





Nous vous informons que le Cabinet sera fermé du 6 août 2018 au 19 août 2018 inclus pour les congés d'été.

Aussi, nous vous remercions de bien vouloir prendre vos dispositions, en particulier pour le traitement des informations sociales (paie, DSN).

En cas de dépôt de courrier en notre absence, merci de le déposer sous pli fermé dans la boîte aux lettres prévue à cet effet qui est située au 1^{er} étage sur notre porte d'entrée.

---- 0 ----

SOMMAIRE

SOCIAL

Affiliation aux caisses de retraite	6
Emploi et accueil de jeunes mineurs de moins de 18 ans	6-12

FISCAL

Comptes courants d'associés	13
-----------------------------	----

VIE DES AFFAIRES

Gare au délai pour mettre fin au bail commercial	14
--	----

AGENDA JUILLET 2018 ET INDICES	15-16
---------------------------------------	--------------

Affiliation aux caisses de retraite

Si un salarié n'a pas été affilié aux caisses de retraite complémentaire, l'employeur est responsable

Les salariés doivent être affiliés aux régimes de retraite complémentaire. À défaut, et pour s'en tenir au seul terrain de la responsabilité civile, l'employeur s'expose à une **action en justice en paiement de dommages et intérêts pour défaut d'affiliation.**

Quelle que soit la fonction du salarié, cette obligation incombe à l'employeur.

Cass. soc. 16 mai 2018, n° 16-27318 D

Notre conseil : En matière sociale, il est constant que la responsabilité » de l'employeur est le principe. Nous vous invitons donc à être vigilants et à vous assurer que l'affiliation à la caisse de retraite de vos salariés a bien été confirmée.

Emploi et accueil de jeunes mineurs

Il est interdit d'employer ou de recevoir en stage des mineurs dans les débits de boissons à consommer sur place. Toutefois, certains jeunes âgés d'au moins 16 ans peuvent y être embauchés ou accueillis si l'exploitant obtient un **agrément** à cet effet.

L'accueil et l'emploi de jeunes de moins de 18 ans dans les établissements proposant des boissons alcoolisées sont réglementés. Le Code du travail et le Code de la santé publique interdisent d'employer ou de recevoir en stage des mineurs dans un débit de boissons à consommer sur place. Des dérogations sont cependant prévues par la loi.

Emploi et accueil de jeunes âgés de moins de 18 ans dans les débits de boissons à consommer sur place

Interdiction de principe : l'emploi de jeunes âgés de moins de 18 ans est strictement interdit dans les débits de boissons à consommer sur place.

Est également interdit l'accueil de ces mineurs dans le cadre de séquences d'observation ou d'un stage d'initiation ou d'application en milieu professionnel intégrés dans le processus de scolarité.

Dérogation de plein droit : l'interdiction d'emploi ou d'accueil n'est pas applicable au jeune âgé de moins de 18 ans qui est :

- soit le conjoint de l'exploitant ; loi n° 2006-399 du 4 avril 2006. Des dispenses d'âge peuvent toutefois être accordées pour motif grave par le Procureur de la République ;
- soit un parent ou allié jusqu'au 4ème degré inclusivement de l'exploitant (*en ligne directe : enfant, petit-enfant... ; en collatéral : frère ou soeur, neveu ou nièce, petit-neveu ou petite-nièce, cousin-e germain-e*).

Dérogation sur demande : les jeunes âgés d'au moins 16 ans et de moins de 18 ans peuvent être embauchés ou accueillis dans un débit de boissons à consommer sur place, sous réserve de l'obtention d'une **autorisation administrative préalable** (agrément) délivrée par le préfet de département.

L'agrément ne peut être accordé qu'en vue soit de l'embauche d'un mineur sous contrat en alternance, soit de l'accueil d'un élève dans le cadre d'un stage obligatoire en entreprise inscrit dans un cursus de formation le conduisant à préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle (répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)).

Agrément en vue de l'accueil de jeunes âgés de moins de 18 ans dans le cadre de la formation en alternance ou d'un stage en milieu professionnel

Tout exploitant d'un établissement qui comporte un débit de boissons à consommer sur place, doit, pour accueillir un mineur d'au moins 16 ans (élève de lycée professionnel, apprenti ou salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation) obtenir au préalable un agrément préfectoral.

Cet **agrément est requis** et constitue une dérogation au principe d'interdiction d'employer ou de recevoir en stage des mineurs dans les débits de boissons à consommer sur place.

Les employeurs concernés

Sont assujettis à l'**obligation** de détenir un **agrément**, tous les établissements titulaires de licence III ou IV ou de la « petite licence restaurant » ou de la « licence restaurant » (cafés, bars, brasseries, restaurants, discothèques...) qui envisagent d'accueillir un jeune âgé d'au moins 16 ans et de moins de 18 ans dans le cadre d'une formation continue alternée ou d'un stage en entreprise intégré à un cursus de l'enseignement professionnel.

L'obtention de l'agrément préfectoral est nécessaire, que le débit de boissons à consommer sur place constitue ou non la seule activité économique de l'établissement.

En résumé :

- Que l'établissement ait ou non pour activité exclusive le débit de boissons alcoolisées à consommer sur place,
 - Que le mineur soit ou non affecté au service du bar,
- l'exploitant doit détenir un agrément pour être en droit d'employer ou d'accueillir un jeune âgé de moins de 18 ans dans le cadre des dispositions dérogatoires de l'article L. 4153-6 2ème alinéa.

Ne sont pas soumis à l'obligation d'agrément :

- les exploitants de débits de boissons qui sont conjoints du mineur ou parents et alliés jusqu'au 4ème degré inclusivement (*parents, frères et soeurs, grands-parents, oncles et tantes, arrière-grands-parents, grands-oncles et grandes-tantes*) ;
- les exploitants des établissements où seules sont servies des boissons sans alcool visées au 1° de l'article L. 3321-1 du Code de la santé publique.

Les établissements qui se livrent au commerce de détail de boissons alcoolisées non destinées à la consommation sur place (**débits de boissons à emporter**) :

- commerce de détail en magasin non spécialisé à prédominance alimentaire (magasins d'alimentation générale, supérettes, supermarchés, magasins multi-commerces, hypermarchés...)
- commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé (épiceries...)
- commerce de boissons en magasin spécialisé (cavistes...)

ne sont pas assujettis à l'interdiction d'emploi ou d'accueil de jeunes âgés de moins de 18 ans posée par l'article L. 4153-6 du Code du travail et par l'article L. 3336-4 du Code de la santé publique.

Par conséquent, ces établissements, pourvus de la « petite licence à emporter » ou de la « licence à emporter », ne sont pas soumis au régime de l'agrément.

Les jeunes concernés

Il s'agit de tous les jeunes salariés âgés d'au moins 16 ans et de moins de 18 ans qui sont embauchés :

- soit sous contrat d'apprentissage,
- soit sous contrat de professionnalisation.

Mais aussi de tous les jeunes élèves des lycées professionnels de la même tranche d'âge qui sont accueillis en entreprise dans le cadre d'un stage obligatoire inscrit dans le cursus de formation.

Aucune dérogation à la limite d'âge inférieure n'est prévue par la législation actuelle.

Si un parcours personnalisé de formation est appliqué à l'élève sortant de 3ème, en aucun cas cette adaptation ne peut, dans le cadre de la conclusion d'un contrat d'apprentissage avec un jeune atteignant l'âge de 15 ans entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, déroger à l'interdiction absolue d'emploi d'un jeune âgé de moins de 16 ans dans les débits de boissons à consommer sur place, y compris agréés, même si, dans le cadre de cette formation continue alternée, l'apprenti n'est pas affecté au service du bar.

✚ Cas des jeunes préparant un CAP « commercialisation et services en hôtel-café-restaurant »

Les CAP « restaurant », « services hôteliers » et « services en brasserie-café » ont été remplacés par le CAP « commercialisation et services en hôtel-café-restaurant » modifié portant création de la spécialité « commercialisation et services en hôtel-café-restaurant » de certificat d'aptitude professionnelle et fixant ses modalités de délivrance).

Aucun mineur de moins de 16 ans, quel que soit son statut (élève de lycée professionnel, apprentis ou titulaire d'un contrat de professionnalisation), **ne peut** avant ses 16 ans **effectuer une période de formation pratique** au titre de ce CAP **dans un débit de boissons à consommer sur place**. Les mineurs âgés de moins de 16 ans peuvent toutefois conclure un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation au titre de ce CAP, dès lors que leur période de formation pratique dans l'établissement n'a lieu que postérieurement à leur 16ème anniversaire.

Pour les mineurs âgés de 16 ou 17 ans, les exploitants des établissements possédant une licence III ou IV ou la « petite licence restaurant » ou la « licence restaurant » ne peuvent accueillir ces jeunes pour effectuer une **période de formation pratique** au titre de la préparation du CAP « commercialisation et services en hôtel-café-restaurant » qu'à la condition **d'avoir obtenu** préalablement **l'agrément préfectoral**. Sans cet agrément, le contrat de formation en alternance d'un tel postulant à ce CAP ne saurait être enregistré par l'organisme compétent.

Les conditions de travail des mineurs

L'agrément préfectoral n'est accordé qu'après vérification que les conditions d'accueil et d'emploi du jeune travailleur sont de nature à assurer sa santé, sa sécurité et son intégrité physique ou morale.

La durée du travail et les repos : La durée maximale quotidienne du travail est de 8 heures dans la limite de 35 heures par semaine, temps de formation compris. L'inspecteur du travail peut, à titre exceptionnel, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement, autoriser un dépassement de ces durées, dans la limite de 5 heures par semaine.

Le jeune ne peut pas travailler de manière ininterrompue plus de 4 heures et demie. Au-delà, il doit bénéficier de 30 minutes consécutives de pause.

Le repos quotidien ne peut pas être inférieur à 12 heures consécutives. Un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs doit être accordé. Toutefois, il est possible de réduire à 36 heures ce repos hebdomadaire, par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord collectif étendu. A défaut d'accord, la dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail.

Le travail dominical : Le travail du dimanche est **autorisé** pour les apprentis âgés de moins de 18 ans dans les entreprises relevant des secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, des cafés et débits de boissons.

Le travail de nuit : Le travail de nuit est totalement interdit entre 22 heures et 6 heures pour les jeunes âgés de moins de 18 ans.

Dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, l'inspecteur du travail peut accorder, à titre exceptionnel, une **dérogation à l'interdiction** du travail de nuit pour une durée maximale d'une année.

Le travail de nuit ne pourra alors être autorisé que de 22 heures à 23 heures 30.

La durée minimale de repos quotidien ne pourra être inférieure à 12 heures consécutives.

Le travail des jours fériés : A titre **dérogameur**, l'emploi de jeunes âgés de moins de 18 ans les jours fériés **est autorisé** dans les secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, des cafés et débits de boissons.

Les conditions de cette dérogation sont définies par la convention ou l'accord collectif étendu ou par l'accord d'entreprise ou d'établissement applicable.

La procédure d'agrément

La gestion des demandes d'agrément relève de la DIRECCTE (sur demande du préfet de département). Celles-ci doivent être directement adressées à l'unité départementale de la DIRECCTE compétente en raison du lieu où est situé l'établissement.

La délivrance de l'agrément est conditionnée au fait que l'exploitant du débit de boissons à consommer sur place se trouve en situation régulière notamment au regard des dispositions de l'article L. 3332-1-1 du Code de la santé publique qui rend obligatoire une formation spécifique sur les droits et obligations attachés à l'exploitation d'un débit de boissons assorti de la licence III ou IV ou d'un établissement pourvu de la " petite licence restaurant " ou de la " licence restaurant ".

Cette formation exigée donne lieu à la délivrance d'un permis d'exploitation dont la production est requise lors de la déclaration préalable d'ouverture, de mutation ou de translation d'un débit de boissons ou d'un restaurant pour l'obtention de la licence correspondant au groupe de boissons alcooliques vendues.

Le défaut de permis d'exploiter est sanctionné pénalement, et s'oppose à la délivrance de l'agrément autorisant l'emploi ou l'accueil de jeunes âgés de moins de 18 ans.

Dans le cadre de l'instruction de la demande d'agrément, l'avis du directeur départemental de la cohésion sociale (DDCS) est recueilli. Ce dernier émet son avis après avoir fait vérifier :

- que l'exploitant respecte les dispositions du Code de la santé publique en matière de lutte contre l'alcoolisme ;
- que les conditions d'accueil du jeune par l'entreprise sont de nature à assurer sa sécurité, sa santé et son intégrité physique et morale (protection des mineurs) ;
- le respect par l'exploitant des règles relatives à la santé et à la sécurité au travail et des dispositions spécifiques protectrices des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans (durées maximales du travail, repos hebdomadaire, pause quotidienne, travail de nuit, jours fériés, etc.).

La DDCS peut faire vérifier les antécédents de l'établissement et diligenter, s'il y a lieu, une enquête de moralité concernant l'exploitant.

Le préfet doit statuer dans un délai de **deux mois** à compter de la date de réception de la demande complète.

A défaut de réponse dans ce délai, l'agrément est réputé accordé en vertu de l'article L. 231-1 du Code des relations entre le public et l'administration.

L'agrément est délivré pour une durée de **cinq ans** et est renouvelable sur demande expresse et sous les mêmes conditions.

L'agrément étant lié à la personne de l'exploitant, une demande doit être déposée par tout **nouvel exploitant** du débit de boissons.

Suspension ou retrait de l'agrément

En cas d'urgence, le préfet peut suspendre à tout moment l'agrément. L'agrément est retiré si l'exploitant n'a pas satisfait aux injonctions du préfet dans le délai imparti. L'agrément peut également être retiré si les conditions requises pour l'accueil du jeune ne sont plus satisfaites.

Conséquences de la suspension ou du retrait de l'agrément

La suspension de l'agrément entraîne automatiquement la suspension du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation. De la même façon, le stage en entreprise se trouve suspendu.

Le retrait d'agrément met fin de plein droit à la convention de stage. Si un risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale d'un apprenti est à l'origine du retrait, le DIRECCTE refusera d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage, ce qui entraînera la rupture de celui-ci.

Sanction pécuniaire : l'employeur devra verser à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme ou jusqu'au terme de la période d'apprentissage.

Parallèlement à ce retrait d'agrément, l'autorité préfectorale peut s'opposer à l'engagement d'apprentis par l'entreprise. De même, s'il y a lieu, la DIRECCTE peut interdire à l'employeur, pour une durée déterminée, de recruter de nouveaux apprentis ainsi que des jeunes titulaires d'un contrat d'insertion en alternance.

Hors agrément : amende de 1 500 €, portée en cas de récidive à 3 000 €.

Source : Direccte

Comptes courants d'associés

Pour le deuxième trimestre 2018, le taux effectif moyen pratiqué par les établissements de crédit pour des prêts à taux variable aux entreprises, d'une durée initiale supérieure à deux ans, s'élève à **1,52 %**.

Pour les entreprises dont l'exercice est de 12 mois, le taux maximal d'intérêts déductibles pour les exercices clos à compter du 30 juin 2018 est le suivant :

Exercices clos	Taux maximal
Du 30 juin au 30 juillet 2018	1,56 %
Du 31 juillet au 30 août 2018	1,55 %
Du 31 août au 29 septembre 2018	1,55 %

Source : F. Lefebvre - JO du 27 juin 2018

Bail commercial

Gare au délai pour mettre fin au bail commercial

Un locataire peut mettre fin à son bail commercial à l'expiration de chaque période triennale. Ainsi, par exemple, si un bail a été conclu pour une durée de 9 ans ayant commencé à courir le 1^{er} avril 2016 pour se terminer le 31 mars 2025, il pourra y mettre un terme anticipé à la date du 30 septembre 2019 ou 30 septembre 2022.

En pratique, pour mettre un terme au bail pour le 31 mars 2019, le locataire doit délivrer un congé au bailleur, par acte d'huissier ou par lettre recommandée avec AR, **au moins 6 mois avant la fin de la période triennale** en cours.

Concrètement, le congé devra être formulé au plus tard le 30 septembre 2018.



Si le congé est donné moins de 6 mois avant le terme de la période triennale, (et sauf accord express du bailleur) son effet est repoussé à l'expiration de la période triennale suivante. Le bailleur est donc en droit de réclamer au locataire le paiement des loyers jusqu'à l'expiration de cette période (pendant 3 ans de plus).

Source : Magazine Infoexpert

En cas de difficultés des entreprises, le bailleur bénéficie d'un droit préférentiel et il sera fondé à produire auprès du tribunal du locataire défaillant une créance égale à la somme des loyers dus et exigibles jusqu'à la fin de la période triennale.



Juillet 2018

FISCAL



Entreprises soumises à la TVA :

- déclaration DES (déclaration européenne de services) et déclaration DEB (déclaration d'échange de biens) pour les opérations intracommunautaires réalisées en juin 2018



Toute personne ayant payé des dividendes en juin 2018 :

- déclaration (2777-D) en mode EDI au service des impôts des entreprises ou à la DGE (dividendes et/ou intérêts des comptes d'associés, à l'exclusion d'autres revenus)

Impôt Société :

- pour les entreprises assujetties clôturant au 28/02/2018
 - solde de liquidation

Délai variable :

- déclaration de TVA du mois de juin 2018

SOCIAL



Toutes les entreprises ayant des salariés (DSN)

Indices du coût de la construction (ICC)

Période	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1^{er} trimestre	1617	1646	1648	1632	1615	1650	1671
2 ^{ème} trimestre	1666	1637	1621	1614	1622	1664	
3 ^{ème} trimestre	1648	1612	1627	1608	1643	1670	
4 ^{ème} trimestre	1639	1615	1625	1629	1645	1667	

INSEE, 21 mars 2018 et 26 juin 2018

Indices de référence des baux

	Indices de référence			
	2 ^{ème} trimestre 2017	3 ^{ème} trimestre 2017	4 ^{ème} trimestre 2017	1 ^{er} trimestre 2018
Baux d'habitation (IRL)	126,19	126,46	126,82	127,22
Baux commerciaux (ILC)	110,00	110,78	111,33	111,87
Baux professionnels (ILAT)	109,89	110,36	110,88	111,45

INSEE, 12 avril 2018 et 26 juin 2018