

1 édito

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

2 social

- Relèvement du SMIC au 1^{er} janvier 2012.
- Jurisprudence : sanction en cas de non respect à l'obligation de prudence.

4 juridique

- Règlement de sécurité incendie dans les Etablissement recevant du public. Les petits hôtels. Précisions.

6 fiscal

- Projet d'instruction fiscale : TVA 7 % depuis le 01.01.2012.

8 actualités

- Convocation à l'Assemblée Générale de l'UMIH Pays Basque le 12 mars 2012.
- Découvrez le nouveau site internet de l'UMIH Pays Basque : www.umih-pays-basque.org
- Liste des diplômes dispensant de l'obligation de formation en matière d'hygiène alimentaire.



édito

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

Cher(e) Collègue,

Nous avons le plaisir de vous convier à l'Assemblée Générale de l'Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie, UMIH Pays Basque qui se déroulera le :

LUNDI 12 MARS 2012 à 10 h 00
Domaine de Larbéou - Chemin de l'ESTEBOT
64 100 BAYONNE.

L'ordre du jour sera le suivant :

- Accueil dans sa ville par M. Jean GRENET, Maire de Bayonne,
- Intervention de M. Pierre BARAT, Co-Président de l'UMIH Pays Basque,
- Compte-rendu financier par M. J Marie BERNAY, Trésorier de l'UMIH Pays Basque,
- Allocution de M. André BERDOU, Président du Comité Départemental du Tourisme,
- Intervention de M. Bruno DOTTAX, Co-Président de l'UMIH Pays Basque,
- Election du tiers sortant du Conseil d'Administration,
- Allocution de M. Roland HEGUY, Président National de l'UMIH,
- Allocution de M. Laurent Nuñez, Sous-Préfet des Pyrénées Atlantiques.

L'Assemblée Générale sera suivie d'un déjeuner sur place, dans un beau cadre panoramique avec vue sur l'Adour. Alain ELORRIO en sera le maître d'œuvre.

Nous comptons sur votre présence pour que cette journée soit enrichissante pour nous tous et nous vous demandons de bien vouloir informer vos collègues et les inciter à se joindre à nous.

L'Assemblée Générale de l'UMIH Pays Basque reste un moment de convivialité, de rencontre et d'échanges dont nous devons profiter.

En espérant vous recevoir nombreux.

A très bientôt, cher(e) Collègue



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

RELEVEMENT DU SMIC AU 1^{ER} JANVIER 2012

Le SMIC a été revalorisé de **0,3 %** au **1^{er} janvier 2012**. Cette hausse résulte de l'application des paramètres légaux de revalorisation, sans "coup de pouce".

En conséquence, le SMIC ainsi que le minimum garanti sont relevés au 1^{er} janvier 2012 au titre, du relèvement annuel obligatoire.

• Le SMIC

A compter du 1^{er} janvier 2012, le taux horaire du SMIC légal passe donc de 9,19 € à 9,22 €.

• Le Minimum Garanti (MG)

A compter du **1^{er} janvier 2012**, le montant du minimum garanti est fixé à 3,44 € (au lieu de 3,43 €).

Les montants des avantages en nature (ou indemnités) par mois pour le personnel sont fixés à :

- Avantage nourriture, pour une entreprise travaillant sur 5 jours :
 $44 \times 3,44 \text{ €} = 151,36 \text{ €}$ $22 \times 3,44 \text{ €} = 75,68 \text{ €}$

• Grille des salaires

Rappelons que la grille des salaires en vigueur est celle fixée par l'avenant n° 13 du 12 janvier 2011 qui est devenu obligatoire pour l'ensemble de la profession **depuis le 1^{er} mai 2011**.

De plus, nous vous rappelons que l'augmentation du SMIC + 1% prévu par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 **n'est pas automatique**. En effet, ledit avenant précise que cette augmentation ne peut avoir lieu qu'à deux conditions :

- les partenaires sociaux doivent le décider en commission mixte paritaire et en tout état de cause, à chaque augmentation du SMIC ;
- et un accord doit être signé et étendu.

Ainsi, **à ce jour, la grille des salaires fixée par l'avenant n° 13 susvisé reste applicable en l'état**. Les employeurs n'ont pour seule obligation de réajuster les minima conventionnels à hauteur du SMIC et ce, jusqu'à l'extension d'une nouvelle grille revalorisant le niveau I, échelon 1 du SMIC + 1%.

En effet, à l'issue du classement de l'emploi, le salaire convenu ne peut, en tout état de cause, être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Or, à compter du **1^{er} janvier 2012**, le taux horaire du SMIC est de **9,22 €**. De ce fait, le salaire des emplois classés au **niveau I échelon 1 et 2** sera obligatoirement réajusté sur le SMIC. Ainsi, il convient de verser au moins le SMIC horaire (soit : 9,22 €) aux salariés dont les postes ont été classés à ces niveaux.

CONSEQUENCES DE L'AUGMENTATION DU SMIC A 9,22 € AU 1^{ER} JANVIER 2012

• Calcul du SMIC

L'avenant n° 2 du 05/02/07 fixe la durée de travail conventionnelle à **39 heures** hebdomadaire pour toutes les entreprises sur la base de l'article L 3121-22 du Code du travail. Toutefois, les entreprises peuvent retenir une durée inférieure.

Par conséquent, le SMIC se calcule par mois sur la base de 169 heures multipliées par le taux horaire. Il en résulte que le SMIC pour 169 heures est, à compter du 1^{er} janvier 2012, de :

$$9,22 \text{ €} \times 169 \text{ h } 00 = 1\,558,18 \text{ €}$$

Il s'agit d'un montant avant toute influence de la nourriture, et éventuellement du logement (ni abattement ni majoration).

Attention, le montant de l'avantage nourriture ou de l'indemnité compensatrice varie en fonction de la présence du salarié au moment desdits repas.

Par ailleurs, l'avenant n° 2 prévoit :

- un déclenchement des heures supplémentaires à partir de la 36^e heure de travail par semaine,
- des majorations pour heures supplémentaires de : 10 % entre la 36^e et la 39^e heure ; 20 % entre la 40^e et la 43^e heure et 50 % au-delà.

• Présentation du bulletin de paie pour une entreprise à 39 heures

Les bulletins de paie des salariés à 39 heures par semaine se présentent de la manière suivante :

- sur la 1^{re} ligne du bulletin de paie figurera le montant du salaire de base correspondant à la durée mensuelle du travail de 169 heures multiplié par le taux horaire du SMIC au 1^{er} janvier 2012 (soit 9,22 €) ;
- sur la 2^e ligne du bulletin de paie devra apparaître la majoration de 10 % correspondant aux heures supplémentaires effectuées entre la 36^e et la 39^e heure, soit un total de 17,33 heures supplémentaires par mois (4 heures/semaine x 52 semaines / 12 mois) ;
- sur la 3^e ligne apparaîtra le paiement des éventuelles heures supplémentaires effectuées au-delà de 39 heures à 120 ou 150 %.

a) Cas d'un salarié à temps complet sur la base 169 heures, rémunéré au SMIC et bénéficiant de 2 repas par jour (consommés) :

Salaire de base :		
	$169 \text{ H } 00 \times 9,22 \text{ €}$	= 1 558,18 €
+ Majoration de la 36 ^e à la 39 ^e heure :	$17,33 \text{ HS} \times (9,22 \text{ €} \times 10\%)$	= 15,98 €
+ Avantage nourriture :	$44 \text{ repas} \times 3,44 \text{ €}$	= 151,36 €
Salaire brut		= 1 725,52 €

b) Cas d'un salarié à temps complet sur la base de 169 heures, rémunéré au SMIC et bénéficiant de 2 repas par jour mais qui n'en consomme qu'un sur les deux :

Salaire de base :		
	$169 \text{ H } 00 \times 9,22 \text{ €}$	= 1 558,18 €
+ Majoration de la 36 ^e à la 39 ^e heure :	$17,33 \text{ HS} \times (9,22 \text{ €} \times 10\%)$	= 15,98 €
+ Avantage en nature :	$22 \text{ repas} \times 3,44 \text{ €}$	= 75,68 €
+ Indemnité compensatrice :	$22 \text{ repas} \times 3,44 \text{ €}$	= 75,68 €
Salaire brut		= 1 725,52 €

c) Cas d'un salarié à temps partiel (100 h/mois), rémunéré au SMIC et bénéficiant de 1 repas par jour (consommés) :

Salaire de base :		
100 H 00 x 9,22 €	=	922,00 €
+ Avantage en nature :		
22 repas x 3,44 €	=	75,68 €
Salaire brut	=	997,68 €

Sur le site : www.umih-pays-basque.org en tant qu'adhérent de l'UMIH Pays Basque, avec le login et mot de passe qui vous ont été attribué, vous trouverez l'intégralité de l'information ainsi que les modèles de bulletins de salaire.

JURISPRUDENCE : SANCTION EN CAS DE NON-RESPECT A L'OBLIGATION DE PRUDENCE (CASS.SOC. 04/10/2011 N° 10-18862)

• **Responsabilité de l'employeur en matière de sécurité :**
Il pèse sur l'employeur une **obligation de sécurité de résultat** à l'égard de ses salariés.

La loi (article L4121-1 du Code du travail) lui impose de prendre **"les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs"**.

- Exemple : informer et former les salariés aux règles relatives à la sécurité et à la prévention des risques professionnels.

Néanmoins, afin de respecter un principe de participation équilibrée à la sécurité, le législateur a également entendu fixer des obligations, en la matière, à l'égard des salariés.

• **Responsabilité des salariés en matière de sécurité :**
La responsabilité des salariés en matière de sécurité est amoindrie dans la mesure où il ne s'agit que d'une obligation de sécurité de moyen.

Il découle ainsi de la loi (article L4122-1 du Code du travail) que le salarié "(...) doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail (...)"

Il repose donc sur le salarié une obligation générale de **"prudence"** qui le rend responsable, dans l'exercice de ses fonctions, de lui-même et d'autrui, dans la mesure où il doit :

- avoir reçu une information et une formation quant à la sécurité au travail,
- se conformer aux instructions qui lui ont été données en matière de sécurité au travail.

- Exemple : appliquer les instructions données en matière d'équipement individuel de protection.

Dès lors, l'employeur qui constate un manquement à cette obligation de "prudence" par l'un de ses salariés, doit prendre les mesures qui s'imposent afin d'assurer l'effectivité de sa propre obligation en matière de sécurité.

Ce manquement peut donc justifier, en fonction des circonstances, la notification d'une sanction disciplinaire (pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute).

Attention, pour être sanctionnable ce manquement doit s'apprécier à la lumière des obligations de l'employeur en matière d'information, de formation et de conformité des conditions de travail. Ce principe n'affecte donc pas le principe de responsabilité de l'employeur.

La Cour de cassation a été amenée, une fois de plus, à se prononcer sur la délicate question de la validité du licenciement fondé sur le manquement du salarié à son obligation de "prudence".

En l'occurrence, la question était de savoir, si la mise en danger d'autrui pouvait être retenue comme faute grave à l'appui d'un licenciement, alors que le fait dommageable s'était produit en dehors du temps de travail.

RAPPEL IMPORTANT :

Depuis le décret du 17.12.2008 relatif à l'information et à la formation des travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité, l'article R. 4121-4 du code du travail oblige l'employeur à rédiger **"un document unique d'évaluation des risques"**. Ce document est tenu à la disposition des travailleurs, médecin du travail, agent inspection du travail, Il doit être mis à jour tous les ans.

Pour vous aider, allez sur le site www.inrs.fr ou contactez-nous.



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

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

L'arrêté du 26 octobre 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 (ERP) - Petits Hôtels a été complété par une **circulaire interministérielle en date du 2 novembre 2011**.

Ces nouvelles dispositions visent à adapter les normes de sécurités applicables à la situation de chaque établissement. A cet effet, la mise en œuvre des dispositions de l'arrêté modificatif doit pouvoir **se fonder sur une analyse de risque individualisée** des établissements concernés. Cette analyse peut donner lieu à la présentation de mesures alternatives aux dispositions de l'arrêté, après accord de la commission de sécurité compétente.

Par ailleurs, la réglementation ne prévoit désormais **l'intervention du coordinateur** des systèmes que lorsque le système de sécurité incendie commande plusieurs fonctions de mise en sécurité. Cette disposition est applicable aux petits hôtels compte tenu des renvois prescrits par les articles.

Enfin, seules les **modifications structurelles sont soumises aux travaux de mise en conformité** prévus à la section 1 du chapitre IV de l'arrêté du 22 juin 1990 modifié, relative aux petits hôtels à construire.

A compter de la publication de l'arrêté modificatif, **la catégorie des très petits hôtels** supprimée par l'arrêté du 24 juillet 2006 est réintroduite. Ces très petits établissements sont définis comme ceux pouvant accueillir 20 personnes au plus.

Afin de proportionner les travaux de mise en sécurité au niveau de risque présenté réellement par ces établissements, et pour tenir compte de leur capacité notamment économique à investir et entretenir des dispositifs complexes et coûteux, l'encloisonnement des escaliers n'est pas obligatoire et une alternative à l'installation d'un système de sécurité incendie de catégorie A peut être proposée. Ce dernier pourra, par exemple, être remplacé par des détecteurs autonomes avertisseurs de fumée (DAAF) en réponse à une problématique particulière de risque.

Les établissements n'ayant pas engagé les travaux d'amélioration de la sécurité contre l'incendie prescrits par l'arrêté du 24 juillet 2006 devront avoir transmis en mairie, pour le 1^{er} janvier 2012, un dossier de mise en sécurité, accompagné d'un échéancier de travaux prenant en compte les prescriptions de l'arrêté modificatif. Le contenu de ce dossier figure en annexe.

1 - Contenu de l'arrêté modificatif

Il porte essentiellement sur la section 2 du chapitre IV de l'arrêté du 22 juin 1990 modifié, laquelle vise les petits hôtels existants.

1.1 - Cas des petits établissements comportant des locaux d'hébergement

L'article PE 32 dispose que tous les ERP de 5^e catégorie abritant des locaux à sommeil doivent être équipés d'un système de sécurité incendie de catégorie A, conforme aux dispositions de l'article MS 53 de l'arrêté du 25 juin 1980 modifié.

Cette conformité inclut le respect de normes techniques, dont certaines prescrivent l'intervention d'un coordinateur des systèmes de sécurité incendie (SSI). L'entreprise qui réalise la mission de coordination est celle reconnue compétente par l'exploitant qui en est seul juge.

Le complément apporté à l'article PE 32 ne prévoit l'intervention du coordinateur que lorsque le SSI commande plusieurs fonctions de mise en sécurité, au sens de l'article MS 53 (paragraphe 1).

Cette disposition est applicable aux petits hôtels compte tenu des renvois prescrits par les articles PO.

Lorsque le coordinateur SSI n'est pas requis, le rapport de réception technique peut être remplacé par une attestation imprimée spécifiant que le SSI a été installé conformément aux normes techniques les concernant et que les essais fonctionnels ont donné satisfaction. Ce document est daté et comporte en outre le visa et les informations permettant d'identifier la personne et le cas échéant la société ayant réalisé la réception.

Le dossier d'identité, en bonne et due forme, n'est pas une condition sine qua non de la réception des systèmes de sécurité incendie limités à la fonction évacuation. Il est conseillé aux exploitants de conserver la documentation technique. En revanche, l'attestation de réception technique est due. Elle est vérifiée par les personnes ou organismes agréés, en application de l'article PE 4.

Les prescriptions relatives aux **vérifications réglementaires** ne sont pas modifiées. La vérification triennale du SSI de catégorie A par un organisme agréé n'est pas imposée car l'article MS 73 n'est pas expressément cité par l'arrêté du 22 juin 1990 modifié.

Un contrat annuel d'entretien, prévu à l'article PE 4, garantit le bon fonctionnement du SSI. Le recours à la mise en demeure, prévu au paragraphe 3 de ce même article est maintenu lorsque des non conformités graves sont constatées.

1.2 - De la notion d'établissement à modifier

L'article PO (paragraphe 1) est complété. Le libellé de l'additif est globalement repris sur les termes de la circulaire du 1^{er} Février 2007.

Les aménagements cités au premier tiret de l'article PO 1 peuvent être, à titre d'exemple, les changements de revêtements dans les circulations horizontales.

1.3 - De l'analyse de risque

L'article PO 8 modifié, applicable aux hôtels existants, autorise et préconise formellement le recours à l'analyse de risque. Elle est propre à chaque établissement.

1.4 - De l'encloisonnement des escaliers et des solutions alternatives

L'encloisonnement d'un escalier consiste à interposer deux portes pare-flammes entre l'escalier et les locaux. Idéalement, et selon le mode de distribution intérieure en "cloisonnement traditionnel", cela suppose que l'escalier donne accès à une circulation horizontale desservant les locaux. Ce mode de distribution n'est pas systématique dans les petits hôtels existants à la date de publication de la première réglementation qui leur est applicable. L'article PO 9 de l'arrêté du 24 juillet 2006 prévoit de ce fait une solution d'encloisonnement a minima par la création d'un espace privatif. Il s'agit, à l'instar des sas d'isolement, de créer un volume libre de tout potentiel calorifique, muni d'un détecteur automatique d'incendie, fermé par deux portes, sans pour autant respecter les dimensions conventionnelles d'un sas (3 à 6 m²).

Cette unique solution alternative, clairement décrite, trouve cependant ses limites lorsque les chambres sont de petites dimensions. Elle est également quelquefois susceptible de mettre en péril le classement "étoiles" de l'établissement.

Les articles PO 8 et PO 9 modifiés ouvrent dorénavant la voie à d'autres solutions sans les énumérer.

Elles doivent permettre de répondre à la diversité des situations rencontrées, sans pour autant remettre en question le principe de l'encloisonnement. Cette solution constructive doit en effet être privilégiée chaque fois qu'elle peut être mise en œuvre car son efficacité n'est pas contestable. Le coût de la maintenance préventive est par ailleurs négligeable, comparé à celui induit par la plupart des installations techniques de sécurité.

Les solutions alternatives s'appliquent à tout ou partie de l'établissement.

1.5 - Cas des très petits hôtels

L'arrêté modificatif réintroduit la notion de très petits hôtels existants, supprimée par l'arrêté du 24 juillet 2006. Ces très petits établissements sont définis dans le nouvel article PO 13. Ils respectent deux critères (effectif public et hauteur) applicables simultanément.

Les dispositions de l'article GN 2 (paragraphe 2) de l'arrêté du 25 juin 1980 modifié restent applicables pour le classement en types et en catégorie.

A titre d'exemple :

- Un groupement d'établissements non isolés entre eux, composé d'un très petit hôtel d'une capacité d'hébergement de 20 personnes et, au rez-de-chaussée, d'un débit de boissons susceptible d'accueillir un effectif public théorique de 90 personnes, est classé en 5^e catégorie ;

- Un groupement d'établissements non isolés entre eux, composé d'un très petit hôtel d'une capacité d'hébergement de 20 personnes et, au rez-de-chaussée, d'une salle de restaurant susceptibles d'accueillir 180 personnes, est classé en 4^e catégorie.

Des allègements sont consentis pour ces établissements. Ils visent à proportionner les travaux au niveau de risque qu'ils représentent effectivement.

La dispense d'encloisonnement des escaliers constitue la principale atténuation. La détection automatique d'incendie des locaux permet de déceler un foyer naissant. L'alarme générale est diffusée sans temporisation. Elle invite sans ambiguïté les occupants à l'évacuation immédiate. Dans le cas précis des très petits hôtels, la résistance au feu des portes des chambres n'a, en conséquence, pas à être relevée.

Le recours aux solutions alternatives est autorisé. L'exploitant d'un très petit hôtel peut, dans ces conditions, choisir l'encloisonnement des escaliers au lieu de la détection automatique d'incendie généralisée.

2 - Mise en œuvre du projet d'arrêté modificatif

2.1 - Application de l'arrêt du 24 juillet 2006

Compte tenu des modifications intervenues, la date du 4 août 2011, retenue pour réaliser les travaux de mise en sécurité prescrits par l'arrêté du 24 juillet 2006 est caduque et reportée au 4 novembre 2011, conformément aux dispositions de l'arrêté du 27 mai 2011.

2.2 - Commission de sécurité compétente

Il est laissé à la discrétion des préfets d'organiser localement la compétence prévue aux articles PO 8 (paragraphe 3) et PO 13.

Ainsi, l'étude des dossiers sera confiée soit à la commission chargée d'émettre un avis sur les demandes de dérogations, soit à la commission géographiquement compétente sur cette catégorie d'établissements.

2.3 - Calendrier de mise en conformité des établissements

Les établissements n'ayant pas engagé les travaux d'amélioration de la sécurité contre l'incendie prescrits par l'arrêté du 24 juillet 2006 **devront avoir déposé en mairie, pour le 1^{er} janvier 2012, un dossier de mise en sécurité, accompagné d'un échéancier de travaux prenant en compte les prescriptions de l'arrêté modificatif. Le contenu de ce dossier figure en annexe.**

ANNEXE

Le dossier d'amélioration de la sécurité contre l'incendie établi par le chef d'établissement et soumis à l'étude de la commission de sécurité chargée de prescrire les mesures d'adaptation du niveau de sécurité, comprend les pièces suivantes :

1) Une notice de sécurité décrivant succinctement l'établissement. Elle comporte les informations suivantes :

- L'adresse ;
- Le nombre de niveaux et d'escaliers ;
- L'altitude du niveau accessible le plus élevé ;
- Le nombre de chambres et la capacité d'hébergement ;
- L'existence d'activités annexes et la superficie des locaux dédiés ;
- Les installations techniques (chauffage, climatisation) et de sécurité incendie (système de sécurité incendie, équipement d'alarme, éclairage de sécurité désenfumage) existantes ;
- La localisation des matériels centraux du système de sécurité incendie (centrale d'alarme), l'existence éventuelle d'un report d'alarme et les conditions d'exercice de la surveillance humaine de l'établissement ;
- Les propositions du chef d'établissement prenant en compte les dispositions de l'arrêté du 26 octobre 2011 (publié au JO du 29 octobre 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 (petits hôtels).

2) Un plan de masse permettant de localiser l'hôtel, la voirie environnante et d'apprécier les conditions d'accès aux façades.

3) Les plans des niveaux, objet des travaux d'amélioration de la sécurité, comportant :

- les cloisonnements et l'emplacement des portes et fenêtres ;
- la surface des chambres ;
- la largeur des passages affectés à la circulation des personnes tels que dégagements, escaliers, sorties.

4) Un échéancier de réalisation.

La notice de sécurité et les plans sont datés et visés par le chef d'établissement.

LE PROJET D'INSTRUCTION FISCALE

L'article 13 de la Loi de Finances rectificative 2011 (IV) du 28 décembre dernier prévoit, à compter du 1^{er} janvier 2012, la création d'un second taux de TVA de 7% en plus de celui de 5.5 %.

La loi prévoit que ce taux de 7% s'applique à l'ensemble des opérations auparavant taxées à 5,5 % à l'exception des produits destinés à la consommation humaine, des appareillages, équipements, services destinés aux handicapés, des abonnements électriques, des repas dans les maisons de retraite et les cantines scolaires qui restent à 5.5 %.

Dès lors à compter du 1^{er} janvier 2012, l'ensemble des prestations de services de restauration (restauration sur place, à emporter, ...) et d'hébergement (y compris les boissons non alcoolisées et les petits déjeuners) doivent être assujettis au taux réduit de 7%. Le service des boissons alcoolisées demeurant quant à lui à 19.6 %.

Ces dispositions sont reprises dans un projet d'instruction fiscale qui vient d'être publié.

Vous trouverez ci-contre un tableau réalisé par les services fiscaux récapitulant les différents taux applicables en fonction des situations.

METRO

VOTRE GRAND MARCHÉ PROFESSIONNEL

UN MARCHÉ DE PRODUIT FRAIS,
UNIQUE ET DIFFÉRENCIANT
AU CŒUR 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 REMERCIÉ 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



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 transaction
de votre entreprise

Professionnels
Diversifiés
Secteur Immobilier, juridique et financier

38, boulevard des Plages - 64600 ANGLET - Tél. 05 59 03 47 03 - Port. 06 63 40 64 38
E.mail : pbimme@hotmail.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

AP
Multiservices
à l'asson

Dégraissage de hottes de cuisine



Remise*
10%

www.groupeap.fr
05 59 14 14 64

Agences Côte Basque

BAYONNE
8 rue Jules Labat

BIARRITZ
44 av. Président Kennedy

* Offre réservée
aux adhérents
de l'AMH

Produit	Taux	Commentaire
Repas servi dans un restaurant traditionnel.	7 %	Visé par le m de l'article 279 du CGL.
Plats servis dans une brasserie, une cafétéria, un bar, un café, etc.	7 %	
Restauration sur place dans un fast-food.	7 %	
Consommation à emporter dans un fast-food.	7 %	Sauf les boissons non alcooliques dont le conditionnement permet la conservation.
Sandwichs et salades salées ou sucrées avec assaisonnement ou couverts quels que soient leur emballage et le lieu de vente.	7 %	Ventes à emporter, sauf lorsqu'ils sont vendus surgelés (taux de 5,5%).
Frites, sushis, pizzas, quiches etc, destinés à une consommation immédiate et quel que soit le lieu de vente.	7 %	Ventes à emporter.
Frites, sushis, pizzas, quiches etc, non destinés à une consommation immédiate et quel que soit le lieu de vente.	5,5 %	Produits pouvant être conservés du fait de leur conditionnement.
Produits surgelés ou plats cuisinés effectivement consommés immédiatement dans les locaux de l'enseigne de distribution alimentaire.	7 %	Grâce à la mise à disposition de couverts, de fours à micro-ondes et de tables / chaises / comptoirs.
Sachets de chips, yaourts vendus avec ou sans cuiller, fruits (même vendus à l'unité).	5,5 %	Ces produits n'ont pas vocation à être consommés immédiatement.
Viennoiseries et pâtisseries sucrées	5,5 %	Ces produits n'ont pas vocation à être consommés immédiatement.
Glaces destinées à une consommation immédiate (vendues à l'unité non conditionnées en cornet, en pot individuel, glaces dites "italiennes", esquimaux).	7 %	Quel que soit le lieu de vente (par exemple vendeur ambulent).
Glaces non destinées à une consommation immédiate.	5,5 %	Vendues par des commerces alimentaires.
Produits livrés destinés à une consommation immédiate.	7 %	Dès lors que la préparation, la vente et la livraison se suivent immédiatement (pizzas livrées chaudes, sushis, etc.). A défaut, taux de 5,5%, selon le régime habituel des produits alimentaires.
Produits préparés chez le charcutier-traiteur vendus à emporter ou à livrer.	5,5 %	Ces produits n'ont pas vocation à être consommés immédiatement à l'exclusion des produits destinés à une consommation immédiate (sandwichs, pizzas, quiches, suschis, salades sucrées ou salées avec assaisonnement et/ou couverts, etc. cf. 47 et 48.).
Produits vendus par un charcutier-traiteur en association avec un service (fourniture de salle, de matériel, de personnel, etc, liée à la vente de la nourriture, par exemple pour des fêtes familiales).	7 %	L'ensemble est considéré comme un service de restauration sur place (m du 279 CGI).
Boissons non alcooliques vendues dans des contenants ne permettant pas leur conservation (gobelet, verre en plastique, tasse en carton, etc.).	7 %	Boissons destinées à la consommation immédiate.
Boissons non alcooliques vendues dans des contenants permettant leur conservation (bouteille, fût, briques, cannette, etc.).	5,5 %	Boissons pouvant être conservées du fait de son conditionnement.
Boissons alcooliques	19,6 %	
Ventes à emporter de produits alimentaires au taux normal.	19,6 %	Ex. confiseries, certains types de chocolat... relevant du taux normal de TVA.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE de l'UMIH PAYS BASQUE

LUNDI 12 MARS 2011 à 10 h 00
Domaine de Larbéou
Chemin de l'ESTEBOT à BAYONNE

Si vous venez :

- par l'autoroute sortie : Bayonne ST-ESPRIT. Au Rond-Point du Grand Basque, prendre à droite.
- de Bayonne après le Cinéma Multiplexe CGR allez tout droit jusqu'au Rond-Point du Grand Basque, puis sortie 2^e à droite.
 - Longez Intermarché, Mac Do, Comfort Hôtel et le Restaurant LOREAK.
 - Au feu à droite. Vous passez sur le pont au-dessus de l'autoroute A 63.
 - 1^{er} à droite, Chemin de Fortune, puis 1^{er} à gauche chemin d'Estebot
 - Entrez dans la propriété.

Café d'accueil à partir de 9 h 30.

Dès la fin 2011,
l'UMIH Pays Basque a mis à la disposition de ses adhérents
un nouveau site internet :
www.umih-pays-basque.org

Grâce au login et mot de passe qui vous sont transmis lors de votre adhésion, vous pouvez consulter à tout moment les informations concernant la profession : social (modèle de contrats de travail, détails de la convention collective, accords de branche...), juridique (sécurité incendie des ERP, accessibilité, normes de classement hôtelier...), fiscal, formation professionnelle, actualités,....
Vous pouvez également y déposer vos offres d'emplois, commander votre affichage réglementaire (boutique), etc...

Liste des diplômes et titres à finalité professionnelle dispensant de l'obligation de formation spécifique en matière d'hygiène alimentaire

A compter du 1^{er} octobre 2012 les établissements de restauration seront tenus d'avoir dans leur effectif au moins une personne pouvant justifier d'une formation en matière d'hygiène alimentaire adaptée à leur activité.

L'arrêté du 25 novembre 2011, publié au Journal Officiel le 23 décembre 2011, présente l'ensemble des **diplômes et titres professionnels, délivrés à compter du 1^{er} janvier 2006, permettant aux détenteurs d'être réputés satisfaire à l'obligation de formation.**

Les tableaux ci-dessous présentent ces diplômes et titres à finalité professionnelle.

Diplômes

Niveau	Intitulé
V	BEP de la restauration et de l'hôtellerie BEP restauration, option cuisine BEP option commercialisation et services en restauration CAP agent polyvalent de restauration CAP cuisine - CAP Restaurant
IV	BP cuisinier - BP restaurant Bac professionnel restauration ou option cuisine Bac pro. Option commercialisation et services en restauration BP, option industries alimentaires
III	BTS hôtellerie, restauration, option B : art culinaire, art de la table et du service BTS diététique



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

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 N°1 de l'enseignement en langues vivantes
Un réseau de 100 centres certifiés en France

Centres d'Etude de Langues des CCI

11 langues près de chez vous

Tests en ligne : www.bayonne.ccl.fr/formations

Des réponses de pro aux besoins des professionnels du tourisme et de l'hôtellerie

Centre d'Etude de Langues
Chambre de Commerce et d'Industrie Bayonne Pays Basque
3031, Allée Maréchal - 64102 Bayonne
05 59 46 58 16 / cel@bayonne.cci.fr