

1 édito

- Des Co-Présidents de l'UMIH Pays Basque Bruno DOTTAX et Pierre BARAT.

2 social

- Jurisprudences
 - Envoi de la convocation à un entretien préalable par chronopost.
 - Report de l'entretien préalable à la demande du salarié.

4 juridique

- Permis d'exploitation : fin de la tolérance.
- Règlement de la sécurité incendie dans les Etablissements recevant du public. Les petits hôtels.
- Dispositif de dépistage du taux d'alcoolémie.
- Alerte risque de confusion RSI

6 fiscal

- Affichage des tarifs du téléphone : Modification des tarifs

8 actualités

- Extension de l'avenant N° 13 à la convention collective nationale des CHR. Grille de salaires.
- Changement du SMIC horaire au 01.08.2011



édito

MM. Pierre BARAT et Bruno DOTTAX
Co-Présidents UMIH Pays Basque

Cher(e)s Collègues,

Comme vous le savez, le secteur de l'hôtellerie-restauration qui emploie près d'un million de salariés en France a signé en avril 2009 un Contrat d'Avenir avec l'Etat.

En contrepartie de l'application d'un taux réduit de TVA à 5.5 % pour toute la restauration, les organisations professionnelles dont l'UMIH, première organisation patronale du secteur CHR, ont pris des engagements résolus de baisse de prix, d'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés, de développement et de l'emploi.

Ces engagements ont été tenus, l'emploi développé, alors même que la conjoncture économique s'est fortement dégradée, entraînant des réductions d'emploi dans la plupart des secteurs d'activité. La modernisation des entreprises du secteur se poursuit, se traduisant par un niveau d'investissement élevé, supérieur à un milliard d'euros annuel.

L'harmonisation du taux de TVA applicable à l'ensemble de la restauration a eu des effets très bénéfiques pour le secteur.

Sur les prix, dès le second semestre 2009, les prix dans les cafés-restaurants enregistrent un recul alors que l'indice des prix à la consommation s'affiche en hausse de 0.35%.

Sur l'emploi, avec près de 30 000 emplois supplémentaires, dont 25 000 en 2010.

En 2011, Pôle emploi maintient l'hôtellerie-restauration comme le premier recruteur national avec 205 800 offres de recrutement.

Sur le dialogue social : l'accord social du 15.12.2009 est un accord sans précédent au bénéfice des salariés avec la création de la prime TVA, la hausse moyenne de la grille de 5.5 %, minimum conventionnel supérieur au SMIC, deux jours fériés supplémentaires, protection frais de santé au 01.01.2011.

Sur la modernisation du secteur : les investissements du secteur sont repartis à la hausse depuis le 1^{er} juillet 2009. Ils dépassent 1 milliard d'euros dans la restauration chaque année en rénovation, développement et création.

Le contrat d'avenir était conclu pour une la période du 1^{er} juillet 2009 au 1^{er} juillet 2012. Constatant les avancées historiques pour le secteur déjà réalisées, les signataires prolongent ce contrat d'avenir jusqu'au **1^{er} Juillet 2015**.

L'UMIH reste plus que jamais mobilisée pour défendre avec fermeté le maintien de cette justice fiscale du taux de TVA à 5.5% créateur d'emplois et d'entreprises non délocalisables.

L'UMIH :

- négocie pour revoir la méthode de calcul de la SPRE et de la SACEM
- se félicite de voir les pouvoirs publics relayer son action contre les sites de réservations en ligne.
- se mobilise afin d'obtenir une nouvelle réglementation de sécurité incendie moins stricte pour les petits hôtels de moins de 20 chambres.
- A déjà obtenu le report pour les mises aux normes de sécurité incendie au 4 novembre 2011.

Nous vous souhaitons une belle et bonne saison estivale.

Restons UNIS avec l'UMIH.



HÔTELS - RESTAURANTS
CAFÉS - DISCOTHÈQUES

6, rue Guy Petit - 64200 BIARRITZ
Tél. 05 59 24 03 47 - Fax 05 59 22 20 70

umih.paysbasque@wanadoo.fr

JURISPRUDENCES :

- ENVOI DE LA CONVOCATION A UN ENTRETIEN PREALABLE PAR CHRONOPOST

(Cass.Soc. 8 février 2011, n° 09-40.027)

- REPORT DE L'ENTRETIEN PREALABLE A LA DEMANDE DU SALARIE

(Cass.Soc. 24 novembre 2010, n° 09-66.616)

Pour rappel, conformément à l'article L.1232-2 du Code du Travail, «l'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable» par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de litige, l'employeur doit pouvoir **prévenir toute contestation sur la date de réception de la convocation, c'est-à-dire qu'il doit pouvoir prouver que les délais ont été respectés.**

Rappelons en effet, qu'il est important de connaître la date de réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable puisqu'il convient de respecter un **déla i de 5 jours ouvrables entre la présentation de ladite convocation et l'entretien (c'est la raison pour laquelle il vaut mieux prévoir 7 jours lorsque la lettre est envoyée en RAR. L'acheminement postal doit être pris en compte).** Le point de départ du délai se situe au lendemain du jour de la première présentation de la lettre ou de la remise en main propre.

De nombreuses interrogations demeurent sur la possibilité d'utiliser d'autres modes de transmission de la lettre de convocation.

Ainsi, dans un **arrêt** en date du **8 février 2011**, la chambre sociale de la **Cour de Cassation** s'est prononcée sur la **régularité de la procédure en cas d'envoi de la convocation par Chronopost.**

Par ailleurs, l'employeur peut être confronté à une demande de report de la part du salarié. En effet, celui-ci **peut demander à son employeur de reporter l'heure ou la date de l'entretien préalable.** Toutefois, en cas d'acceptation par l'employeur, il convient de **déterminer si ledit report ne fait pas courir un nouveau délai de 5 jours ouvrables à compter de la seconde convocation.**

Question à laquelle a répondu la chambre sociale de la Cour de Cassation dans un **arrêt** du **24 novembre 2010.**

Nous allons revenir sur ces deux arrêts.

1 - Arrêt de la Cour de Cassation du 8 février 2011 : envoi de la lettre de convocation à un entretien préalable en Chronopost

Suite à son licenciement, un salarié d'une compagnie aérienne saisit les juges estimant que la rupture de son contrat de travail est litigieuse à plusieurs égards.

Il demande notamment le versement d'indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement suite à l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable en Chronopost et non pas par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Les juges du fond déboutent le salarié au motif que **«l'envoi de la convocation à l'entretien préalable (...) par Chronopost était régulier, bien que ce mode d'acheminement ne corresponde pas aux prescriptions légales.»**

De plus, et afin de justifier l'admission de ce mode d'acheminement, la Cour de Cassation, confirmant la décision de la cour d'appel, précise que **«le mode de convocation à l'entretien préalable au licenciement, par l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par la remise en main propre contre décharge, visé par l'article L.1232-2 du Code du Travail, n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de réception de la convocation.»**

Selon elle, l'irrégularité de la procédure de licenciement ne peut pas être retenue car **«l'envoi de la convocation par le système de transport rapide de courrier dit 'Chronopost' permet de justifier des dates d'expédition et de réception du courrier.»**

Attention, en l'espèce il s'agissait d'un envoi par Chronopost, c'est-à-dire un recommandé livré en express nécessitant la signature du destinataire lors de la remise du courrier.

Il convient donc de **vérifier la fiabilité du système**. Ainsi, la télécopie n'a pas été considérée comme un mode valable de convocation puisque le fax ne permet pas d'attester avec certitude de la date de réception du courrier (Cass.Soc 13 septembre 2006, n° 04-45.698).

Ce qu'il faut retenir :

- Tout système de livraison du courrier permettant d'établir la date de réception avec certitude et fiabilité est admissible et ne rend pas la procédure de licenciement irrégulière ;
- en cas d'envoi de la convocation par lettre recommandée, l'employeur devra effectuer l'envoi avec demande d'avis de réception.

2 - Arrêt de la Cour de Cassation du 24 novembre 2010 : report de l'entretien préalable à la demande du salarié

Un salarié a été convoqué, par lettre recommandée AR, à un entretien préalable le 10 février 2006 à 9h30. Le courrier lui a été présenté le 2 février.

Il a **sollicité l'employeur afin de décaler l'heure de l'entretien** à 16h45 le même jour, soit le 10 février.

L'employeur lui a accordé le report et lui a envoyé un nouveau courrier de convocation, présenté au salarié le 7 février.

Le salarié, qui ne s'est pas rendu à l'entretien, a été licencié le 14 février.

Il a saisi le conseil des prud'hommes afin d'obtenir une indemnité pour irrégularité de procédure en faisant valoir que l'employeur n'avait pas respecté le délai minimum de 5 jours ouvrables. En effet, **seuls deux jours francs séparaient la présentation de la seconde convocation** (le 7 février) et l'entretien préalable (le 10 février).

Le salarié a obtenu gain de cause devant le conseil des prud'hommes et la cour d'appel condamnant l'employeur au versement de

dommages-intérêts pour non respect de la procédure de licenciement.

La Cour de Cassation censure l'arrêt et se prononce sur la question de **l'incidence du report de l'entretien préalable, à la demande du salarié, sur le décompte du délai minimum de 5 jours ouvrables entre la présentation de la convocation et la date de l'entretien.**

Nous vous rappelons que les jours ouvrables correspondent à tous les jours de la semaine hormis le jour consacré au repos hebdomadaire ainsi que les jours reconnus fériés par la loi et habituellement chômés dans l'entreprise.

Ainsi, «en cas de report, à la demande du salarié, de l'entretien préalable au licenciement, le délai de cinq jours ouvrables prévu à l'article L.1232-2 du Code du Travail court à compter de la présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre de la lettre initiale de convocation.»

La Cour de Cassation pose donc le principe qu'en cas de report demandé par le salarié, **la présentation du second courrier ne fait pas courir un nouveau délai de 5 jours ouvrables.**

ATTENTION :

- L'arrêt concerne l'hypothèse d'une **demande de report émanant du salarié**, demande qui peut être accordée ou refusée par l'employeur.
- A ce jour, la Cour de Cassation ne s'est pas prononcée sur le report de l'entretien à l'initiative de l'employeur mais la solution devrait être différente.
- Nous vous rappelons que la **lettre notifiant le licenciement ne peut être envoyée moins de 2 jours ouvrables et plus d'un mois** (en cas de licenciement disciplinaire) **après la date de l'entretien préalable**. Ainsi, en cas de report de l'entretien préalable à l'initiative du salarié, c'est à compter de la date du second entretien que court le délai des deux jours ouvrables minimum et d'un mois maximum (en cas de licenciement disciplinaire) qui lui est impartit pour sanctionner le salarié.

LE PERMIS D'EXPLOITATION Fin de la tolérance

Le Directeur des libertés publiques et des affaires juridiques a adressé le 29 janvier 2008 aux Préfets et à l'attention des Maires, une communication à propos du permis d'exploitation.

Il leur était possible de **délivrer le récépissé de déclaration aux exploitants justifiant d'une inscription à une cession de formation programmée dans un délai raisonnable**, estimé à **trois ou quatre mois maximum**.

Ainsi, l'attestation d'inscription au stage du permis d'exploitation pouvait permettre à l'exploitant de se voir remettre le récépissé de déclaration en Mairie.

Aujourd'hui et dans le souci de votre meilleure information, nous tenons à vous préciser que **cette tolérance n'est plus applicable**.

Les exploitants doivent lors de leur déclaration en mairie détenir le permis d'exploitation.

Règlement de Sécurité Incendie dans les Établissements recevant du Public LES PETITS HOTELS

Un **arrêté du 27 mai 2011** portant approbation de diverses dispositions complétant et modifiant le règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public vient de paraître au journal officiel du 9 juin 2011.

Il modifie les conditions d'application de **l'arrêté du 24 juillet 2006** portant approbation de diverses dispositions complétant et modifiant le règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public (ERP) - Petits Hôtels.

Les dispositions annexées à l'arrêté du 24 juillet 2006 sont applicables **cinq ans et trois mois après la date de sa publication, soit le 4 novembre 2011** (au lieu du 4 août 2011).

Sur simple demande, nous vous adresserons la circulaire du 24 juillet 2006 et vous informons qu'un projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 24 juillet 2006 est en cours d'élaboration au sein du ministère concerné.

DISPOSITIF DE DEPISTAGE DU TAUX D'ALCOOLEMIE

Jusqu'à présent le dispositif d'éthylotest faisait l'objet d'une démarche de sensibilisation sur les dangers de l'alcool.

La loi n°2011-267 du 14 mars 2011 d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure, plus connue sous le nom de LOPPSI (II) impose désormais **la présence de tests d'alcoolémie dans tous les débits de boissons dont la fermeture intervient entre deux et sept heures du matin**.

En effet, cette loi insère un nouvel article dans le code de la santé publique : l'article **L. 3341-4 ci-après reproduit**.

«Dans les débits de boissons à consommer sur place dont la fermeture intervient entre 2 heures et 7 heures, un ou plusieurs dispositifs permettant le dépistage de l'imprégnation alcoolique doivent être mis à la disposition du public.

Les modalités d'application du présent article en ce qui concerne notamment le délai de mise à disposition, le nombre des dispositifs et leurs caractéristiques techniques sont fixées par arrêté conjoint des ministres chargés des transports, de l'intérieur et de la santé».

Une circulaire ministérielle du 28 mars 2011 de présentation générale de la LOPPSI adressée aux préfets de police, aux préfets et aux hauts commissaires apportent les précisions suivantes :

La loi (dans son **article 85**) *«permet aux clients des établissements de nuit de mesurer le taux d'alcoolémie par éthylotest, avant de décider ou non de reprendre le volant. Les débits de boissons nocturnes sont désormais astreints à l'installation de bornes éthylotests ou de mettre à disposition des éthylotests. Cette disposition n'impose toutefois aucun dépistage sur les clients de l'établissement qui restent libres d'utiliser ou non ces matériels».*

Après deux années de réunions, l'UMIH a obtenu que les professionnels aient la liberté de choisir le dispositif de contrôle de l'alcoolémie dans leur établissement.

EN BREF

- L'obligation uniquement pour les débitants de boissons à consommer sur place dont la fermeture intervient entre 2 heures et 7 heures ;
- Le client est libre de l'utiliser ;
- Le dispositif requis laisse le choix : bornes éthylotests ou des éthylotests.

ALERTE RISQUE DE CONFUSION : rsi

Certains d'entre vous nous ont alertés de la réception d'un bulletin d'adhésion RSI dont la dénomination commerciale correspond à un répertoire ou référencement de sociétés.

Ces entreprises, dont le nom commercial est un homonyme, n'ont absolument aucun lien avec le RSI (Régime Social des Indépendants). Sur le recto du bulletin, il est indiqué verticalement en petits caractères «*Offre facultative*».

Il semblerait qu'il s'agisse une nouvelle fois «*d'un nouveau cas d'annuaire professionnel*».

Voilà déjà plusieurs années que la proposition d'insertion dans un annuaire professionnel constitue une problématique dans notre secteur.

ATTENTION : ne pas confondre avec les cotisations sociales du RSI.

Le RSI (Régime Social des Indépendants) est le régime obligatoire de sécurité sociale qui assure la couverture maladie-maternité, vieillesse, invalidité-décès des artisans et commerçants.

Il se compose d'une caisse nationale et de caisses régionales qui procèdent à l'immatriculation des assurés ainsi qu'au recouvrement contentieux des cotisations.

Le RSI est donc **l'interlocuteur unique en matière de cotisations et contributions sociales personnelles du chef d'entreprise indépendant**.

RECOMMANDATIONS

- Ne pas transmettre de paiement de manière automatique :
- si vous ne connaissez pas le créancier ou si vous avez un doute sur l'identité du créancier ;
 - si vous ne connaissez pas la nature de la créance (montant) ;
 - et/ou si vous n'avez rien commandé.

D'une manière générale, les professionnels doivent toujours être vigilants dans la signature de tout document contractuel (**RECTO et VERSO**) et ce, même quand le commercial est très convaincant.

Il est important de prendre le temps de lire attentivement tout document contractuel (*notamment les conditions générales de vente*).

Le contrat en principe est le fruit d'un accord entre les parties. Il convient donc de ne jamais accepter des conditions qui ne fassent pas l'objet **d'un accord**.

En cas de doute, il est préférable de **reporter** la signature du contrat le temps d'obtenir l'éclaircissement du point qui suscite interrogation.

Enfin, il est fortement recommandé de ne pas donner de suites favorables à ce type de courrier ou ce type de démarchage commercial.

Enfin, nous rappelons que les professionnels ont la possibilité d'informer leur direction départementale de la protection des populations (DDPP), regroupant l'administration de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes sur les pratiques commerciales de ces entreprises.

Vos supports de communication ont besoin d'un coup de neuf. devenez autonome !

- Créez et actualisez votre site WEB avec **DREAMWEAVER**
- Retouchez vos photos avec **PHOTOSHOP**
- Réalisez vos brochures professionnelles avec **ILLUSTRATOR**

50 - 51 Allée Marines - 64100 Bayonne
05 59 46 58 03
ccf@bayonne.cci.fr
www.bayonne.cci.fr




Consortium Européen de l'Hôtellerie (Dép. 40, 64, 65)

Spécialiste Conseil

TRANSACTION SUR FOND DE COMMERCE ET IMMEUBLES
Café - Hôtel - Restaurant - Tabac - Presse - Loto - PMU

Agence **RAOUT** 

Résidence Ibaiondo
26, bd. Alsace-Lorraine - B.P. 737
64107 BAYONNE CEDEX

Tél. 05 59 55 65 40
Fax. 05 59 55 12 87

WWW.ceh-france.com

André Garreta

IMMOBILIER

20 ANNÉES D'EXPÉRIENCE

DANS LA TRANSACTION DE FONDS DE
COMMERCES ET/OU MURS, HÔTELS, BRASSERIES,
RESTAURANTS, CAFÉS, PMU, CAMPINGS

Vous accompagne dans la transmission
de votre entreprise :

- ➔ professionnalisme,
- ➔ discrétion,
- ➔ suivi (commercial, juridique et financier).

André GARRETA IMMOBILIER

38, Boulevard des Plages - 64600 ANGLET

Tél. 05 59 03 47 03 - Port. 06 63 40 64 38

E-Mail : pbimmo@hotmail.fr

METRO

VOTRE GRAND MARCHÉ PROFESSIONNEL

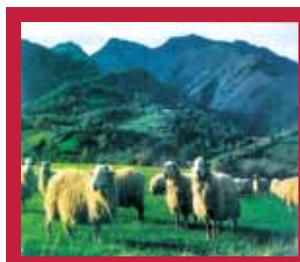
UN MARCHÉ DE PRODUIT FRAIS,
UNIQUE ET DIFFÉRENCIANT
AU CŒUR DU PAYS BASQUE

DES SOLUTIONS EXCLUSIVES
EN MATIÈRE D'ÉQUIPEMENT

Une approche globale et unique
des solutions pour les métiers de
bouche.

Des opportunités toutes les semaines et à volonté d'optimiser le
coût net d'approvisionnement des cafetiers, restaurateurs
et hôteliers.

TOUTE L'ÉQUIPE DE METRO ANGLET VOUS REMERCIE DE
VOTRE FIDÉLITÉ



Parc d'activités de Maignon - 7, rue du moulin de Brindos - 64600 Anglet
6h30 à 19h00 du lundi au vendredi - 6h30 à 13h00 le samedi
TEL. 05 59 31 34 00 - FAX : 05 59 31 34 29 - www.metro.fr

seamar

LARICQ Dominique,
LARICQ-PARIES Laure,
et l'ensemble des intervenants

à votre service

seamar - protecteur par nature

Notre savoir faire vous aidera dans la mise en
application de la « Note de Service de la Direction
générale de l'Alimentation ». Arrêté du 8 Juin 2006 sur,
entre autre, la mise en place systématique d'un plan de
dératisation de la surveillance d'entrée des parasites.

DERATISATION	DESINSECTISATION	PHYTOSANITAIRE
• rats, souris,	• blattes, cafards,	• chenilles processionnaires,
• mulots,	• punaises de lits,	• tigre de platane,
• loirs, lérot,	• puces, fourmis,	DIVERS : cendriers muraux
• ragondins, ...	• guêpes, mouches, ...	Agrément AQ00052 A

Z. I. Lieu-dit « Les Barthes Neuves » - 64990 MOUGUERRE

☎ 05 59 59 68 68 /// seamar1@wanadoo.fr

LAVAZZA
ITALY'S FAVOURITE COFFEE

P. A. Maignon - 24, rte Pitoys
6 4 6 0 0 A N G L E T
Tèl. 05 59 42 34 34
Fax 05 59 42 38 48

ecotel

Arts & Métiers de la Restauration **NOUVEAU**

**ANGLET
ZA MAIGON**

TÉL 05 59 03 79 23 - FAX 05 59 55 51 26
cotebasque@ecotel.fr



CEL
CENTRE D'ÉTUDE DES LANGUES

Anglais
Espagnol
Allemand
Russe
Chinois ...

Pour les acteurs du tourisme
et de l'hôtellerie,
nous avons toujours
une réponse de pro!

CENTRE D'ÉTUDE DES LANGUES
3031, avenue Maignon - 64102 Bayonne - France
05 59 46 58 16
cel@bayonne.cel.fr - www.bayonne.cel.fr

EXTENSION DE L'AVENANT N° 13 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES HOTELS, CAFES, RESTAURANTS GRILLE DES SALAIRES

Un avenant n° 13 à la convention collective nationale des HCR relatif à la grille des salaires a été signé le 12 janvier 2011, a été étendu par arrêté ministériel le 27 avril 2011, publié au journal officiel le 28 avril 2011 et est applicable **obligatoirement à l'ensemble de la profession** à compter du 1^{er} mai 2011.

En effet, les partenaires sociaux, dans l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009, se sont engagés à renégocier la grille de salaire conventionnelle à chaque augmentation du SMIC afin que le salaire

horaire brut du niveau I - échelon 1 soit au moins égal à 1,01 SMIC. L'avenant n° 13 du 12 janvier 2011 devient applicable, obligatoirement, à l'ensemble de la profession à compter du 1^{er} mai 2011.

Par conséquent, à compter du 1^{er} mai 2011, l'avenant n° 13 du 12 janvier 2011 annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 12 à la convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants du 29 avril 2010.

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Echelon 1	9.10 €	9.41 €	9.88 €	10.46 €	12.30 €
Echelon 2	9.17 €	9.54 €	9.97 €	10.64 €	14.35 €
Echelon 3	9.28 €	9.82 €	10.19 €		17.50 €

Toutefois, en cas de hausse du SMIC (hausse prévue au 01.08.2011), il faudrait alors modifier les taux de la grille de salaire inférieurs au nouveau montant du SMIC horaire, soit les échelons 1 et probablement 2 du Niveau I.



CAFÉ VINS BIÈRES SPIRITUEUX
LARZABAL L.S.O.
distribution & services

ZI Les Pontots - chemin des Barthes - 64100 BAYONNE
larzabal-iso@wanadoo.fr 05 59 57 10 10 - Fax 05 59 52 31 57



PUNAISES DE LIT

- **Traitement préventif avec monitoring.**
- **Traitement curatif avec régulateur de croissance.**

Agences côte Basque

BAYONNE

8 rue Jules Labat

BIARRITZ

44 av. Président Kennedy

www.groupeapr.com

05 59 14 14 64