

# UMIH

## Infos CHRD

Cafés Hôtels Restaurants Discothèques

### 1 éditio

- De **Bruno DOTTAX**  
Co-Président UMIH Pays Basque.



**éditio**  
Bruno DOTTAX  
Co-Président UMIH Pays Basque

### 2 social

- Réforme de la Médecine du Travail.
  - La visite médicale d'embauche
  - La visite médicale périodique
  - La visite médicale de pré-reprise
  - La visite médicale de reprise
  - La désignation d'un responsable sécurité

### 6 fiscal

- Loi de finances rectificative pour 2012 : modifications fiscales & sociales du traitement des heures supplémentaires & complémentaires.

### 8 actualités

- Les apprentis.

Cher(e)s Collègues,

La saison estivale au Pays Basque qui s'achève restera dans les annales pour être la première vraiment marquée par la crise économique qui frappe notre pays et les pays voisins depuis quelques années. Ca y est : nous y sommes !

Notre profession a enregistré d'importantes baisses de chiffres d'affaires et de fréquentation notamment au deuxième trimestre 2012. Le mois de juillet a tendance à devenir un mois « comme les autres » : la véritable saison a commencé cette année le 20 juillet ! C'est court ! Le contexte économique, la morosité ambiante, la météo (un peu !) sont autant de raisons qui expliquent cette désaffection.

Et comme si cela ne suffisait pas à fragiliser nos entreprises, nous entendons de nos dirigeants politiques qu'ils étudient la possibilité de revenir à un taux de TVA normal pour la restauration (et l'hôtellerie ?) Il est toujours plus facile d'augmenter les impôts (et la TVA en particulier) pour résoudre (ou plutôt essayer de résoudre) nos problèmes d'endettement endémique plutôt que de s'attacher à faire d'impopulaires mais indispensables réformes de fond dans notre pays.

Alors plus que jamais, cher(e)s collègues, nous devons rester unis pour peser devant nos dirigeants politiques, pour leur faire entendre encore et toujours que nous représentons une force économique et sociale pour notre pays. Que plutôt que de fragiliser cette profession qui est une chance pour le pays (emplois non délocalisables, richesse touristique), nos dirigeants devraient tout faire pour nous aider à pérenniser nos entreprises et nos emplois !

Sachez que l'UMIH et le Président Confédéral s'y emploient. Nous avons joué le jeu de la baisse de la TVA en respectant le Contrat d'Avenir signé avec l'Etat : création et affiliation de nos salariés à la mutuelle de santé HCR, mise à niveau de notre grille salariale, consolidation des emplois et création d'emplois, baisse modérée mais baisse quand même des tarifs, investissements dans nos entreprises : alors que l'Etat respecte son engagement en maintenant le taux réduit !

Les recettes fiscales : c'est ailleurs qu'il faut aller les chercher !

Regardons maintenant l'arrière-saison avec sérieux et volontarisme pour sauver une année 2012 difficile pour tous. Les engagements de qualité très visibles au Pays Basque tant dans la restauration où le label « Maître Restaurateur » a honoré une quarantaine d'établissements classés que dans l'hôtellerie où le nouveau classement a été obtenu déjà pour 72% de nos hôtels, démontrent que notre Pays Basque reste une destination qualitative et dont l'image est excellente. Nos maisons, nos salariés et nous tous y sommes pour beaucoup.

Que cette fin de saison soit la meilleure possible pour chacun de vos établissements et que nous restions unis dans la difficulté pour être entendus !

Avec tout mon dévouement.



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

## RÉFORME DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Le rôle de la médecine du travail consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. En effet, le médecin du travail, qui a libre accès aux lieux de travail, exerce une action sur le milieu de travail et assure la surveillance médicale des salariés à l'embauche ; au cours de l'exécution du contrat de travail ainsi qu'après la suspension du contrat de travail.

Dans le cadre de la réforme de la médecine du travail, les **décrets n° 2012-135 et n° 2012-137 en date du 30 janvier 2012**, relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail et de la médecine du travail, **modifient certaines dispositions relatives à la surveillance médicale individuelle des salariés.**

Le décret n° 2012-135 a complété les missions confiées au **médecin du travail** en précisant que ce dernier **conseille l'employeur sur "l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés."**

Nous vous présentons ci-dessous et sous forme de fiches, les nouvelles dispositions contenues dans les deux décrets susvisés.

Ces nouvelles dispositions sont **applicables depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012.**

### Présentation des fiches

Fiche n° 1 :	La visite médicale d'embauche
Fiche n° 2 :	La visite médicale périodique
Fiche n° 3 :	La visite médicale de pré-reprise
Fiche n° 4 :	La visite médicale de reprise
Fiche n° 5 :	La désignation d'un responsable sécurité

### Fiche n° 1 : La visite médicale d'embauche

#### Principe :

Tout salarié doit obligatoirement bénéficier d'une **visite médicale avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.**

Les salariés soumis à une **surveillance médicale renforcée** (ex : travailleurs handicapés, femmes enceintes, travailleurs de moins de 18 ans, ...) bénéficient de cet examen **avant leur embauche.**

Le décret n° 2012-135 élargit l'objet de la visite d'embauche. Comme auparavant, cette visite a pour finalité de :

- s'assurer que le salarié est médicalement apte à son poste de travail,
- proposer des adaptations de poste ou une affectation à d'autres postes,
- rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs.

Depuis le **1<sup>er</sup> juillet 2012**, la visite médicale d'embauche aura également pour but :

- d'informer le salarié sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire,
- et de sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

#### Dispense à la visite médicale :

Le Code du Travail prévoit des dispenses à l'obligation d'effectuer une visite médicale d'embauche, qui ont été modifiées par le décret susvisé.

Dorénavant, un nouvel examen médical d'embauche n'est pas obligatoire si les **conditions cumulatives** suivantes sont réunies :

- Le salarié est appelé à **occuper un emploi identique présentant les mêmes risques d'exposition**,
- Le **médecin du travail dispose de la fiche d'aptitude**,
- Et **qu'aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical** intervenu au cours :
  - Soit des **24 mois précédents** lorsque le salarié est à nouveau **embauché par le même employeur** (au lieu de 12 mois auparavant)
  - Soit des **12 derniers mois** lorsque le salarié **change d'entreprise** (au lieu de 6 mois auparavant).

Comme auparavant, cette dispense n'est pas applicable lorsque le médecin du travail l'estime nécessaire ; lorsque le salarié en fait la demande ou en présence de salarié bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée.

#### Salariés saisonniers :

Le décret n° 2012-137 modifie le régime de la visite médicale d'embauche pour les salariés saisonniers.

Depuis le **1<sup>er</sup> juillet 2012**, un examen médical d'embauche est **obligatoire pour**



**C.H.R. IMMO**

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 Ibaïondoa  
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

les salariés saisonniers recrutés pour une durée au moins égale à 45 jours de travail effectif, à moins que l'emploi soit équivalent à celui précédemment occupé et qu'aucune inaptitude n'a été reconnue lors d'un dernier examen médical intervenu au cours des 24 mois précédents.

Pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée inférieure à 45 jours, le service de santé au travail organise des actions de formation et de prévention.

## Fiche n° 2 : La visite médicale périodique

### Principe :

Tout salarié doit bénéficier d'une visite médicale **au moins tous les deux ans** afin de s'assurer du maintien de son aptitude à son poste de travail.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012, cet examen permet également au médecin du travail d'informer le salarié sur les conséquences médicales des expositions au poste de travail et du suivi médical nécessaire.

De plus, **sous réserve d'assurer un suivi adéquat de la santé du salarié, l'agrément du service de santé au travail peut prévoir une périodicité supérieure à 24 mois à condition que des entretiens infirmiers et des actions pluridisciplinaires annuelles soient mis en place.**

Nous vous rappelons qu'indépendamment de la visite médicale périodique, l'employeur et le salarié peuvent demander, à tout moment, l'organisation d'une visite médicale devant le médecin du travail.

### Surveillance médicale renforcée :

Certains salariés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée. Il s'agit des travailleurs âgés de moins de 18 ans ; des femmes enceintes, des travailleurs handicapés ainsi que des salariés exposés à certains risques (ex : amiante, ...)

### Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012 :

- les salariés venant de changer de type d'activité,
  - les salariés venant d'entrer en France pendant une période de 18 mois à compter de leur nouvelle affectation,
  - les mères dans les 6 mois suivant leur accouchement ou pendant la période de l'allaitement,
- ne sont plus concernés par la surveillance médicale renforcée.

De plus, le décret précise que la surveillance médicale comprend au moins une ou plusieurs visite(s) médicale(s) selon une périodicité n'excédant pas 24 mois (au lieu d'un an auparavant).

## Fiche n° 3 : La visite médicale de pré-reprise

### Principe :

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés, le décret n° 2012-135 susvisé a renforcé le rôle de la visite de pré-reprise.

Jusqu'à présent facultative, elle **devient obligatoire, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012, pour les salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois.**

La visite doit être organisée par le médecin du travail à **l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié**. Attention, l'employeur ne peut pas prendre l'initiative d'une telle visite.

La visite de pré-reprise permet au médecin du travail de recommander :

- des aménagements et des adaptations de poste de travail,
- des préconisations de reclassement,
- des formations professionnelles en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Sauf opposition du salarié, le médecin du travail transmet ces recommandations à l'employeur et au médecin conseil afin de mettre en œuvre toutes mesures nécessaires pour favoriser le maintien dans l'emploi du salarié.

**Attention : la visite de pré-reprise ne dispense pas l'employeur d'organiser une visite de reprise** lors du retour du salarié dans l'entreprise.

### Constatation de l'inaptitude physique :

Pour rappel, le médecin du travail peut constater l'inaptitude physique du salarié après avoir réalisé une étude de poste et des conditions de travail et après avoir organisé deux examens médicaux espacés de deux semaines.

Comme auparavant, par dérogation, le médecin du travail peut constater l'inaptitude physique après une seule visite médicale lorsque le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ; sa sécurité ou celle des tiers.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012, une seconde dérogation est mise en place, à savoir la possibilité pour le médecin du travail de **constater l'inaptitude physique du salarié au terme d'un seul examen médical lorsqu'une visite de pré-reprise a eu lieu moins de 30 jours avant le 1<sup>er</sup> examen de reprise.**

De plus, le décret instaure un **délaï de contestation de l'avis d'inaptitude** (délai jusqu'à présent inexistant).

Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012, l'employeur ou le salarié pourra contester l'avis d'inaptitude dans un délai de **deux mois**, par lettre recommandée avec accusé de réception, auprès de l'inspection du travail. La demande devra énoncer les motifs de la contestation.

La décision de l'inspecteur du travail pourra elle-même être contestée dans un délai de deux mois auprès du ministre chargé du travail.

## Fiche n° 4 : La visite médicale de reprise

### Principe :

Au terme d'un arrêt de travail, le salarié doit réintégrer son poste de travail. Toutefois, dans certains cas, le retour dans l'entreprise est subordonné à une visite médicale de reprise organisée par l'employeur.

La visite de reprise permet au médecin du travail :

- de **délivrer l'avis d'aptitude** médicale du salarié à reprendre son poste,
- de **préconiser l'aménagement ; l'adaptation du poste de travail et le reclassement du salarié,**

- d'examiner les propositions d'aménagement ; d'adaptation du poste de travail ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de pré-reprise.

### Absences ouvrant droit à la visite de reprise :

La réforme de la médecine du travail restreint les cas dans lesquels le médecin du travail procède à cet examen médical.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012, le salarié doit bénéficier d'une **visite médicale de reprise** :

- après un congé maternité
- après une absence pour maladie professionnelle
- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail (au lieu de 8 jours auparavant) ; de maladie ou d'accident non professionnel (au lieu de 21 jours auparavant).

En revanche, la visite médicale de reprise n'est plus obligatoire en cas d'absences répétées du salarié pour raison de santé.

En pratique, comme auparavant, dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le médecin du travail qui organise l'examen de reprise dans un délai de 8 jours à compter de la reprise du travail du salarié.

Le décret n° 2012-135 susvisé précise que le **médecin du travail doit être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail** afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et préconiser des mesures de prévention des risques professionnels.

### Fiche n° 5 : Désignation d'un responsable sécurité

#### Principe :

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures doivent comprendre :

- des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Il doit également veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012, l'employeur **doit se faire assister** dans sa mission de prévention des risques professionnels par un **salarié de l'entreprise** ou, à défaut, un **intervenant extérieur**.

#### - Assistance par un salarié

L'employeur doit **désigner**, après avis du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP), un ou plusieurs salariés **compétents** pour s'occuper des **activités de protection et**

de prévention des risques professionnels de l'entreprise, **quel que soit l'effectif de celle-ci**.

**Les salariés désignés doivent disposer du temps et des moyens nécessaires pour exercer leur mission.** Ces derniers bénéficient, à la leur demande, d'une formation en matière de santé au travail identique à celle prévue pour les membres du CHSCT.

#### - Assistance par un intervenant extérieur

Si les **compétences en interne** ne permettent pas cette désignation, l'employeur doit alors, après avis du CHSCT ou, à défaut, des DP, faire appel à un ou plusieurs intervenants extérieurs, à savoir :

- intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au service de santé au travail interentreprises auquel adhère l'entreprise ;
- services de prévention des caisses de sécurité sociale avec l'appui de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) ;
- organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ;
- agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) ;
- intervenants enregistrés auprès de l'autorité administrative (DIRECCTE). Dans ce cas, le recours est subordonné à la conclusion d'une convention entre l'intervenant et l'employeur ou le président du service de santé au travail afin de préciser les activités qui lui sont confiées, les moyens mis à sa disposition ainsi que les modalités d'accès aux lieux de travail et l'accomplissement de ses missions, notamment la présentation de ses propositions, dans des conditions assurant son indépendance.

La convention ne peut pas comporter de clauses autorisant l'intervenant à réaliser des actes relevant de la compétence du médecin du travail.

L'intervenant a accès aux documents en matière d'hygiène et de sécurité obligatoires dans l'entreprise et non nominatifs (par exemple, le document unique d'évaluation des risques) dans le respect du secret professionnel.

De plus, l'employeur doit informer le service de santé au travail de toute intervention extérieure ainsi que des résultats des études menées dans ce cadre.



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



Remise 10%

- Dégraissage de hottes
- Dératisation
- Désinsectisation

Agences Côte Basque  
BAYONNE  
11 rue Jules Latat  
BIARRITZ  
44 av. Président Kennedy  
www.groupeapr.com  
05.59.14.14.64

## LOI DE FINANCES RECTIFICATIVE POUR 2012 : Modifications fiscales et sociales du traitement des heures supplémentaires et complémentaires.

Pour rappel, la loi en faveur du Travail, de l'Emploi et du Pouvoir d'Achat (dite "loi TEPA") du 21 août 2007 avait instauré, pour les heures supplémentaires et certains jours de repos non pris, des allègements sociaux et fiscaux :

- Pour le salarié / une réduction de cotisation salariale de sécurité sociale sur les heures supplémentaires et une exonération d'impôt sur le revenu
- Pour l'employeur / une déduction forfaitaire des cotisations patronales sur les heures supplémentaires.

Les salariés à temps partiel bénéficiaient, pour leurs heures complémentaires, de la réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu, l'employeur n'ayant pas droit, pour ces heures, à la déduction de cotisations patronales.

L'article 3 de la **loi n° 2012-958 du 16 août 2012 de finances rectificative pour 2012**, publiée au Journal Officiel du 17 août :

- **réduit le champ d'application de la déduction de cotisations patronales aux seules entreprises de moins de 20 salariés ;**
- **supprime la réduction de cotisations salariales et l'exonération d'impôt sur le revenu.**

Ces mesures entrent en vigueur **à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012** (déduction forfaitaire de cotisations patronales et réduction de cotisations salariales) et **à compter du 1<sup>er</sup> août 2012** pour l'exonération d'impôt sur le revenu.

Nous allons vous les présenter à travers 3 fiches :

- Fiche n° 1 : la déduction forfaitaire de cotisations patronales ;
- Fiche n° 2 : la réduction de cotisations salariales ;
- Fiche n° 3 : l'exonération d'impôt sur le revenu.

### Fiche n° 1 : la déduction forfaitaire de cotisations patronales

#### 1. Les entreprises concernées

La loi susvisée **maintient la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires dans les entreprises employant moins de 20 salariés.**

En revanche, cette déduction est **supprimée pour les entreprises d'au moins 20 salariés.**

Toutefois, nous vous rappelons que les entreprises, qui en raison d'un accroissement de leur effectif, ont atteint ou dépassé pour la première fois le plafond de 20 salariés au titre de l'année 2009, 2010 ou 2011, ou atteignent ou dépassent pour la première fois ce chiffre au titre de l'année 2012 conservent, pendant 3 ans, le bénéfice de la déduction forfaitaire prévue pour les entreprises de moins de 20 salariés (cf circulaires Affaires Sociales n° 38.08 du 02/10/08 et n° 07.12 du 27/01/12).

#### 2. Les heures et temps assimilés concernés

La loi n'a pas modifié les heures et temps ouvrant droit à la déduction forfaitaire de cotisations patronales. Il s'agit des :

- **heures supplémentaires dites "classiques"** définies à l'article L.3121-11 du code du Travail, ainsi que celles des salariés au forfait hebdomadaire ou mensuel qu'elles soient incluses dans ce forfait ou effectuées au-delà.
- Pour rappel, constituent des heures supplémentaires toutes les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures par semaine (durée légale hebdomadaire du travail).
- heures effectuées au-delà de 1607 heures par les salariés au **forfait en heures sur l'année**,
- heures supplémentaires effectuées dans le cadre d'un **temps réduit pour raisons familiales**,



**Recycla**  
Collecte des Corps Gras Alimentaires Usagés  
12, rue de la Tillole - Z.A. St Frédéric - 64100 BAYONNE  
Fax : 05 59 55 22 38 - E-mail : recycla@wanadoo.fr

**COLLECTE GRATUITE**

- RECYCLA collecte vos Huiles Alimentaires Usagées
- 18 ans d'expérience
- GRATUIT** pour tous depuis avril 2012
- Contactez-nous au : **05 59 50 06 97**

- heures effectuées dans le cadre des dispositifs de **répartition du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année** mis en place par la loi du 20 août 2008, ainsi que des dispositifs antérieurs à cette loi (ex : modulation, cycles, ...)

- **jours de repos** auxquels les salariés au **forfait en jours sur l'année** ont régulièrement renoncé au-delà du plafond de 218 jours.

**Attention** : comme auparavant, la déduction forfaitaire de cotisations patronales pour les entreprises de moins de 20 salariés **ne visent que les heures supplémentaires et non pas les heures complémentaires** effectuées par les salariés à temps partiel.

Par **dérogation, dans toutes les entreprises**, quelle que soit leur taille, pour les **salariés dont la période de décompte du temps de travail ne correspond pas au mois calendaire et est en cours au 1<sup>er</sup> septembre 2012**, la **déduction** des cotisations patronales **continuera de s'appliquer** à la rémunération des heures supplémentaires versées **jusqu'à la fin de la période de décompte, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2012**.

Il s'agit des salariés :

- soumis aux dispositifs d'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines ou l'année (ex : modulation, cycles) ;

- sous convention de forfait sur l'année en heures et en jours ;

- à temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année et à temps réduit pour raisons familiales.

### 3. Le montant de la déduction forfaitaire de cotisations patronales

La loi prévoit que le montant de la déduction **sera fixé par décret**. Nous vous tiendrons informé dès publication dudit décret.

Comme auparavant, les entreprises de moins de 20 salariés bénéficient de la déduction, sous réserve de respecter les conditions suivantes :

- Respecter les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail ;

- L'heure supplémentaire effectuée doit faire l'objet d'une rémunération au moins équivalente à celle d'une heure non majorée ;

- Les salaires (ou éléments de rémunération) ouvrant droit à la déduction ne doivent pas se substituer à d'autres éléments de rémunération, à moins qu'un délai de douze mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération, en tout ou partie supprimé, et le premier versement des salaires (ou éléments de rémunération) ouvrant droit à la déduction ;

- Mettre à disposition des agents de contrôle les documents nécessaires à leur contrôle.

## Fiche n° 2 : la réduction de cotisations salariales

La loi susvisée **supprime la réduction de cotisations salariales de sécurité sociale dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille et pour tous les salariés.**

Sont concernées les **heures supplémentaires** et temps assimilés (cf point 2 fiche n° 1 ci-dessus) **ainsi que les heures complémentaires** effectuées par les salariés à temps partiel.

Toutefois, par **dérogation**, la **réduction de cotisations salariales continuera de s'appliquer dans toutes les entreprises pour les salariés dont la période de décompte du temps de travail ne correspond pas au mois calendaire et est en cours au 1<sup>er</sup> septembre 2012**.

Ainsi, la réduction de cotisations salariales s'appliquera à la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires versées **jusqu'à la fin de la période de décompte et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2012**.

### EN RÉSUMÉ :

- **dans toutes les entreprises**, sauf dérogation, les rémunérations perçues à raison des **heures supplémentaires** et des **heures complémentaires effectuées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012 n'ouvrent plus droit à la réduction de cotisations salariales**,

- dans les **entreprises de moins de 20 salariés**, les rémunérations perçues à raison des **heures supplémentaires effectuées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012 ouvrent droit à la déduction forfaitaire de cotisations patronales**.

- dans les **entreprises d'au moins 20 salariés**, la **déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires est supprimée**.

**André Garreta**  
IMMOBILIER

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

Professionnel de l'Immobilier

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

## Fiche n° 3 : l'exonération d'impôt sur le revenu

Dans toutes les entreprises, quel que soit leur taille et pour tous les salariés, l'exonération d'impôt sur le revenu applicable à la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires est supprimée.

Sont concernées les heures supplémentaires et temps assimilés ainsi que les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel.

Cette mesure entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> août 2012

### Cas particulier des salariés dont la période de décompte du temps de travail ne correspond pas au mois calendaire.

La loi ne prévoit aucune disposition particulière pour les salariés dont la période de décompte du temps de travail ne correspond pas au mois calendaire.

Toutefois, le Ministre du Budget a annoncé, au cours du débat parlementaire, qu'un dispositif similaire à celui applicable en matière sociale serait mise en place par voie d'instruction fiscale.

Si tel était le cas et sous réserve de parution de cette instruction, l'exonération d'impôt sur le revenu devrait continuer de s'appliquer dans toutes les entreprises pour les salariés dont la période de décompte du temps de travail ne correspond pas au mois calendaire et est en cours au 1<sup>er</sup> août 2012.

En d'autres termes pour ces salariés, la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires versées jusqu'à la fin de la période de décompte et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2012 serait exonérée d'impôt sur le revenu.

Nous vous tiendrons informé dès la parution de cette instruction.



# METRO

VOTRE GRAND MARCHÉ PROFESSIONNEL

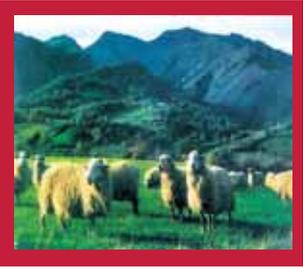
UN MARCHÉ DE PRODUIT FRAIS,  
UNIQUE ET DIFFÉRENCIANT  
AU CŒUR DU PAYS BASQUE

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 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](http://www.metro.fr)



Arts & Métiers de la Restauration **NOUVEAU**

ANGLET  
ZA MAIGON

TÉL 05 59 03 79 23 - FAX 05 59 55 51 26  
[cotebasque@ecotel.fr](mailto:cotebasque@ecotel.fr)



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

Centres d'Étude de Langues des CCI

- Anglais
- Espagnol
- Allemand
- Italien
- Russe
- Chinois
- Japonais
- Français Langue étrangère



11 langues\*

près de chez vous

Tests en ligne : [www.bayonne.cci.fr/formations](http://www.bayonne.cci.fr/formations)

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

Centre d'Étude de Langues  
Chambre de Commerce et d'Industrie Bayonne Pays Basque  
50-51, Allées Marées - 64102 Bayonne  
05 59 46 58 16 / [cel@bayonne.cci.fr](mailto:cel@bayonne.cci.fr)

## LES APPRENTIS

### LES APPRENTIS MINEURS

#### A) Cas des apprentis mineurs de moins de 18 ans

##### 1) Salaire minimum de l'apprenti effectuant 151 h 67 par mois

###### Base de calcul :

Valeur du SMIC au 1<sup>er</sup> juillet 2012 avant toute influence des avantages en nature :  $9,40 \text{ €} \times 151 \text{ h } 67 = 1\,425,70 \text{ €}$

###### Salaire minimum de l'apprenti pour 151 h 67 /mois :

AGE	1 <sup>re</sup> ANNÉE	2 <sup>e</sup> ANNÉE	3 <sup>e</sup> ANNÉE
16 - 17 ans	$1\,425,70 \text{ €} \times 0,25 = 356,42 \text{ €}$	$1\,425,70 \text{ €} \times 0,37 = 527,51 \text{ €}$	$1\,425,70 \text{ €} \times 0,53 = 755,62 \text{ €}$
18 - 20 ans	$1\,425,70 \text{ €} \times 0,41 = 584,54 \text{ €}$	$1\,425,70 \text{ €} \times 0,49 = 698,59 \text{ €}$	$1\,425,70 \text{ €} \times 0,65 = 926,70 \text{ €}$
21 ans et plus	$1\,425,70 \text{ €} \times 0,53 = 755,62 \text{ €}$	$1\,425,70 \text{ €} \times 0,61 = 869,68 \text{ €}$	$1\,425,70 \text{ €} \times 0,78 = 1\,112,05 \text{ €}$

- Peuvent travailler le dimanche et les jours fériés (payés et récupérés pour les jours fériés).

- Bénéficient de 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs

- Pas d'heures supp, sauf avec autorisation de l'inspection du travail, 35 h maxi

- Durée journalière de travail :

- < 16 ans : 7 h par jour maxi
- de 16 à 18 ans : 8 h maxi

- Pas de travail après 22 h :

- < 16 ans pas de travail après 20 h
- de 16 à 18 ans pas travail après 22 h.

- Le travail ininterrompu ne peut excéder une durée maxi de 4 h 1/2.

Au-delà de 4 h 30 il faut une pause de 30 mn

- Repos quotidien entre 2 journées de travail :

- < 16 ans : 14 h
- de 16 à 18 ans : 12 h.

### LES APPRENTIS MAJEURS DE 18 ANS ET PLUS

#### 1) Cas des apprentis majeurs de 18 ans et plus.

**Base de calcul :** valeur du SMIC au 1<sup>er</sup> juillet 2012 avant toute influence des avantages en nature :  $9,40 \text{ €} \times 169 \text{ h } 00 = 1\,588,60 \text{ €}$

###### Salaire minimum de l'apprenti pour 169 h 00 / mois :

AGE	1 <sup>re</sup> ANNÉE	2 <sup>e</sup> ANNÉE	3 <sup>e</sup> ANNÉE
18 - 20 ans	$1\,588,60 \text{ €} \times 0,41 = 651,33 \text{ €}$	$1\,588,60 \text{ €} \times 0,49 = 778,41 \text{ €}$	$1\,588,60 \text{ €} \times 0,65 = 1\,032,59 \text{ €}$
21 ans et plus	$1\,588,60 \text{ €} \times 0,53 = 841,96 \text{ €}$	$1\,588,60 \text{ €} \times 0,61 = 969,05 \text{ €}$	$1\,588,60 \text{ €} \times 0,78 = 1\,239,11 \text{ €}$

Il convient de rajouter à ces montants la valeur des avantages en nature.

#### 2) Quelle est la valeur de la nourriture ?

- la valeur d'un repas fourni est fixée à 75 % du Minimum Garanti : soit  $3,49 \text{ €} \times 0,75 = 2,62 \text{ €}$ .

- la valeur d'un repas non fourni (indemnité compensatrice) est fixée à un Minimum Garanti : soit  $3,49 \text{ €}$ .

#### 3) L'apprenti qui suit des cours en CFA bénéficie-t-il de la nourriture ?

L'apprenti qui suit les cours d'un CFA doit bénéficier, pour chaque repas non fourni par l'entreprise, d'une indemnité compensatrice de nourriture.

**Pendant la semaine de cours au CFA, l'apprenti ne doit pas aller travailler en entreprise le soir ni en fin de semaine.**



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

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