

1 édito

- Du Co-Président de l'UMIH Pays Basque
Pierre BARAT.

2 social

- Jurisprudence :
changement de conditions de travail
ou modification du contrat de travail ?
- Stages en entreprise : nouveautés.

4 juridique

- Alerte aux contrats pièges.
- Dispositif de dépistage de l'imprégnation
alcoolique dans les débits de boissons.
- Nouveau site internet.
- Vidéo surveillance : rappel des règles
applicables.
- Révision des loyers commerciaux.

8 actualités

- Le nouveau classement hôtelier.
Comment décrocher les nouvelles étoiles ?
De Bruno DOTTAX
Co-Président UMIH Pays Basque



édito

M. Pierre BARAT
Co-Président UMIH Pays Basque

Cher(e)s Collègues,

Le 11 juin 2010 les professionnels cafetiers restaurateurs Bayonnais n'avaient plus le droit de travailler jusqu'à 2 h du matin.

En effet, Monsieur le Maire de Bayonne, considérait que l'activité nocturne des débits de boissons occasionnait des nuisances, portait atteinte à la tranquillité publique et créait des risques liés à la santé publique par la consommation excessive d'alcool, plus particulièrement chez les jeunes. Dès cette date les cafetiers restaurateurs devaient fermer leurs établissements à 24 h 30 ou 1 h suivant des périodes déterminées par la Mairie. Seuls les week-end étaient épargnés et nous permettaient une fermeture à 2 h du matin en respect de l'arrêté préfectoral.

Je n'ai pas accepté que toute une profession soit punie.

Je n'ai pas accepté de voir des jeunes cafetiers s'installer après avoir acheté un fonds de commerce sur une base de chiffre d'affaires et voir ce dernier revu immédiatement à la baisse suite à la restriction des heures d'ouverture.

Je n'ai pas accepté de voir notre clientèle quitter Bayonne.

J'ai donc décidé de me battre pour une juste revendication, pour mes collègues.

Nous dispensons à l'UMIH Pays Basque les formations obligatoires du Permis d'Exploitation durant lesquelles les textes de loi en vigueur sont présentés.

Ces formations permettent d'acquérir les outils nécessaires à la maîtrise d'exploitation d'un débit de boissons, elles sensibilisent et responsabilisent les exploitants.

En France, le cadre législatif déjà très rigoureux a été renforcé par la loi du 21 juillet 2009 Hôpital-Patients-Santé-Territoire en interdisant, entre autre, la vente d'alcool des deux premiers groupes (vin, bière, cidre...) aux mineurs.

Cette loi a poussé les mineurs hors de nos établissements, où ils étaient reçus par des professionnels et ils boivent maintenant massivement dans la rue des alcools forts achetés en grande surface ou en Espagne. La mesure législative est donc contre-productive.

Les cafés, hôtels et restaurants participent à tous les moments de la vie des Français. Ce sont des lieux de liens sociaux où toutes les générations et toutes les catégories sociales s'y rencontrent.

Les longues négociations avec la Mairie de Bayonne ont permis la signature d'une « Charte de la vie nocturne » qui reprend les textes de loi, la mise en place d'une équipe de jeunes médiateurs et d'un local dans le petit Bayonne. Ces jeunes engagés dans le service civique seront en contact avec les professionnels, dialogueront avec les usagers et préviendront les excès et débordements, répondront à la demande des riverains et saisiront les services de l'Etat en cas de nécessité.

Le 24 octobre 2011, la punition était levée et nous pouvons à nouveau travailler jusqu'à 2 h du matin en respectant la tranquillité des riverains par une gestion rigoureuse des établissements de nuit.

Nous devons maintenant respecter la parole donnée.



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
www.umih-pays-basque.org

JURISPRUDENCE : UNE NOUVELLE DELIMITATION DE LA FRONTIERE ENTRE CHANGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

(Cass.Soc. 02-03-2011 n° 09-43223).

RAPPEL :

Il n'existe pas de définition légale quant à la distinction entre le simple changement des conditions de travail et la modification du contrat de travail.

Des principes directeurs ont toutefois été dégagés, au fil des arrêts rendus par la Cour de Cassation, pour distinguer les éléments essentiels du contrat dont la modification nécessite l'accord du salarié, des éléments dont la modification peut être imposée au salarié.

CE QU'IL FAUT RETENIR :

• L'employeur peut, **sans l'accord du salarié, changer ses conditions de travail**. Ce changement des conditions de travail peut être imposé au salarié dès lors qu'il ne concerne pas un élément essentiel du contrat de travail.

Tel est le cas par exemple : de l'aménagement des horaires de travail sur une même journée.

Exemple : modification du planning pour faire débiter le travail du salarié ; le lundi matin à 8 h au lieu de 9 h.

Néanmoins ce changement ne peut intervenir que s'il respecte les conditions suivantes :

- 1/ la répartition des horaires n'a pas été fixée dans le contrat de travail,
 - 2/ la rémunération ou la durée de travail du salarié ne s'en trouve pas modifiée.
- Dans ce cas, on parlera d'un simple **changement des conditions de travail**.

• L'employeur peut, **avec l'accord préalable du salarié, modifier un élément essentiel du contrat de travail**. Cet élément peut être la rémunération, la qualification du salarié, le lieu de travail etc.

Tel est le cas par exemple : du passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit.

- Dans ce cas, on parlera d'une **modification du contrat de travail**.

Pourquoi une telle distinction ? :

Le changement des conditions de travail, relève du pouvoir de direction de l'employeur. En conséquence, ce dernier est en droit de l'imposer.

Il en découle que le salarié ne peut pas refuser ce changement. Un tel refus peut être sanctionné (sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute).

La modification du contrat de travail, doit faire l'objet d'un consensus entre les parties. Ainsi, pour que cette modification soit valable, il faut qu'elle ait été acceptée par le salarié.

Ce qui signifie que le salarié peut refuser cette modification. Un tel refus ne constitue pas une faute et ne peut donc pas être sanctionné.

ARRET DE LA COUR DE CASSATION DU 2 MARS 2011 n°09-43223

Les faits sont les suivants :

Un salarié est engagé, en qualité de serveur dans un café, avec un **horaire initial fixé à 35 heures par semaine réparti :**

- **du lundi au vendredi de 9 heures à 16 heures.**

Suite à la reprise de ce café par une autre société, il a été communiqué au salarié **une nouvelle répartition de ses horaires soit :**

- **du mercredi au samedi de 9 heures à 15 heures et de 16 heures à 18 heures,**

- **le dimanche de 9 heures à 15 heures et de 16 heures à 17 heures.**

Le salarié refusant l'application de ses nouveaux horaires et continuant à travailler selon ses anciens horaires, tout en demandant le maintien de son emploi du temps, est licencié pour faute grave.

Le salarié conteste, devant le Conseil de Prud'hommes, le bien-fondé de son licenciement.

En appel de ce jugement, la Cour d'Appel retient que le licenciement repose bien sur une cause réelle et sérieuse en constatant :

1) l'absence d'une clause au sein du contrat de travail excluant le travail le samedi et le dimanche,

2) que la modification des jours et des horaires décidée par l'employeur était justifiée par des nécessités de fonctionnement.

Pour la Cour d'Appel, au regard de ces deux éléments, le salarié n'était pas en droit de refuser la nouvelle répartition des jours et des horaires de travail décidés par l'employeur.

Suite à cet arrêt, le salarié se pourvoit en cassation. La Cour de Cassation censure l'arrêt rendu par la Cour d'Appel.

Elle a considéré que la nouvelle répartition des horaires **a eu pour effet de priver le salarié de son repos dominical, constituant ainsi une modification du contrat de travail que le salarié était en droit de refuser sans s'exposer au risque d'un licenciement fondé sur une faute grave.**

CE QU'IL FAUT RETENIR :

Bien que la répartition des horaires de travail relève, en principe, du pouvoir de direction de l'employeur, ce dernier n'aurait pas à demander l'accord préalable du salarié puisqu'il ne devrait s'agir que d'un simple changement des conditions de travail.

Néanmoins, désormais, il faut considérer que lorsque la nouvelle répartition souhaitée par l'employeur, entraîne sur le contrat de travail une réorganisation de l'ensemble des jours de travail qui a pour effet de supprimer **le repos du dimanche, cette réorganisation doit être analysée en une modification du contrat de travail soumise à l'accord préalable du salarié.**

Sous l'empire de cette nouvelle jurisprudence, il convient donc de demander l'accord du salarié et ensuite de lui faire signer un avenant à son contrat de travail, lorsqu'il est demandé au salarié de venir travailler le dimanche, alors que la répartition des horaires fixée par son contrat de travail initial prévoyait clairement ou du moins implicitement le dimanche comme un jour hebdomadaire de repos, et ce peu importe que l'employeur justifie d'une autorisation permanente ou non d'ouverture de son établissement le dimanche.

La Cour de Cassation est venue, une fois de plus, préciser ce qui devait être appliqué lors d'une réorganisation des horaires de travail ayant notamment pour effet de supprimer le repos dominical.

STAGES EN ENTREPRISE

Nouveautés issues de la loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels

La loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels a été publiée au Journal Officiel le 29 juillet 2011.

Cette loi, qui transpose certains articles de l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise, a pour objectif de parer aux stages de complaisance et d'améliorer le statut des stagiaires. Ainsi le Titre II de la loi est entièrement consacré à l'encadrement des stages, notamment :

1. A l'évolution des conditions pour l'accueil des stagiaires
2. Aux nouveautés en cas d'embauche d'un stagiaire

Les stages en entreprise, autres que ceux relevant de la formation professionnelle tout au long de la vie (stage des demandeurs d'emploi, périodes de formation en entreprise dans le cadre des contrats en alternance, etc. ...) ou ceux relevant de l'article L. 4153-1 du code du travail (élèves mineurs de moins de 16 ans), **doivent être intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire et ne peuvent avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise.**

1. L'évolution des conditions pour l'accueil des stagiaires

a. Délai de carence entre 2 stages

L'accueil successif de stagiaires, pour effectuer **des stages sur un même poste** n'est possible qu'à l'expiration d'un **délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent** (sauf rupture avant terme du stage précédent à l'initiative du stagiaire).

Exemple : A l'expiration d'un stage de 3 mois, l'employeur souhaitant recourir à un nouveau stagiaire sur le même poste, ne le pourra qu'à l'expiration d'un délai de carence d'un mois.

b. Durée maximum pour un stage

La durée du ou des stages effectués par un même stagiaire au sein d'une même entreprise ne peut excéder six mois par année d'enseignement. Deux dérogations, dont les conditions seront fixées par décret, sont admises :

- Lorsqu'un stagiaire interrompt momentanément sa formation pour exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en liaison avec cette formation.
- Lorsqu'il s'agit de stages prévus dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur.

c. Registre des conventions de stages

L'entreprise doit tenir à jour **un registre de conventions de stages,**

indépendamment du registre unique du personnel. Un décret déterminera les modalités d'application, notamment les mentions devant figurer sur ce registre.

d. Les stagiaires et le Comité d'Entreprise

Lorsqu'il existe un Comité d'Entreprise, l'employeur **doit l'informer du nombre de stagiaires accueillis, des conditions de leur accueil et des tâches qui leur sont confiées.** Dans les entreprises de moins de 300 salariés, ces informations sont intégrées dans le rapport sur la situation économique de l'entreprise. Dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur informe le comité d'entreprise chaque trimestre.

Les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles du Comité d'Entreprise dans les mêmes conditions que les salariés.

e. Evolution des conditions d'octroi de la gratification

Le stagiaire n'étant pas un salarié de l'entreprise, l'indemnisation versée par l'employeur est une gratification. Elle n'a donc pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail ou L. 242-1 du code de la Sécurité sociale.

Cette **gratification mensuelle est obligatoire pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs au sein d'une même entreprise. Désormais, ces 2 mois peuvent être consécutifs ou non au cours d'une même année scolaire ou universitaire.**

La durée du stage s'apprécie en durée calendaire, peu importe le nombre d'heures effectuées dans le mois par le stagiaire.

2. Des nouveautés en cas d'embauche d'un stagiaire

a. Période d'essai réduite

En cas **d'embauche du stagiaire** dans l'entreprise **dans les trois mois suivant l'issue du stage de dernière année d'étude :**

- La **durée du stage est déduite de la durée de la période d'essai sans pour autant réduire celle-ci de plus de la moitié,**
- La **durée du stage est déduite intégralement de la durée de la période d'essai si l'embauche est effectuée dans un emploi correspondant aux activités confiées au stagiaire** durant le stage.

b. Droits liés à l'ancienneté

Lors de l'embauche d'un stagiaire **à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, la durée du stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.**



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

Alerte contrat piège

Attention, un courrier se présentant sous le titre d' "Identification TVA Intracommunautaire" laisse entendre que votre entreprise étant assujettie à la TVA, vous devez vous acquitter de frais relatifs à l'enregistrement intracommunautaire de votre entreprise en retournant le bordereau joint, à renvoyer au plus tard sous 8 jours. Ce courrier se fonde sur la directive européenne 2006/112/CE du 28 novembre 2006 relative au système commun de la taxe sur la valeur ajoutée.

Ceci n'est en rien obligatoire et il ne s'agit pas d'une nouvelle taxe européenne.

Ce courrier propose seulement un enregistrement auprès d'un annuaire européen qui permet d'accéder aux informations légales de plusieurs millions d'entreprises des 27 pays de l'U.E.

Comme indiqué dans les conditions générales au verso du formulaire (3^e paragraphe) :

"Le souscripteur confirme sans réserve savoir que cette offre n'est nullement obligatoire et atteste ne pas confondre le Prestataire avec les organismes de la Commission Européenne ou toute autre édition concurrente, similaire privée ou publique."

En renvoyant votre formulaire et en vous acquittant des frais, vous souscrivez à la publication en ligne de la fiche d'enregistrement de votre société, prestation exclusivement diffusée sur le site internet du prestataire.

Si vous avez déjà souscrit à cette offre, vous pouvez, si vous le souhaitez, demander l'annulation de votre enregistrement par courrier recommandé avec avis de réception au prestataire. Ce courrier devra être reçu par le prestataire dans un délai de 8 jours calendaires à compter de la date de signature figurant sur la fiche d'enregistrement.

Attention également :

- au faux **RSI Répertoire des Sociétés et des Indépendants** qui se sert du sigle du **RSI dont vous dépendez et qui est le Régime Social des Indépendants.**

Ils adressent des bulletins d'adhésion où figurent vos coordonnées juridique, adresse, code APE, nom du dirigeant, etc....

Ne répondez pas, ne mettez pas votre tampon ou une signature, sinon vous serez engagés.

Vous n'avez pas la possibilité de vous rétracter.

- **Annuaire pro, Pages-entreprises info**, qui vous relancent pendant le service pour les restaurants et vous pressent de leur retourner le bon signé avec votre tampon pour une parution prétendue gratuite. Comme vous ne pouvez pas lire toutes les petites lignes vous ne verrez pas que vous risquez de prendre un engagement payant sur plusieurs années.

- **Le guide de la ville, Guide des restaurants.** Faites confiance à votre Office du Tourisme pour faire paraître votre établissement dans des dépliants. Attention aux autres.

- Attention aux chèques à envoyer à l'étranger pour diverses parutions

- Attention aux commandes pour des mariages ou autres par des gens de pays étrangers qui vous demandent après de nombreux échanges de leur adresser des téléphones portables qu'ils régleront par virements bancaires....virements bancaires qui ne resteront pas sur votre compte.

SOYEZ VIGILANTS.

Dispositif de Dépistage de l'Imprégnation Alcoolique dans les débits de boissons.

La loi du 14 mars 2011 d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure (LOPPSI II) impose la présence de tests d'alcoolémie dans tous les débits de boissons dont la fermeture intervient entre deux et sept heures du matin. Cette loi a inséré un nouvel article: l'article L. 3341-4 dans le code de la santé publique (CSP) qui dispose :

"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"

Un arrêté du 24 août 2011 relatif aux conditions de mise à disposition de dispositifs certifiés permettant le dépistage de l'imprégnation alcoolique dans les débits de boissons en application de l'article L.3341-4 du CSP est paru au journal officiel le 1er octobre 2011.

Qui est concerné ?

Tous les débits de boissons (bars, discothèques...) autorisés à fermer entre deux heures et sept heures du matin ;

Quels sont les dispositifs obligatoires ?

Les dispositifs chimiques ou électroniques certifiés permettant le dépistage de l'imprégnation alcoolique :

1) Ayant fait l'objet d'essais et d'examen d'approbation attestant de leur conformité aux exigences définies par les normes NF X20703 d'octobre 2000, NF X20704 d'avril 2007, NF X20702 de juin 2007, NF EN 15964 d'avril 2011 et bénéficiant, à ce titre, du certificat d'admission à la marque NF-ETHYLOTEST ;

2) Ou conformes à un modèle bénéficiant d'une attestation de conformité aux normes, spécifications techniques et procédés de fabrication et de contrôle assurant un niveau de fiabilité équivalent aux normes NF X20702, NF X20703, NF X20704 ou NF EN 15964, délivrée par un laboratoire accrédité selon la norme EN/ISO 17025 par le Comité français d'accréditation (COFRAC) ou par un organisme d'accréditation signataire de l'accord multilatéral, pris dans le cadre de la coordination européenne des organismes d'accréditation, pour le contrôle des produits mentionnés au 1).

Quel est le nombre minimal de dispositifs certifiés ?

Le nombre minimal de dispositifs certifiés permettant le dépistage de l'imprégnation alcoolique est établi en fonction de l'effectif du public accueilli, déterminé dans les conditions de l'article R. 123-19 du code de la construction et de l'habitation.

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



Il est établi, à l'heure d'ouverture de l'établissement, de la manière suivante :

- 1) Si le dispositif retenu est la mise à disposition d'éthylotests chimiques, le nombre d'éthylotests doit être au moins égal au quart de la capacité d'accueil de l'établissement et ne peut être inférieur à 50 ;
- 2) Si le dispositif retenu est la mise à disposition d'éthylotests électroniques offrant la possibilité de réaliser un nombre limité de souffles :
 - au moins un éthylotest doit être prévu pour chaque tranche ou portion de tranche de 300 personnes, au regard de la capacité d'accueil des lieux ;
 - le nombre de souffles total disponible pour l'ensemble des éthylotests doit être au moins égal au quart de la capacité d'accueil de l'établissement et ne peut être inférieur à 50 ;
- 3) Si le dispositif retenu est la mise à disposition d'éthylotests électroniques disposant d'un étalonnage annuel sans limitation du nombre de souffles, au moins un éthylotest doit être prévu pour chaque tranche ou portion de tranche de 300 personnes, au regard de la capacité d'accueil des lieux.

Quels sont les moyens d'information ?

Les dispositifs certifiés permettant le dépistage de l'imprégnation alcoolique doivent être visibles et signalés par un support d'information, reproduit en annexe I.

Une notice d'information est apposée de manière visible à proximité immédiate de l'appareil. Elle est conforme aux prescriptions figurant à l'annexe II.

Les dispositifs sont placés à proximité de la sortie.

Que doit s'assurer le responsable de l'exploitation ?

- 1) Par les moyens laissés à son appréciation, y compris par la combinaison de ces différents dispositifs, le responsable de l'exploitation de l'établissement s'assure qu'à tout moment la demande de dépistage peut être satisfaite dans un délai inférieur à quinze minutes.
- 2) Le responsable de l'exploitation de l'établissement doit veiller à ce que les dispositifs soient utilisés dans des conditions d'hygiène satisfaisantes. Il met, le cas échéant, à disposition de sa clientèle les embouts sous emballage individuel et scellé, dans les conditions prévues par le règlement de certification de la marque NF ETHYLOTEST ou selon des exigences équivalentes, attestées conformément au 2) de l'article 1^{er}.
- 3) Le responsable de l'exploitation de l'établissement doit veiller à ce que l'environnement mécanique et climatique dans son établissement garantisse le bon fonctionnement des appareils de dépistage de l'imprégnation alcoolique.

ronnement mécanique et climatique dans son établissement garantisse le bon fonctionnement des appareils de dépistage de l'imprégnation alcoolique.

Quelle Maintenance et vérification ?

Les dispositifs électroniques, fixes ou portatifs, doivent faire l'objet d'une vérification périodique.

Les dispositifs doivent être maintenus en bon état de manière qu'aucune altération de leurs performances de dépistage n'apparaisse dans le temps.

Dans le cas contraire, ils doivent être remplacés.

Quelle application ?

Le responsable de l'exploitation de l'établissement doit se conformer à l'ensemble des obligations au plus tard le premier jour du deuxième mois suivant la publication de celui-ci ; c'est-à-dire **le 1^{er} décembre 2011**.

Enfin, nous vous rappelons qu'une circulaire ministérielle du 28 mars 2011 de présentation générale de la loi 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**".

EN BREF

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

NOUVEAU

Nous avons le plaisir de vous annoncer l'ouverture du nouveau site internet de l'UMIH Pays Basque :

www.umih-pays-basque.org

Les adhérents de l'UMIH recevront un login et un mot de passe qui vous permettront d'accéder à l'intranet afin de consulter les circulaires (social, fiscal, juridique, formation... à tout moment), voir les normes de classement des hôtels, les mises en gardes, proposer des offres d'emploi, lire les demandes d'emplois, faire le point sur l'affichage obligatoire, le commander en ligne, consulter le journal de l'UMIH Infos CHR, etc...

Le login et mot de passe vous seront communiqués lors de votre confirmation d'adhésion en 2012, mais aussi sur simple demande (téléphone ou mail) au bureau de l'UMIH Pays Basque. Cet outil moderne et efficace répondra à vos attentes à tout moment.

Toutefois n'hésitez pas à contacter le bureau départemental qui reste à votre écoute.



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

Vidéosurveillance : Rappel des règles applicables, formalités CNIL autorisation préfectorale

Une circulaire ministérielle du 14 septembre 2011 rappelle les précautions à prendre par les entreprises qui installent des systèmes de vidéosurveillance à un double niveau : déclaration à la CNIL et autorisation préfectorale. Ces règles varient selon l'emplacement du dispositif et sa finalité.

La circulaire du 14 septembre 2011 relative au cadre juridique applicable à l'installation de caméras de vidéoprotection sur la voie publique et dans les lieux ou établissements ouverts au public, d'une part, et dans les lieux non ouverts au public, d'autre part, précise les formalités à respecter auprès de la CNIL en cas d'installation d'une vidéoprotection.

1) Installation de vidéoprotection sur la voie publique ainsi que dans les lieux ou établissements ouverts au public

La circulaire rappelle que constituent des lieux ouverts au public les lieux dont l'accès est libre (plages, jardins publics, promenades publiques, commerces, débits de boissons...) ainsi que les lieux dont l'accès est possible, même sous condition, dans la mesure où toute personne qui le souhaite peut remplir cette condition (paiement d'un droit d'entrée, par exemple dans les discothèques).

Ces systèmes de vidéoprotection relèvent des articles 10 et 10-1 de la loi n°95-73 du 21 janvier 1995. **Leur installation est soumise à l'obligation d'une autorisation préfectorale prise après avis de la commission départementale de la vidéoprotection.**

En outre, les systèmes dont les images sont utilisées "selon des critères permettant d'identifier, directement ou indirectement, des personnes physiques" doivent être soumis à la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) préalablement à leur installation **dès lors que les fichiers d'images sont organisés de manière à permettre, par eux-mêmes, l'identification des personnes physiques du fait des fonctionnalités qu'ils comportent (par exemple : fonction de reconnaissance faciale).**

En revanche, lorsque les images peuvent uniquement être rapprochées de manière non automatisée à des données à caractère personnel contenues dans un fichier tiers (par exemple : comparaison d'images enregistrées et de la photographie d'une personne figurant dans un fichier nominatif tiers), il n'y a pas lieu de saisir la CNIL préalablement à l'installation de vidéoprotection.

- **Le système de vidéoprotection installé sur la voie publique ou dans les lieux / établissements ouverts au public doit faire l'objet d'une autorisation préfectorale préalable après avis de la commission départementale de la vidéoprotection.**

- **De plus, si le fichier d'images permet par lui-même l'identification des personnes, la CNIL doit être saisie préalablement à l'installation de la vidéoprotection.**

- **Si seul un simple rapprochement avec un fichier tiers, non automatisé, est possible, la CNIL n'a pas à être saisie au préalable.**

2) Installation de vidéoprotection dans des lieux non ouverts au public

La loi du 21 janvier 1995 ne s'applique pas aux systèmes de vidéoprotection installés dans des lieux non ouverts au public (ex : parties communes d'immeubles, locaux professionnels), donc l'autorisation préfectorale n'est pas nécessaire.

Cependant, comme le rappelle l'avis du Conseil d'Etat du 24 mai 2011, un système de vidéoprotection utilisé dans des locaux non ouverts au public constitue un traitement automatisé des données à caractère



André Garreta
IMMOBILIER

25 ANNÉES D'EXPÉRIENCE
dans la transaction de fonds de commerces et/ou murs,
Hôtels, Brasseries, Restaurants, Cafés, PMU, Campings...

Vous accompagnez 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



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 A000052 A

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

05 59 59 68 68 /// seamar@wanadoo.fr

personnel soumis à la CNIL dès lors que deux conditions sont réunies :

- Les images font l'objet d'un enregistrement et d'une conservation.

Le simple visionnage en temps réel au moyen d'une caméra, sans enregistrement, ne constitue pas un traitement. Il relève des seules règles relatives à la protection de la vie privée (art. 9 du code civil et art 226-1 du code pénal), et le cas échéant, des dispositions du code du travail si les caméras sont installées dans les locaux professionnels (notamment consultation préalable des représentants du personnel et information préalable des salariés, cf circulaire Affaires Sociales n°28.11 du 10/08/11).

- Le responsable du traitement ou les agents ayant accès aux images sont en mesure d'identifier les personnes filmées par des moyens dont ils disposent habituellement.

L'identification des personnes est considérée comme possible dès lors que le système est mis en œuvre dans des lieux habituellement fréquentés par des personnes dont une partie significative est connue :

- Soit du responsable du système de vidéoprotection ;
- Soit des personnes ayant vocation à visionner les images enregistrées.

Il s'agit notamment des cas dans lesquels :

- le responsable du système dispose d'un moyen d'identification tel qu'un trombinoscope (locaux professionnels, ...)
- des lieux où sont appelés à se trouver habituellement des personnes dont une partie significative est connue des personnes ayant accès aux images (établissements scolaires ou hospitaliers par exemple).

Dans les cas où les deux conditions ci-dessus sont remplies, il faut procéder aux formalités préalables auprès de la CNIL.

Le simple visionnage relève uniquement des règles relatives à la protection de la vie privée.

A fortiori, les caméras fictives ne sont donc pas concernées par ces mesures.

Dans le cas d'un système de vidéoprotection qui filme à la fois des lieux ouverts au public et des lieux non ouverts au public, il faudra respecter les obligations afférentes à chacune, à savoir l'autorisation préfectorale préalable et la déclaration préalable auprès de la CNIL.

Révision des loyers commerciaux

L'INSEE vient de publier, au journal officiel, le 9 octobre 2011, les deux indices de référence ICC et le récent ILC, pour les indexations, les révisions triennales et les renouvellements de baux commerciaux.

L'Indice du Coût de la Construction (ICC) du second trimestre 2011 s'élève à : 1593

Cet indice fait donc ressortir une variation de : + 5,01 % en un an
+ 1,98 % en trois ans
+ 36,97 % en neuf ans

L'Indice des Loyers Commerciaux (ILC) du second trimestre 2011 s'élève à : 104,44

Cet indice fait donc ressortir une variation de : + 2,56 % en un an



Arts & Métiers de la Restauration **NOUVEAU**

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




Anglais
Espagnol
Allemand
Russe
Chinois
...

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

CENTRE D'ETUDE DES LANGUES
2014, avenue Maréchal - 64100 Bayonne - France
05 59 46 58 16
cel@bayonne.cci.fr - www.bayonne.cci.fr




VOTRE GRAND MARCHÉ PROFESSIONNEL

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

DES SOLUTIONS EXCLUSIVES EN MÉTIÈRE 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 Maigon - 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

Le nouveau Classement Hôtelier. Comment décrocher les nouvelles étoiles ?

Comme vous le savez cher(e) Collègue Hôtelier, le 23 Juillet 2012 (c'est demain), votre ancien classement hôtelier deviendra caduque.

Enseignes, panonceaux, documentation commerciale..., toute référence aux étoiles acquises antérieurement au 27 décembre 2009 pour les hôtels de tourisme, soit l'ancien classement, devra être retiré, sinon vous serez en publicité mensongère dans la mesure où vous n'auriez pas obtenu le nouveau classement.

Certes le nouveau classement n'est pas obligatoire, c'est une démarche volontaire. Je crois vraiment que **cet outil** actualisé et qui sera régulièrement mis à niveau (tous les 5 ans) **est indispensable à nos entreprises** pour informer notre clientèle sur notre niveau de confort et de services.

Certes les forums sur internet prennent une place accrue à l'heure de faire son choix mais le consommateur pourra aussi se référer à **un référentiel clair et moderne** : le classement en étoiles.

Certes encore, vous êtes nombreux à dire que ce classement est loin des exigences des différents référentiels qualité des chaînes intégrées ou volontaires (Logis, Relais & Châteaux, Châteaux et Hôtels Collection, Relais du Silence, etc) : c'est souvent vrai alors mettez à profit les efforts de qualité entrepris grâce à ces divers groupements **pour obtenir un label officiel supplémentaire**.

Alors : quelles sont les bonnes raisons pour demander son nouveau classement ?

- Être en conformité avec la nouvelle réglementation
- Renforcez votre positionnement commercial notamment vis-à-vis des intermédiaires et de la clientèle internationale
- Garantir votre réseau de distribution
- Pouvoir demander demain une aide publique (subvention, prêt aidé) pour moderniser son établissement : être classé sera la condition sine qua none.

Ne pas demander son nouveau classement, c'est je crois faire courir un risque majeur à son entreprise et **l'UMIH qui a joué un rôle primordial dans l'élaboration de ce nouveau classement vous encourage vivement à rentrer dans cette démarche** pour toutes les raisons évoquées ci-dessus.

Alors profitez de la période hivernale pour aborder sereinement le nouveau classement hôtelier.

Pour avoir une vue efficace du nouveau classement, allez sur le site : www.classement.atout-france.fr vous trouverez toute la procédure à suivre.

Etape 1 : Créez votre compte sur ce site et réalisez votre pré diagnostic en ligne.

Etape 2 : Commandez votre visite de contrôle. Vous trouverez sur le site tous les organismes accrédités COFRAC (Comité Français d'Accréditation), rubrique organismes de contrôle. Vous avez le libre choix de l'organisme de contrôle. Sachant que deux sont situés au Pays Basque.

Etape 3 : La visite de contrôle. Une date de visite est programmée avec l'organisme de contrôle que vous aurez choisi. Il dispose d'un délai de 15 jours pour émettre un rapport complet.

Etape 4 : La demande de classement en Préfecture.

Etape 5 : Affichage du nouveau panonceau de classement, création du nouveau papier à lettres, enveloppes, site internet,...

N'hésitez pas à vous rapprocher de l'UMIH Pays Basque pour toute question.

Un seul mot d'ordre : le nouveau classement : **il faut y aller maintenant !**

Il n'y a que des mauvaises raisons pour ne pas le demander.

A vous de jouer afin d'être prêts pour Juillet 2012 !

Bien sincèrement.

*Bruno DOTTA
Co-Président UMIH Pays Basque*



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

AR Multiservices & Maintenance
Dégraissage de hottes de cuisine

Remise* 10%

www.groupeapr.com
05 59 14 14 64

Agences Côte Basque
BAYONNE
8 rue Jules Labat
BIARRITZ
44 av. Président Kennedy

* Offre réservée aux adhérents de l'UMIH

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

CCI FORMATIONS