et de dresser un bilan du parcours professionnel du salarié. Il faut rédiger un compte-rendu de l'état des lieux dont une copie est remise au salarié.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'absence d'entretien et de formation au cours des 6 années précédant l'entretien « bilan », est sanctionnée par l'abondement du CPF du salarié concerné, à hauteur de 3 000 €.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le salarié pourrait obtenir des dommages et intérêts s'il démontre un préjudice.

Entretien « forfait annuel en jours »

L'employeur doit évoquer avec les salariés en forfait annuel en jours, la charge de travail, l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, la rémunération et l'organisation du travail dans l'entreprise. Si, les modalités pratiques et périodiques de ces échanges ne sont pas prévues par l'accord instituant le forfait annuel en jours, l'employeur doit organiser à minima un entretien par an pour évoquer les thèmes précités.

Le défaut d'entretien prive le forfait annuel en jours d'effet et l'employeur est, notamment, exposé au paiement de rappel de salaires au titre des heures supplémentaires.

Entretien « représentants du personnel »

Au début de mandat et à sa demande, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le salarié titulaire d'un mandat syndical, bénéficie d'un entretien individuel portant sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de son emploi.

À l'issue du mandat, si le titulaire d'un mandat syndical ou le représentant du personnel titulaire disposait d'heures de délégation représentant annuellement au moins 30 % de la durée de travail contractuelle, bénéficie d'un entretien professionnel. Cet entretien a vocation à recenser les compétences acquises et à préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Il n'y a pas de sanction légale mais le salarié pourrait obtenir des dommages-intérêts, s'il démontre un préjudice.

Entretien « télétravail »

L'employeur doit organiser annuellement un entretien avec chaque salarié en situation de télétravail afin d'évoquer notamment les conditions d'activité et la charge du travail du salarié.

Il n'y a également pas de sanction légale mais le salarié pourrait obtenir des dommages-intérêts, s'il démontre un préjudice.

Il est indispensable de faire un certain nombre d'entretiens dans l'entreprise, et de conserver la preuve de leur tenue. À défaut, des sanctions financières sont encourues. Leur mise en œuvre, ainsi que leur formalisation imposent une préparation spécifique. Notre cabinet peut vous aider. Contactez-nous à info@agora-sea.fr pour un diagnostic personnalisé !

LES DÉLAIS DE PAIEMENT ENTRE PROFESSIONNELS

Les délais de paiement des factures entre professionnels sont encadrés par la loi, le non-respect des règles impératives entraîne l'application de plusieurs sanctions.

Quels sont les délais de paiement à retenir ?

On peut distinguer deux situations :

- Si aucune disposition n'est prévue par les professionnels dans le contrat, le délai de règlement est fixé à 30 jours après la date de réception des marchandises ou d'exécution de la prestation de service.
- Si le délai de paiement est effectivement prévu dans le contrat, celui-ci ne peut excéder 60 jours à compter de la date d'émission de la facture ou 45 jours à compter de la fin du mois.

Lorsqu'un délai a été contractuellement prévu, il doit obligatoirement figurer sur la facture et dans les conditions générales de vente.

Existe-t-il des délais dérogatoires ?

Il existe des délais de paiement spécifiques dans certains secteurs comme : le transport, la viande, le bétail, les boissons alcoolisées, les activités saisonnières, les marchés publics. Par ailleurs, il existe un délai dérogatoire de 90 jours applicable aux achats en franchise de TVA concernant les biens et services livrés hors de l'Union Européenne.

Quelles sont les obligations d'information comptable sur les délais de paiement ?

Les sociétés dont les comptes sont certifiés par un commissaire aux comptes sont tenues de publier les informations sur les délais de paiement de leurs fournisseurs et de leurs clients. Elles doivent figurer dans le rapport de gestion de l'exercice et sont présentées sous la forme de tableaux standardisés.

Quelles sont les sanctions applicables au non-respect des délais de paiement ?

En cas de retard de paiement, des pénalités sont dues sur la période comprise entre la date d'échéance et la date d'encaissement. Le taux d'intérêt appliqué doit être prévu dans les conditions générales de vente et ne peut être inférieur à 3 fois le taux d'intérêt légal. Il est appliqué sur le montant TTC de la facture.

Le débiteur doit aussi s'acquitter sur chaque facture en retard de paiement d'une indemnité pour frais de recouvrement de 40 euros au minimum. De plus, le professionnel est passible d'une amende administrative d'un montant de 75.000 euros pour une personne physique ou de 2 millions d'euros pour une personne morale. Elle sera notamment prononcée en cas de dépassement des délais ou d'absence de mention des pénalités de retard dans les conditions de règlement.

En outre, l'obtention ou la tentative d'obtention de conditions manifestement abusives de délais de paiement sous la menace de rupture de relations commerciales expose son auteur à une amende civile pouvant atteindre 5 millions d'euros.