



# CHR news N°48

Mai 2016



Lettre réservée aux professionnels des Cafés, Hôtels, Restaurants

## Comment réagir aux avis négatifs sur internet ?

Laisser des faux avis sur internet constitue une pratique commerciale déloyale et trompeuse au sens des articles L120-1 et 121-1 du code de la consommation.

Les avis diffamatoires ou injurieux pourront quant à eux être supprimés sur le fondement de la loi du 29/7-1881 sur la liberté de la presse. La diffamation correspond à l'allégation ou l'imputation d'un fait précis et non avéré portant atteinte à l'honneur ou à la considération d'une personne physique ou morale. Attention, il faut agir vite, le délai de prescription est court (trois mois à compter de la date de la publication).

Les avis dénigrants, qui concernent uniquement un produit ou un service, pourront être sanctionnés sur le fondement de l'article 1382 du code civil.

Pour obtenir la suppression d'un avis illicite sur internet, il faut en premier lieu le signaler au site. Dès que les hébergeurs ont connaissance de contenus illicites sur un site qu'ils hébergent, ils sont tenus de retirer les avis incriminés.

Afin de faciliter la recherche des auteurs d'une infraction, la loi impose aux hébergeurs de conserver les données de façon à identifier toute personne à l'origine de ces avis frauduleux.

L'autorité judiciaire peut ainsi requérir la communication des données.

Source : *L'hôtellerie n°3494*



**François Legoupil**

Responsable  
National Filière  
Cafés, Hôtels,  
Restaurants  
[flegoupil@kpmg.fr](mailto:flegoupil@kpmg.fr)  
02 14 37 55 00

## Quelle est la durée minimale des contrats à temps partiel ?

Depuis la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, la durée minimale de travail est de 24 heures par semaine pour un contrat à temps partiel. Il existe la possibilité de déroger à cette règle dans certains cas à savoir :

- Embauche d'un étudiant de moins de 26 ans qui poursuit ses études (art. L3123-14-5),
- Embauche en CDD de courte durée, au plus égal à 7 jours (art. L312314-1, al.2),

- Embauche en CDD d'un contrat de travail temporaire de remplacement d'un salarié absent. Le CDD à temps partiel peut se faire sur la base de la durée du travail du salarié remplacé (art. L3123-14-6),
- Embauche en contrat unique d'insertion (CUI) (durée minimale de 20h) (art. L5134-70-1),
- En congé parental d'éducation (durée minimale 16h) (art. L1225-47),
- Dans le cas d'une demande écrite et motivée du salarié, cumul de plusieurs activités par exemple (art. L3123-14-2). Dans ce cas, il faut que les horaires soient regroupés en journées ou demi-journées (art. L3123-14-4).

Source : L'hôtellerie n°3495



---

## Taxe de séjour : mode d'emploi

### Qui peut instaurer la taxe de séjour ?

Les communes touristiques, du littoral, de montagne, celles qui réalisent des actions de promotion en faveur du tourisme et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

### Comment mettre en place la taxe de séjour ?

C'est une taxe facultative instituée par délibération du conseil municipal ou de l'EPCI. Il faut déterminer la nature de la taxe (au réel ou forfaitaire), les tarifs, les établissements concernés, la période de perception. Depuis le 01/01/2016, la délibération doit être adoptée avant le 1<sup>er</sup> octobre pour être applicable au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

Les collectivités peuvent choisir entre la taxe au réel (due par personne et par nuitée suivant un tarif fixé par la mairie) ou la taxe forfaitaire (calculée sur la capacité d'accueil de l'hébergement).

Il existe des exonérations à la taxe de séjour : les personnes mineures, les titulaires d'un contrat de travail saisonnier employés dans la commune, les personnes bénéficiant d'un hébergement d'urgence ou d'un relogement temporaire, les personnes qui occupent des locaux dont le loyer est inférieur à un montant que le conseil municipal détermine.

Source : L'hôtellerie n°3496



---

## La restauration rapide en France

La restauration rapide française, malgré des signaux positifs, reste en retrait de ses voisins européens. Ce secteur aura connu une année 2015 agitée, frappée de plein fouet par une double série d'attentats, mais qui semble, aussi, relever progressivement la tête. Ainsi, la France a-t-elle encore perdu une douzaine de millions de visites en 2015 (-0,3%). Toutefois, le chiffre d'affaires de la restauration rapide affiche tout de même une timide progression de 0,4%. Excepté les violents décrochages des 1<sup>er</sup> et 4<sup>e</sup> trimestres, consécutifs aux événements dramatiques qu'a connus le pays sur ces périodes, le climat global semble néanmoins s'améliorer.

### **Des marchés européens plus dynamiques**

Le marché français reste largement en retrait de ses voisins européens qui ont globalement connu un véritable rebond en 2015. +4% en Allemagne, +3,2% en Grande-Bretagne pour un volume d'affaires sensiblement identique, +2,3% en Espagne et tout de même +0,7% en Italie.

La France est le seul pays où le nombre de visites régresse, la Grande Bretagne ayant même connu une année particulièrement faste avec une hausse de 1,9%.

Source : <http://www.snacking.fr/news>



---

### **Travailler en famille : les règles de l'entraide**

L'entraide familiale est très répandue dans les petites entreprises, dans lesquelles des membres de la famille du chef d'entreprise peuvent venir donner un « coup de main » ou rendre un service non rémunéré. En réalité, cette notion d'entraide familiale est d'application limitée et encadrée.

L'entraide familiale peut être aisément assimilée à une relation de travail salarié. Par ailleurs, rappelons qu'elle ne peut être invoquée concernant le conjoint du chef d'entreprise travaillant de manière régulière dans l'entreprise, en raison de l'obligation de choisir un statut du conjoint : conjoint collaborateur, conjoint associé ou conjoint salarié (loi du 2 août 2005 modifiée et complétée).

#### **Que faut-il entendre par entraide familiale ?**

Généralement, l'entraide se caractérise par une aide effectuée de manière occasionnelle. Selon la position du ministère du Travail, l'entraide familiale est une sorte de bénévolat

« permettant de faire participer les membres d'une même famille aux activités d'une entreprise ou à l'exercice d'une profession en faisant prévaloir les liens de parenté et la solidarité familiale, sans que cette collaboration soit constitutive d'une infraction de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié ». C'est le juge qui fixe les conditions et les limites de cette entraide familiale. Car le lien familial (parents, beaux-parents, enfants, collatéraux, cousins, conjoints sous réserve des dispositions législatives particulières prévues par le Code du commerce) n'est pas, par principe, exclusif d'un lien salarial.

#### **Quelle est l'approche des juges sur l'entraide familiale?**

Les juges vont généralement vérifier que l'entraide familiale est bien caractérisée par son caractère gratuit, exceptionnel, spontané et limité aux rapports entre descendants et ascendants, conjoints ou collatéraux, et qu'elle ne cache pas en fait l'existence d'une véritable activité salariée. Pour cela, les juges utilisent la technique dite du faisceau d'indices. Ainsi, le lieu de travail, les horaires, la manière d'exécuter le travail, les contrôles opérés, la mise à disposition de matériel, ainsi que la forme de la rémunération, sont autant d'éléments qui participent à la reconnaissance de l'état de subordination juridique, fondement de la qualification du contrat de travail.

Source : L'OT n° 355 - mai 2016



## Statistiques

	NB Ent.	Mars 2016		Cumul depuis 1 <sup>er</sup> janvier		Cumul mobile sur 12 mois		NB Ent.	
		CA Moyen en K€	Var. / 2015	CA Moyen en K€	Var. / 2015	CA Moyen en K€	Var sur 1 an	↗	↘
Bar-Hôtellerie Restauration	2384	17	+1,3%	48	+1,5%	216	+0,3%	1210	1174
Hôtel-Restaurant	298	27	+0,5%	72	+1,1%	351	+0,7%	152	148
Hôtellerie de plein air	15	14	+0,7%	38	-2,5%	267	+5,1%	11	4
Restauration	1473	17	+2,0%	48	+2,4%	210	+0,5%	784	709
Café	598	13	-0,1%	37	-0,6%	161	-0,9%	283	315



[Enoncé en matière de confidentialité](#) | [Mentions légales](#)

[kpmg.fr](http://kpmg.fr)



Informatique et liberté : vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données qui vous concernent (article 34 de la loi "informatique et liberté" du 6 janvier 1978) en envoyant un email à l'adresse suivante : [sophielemiere@kpmg.fr](mailto:sophielemiere@kpmg.fr)

© 2016 KPMG S.A., société anonyme d'expertise comptable et de commissariat aux comptes, membre français du réseau KPMG constitué de cabinets indépendants adhérents de KPMG International Cooperative, une entité de droit suisse. Tous droits réservés. Le nom KPMG et le logo sont des marques déposées ou des marques de KPMG International.