



# COGESTEN

Experts-Comptables - Commissaires aux comptes

n° 295 // janvier 2015

Actualité

**Les nouveautés  
de la feuille  
de paie 2015**

Social

**Du neuf pour  
les cotisations  
des indépendants**

Juridique

**Bail commercial  
et répartition  
des charges**

Patrimoine

**Le crédit relais**

High-tech

**Les drones s'invitent  
dans les entreprises**

## La complémentaire santé obligatoire

En 2016, tous les salariés devront  
bénéficier d'une complémentaire santé

**COGESTEN** • Internet : [www.cogesten.fr](http://www.cogesten.fr) • E-mail : [courrier@cogesten.fr](mailto:courrier@cogesten.fr)

- PARIS - Place de la République - 26, rue Béranger - 75003 PARIS - Tél. 01 42 71 21 13
- LE KREMLIN-BICÊTRE - 93, avenue Fontainebleau - 94270 LE KREMLIN BICETRE - Tél. 01 46 86 45 45
  - SENS - 8 bis, boulevard du Centenaire - 89100 SENS - Tél. 03 86 83 93 50
- AUXERRE - 1, avenue St Georges Rond Point Foch - 89000 Auxerre - Tél. 03 86 46 51 08
  - LILLE - 24, avenue du Peuple Belge - 59000 LILLE - Tél. 03 20 17 15 55
- VALENCIENNES - 11, rue Salle Le Comte - Résidence les Comtes du Hainaut - 59300 VALENCIENNES - Tél. 03 27 24 60 60
  - LE QUESNOY - 14, rue Achille Carlier - 59530 LE QUESNOY - Tél. 03 27 51 58 58

# Excellente année 2015 !

*L'année 2015 démarre sur les chapeaux de roue avec le débat pour le moins animé sur le projet de « loi pour la croissance et l'activité » porté par la jeune star du gouvernement, Emmanuel Macron. Bientôt discuté par les parlementaires, ce texte empile pas moins de 106 articles censés « libérer » la croissance. Une « libération » qui passe pêle-mêle par l'instauration d'une plus grande liberté d'installation des notaires, une ouverture du capital des sociétés d'exercice libéral, ou encore une révision des grilles tarifaires des professionnels du droit. Un texte qui cible donc essentiellement les professions réglementées, même s'il contient d'autres dispositions, permettant par exemple d'ouvrir plus largement la porte du travail dominical.*

*Des réformes qui provoquent l'ire des professions réglementées comme des syndicats de salariés. Des réformes qui consistent en réalité, pour l'essentiel, en des gages donnés à Bruxelles par la France sur sa capacité à desserrer l'étau de sa réglementation. Gageons donc que sous la pression de Bruxelles, d'autres réformes suivront et formulons le vœu qu'elles viendront assouplir les contraintes qu'imposent les centaines de pages de notre fameux Code du travail aux chefs d'entreprise.*

*Excellente année à vous et à vos proches !*

## SOMMAIRE

### Actualité

Les nouveautés de la feuille de paie 2015 ..... 3

### Social

Stages en entreprise  
Contrat d'apprentissage ..... 4  
Cotisations sociales des travailleurs indépendants ..... 5

### Juridique

Accessibilité des locaux aux clients handicapés ..... 6  
Bail commercial et répartition des charges ..... 7

### Patrimoine

Le crédit relais ..... 8

### High-tech

Les drones ..... 9

Indicateurs ..... 10

### DOSSIER

La complémentaire santé obligatoire ..... 12

Pause-café ..... 15

Questions/réponses ..... 16

Mis sous presse le 16 décembre 2014  
N° 295 - Dépôt légal décembre 2014  
Imprimerie MAO'PRINT  
Photo couverture : A. Danti

## ÉCHÉANCIER DE JANVIER 2015

### 15 JANVIER

➤ Entreprises dont l'effectif est supérieur à 9 et inférieur à 50 salariés, et entreprises de 9 salariés au plus ayant opté pour le paiement mensuel des charges sociales : déclaration et paiement des charges sociales sur les salaires de décembre 2014.

➤ Entreprises de 9 salariés au plus n'ayant pas opté pour le paiement mensuel des charges sociales : déclaration et paiement des charges sociales sur les salaires du 4<sup>e</sup> trimestre 2014.

➤ Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 30 septembre 2014 : télépaiement du solde de l'IS et de la contribution sociale.

➤ Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : versement de la taxe sur les salaires payés en décembre 2014 lorsque

le total des sommes dues au titre de 2013 excédait 10 000 €, ou au cours du 4<sup>e</sup> trimestre 2014 lorsque le total des sommes dues au titre de 2013 était compris entre 4 000 et 10 000 €, ou au cours de l'année 2014 lorsque le total des sommes dues au titre de 2013 était inférieur à 4 000 €, et régularisation des versements 2014.

### 31 JANVIER

➤ Tous employeurs : déclaration annuelle des salaires (DADS) versés en 2014 et régularisation des cotisations versées pour l'année 2014.

➤ Entreprises de 9 salariés au plus : option pour le paiement mensuel des charges sociales sur les salaires.

➤ Sociétés soumises à l'IS ayant clos leur exercice le 31 octobre 2014 : télétransmission de la déclaration des résultats et des documents annexes.



# La feuille de paie version 2015

Les premiers éléments pour établir la paie au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Outre les modifications habituelles du début de l'année, on notera la hausse des taux de cotisations de retraite et la baisse du taux de la cotisation d'allocations familiales.

## Revalorisation du Smic

Pas encore connu à l'heure où nous mettons sous presse, le Smic 2015 ne bénéficiera pas d'un « coup de pouce » du gouvernement. Son augmentation sera donc limitée. Vous pourrez retrouver son montant sur le site [www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr)

## Plafond de la Sécurité sociale

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, le plafond mensuel de la Sécurité sociale est porté de 3 129 € à 3 170 € (cf. indicateurs p. 10).

## Franchise de cotisations pour les stagiaires

Suite au relèvement, au 1<sup>er</sup> janvier 2015, du plafond horaire de la Sécurité sociale de 23 € à 24 €, la limite d'exonération des gratifications de stage est portée, pour cette année, à 500,50 € par mois, pour la durée légale mensuelle de 151,67 heures.

## Cotisations sociales

Jusqu'alors, le taux de la cotisation patronale d'allocations familiales était de 5,25 %, quel que soit le niveau de rémunération. Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles inférieures ou égales à 1,6 fois le Smic. À cette même date, le taux de la cotisation de retraite de base assise sur la part de rémunération ne



dépassant pas le plafond de la Sécurité sociale augmente de 0,10 point pour s'établir à 15,35 % (part patronale de 8,50 % et part salariale de 6,85 %).

Selon la dernière réforme des retraites, la cotisation assise sur la totalité de la rémunération devrait aussi augmenter de 0,10 point au 1<sup>er</sup> janvier 2015. Néanmoins, le décret devant entériner cette hausse n'est pas encore publié à l'heure où nous mettons sous presse.

Enfin, une circulaire Agirc-Arrco du 3 juillet 2013 a validé l'augmentation, au 1<sup>er</sup> janvier 2015, des taux de retraite complémentaire décidée par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 13 mars 2013 (cf. feuille de paie p. 10).



## LA VOIE ÉLECTRONIQUE PRIVILÉGIÉE

Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, les employeurs redevables, au titre de 2014, de plus de 20 000 € de cotisations et contributions sociales doivent déclarer et payer ces montants de manière dématérialisée.

## Cotisation Alsace-Moselle

Le taux de la cotisation salariale supplémentaire maladie, que doivent appliquer les entreprises des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, devrait rester fixé à 1,50 % au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## Réforme des stages

Pour les conventions conclues depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2014, la gratification minimale due pour tout stage supérieur à 2 mois (consécutifs ou non) est fixée à 13,75 % du plafond horaire de la Sécurité sociale (contre 12,5 % de ce plafond auparavant), à savoir, au 1<sup>er</sup> janvier 2015, à 500,50 € mensuels pour 151,67 heures de présence. Par ailleurs, chaque

stagiaire doit dorénavant être inscrit, par ordre d'arrivée, sur le registre unique du personnel, dans une partie spécifique où doivent figurer les nom et prénom du stagiaire et du tuteur, les dates de début et de fin du stage, ainsi que le lieu de présence du stagiaire. Enfin, l'entreprise est tenue de délivrer, à chaque stagiaire, une attestation de stage mentionnant sa durée effective totale et, le cas



échéant, le montant total de la gratification qui lui a été versée.

Décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014, JO du 30

## Travailleurs handicapés

*Pour satisfaire à leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés, les entreprises d'au moins 20 salariés peuvent notamment mettre en œuvre un accord collectif comportant un plan d'action en faveur de ces travailleurs. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, ces accords devront contenir un plan de maintien dans l'entreprise (aménagement de poste, reconversion...), plan jusqu'alors facultatif. Comme auparavant, ces accords devront contenir un plan d'embauche et, soit un plan d'insertion et de formation, soit un plan d'adaptation aux mutations technologiques. Les accords conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 restent valables jusqu'à leur terme.*

Décret n° 2014-1386 du 20 novembre 2014, JO du 22

## Rupture du contrat d'apprentissage



Dans les 2 premiers mois, l'employeur peut mettre fin librement à un contrat d'apprentissage, sans l'accord de l'apprenti. Cependant, il ne doit pas oublier d'informer l'intéressé par écrit ! Car sinon, la rupture du contrat n'est pas valable.

Aussi, un employeur qui avait omis ce « détail » a été condamné à verser à l'apprenti une somme de 10 000 € à titre de dommages-intérêts. Ce montant correspondait aux salaires que le jeune aurait touchés jusqu'à la fin de

son contrat d'apprentissage, ainsi qu'à l'indemnisation du préjudice lié à la perte de chance d'effectuer un stage en lien avec son diplôme chez un employeur.

En pratique, l'employeur qui veut rompre le contrat d'apprentissage dans les 2 premiers mois peut en informer l'apprenti (et son représentant légal s'il est mineur) soit par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge, soit en lui faisant signer l'imprimé de constatation de rupture (disponible notamment auprès des chambres de métiers et de l'artisanat) et en lui donnant une copie de cet imprimé. Selon la Cour de cassation, la remise des documents de fin de contrat (certificat de travail, attestation Pôle emploi, solde de tout compte) signés par l'apprenti vaut aussi information écrite.

Cassation sociale, 29 septembre 2014, n° 11-26453

**EN BREF ::** LA BANQUE CENTRALE EUROPÉENNE A REVU À LA BAISSSE SES PERSPECTIVES DE CROISSANCE (1 % AU LIEU DE 1,6 %). ELLE A ASSIGNÉ LA CRÉATION D'EMPLOIS COMME PRIORITÉ AU GOUVERNEMENT POUR L'AN PROCHAIN • EN 2013, 83,6 % DES EMBAUCHES ONT ÉTÉ OU DE REDRESSEMENT JUDICIAIRE SE TERMINE FINALEMENT PAR LA LIQUIDATION DE L'ENTREPRISE (EULER HERMES) • EN DÉPIT DE L'ATONIE DE L'

# Cotisations des non-salariés

Quels changements en 2015 pour les cotisations sociales des travailleurs indépendants ?

## Tous les non-salariés

### Cotisation maladie-maternité

La cotisation maladie-maternité minimale dégressive, qui permettait aux travailleurs indépendants ayant un revenu inférieur ou égal, en 2014, à 15 019 € de payer une cotisation variable selon leurs revenus (entre 659 € et 976 €), est supprimée.

En 2015, ils doivent donc verser une cotisation minimale maladie-maternité unique, quel que soit le montant de leurs revenus, dont le taux reste à fixer par décret.

### Cotisation d'allocations familiales

Les travailleurs indépendants sont aujourd'hui redevables, sur leurs revenus professionnels, d'une cotisation d'allocations familiales au taux de 5,25 %. Sous réserve de la publication du décret d'application, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, ce



taux serait dégressif pour les non-salariés ayant des revenus annuels inférieurs à un seuil qui devrait être fixé à 140 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (Pass), soit à 53 256 €. La réduction maximale de ce taux étant atteinte pour ceux ayant un revenu inférieur ou égal à 110 % du Pass (41 844 €) qui se verraient donc appliquer un taux de cotisation de 2,15 %. Par ailleurs, jusqu'alors, les travailleurs indépendants dont le revenu était inférieur à 4 881 € en 2014 étaient dispensés du paiement de cette cotisation. Cette dispense est supprimée en 2015.

### Les artisans et commerçants

Jusqu'à présent, pour le régime invalidité-décès, les artisans et les commerçants cotisaient à un taux différent pour des prestations d'invalidité distinctes (taux de 1,60 % pour les artisans et de 1,10 % pour les commerçants). En 2015, ils cotiseront à un taux identique (1,30 %) et bénéficieront des mêmes prestations. Par ailleurs, le taux de la cotisation plafonnée d'assurance vieillesse de base, fixé à 16,95 % en 2014, est porté à 17,05 % au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

### Conjoints collaborateurs

Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, les conjoints collaborateurs des artisans, commerçants, industriels et libéraux peuvent s'assurer, de manière volontaire, contre les risques liés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

## LES PROFESSIONNELS LIBÉRAUX

*En 2014, les professionnels libéraux versaient une cotisation d'assurance vieillesse de base de 10,1 % sur la 1<sup>re</sup> tranche (revenus n'excédant pas 85 % du Pass) et de 1,87 % sur la 2<sup>de</sup> (revenus compris entre 85 % du Pass et 5 fois ce plafond). Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, la 1<sup>re</sup> tranche est élargie au Pass et la 2<sup>de</sup> tranche s'applique dès le 1<sup>er</sup> euro et jusqu'à 5 fois le Pass. Ainsi, en 2015, les professionnels libéraux versent une cotisation de 8,23 % sur les revenus n'excédant pas le Pass (38 040 €) et une cotisation de 1,87 % sur les revenus n'excédant pas 5 fois ce plafond (190 200 €).*

## Rendre son local accessible aux clients handicapés

Si votre local est ouvert au public (magasin, restaurant, bureaux...), il doit normalement être accessible aux personnes handicapées au plus tard le 31 décembre 2014. Si tel est le cas, vous devez, en tant que propriétaire des lieux (ou locataire si le bail vous a transféré cette obligation), le déclarer à la préfecture au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2015. Mais s'il vous est matériellement

impossible de respecter cette obligation dans le délai imparti, vous devez alors déposer un agenda d'accessibilité programmée (Ad'Ap) avant le 27 septembre 2015. Par le biais de cet agenda, vous vous engagez à réaliser les travaux requis, en principe dans un délai maximum de 3 ans.

Ordonnance n° 2014-1090 du 26 septembre 2014, JO du 27 ; décrets n° 2014-1326 et 2014-1327 du 5 novembre 2014, JO du 6



### Sanction

- L'absence non justifiée de dépôt d'un agenda dans le délai requis pourra être sanctionnée par une amende de 1 500 € (pour les petits commerces).

## Traçabilité de l'utilisation du CICE

*Les entreprises doivent suivre l'utilisation qu'elles ont faite du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) dans leurs comptes annuels, conformément aux objectifs du législateur, à savoir l'amélioration de la compétitivité à travers notamment l'investissement, la recherche ou encore le recrutement. Les modalités de cette obligation viennent d'être précisées par le projet de loi de finances pour 2015. Celui-ci prévoit que les informations relatives à l'utilisation du CICE devront figurer, sous la forme d'une description littéraire, soit en annexe du bilan, soit dans une note jointe aux comptes. Des modalités de justification déjà exigées, en pratique, par l'administration fiscale.*

## Plats « faits maison » : attention aux contrôles !

Lorsque les plats qu'ils proposent sont « faits maison », les restaurateurs et les entreprises de plats préparés à emporter doivent désormais l'indiquer sur leurs menus. Plus précisément, sont concernés les plats qui sont cuisinés dans les locaux de l'établissement (ou dans un lieu différent mais uniquement pour les activités de traiteur ou de commerce non sédentaire) à partir de produits alimentaires



### En pratique

- Les restaurateurs doivent inscrire la mention : « les plats faits maison sont élaborés sur place à partir de produits bruts » ou apposer le logo créé à cette fin pour chaque plat « fait maison » (ou dans l'établissement lorsque tous les plats proposés sont faits maison).

bruts n'ayant subi aucune modification importante.

Introduite par une loi du 17 mars dernier, cette obligation entre véritablement en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Les professionnels concernés doivent donc, si ce n'est déjà fait, se mettre rapidement en conformité avec la réglementation. Car des contrôles opérés par les agents de la concurrence et de la répression des fraudes sont susceptibles d'avoir lieu, avec d'éventuelles sanctions à la clé.

Décret n° 2014-797 du 11 juillet 2014, JO du 13

# Bail commercial : qui doit payer les charges et les travaux ?

Les règles de répartition des charges entre le bailleur et le locataire ont été précisées.

Jusqu'à présent, aucun texte ne prévoyait la façon dont les charges, impôts et travaux devaient être répartis entre les parties à un bail commercial. Aussi n'était-il pas rare que le contrat mette l'essentiel de ces dépenses sur le dos du locataire. La loi a mis fin à cette pratique pour les baux conclus ou renouvelés depuis le 5 novembre 2014.

## Les dépenses qui ne peuvent plus être imputées au locataire

Ainsi, les charges, travaux, impôts et taxes suivants ne peuvent plus être imputés au locataire :

- les dépenses relatives aux grosses réparations au sens du Code civil (notamment celles des gros murs et des couvertures) ;
- les dépenses relatives aux travaux ayant pour objet de remédier à la vétusté ou de mettre le local en conformité avec la réglementation, dès lors que ces travaux relèvent des grosses réparations ;
- les impôts, notamment la contribution économique territoriale, et les taxes et redevances dont le redevable légal est le bailleur ;
- les honoraires dus par le bailleur pour la gestion des loyers du local ;
- dans un ensemble immobilier (un centre commercial), les charges, impôts, taxes et redevances ainsi que le coût des travaux relatifs à des locaux vacants ou imputables à d'autres locataires.



## Un inventaire des charges

Le contrat de bail doit désormais comporter un inventaire précis et limitatif des charges locatives. Cet inventaire doit lui-même donner lieu à un état récapitulatif annuel adressé par le bailleur au locataire. Et lors de la conclusion du bail, puis tous les 3 ans, le bailleur est dorénavant tenu de fournir au locataire un état et un budget prévisionnels des travaux à réaliser dans les 3 années à venir ainsi qu'un état récapitulatif des travaux réalisés au cours des 3 années précédentes, précisant leur coût.

Loi n° 2014-626 du 18 juin 2014, JO du 19 ; Décret n° 2014-1317 du 3 novembre 2014, JO du 5

## Et la taxe foncière ?

La taxe foncière, ainsi que les taxes additionnelles à la taxe foncière, peuvent être imputées au locataire.

## DONNER CONGÉ PAR LRAR

Bailleur et preneur peuvent désormais donner congé pour mettre fin au bail, non plus seulement par acte d'huissier de justice, mais aussi par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (LRAR). Dans ce cas, la date du congé est celle de la première présentation de la lettre à son destinataire. Mais attention, la demande de renouvellement du locataire ainsi que la réponse du bailleur à cette demande doivent continuer à être adressées par acte d'huissier.

# Financer l'achat d'un logement avec le crédit relais

Zoom sur un crédit qui peut être très utile dès lors qu'il est employé à bon escient.



S. PETERMAN

Vous souhaitez acquérir un bien immobilier alors que vous n'avez pas encore vendu votre logement actuel. Pour financer ce projet, une solution peut consister à souscrire un crédit relais. Présentation.

## En quoi consiste un crédit relais ?

Le crédit relais est une avance partielle de liquidités consentie par un établissement bancaire

à une personne pour lui permettre de financer l'acquisition d'un nouveau bien immobilier en attendant la revente de son bien actuel. Ce financement de transition est généralement souscrit pour une durée très courte qui ne peut excéder 24 mois. Et attention, à l'arrivée du terme prévu, la banque peut exiger le remboursement complet du crédit relais même si l'emprunteur n'a pas encore vendu son bien.

### Une alternative à la location

*Compte tenu des taux d'intérêt actuellement bas, le crédit relais coûte souvent moins cher que de louer une maison entre la vente du premier bien et l'achat du second. Une opération qui oblige à prendre en charge deux déménagements et souvent des frais d'un garde-meubles.*

### Les conditions du crédit

Deux types de crédit relais peuvent être proposés : le prêt dit « sec » et le prêt « jumelé ». Dans le premier cas, le montant du prêt relais est suffisant pour réaliser l'opération. Dans le second, la valeur du bien acheté étant supérieure à celle du bien vendu, un emprunt complémentaire est

## ET EN CAS DE DIFFICULTÉS DE REVENTE ?

*Les banques sont tenues de faire régulièrement le point avec les clients rencontrant des difficultés pour revendre leur bien. Elles étudient les raisons de ce revers et peuvent proposer certaines solutions, comme prolonger le crédit relais ou le transformer en prêt à long terme.*

nécessaire. Quelle que soit la formule retenue, l'établissement prêteur ne consent un crédit relais qu'à hauteur de 80 % maximum de la valeur du bien mis en vente et à condition qu'un compromis de vente ait été signé. Dans le cas contraire, l'avance est limitée à 50 % ou à 60 %. Sachez enfin que les taux d'intérêt d'un crédit relais sont le plus souvent identiques à ceux pratiqués pour un prêt habitat « classique ».

### Le coût du crédit relais

À la réalisation de la vente, le capital du crédit relais est entièrement remboursé à la banque. Quant aux intérêts, l'emprunteur peut choisir de les rembourser mensuellement à compter de la souscription du crédit ou en différé, c'est-à-dire au moment de la vente du bien. D'une manière générale, il faut être conscient que plus la revente du bien tarde et plus l'opération est coûteuse.

# Les drones s'invitent dans les entreprises

Dans le cinéma, l'agriculture ou l'industrie, le recours aux aéronefs sans pilote embarqué est en progression.

De plus en plus d'entreprises utilisent des drones (également appelés UAV - *Unmanned Aerial Vehicle*) pour optimiser la production agricole ou pour réaliser des prises de vue aériennes. Présentation de ces outils pas comme les autres.

## Différents modèles

Il existe deux grandes familles de drones : les avions et les engins à rotors. Les premiers offrent un rayon d'action qui peut dépasser 100 km, sont capables de voler plus de 6 heures et d'embarquer une charge de 7 kg et plus. Les seconds ont moins d'une heure d'autonomie et ne peuvent transporter que des objets légers. En revanche, grâce à leurs rotors, ils sont très stables et aptes à voler en position stationnaire. Les drones peuvent être pilotés à vue ou hors vue, via une caméra embarquée, ou fonctionner sans pilote (trajectoire préprogrammée).

## LOUER PLUTÔT QU'ACHETER

*La complexité de l'environnement technique et juridique qui entoure les drones pousse nombre d'entreprises à ne pas acheter mais à choisir une offre de services. Cette offre inclut généralement la location de l'appareil, l'intervention d'un pilote et, le cas échéant, le traitement des données recueillies. Une prestation proposée à partir de 1 500 € la journée. Le prix d'un drone professionnel varie, quant à lui, de 1 000 € à plus de 100 000 € en fonction du modèle et de ses performances.*



## Pour quoi faire ?

Les drones sont souvent utilisés pour réaliser des prises de vue aériennes ou pour surveiller des installations industrielles étendues ou difficiles d'accès. Dans le monde agricole, ils permettent de quadriller les exploitations afin d'identifier les zones manquant d'eau, d'azote ou encore les parcelles malades. Plusieurs projets de livraison de petits colis par des drones sont également à l'étude, notamment chez Amazon, UPS ou encore Google.

## Un cadre contraignant

Même s'ils en ont l'air, les UAV ne sont pas des jouets. Leur utilisation est donc légalement encadrée depuis 2012. Ainsi, compte tenu du type de drone (finalité, poids...), du type de pilotage (à vue, hors vue, automatique) et des zones d'évolution (altitude, zone peuplée...), différents systèmes de sécurité doivent équiper les UAV (baromètre, parachute...). Par ailleurs, des demandes d'autorisation doivent être déposées (préfecture, DGAC) avant chaque vol. Enfin, les télépilotes sont tenus, au minimum, d'être titulaires de la partie théorique de la licence de pilote.

## Une fédération

*Créée en 2013, la Fédération des professionnels du drone civil réunit les acteurs du secteur. Sur son site ([www.federation-drone.org](http://www.federation-drone.org)), il est possible de trouver les coordonnées de plus de 30 constructeurs et de près de 200 opérateurs.*

# Tableau de bord

## Feuille de paie. Cotisations sur salaire brut depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015

Charges sur salaire brut	Base (1)	Cotisations à la charge du salarié et de l'employeur (2)	
CSG non déductible et CRDS	(3)	2,90 %	–
CSG déductible	(3)	5,10 %	–
<b>Sécurité sociale</b>			
- Assurance-maladie	totalité	0,75 % (4)	12,80 % (5)
- Assurance vieillesse plafonnée	tranche A	6,85 %	8,50 %
- Assurance vieillesse déplafonnée	totalité	0,25 %	1,75 %
- Allocations familiales	totalité	–	5,25 % (6)
- Accidents du travail	totalité	–	variable
Contribution solidarité autonomie	totalité	–	0,30 % (5)
<b>Cotisation logement (FNAL)</b>			
- Employeurs de moins de 20 salariés	tranche A	–	0,10 %
- Employeurs de 20 salariés et plus	totalité	–	0,50 %
Assurance chômage	tranches A + B	2,40 %	4,00 % (7)
Fonds de garantie des salaires (AGS)	tranches A + B	–	0,30 %
APEC (Cadres)	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
<b>Retraites complémentaires</b>			
- Non-cadres (Arcco) minimum	tranche 1	3,10 %	4,65 %
- Non-cadres (Arcco) minimum	tranche 2	8,10 %	12,15 %
- Non-cadres (AGFF)	tranche 1	0,80 %	1,20 %
- Non-cadres (AGFF)	tranche 2	0,90 %	1,30 %
- Cadres (Arcco)	tranche A	3,10 %	4,65 %
- Cadres (Agirc) minimum	tranche B	7,80 %	12,75 %
- Cadres supérieurs (Agirc)	tranche C	variable (8)	variable (8)
- Cadres (Agirc) - CET	tranches A + B + C	0,13 %	0,22 %
- Cadres (AGFF)	tranche A	0,80 %	1,20 %
- Cadres (AGFF)	tranche B	0,90 %	1,30 %
<b>Prévoyance cadres (taux minimal)</b>	tranche A	–	1,50 %
<b>Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance (9)</b>	totalité de la contribution	–	8,00 %
<b>Versement de transport</b>	totalité (10)	–	variable

(1) Tranches A et 1 : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale. Tranche 2 : de 1 à 3 plafonds. Tranche B : de 1 à 4 plafonds. Tranche C : de 4 à 8 plafonds. (2) Attention, les salaires inférieurs à 1,6 Smic ouvrent droit à une réduction des cotisations sociales patronales dite « réduction Fillon ». (3) Base CSG et CRDS : salaire brut, majoré de certains éléments de rémunération, moins abattement forfaitaire de 1,75 % (l'abattement de 1,75 % ne s'applique que pour un montant de rémunération n'excédant pas 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale). (4) Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale supplémentaire est due au taux de 1,50 %. (5) Attention, l'Urssaf intègre le taux de la contribution solidarité autonomie à celui de l'assurance-maladie, affichant ainsi un taux global de 13,10 %. (6) Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles inférieures ou égales à 1,6 Smic. (7) Taux majoré pour certains CDD de très courte durée depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013. (8) Sur la tranche C, la répartition employeur-salarié est variable, le taux global étant de 20,55 %. (9) Uniquement dans les entreprises d'au moins 10 salariés. (10) Entreprises de plus de 9 salariés, notamment dans certaines agglomérations de plus de 10 000 habitants.

## Réduction de charges sociales patronales Fillon 2014

### Coefficient pour les entreprises de 20 salariés et plus

$(0,26/0,6) \times [1,6 \times (\text{Smic annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1]$

### Coefficient pour les entreprises de moins de 20 salariés

$(0,281/0,6) \times [1,6 \times (\text{Smic annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1]$

\* Attention : les entreprises bénéficient toujours mensuellement de la réduction Fillon, sous réserve d'opérer une régularisation annuelle ou progressive.

**Attention**  
Nouveau Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2015,  
pas encore connu à l'heure où  
nous mettons sous presse.

## Smic et minimum garanti (1)

Décembre 2014	
Smic horaire	9,53 €
Minimum garanti	3,51 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

## Smic mensuel 2014(1)

Horaire hebdo	Nb d'heures mensuelles	Smic mensuel*
35 h	151 2/3 h	1 445,42 €
36 h (2)	156 h	1 496,99 €
37 h (2)	160 1/3 h	1 548,56 €
38 h (2)	164 2/3 h	1 600,25 €
39 h (2)	169 h	1 651,82 €
40 h (2)	173 1/3 h	1 703,39 €
41 h (2)	177 2/3 h	1 755,08 €
42 h (2)	182 h	1 806,65 €
43 h (2)	186 1/3 h	1 858,22 €
44 h (2)	190 2/3 h	1 920,28 €

\* Montants calculés par nos soins. (1) Pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures. (2) Comprendant des majorations de 25 % pour les 6 premières heures supplémentaires. (3) À partir de la 4<sup>e</sup> heure, les heures supplémentaires sont majorées de 50 %.

## Plafond de la Sécurité sociale 2015

Salaires payés	En euros
Brut/trimestre	9 510
Brut/mois	3 170
Brut/quinzaine	1 585
Brut/semaine	732
Brut/jour	174
Brut horaire (1)	24

Plafond annuel 2015 : 38 040 €. (1) Pour une durée inférieure à 5 heures.

## Avantage nourriture 2014

Frais de nourriture	En euros
1 repas	4,60
2 repas (1 journée)	9,20

## Frais professionnels 2014

Frais de nourriture	En euros
Restauration sur le lieu de travail	6,10
Repas en cas de déplacement professionnel (par repas)	17,90
Repas ou restauration hors entreprise	8,70

Mis à jour le 16 décembre 2014

## Indice du coût de la construction

Année	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> trim.
2008	1497	1562	1594	1523
2009	1503	1498	1502	1507
2010	1508	1517	1520	1533
2011	1554	1593	1624	1638
2012	1617	1666	1648	1639
2013	1646	1637	1612	1615
2014	1648	1621	1627	

## Indices et taux d'intérêt

Année 2014	Avr.	Sept.	Oct.	Nov.
Indice BTO1	882,9	881,6		
Taux de base bancaire <sup>(1)</sup>	6,60 %	6,60 %	6,60 %	6,60 % <sup>(2)</sup>
Taux Euribor à 1 mois	0,085 %	0,018 %	0,008 %	0,010 %
Taux Eonia (moy. mens.)	0,0223 %	0,0032 %	0,0064 %	0,0011 %
Indice prix tous ménages	128,29	127,80	127,84	127,62
Hausse mensuelle	+ 0,4 %	- 0,4 %	0,0 %	- 0,2 %
Hausse 12 derniers mois <sup>(3)</sup>	+ 0,4 %	+ 0,3 %	+ 0,5 %	+ 0,3 %

(1) Taux variable suivant les établissements de crédit. Le taux indiqué est le taux le plus courant. (2) Depuis le 15 octobre 2001. (3) Hausse moyenne sur 12 mois : 2010 : 1,5 % - 2011 : 2,1 % - 2012 : 1,95 % - Taux d'intérêt légal : 2008 : 3,99 % - 2009 : 3,79 % - 2010 : 0,65 % - 2011 : 0,38 % - 2012 : 0,71 % - 2013 : 0,04 % - 2014 : 0,04 %.

## Comptes courants d'associés

Date de clôture de l'exercice	Taux maximal déductible <sup>(1)</sup>
30 novembre 2014	2,87 %
31 octobre 2014	2,87 %
30 septembre 2014	2,87 %
31 août 2014	2,89 %
31 juillet 2014	2,89 %

(1) Pour un exercice de 12 mois.

## Barème kilométrique motocyclettes pour 2013

Puissance	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 km jusqu'à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	d x 0,336 €	756 € + (d x 0,084)	d x 0,210 €
3, 4 ou 5 CV	d x 0,398 €	984 €	
Plus de 5 CV	d x 0,515 €	1344 €	

## Attention

Les barèmes de remboursement des frais kilométriques pour 2014 ne sont pas encore connus à l'heure où nous mettons sous presse.

## Barème kilométrique vélocycleurs/scooters pour 2013

Puissance	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 km jusqu'à 5 000 km	Au-delà de 5 000 km
< à 50 cc	d x 0,268 €	410 € + (d x 0,063)	d x 0,145 €

(d) représente la distance parcourue à litre professionnel en 2013.

## Progression de l'indice du coût de la construction

Année	Trimestre	Sur 3 ans	Sur 1 an
2014	1 <sup>er</sup> trimestre	+ 6,05 %	+ 0,12 %
	2 <sup>e</sup> trimestre	+ 1,76 %	- 0,98 %
	3 <sup>e</sup> trimestre	+ 0,93 %	+ 0,18 %

## Indice des loyers commerciaux

Année	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> trim.
2012	107,01 + 3,25 %*	107,65 + 3,07 %*	108,17 + 2,72 %*	108,34 + 1,94 %*
2013	108,53 + 1,42 %*	108,50 + 0,79 %*	108,47 + 0,28 %*	108,46 + 0,11 %*
2014	108,50 - 0,03 %*	108,50 0,0 %*	108,52 + 0,05 %*	

\* Variation annuelle

## Indice des loyers des activités tertiaires

Année	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> trim.
2012	105,31 + 3,29 %*	106,00 + 3,17 %*	106,46 + 2,72 %*	106,73 + 2,04 %*
2013	107,09 + 1,69 %*	107,18 + 1,11 %*	107,16 + 0,66 %*	107,26 + 0,50 %*
2014	107,38 + 0,27 %*	107,44 + 0,24 %*	107,62 + 0,43 %*	

\* Variation annuelle

## Indice de référence des loyers

Année	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> trim.
2012	122,37 + 2,24 %*	122,96 + 2,20 %*	123,55 + 2,15 %*	123,97 + 1,88 %*
2013	124,25 + 1,54 %*	124,44 + 1,20 %*	124,66 + 0,90 %*	124,83 + 0,69 %*
2014	125,00 + 0,60 %*	125,15 + 0,57 %*	125,24 + 0,47 %*	

\* Variation annuelle

## Rémunération de l'épargne réglementée

	Taux <sup>(1)</sup>	Plafond <sup>(2)</sup>
Livrets A et bleu	1 %	22950 € <sup>(3)</sup>
Livret d'épargne populaire (LEP)	1,50 %	7700 €
Livret de développement durable (anciennement Codevi)	1 %	12000 €
Plan d'épargne logement (PEL)	2,50 % (hors prime)	61 200 €
Compte d'épargne logement (CEL)	0,75 % (hors prime)	15300 €

(1) Taux en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2014. (2) Pour les personnes physiques.

## Barème kilométrique automobiles pour 2013

Puissance	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km jusqu'à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
1 CV	d x 0,408 €	820 € + (d x 0,244)	d x 0,285 €
4 CV	d x 0,491 €	1 077 € + (d x 0,276)	d x 0,330 €
5 CV	d x 0,540 €	1 182 € + (d x 0,303)	d x 0,362 €
6 CV	d x 0,565 €	1 238 € + (d x 0,318)	d x 0,380 €
7 CV et plus	d x 0,592 €	1 282 € + (d x 0,335)	d x 0,399 €

(d) représente la distance parcourue à litre professionnel en 2013.

# Une complémentaire santé obligatoire

Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, tous les salariés, quel que soit l'effectif de leur entreprise, devront bénéficier d'une complémentaire santé collective.



## Et la prévoyance ?

*En application de la loi sur la sécurisation de l'emploi, les branches professionnelles doivent, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016, engager des négociations afin de faire bénéficier les salariés d'une couverture collective en matière de prévoyance (incapacité de travail, invalidité, décès).*

Par un accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, patronat et syndicats de salariés ont décidé de généraliser la complémentaire santé pour tous les salariés, obligation retranscrite dans la loi relative à la sécurisation de l'emploi publiée en juin 2013. Ainsi, au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2016, toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, devront avoir souscrit une couverture complémentaire « frais de santé » au bénéfice de leurs salariés.

## Une complémentaire santé minimale

La couverture santé mise en place dans l'entreprise devra contenir des garanties minimales, le fameux « panier de soins » dont le contenu a été récemment précisé par décret.

Ainsi, les salariés devront au moins bénéficier du paiement de l'intégralité du « ticket modé-

rateur », c'est-à-dire de la part restant à leur charge après le remboursement de l'Assurance-maladie, pour les consultations médicales intervenant dans le cadre du parcours de soins et pour les actes et prestations prescrits par ces médecins.

Mais attention, car certains frais n'auront pas à être remboursés par la complémentaire santé. C'est le cas des majorations du ticket modérateur dues en cas de non-respect par l'assuré du parcours de soins, des participations forfaitaires et des franchises. Devront également être couverts par le régime complémentaire de l'entreprise :

- l'intégralité du forfait journalier hospitalier, sans limitation de durée (18 € par jour en hôpital ou en clinique et 13,50 € dans le service psychiatrique d'un établissement de santé) ;
- au moins 125 % des bases de remboursement de la Sécurité sociale pour les frais de prothèses dentaires et d'orthodontie ;
- pour les frais d'optique, un forfait compris au minimum entre 100 € et 200 € selon la nature et l'éten-



### VOUS AVEZ DIT CONTRAT « SOLIDAIRE ET RESPONSABLE » ?

*Le contrat est dit « solidaire » lorsque les conditions de tarification du contrat sont indépendantes de l'état de santé du salarié et lorsque les adhésions ou souscriptions individuelles ne sont pas soumises à information médicale. Il est dit « responsable » lorsqu'il exige le respect du parcours de soins coordonnés qui repose sur le choix d'un médecin traitant par l'assuré.*

sables et que le régime mis en place soit collectif et obligatoire pour tous les salariés.

Ces contributions patronales resteront toutefois assujetties à la CSG-CRDS et, sauf pour les employeurs de moins de 10 salariés, au forfait social (au taux réduit de 8 %).

due de la correction. Sachant que le salarié aura droit, en principe, à une paire de lunettes (monture et verres) tous les 2 ans.

Bien entendu, rien n'empêchera le chef d'entreprise de faire plus et de souscrire une couverture plus étendue pour ses salariés.

### Un financement partagé entre l'entreprise et ses salariés

Si l'employeur doit souscrire une complémentaire santé pour ses salariés, il n'est pas pour autant tenu de le financer seul. Il devra toutefois prendre à sa charge au moins 50 % des cotisations correspondant au niveau du panier

de soins minimal imposé à l'entreprise. Les 50 % restants étant à la charge des salariés bénéficiaires. En complément, chaque salarié pourra, s'il le souhaite, adapter librement sa couverture avec des options individuelles à sa charge. Point important, les contributions de l'employeur au financement de cette mutuelle bénéficieront d'un régime fiscal et social avantageux. Ainsi, elles seront déductibles du résultat de l'entreprise et, dans une certaine limite, exonérées de cotisations sociales. À condition toutefois que la complémentaire santé mise en place réponde bien au cahier des charges des contrats solidaires et respon-

### Un régime qui doit être obligatoire

Pour bénéficier des avantages fiscaux et sociaux, la complémentaire santé instituée dans l'entreprise devra être obligatoire pour tous les salariés. Cependant, dans certains cas, ces derniers pourront demander une dispense d'adhésion à ce régime sans que soit remis en cause son caractère obligatoire.

Les cas de dispense d'adhésion à la complémentaire santé devront être mentionnés dans l'acte mettant en place ce régime. À titre d'exemple de cas de dispense, on peut citer les salariés en contrat de travail à durée déterminée ●●●

## La complémentaire santé devra être obligatoire pour tous les salariés de l'entreprise



### Quel coût pour l'entreprise ?

Le coût d'une complémentaire santé dépend de plusieurs paramètres.

Ainsi, il varie notamment selon l'assureur, le lieu d'implantation de l'entreprise et l'âge moyen des salariés. Néanmoins, pour donner un ordre de grandeur, le coût d'une couverture frais de santé constitué par le panier de soins minimal s'élève généralement à 20 € par mois et par salarié, soit à 10 € pour l'employeur en cas de financement à 50/50.

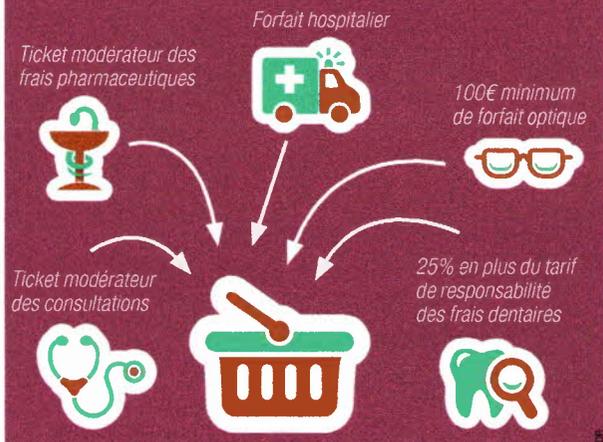
... et les apprentis dont le contrat est inférieur à 12 mois, les salariés à temps partiel et les apprentis dont la cotisation salariale serait égale ou supérieure à 10 % de leur rémunération brute ou, cas qui sera le plus fréquent, les salariés bénéficiant par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective obligatoire (autre dispositif de prévoyance complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire, régime local d'Alsace-Moselle...). Ces salariés pourront donc, à leur demande, être exclus du régime de complémentaire santé de leur entreprise. Mais sous peine de redressement Urssaf, l'employeur devra, chaque année, pouvoir justifier de la demande de dispense des salariés concernés. Une demande qui devra comporter la mention selon laquelle le salarié

a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix. Ces cas de dispense ne doivent pas être confondus avec la condition d'ancienneté qui peut être mise en place par l'entreprise pour bénéficier de la complémentaire santé. Ainsi, l'employeur peut, sauf accord collectif contraire, réserver cet avantage aux salariés présents dans son entreprise depuis plus de 6 mois.

### Un calendrier de mise en place précis

Pour mettre en place cette nouvelle obligation, la loi sur la sécurisation de l'emploi a fixé un calendrier très précis. Ainsi, du 1<sup>er</sup> juin 2013 au 30 juin 2014, les branches professionnelles étaient invitées à ouvrir des négociations sur le sujet. Puis, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et jusqu'au 31 décembre 2015, à défaut d'accord signé au niveau de la branche, les entreprises disposant d'un délégué syndical doivent négocier à leur niveau. Enfin, à défaut d'accord de branche et d'accord d'entreprise, les employeurs devront, en tout état de cause, avoir mis en place une couverture santé, par décision unilatérale, au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### Composition du panier de soins



### MAINTIEN DE LA COMPLÉMENTAIRE

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2014, les ex-salariés qui bénéficient d'une indemnisation au titre du chômage peuvent conserver, pendant 12 mois maximum et gratuitement, le bénéfice de la complémentaire d'entreprise « frais de santé ». Ce maintien s'appliquera également aux garanties de prévoyance au 1<sup>er</sup> juin 2015.

## Quiz :: La période d'essai

**1** La période d'essai doit être mentionnée dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement d'un salarié.

Vrai  Faux

**2** La durée maximale de la période d'essai d'un CDI varie selon la catégorie professionnelle du salarié.

Vrai  Faux

**3** L'employeur peut librement renouveler la période d'essai d'un salarié.

Vrai  Faux

**4** La période d'essai est suspendue en cas d'arrêt de travail du salarié.

Vrai  Faux

**5** L'employeur ne peut pas rompre la période d'essai sans motif.

Vrai  Faux

**6** Au terme de la période d'essai, le salarié est définitivement embauché.

Vrai  Faux

### Résultats

- 1/Vrai. À défaut, elle est impossible au salarié.  
 2/Vrai. Elle est, par exemple, de 2 mois pour les ouvriers et les employés.  
 3/Faux. Le renouvellement de la période d'essai suppose l'accord du salarié.  
 4/Vrai. Sa durée est reportée d'autant de jours d'absence du salarié.  
 5/Faux. L'employeur n'est pas obligé de motiver la rupture de la période d'essai.  
 6/Vrai. Toute rupture du contrat de travail par l'employeur serait alors considérée comme un licenciement.

## Le sudoku de l'expert

Chaque chiffre de 1 à 9 doit être présent une et une seule fois sur les lignes, les colonnes et les régions (les régions sont les 9 carrés de 3 x 3 cases).

7			1					
		2	5	8		7		
6			4	2			5	3
1		5						
		6	3	1	2	5		
						1		2
2	9			5	4			8
		7		6	1	2		
				9				5

### Solution

8	6	1	2	3	9	4	7	5
5	4	7	8	6	1	2	3	9
2	9	3	7	5	4	6	1	8
3	7	9	6	4	5	1	8	2
4	8	6	3	1	2	5	9	7
1	2	5	9	7	8	3	6	4
6	1	8	4	2	7	9	5	3
9	3	2	5	8	6	7	4	1
7	5	4	1	9	3	8	2	6

## Le saviez-vous ?

### Voir midi à sa porte

Autrefois, il était fréquent d'installer un cadran solaire sur la façade de sa maison. Il suffisait alors, pour peu que le soleil soit de la partie, de passer la tête à la porte pour connaître l'heure. Une heure qui, compte tenu de l'imprécision de cet outil, correspondait rarement à celle affichée sur le cadran de son voisin... Chacun voyait donc midi à sa porte !

## Entreprise et culture

### Livre Le chagrin des cordes

À l'usine Forgibel, dans la banlieue de Bruxelles, les ouvriers sont en grève et l'un d'eux vient de connaître une mort violente sur une machine. Quels secrets entourent cette affaire ? C'est ce qu'Antoine Daillez, journaliste et ami du défunt, va tenter de découvrir.

De F. Weerts, Delpierre Éditions



### Cinéma Discount

Suite à la mise en place de caisses automatiques menaçant leurs emplois, cinq employés d'un magasin de hard discount décident de créer clandestinement une épicerie solidaire approvisionnée avec les marchandises invendues de leur employeur.

De L.-J. Petit, avec O. Barthelemy

# Le Cabinet vous répond

## Indemnisation pour retard d'un train

Alors que je me rendais à Paris, mon train a accusé un retard de plus de 4 heures. Du coup, en tant que consultant, je n'ai pas pu assister mon client lors de la négociation d'un important contrat. En dehors du remboursement du prix du billet, puis-je obtenir de la SNCF qu'elle m'indemnise pour la perte d'honoraires et de crédibilité vis-à-vis de mon client ?



**RÉPONSE :** *la seule indemnisation à laquelle la SNCF est tenue est le remboursement de votre billet. Les autres préjudices que vous estimez avoir subis ne pourraient être indemnisés que s'ils avaient pu être prévus au moment où vous avez passé contrat avec la SNCF, c'est-à-dire lors de l'achat du billet. En théorie, pour pouvoir être indemnisé au-delà du remboursement*

*du billet, il faudrait donc que le client indique, lorsqu'il l'achète, à quelle fin il effectue le voyage...*

## Contestation de taxe sur les salaires

Je souhaite contester le montant de la taxe sur les salaires versé par mon entreprise en janvier dernier au titre de l'année 2013. Dans quel délai puis-je faire une telle réclamation ?

**RÉPONSE :** *en matière de taxe sur les salaires, la réclamation doit être présentée au plus tard le 31 décembre de la deuxième année qui suit celle du versement de la taxe. À ce titre, le Conseil d'État a précisé que ce délai se décompte à partir de la date de liquidation de la taxe sur la déclaration annuelle et non de la date de versement de chaque acompte (mensuel ou trimestriel). Rappelons que la déclaration annuelle de liquidation de la taxe sur les salaires (n° 2502) doit, en principe, être souscrite au plus tard le 15 janvier de l'année suivant celle du paiement des rémunérations. Dans votre cas, vous pouvez contester jusqu'au 31 décembre 2016, quand bien même vous auriez versé des acomptes en 2013.*

## Sites du mois



### [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)

*Ce nouveau site Internet présente, de façon détaillée, le compte personnel de formation (en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015) et son fonctionnement. Des informations intéressantes spécialement les employeurs figurent dans l'espace qui leur est dédié.*



### [www.risques-pme.fr](http://www.risques-pme.fr)

*Téléchargeable sur ce site Internet, une brochure a été conçue afin d'aider les employeurs à définir les missions et les compétences du salarié qu'ils ont l'obligation de désigner, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012, pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.*

