

## 1 édito

Jacques COURVILLE  
Vice-Président UMIH Pays Basque.

## 2 social

- Avenant n°16 à la convention collective nationale des CHR : grille de salaire.
- Période d'essai. Rupture, renouvellement de la période d'essai.
- Jours de repos hebdomadaire.
- Temps de travail.
- Les heures supplémentaires.
- Affichage et contrôle de la durée du travail.
- Le temps partiel.
- Congés payés.
- Le registre unique d'évaluation des risques.

## 8 actualités

- Agenda Co-Présidents UMIH Pays Basque
- Les Jeunes et les addictions. L'Affiche.



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



# édito

Jacques COURVILLE  
Vice-Président UMIH Pays Basque

Cher(e)s Collègues,

*Le printemps se termine déjà. Il a été celui de tous les records de pluviométrie sur le Pays Basque. Certains de nos confrères des Pyrénées ont été victimes des crues et catastrophes naturelles. Je souhaite vivement que les autorités sauront rapidement leur apporter un soutien logistique et financier pour leur venir en aide.*

*Nous, nous attendons tous que la saison estivale et le soleil enfin retrouvé contribuent à redonner du baume au cœur à nos clients, qu'ils retrouvent le chemin de nos établissements et oublient tous les tracasseries qui les préoccupent au quotidien (crise, baisse du pouvoir d'achat, menace sur les retraites, manque de visibilité, ...)*

*Côté visibilité, nous avons un long chemin à parcourir pour faciliter la compréhension de nos métiers. Mettons fin à une communication confuse en tentant de répondre à tous les professionnels en traitant, de la reconnaissance de l'artisan restaurateur, du fait maison, et du Maître restaurateur..... Cette multiplication des messages entraîne de nombreuses questions de la part des professionnels qui y perdent leur latin. Face à ce flou de la part des professionnels, posons-nous la vraie question : **Que comprennent les médias et les clients ? A priori pas grand-chose** Pour preuve, le communiqué du 24 juin qui traitait de l'artisan restaurateur, du « fait maison » et du titre de Maître restaurateur n'a été relayée que pour le « fait maison » **Mettons-nous à la place de nos clients** et choisissons une bonne fois pour toute une appellation adaptable à tous les établissements, quelle que soit leur taille, compréhensible de tous, facile à traduire et à relayer sur tous les supports de communications dont nos clients sont adeptes.*

*D'autre part, pour éviter que nos clients ne se détournent vers les autres modes de consommation (chambre d'hôtes, repas et/ou hébergement chez l'habitant, peñas, .. lieux d'accueil et modes de consommation largement relayés par internet, Face Book, Trip Advisor...), nous devons être irréprochables dans l'exercice de nos professions. Cette étape franchie, nous serons plus forts pour combattre. Mais, ne nous laissons pas enfermer dans ce combat et n'oublions surtout pas l'essentiel : **le client est notre patron à tous. Il a la liberté de dépenser son argent là où il veut et ainsi, si nous ne sommes pas à la hauteur de ses attentes, de détruire notre notoriété et par la même nos emplois.***

*Restons optimistes. Nos clients ont plaisir à venir Au Pays Basque. A l'exception de la météo, nous détenons toutes les clés de notre succès : qualité de l'accueil, considération, respect, bonne humeur, sens de la fête conviviale, environnement préservé, animations, diversité des lieux, sécurité,.... Mettons en avant tous nos atouts. Nos clients reviendront et en parlerons autour d'eux.*

*Bonne saison estivale à toutes et à tous.*

Jacques COURVILLE.  
Vice-Président UMIH Pays Basque

## CE NUMÉRO D'UMIH INFOS CHR D SERA ENTIÈREMENT CONSACRÉ AU DOMAINE DU SOCIAL.

POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS, N'HÉSITÉZ PAS À CONTACTER L'UMIH PAYS BASQUE.

### AVENANT N° 16 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES HCR DU 10 JANVIER 2013.

Un avenant n° 16 à la convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants a été signé le 10 janvier 2013. Il comprend une nouvelle grille des salaires revalorisant les minima conventionnel prévus par l'avenant n° 14 du 1<sup>er</sup> mars 2012.

#### Entrée en vigueur de l'avenant :

Cet avenant vient d'être étendu par arrêté ministériel du 16 mai 2013, publié au Journal Officiel du 28 mai 2013.

**L'avenant n° 16 à la CCN des HCR de 1997 devient donc applicable, obligatoirement, à l'ensemble de la profession à compter du 1<sup>er</sup> juin 2013.**

En effet, l'extension a pour objet de rendre obligatoire cet avenant pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de cette convention.

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Echelon 1	9.52 €	9.73 €	10.21 €	10.80 €	12.74 €
Echelon 2	9.55 €	9.87 €	10.30 €	10.98 €	14.85 €
Echelon 3	9.60 €	10.18 €	10.55 €		18.16 €

Ce document est à mettre dans la convention collective qui doit être à disposition du personnel dans votre entreprise.

### CONVENTION COLLECTIVE et les avenants en vigueur.

**AVANT l'embauche vous devez avoir fait la Déclaration Préalable à l'Embauche DPAE auprès de l'URSSAF (ex DUE) et le contrat de travail dans les 48 heures.**

#### PERIODE D'ESSAI

##### ■ Pour le Contrat à Durée Indéterminée : CDI

Mesures prévues par la loi de modernisation du marché du travail du 25.06.2008

- La période d'essai est égale à :
  - 2 mois pour les ouvriers et les employés,
  - 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens
  - 4 mois pour les cadres
- Les durées de la période d'essai ne peuvent excéder, renouvellement compris :
  - 3 mois pour les ouvriers et les employés,
  - 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens,
  - 8 mois pour les cadres.
- La période d'essai peut être renouvelée une fois à conditions que la possibilité de renouvellement soit prévue dans le contrat de travail.

#### Attention :

Niveau Echelon 1 la période d'essai ne peut pas être renouvelée.

- Elle doit être **expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail** car la période d'essai ne se présume pas.

**En cas de renouvellement de la période d'essai, un accord écrit devra être établi entre les partis.**

**Cet accord devra être exprès et non équivoque.**

**Mention manuscrite « Lu et approuvé » du salarié et ne pas se contenter de sa signature.**

- Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 h en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 h entre 8 jours et 1 mois de présence
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

**Attention, le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période d'essai.**

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit prévenir l'employeur au moins 48 heures avant son départ si sa présence dans l'entreprise est d'au moins 10 jours et 24 heures si sa présence est inférieure à 8 jours.

Le délai de prévenance s'applique également aux CDD qui stipulent une période d'essai d'au moins une semaine quand c'est l'employeur qui rompt le contrat de travail.

**La période d'essai, ainsi que sa durée devra obligatoirement être prévue dans le contrat de travail, car elle ne se présume pas.**

La période d'essai terminée, l'engagement est réputé conclu ferme.

**En cas de renouvellement de la période d'essai un accord écrit devra être établi entre les parties. On ne se contente pas de la signature du salarié il faut qu'il note « Lu et approuvé ».**

##### ■ Pour le Contrat à Durée Déterminée - CDD :

- si le contrat de travail est < 6 mois la période d'essai est de 1 jour calendaire par semaine de contrat de travail et de 2 semaines maximum.
- si le contrat est > 6 mois la période d'essai est plafonnée à 1 mois.

**Délai de prévenance en cas de rupture à l'initiative de l'employeur. Art L 1221-25 du code du travail.**

Un délai de prévenance s'applique également aux CDD qui stipulent une période d'essai d'au moins une semaine.

- 24 h en deçà de 8 jours de présence,
- 48 h entre 8 jours et 1 mois de présence.

## Rappel :

La période d'essai est toujours rémunérée quelle que soit sa durée.  
Le contrat saisonnier ne peut pas dépasser 9 neuf mois et doit être à cheval sur la saison estivale, soit Juillet et Août.

## LETTRE DE RUPTURE DE PERIODE D'ESSAI

Date

Madame, Monsieur,

En application des dispositions de votre contrat de travail prévoyant une période d'essai de <.....> mois à compter du <.....>, nous vous informons que nous avons décidé de mettre fin à la période d'essai. Vous cesserez de faire partie des effectifs à compter du <.....> et vous pourrez retirer votre certificat de travail au service du personnel à compter de cette date.

### Attention :

Il est conseillé de notifier cette rupture de période d'essai par lettre recommandée + AR afin d'éviter tout contentieux quant à sa date. La date de la rupture du contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté son intention d'y mettre fin, c'est-à-dire au jour de l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant la rupture, et non plus au jour de la présentation de la lettre à l'adresse de son destinataire. (Cass. Soc 11 mai 2005 n° 03-40.650).

## MODELE de LETTRE de RENOUVELLEMENT de la PERIODE D'ESSAI (LR + AR)

Date

Madame, Monsieur,

Votre embauche dans notre entreprise était soumise à une période d'essai de <.....> semaines (ou mois) qui viendra à expiration le <.....>. Pour les motifs que nous vous avons exposés lors de notre dernier entretien, à savoir <rapporter brièvement les motifs dont il s'agit>, il nous apparaît nécessaire de reconduire votre période d'essai pour une nouvelle durée de <à renseigner> semaines (ou mois). Cette prolongation sera faite aux conditions prévues pour l'essai initial. Nous vous remercions de bien vouloir nous donner votre accord exprès sur cette prolongation, en nous retournant la copie ci-jointe sur laquelle vous aurez porté la mention « lu et approuvé » suivie de votre signature. A défaut de réponse de votre part avant le <date>, date d'expiration de la période initiale, nous vous verrions dans l'obligation de mettre un terme à notre contrat. Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

## JOURS DE REPOS HEBDOMADAIRE Convention Collective de 1997

### ■ Pour les salariés en Contrat à Durée Indéterminée CDI.

Les salariés bénéficient **obligatoirement de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs ou pas :**

- un jour et demi consécutifs et une demi-journée dans la semaine
- un jour et 2 demi-journées dans la semaine.
- un jour une semaine, deux jours la semaine suivante non obligatoirement consécutifs.

**Tout jour de repos isolé donne lieu à une interruption minimale de 35 h consécutives entre deux journées de travail.**

**La demi-journée travaillée ne peut excéder cinq heures consécutives avec une amplitude maximale de 6 heures.**

**Temps de pause : 20 mn de pause au bout de 6 heures de travail consécutives.**

**Si un jour de repos ou demi-jour de repos n'était pas pris, le temps de travail hebdomadaire ne doit pas dépasser 48 heures.**

Le repos non pris devra être compensé au plus tard :

- dans les 6 mois dans les établissements permanents de plus de 10 salariés.
- dans l'année dans les établissements de 10 salariés au plus.

Lorsque les impératifs de services de l'établissement ne permettent pas de compenser en temps les repos non pris dans les délais impartis, ils donneront lieu à une compensation en rémunération (dans les mêmes conditions que précédemment).

### ■ Pour les salariés en Contrat à Durée déterminée saisonnier.

**Les 2 jours de repos hebdomadaires seront attribués aux salariés dans les conditions suivantes :**

a) un repos minimum hebdomadaire de un jour (étant entendu que l'article L 221-22 du Code du Travail concernant la suspension du repos hebdomadaire deux fois au plus par mois sans que le nombre de suspensions soit supérieur à 3 par saison est applicable).

b) Les deux demi-journées de repos hebdomadaires peuvent être différées et reportées à concurrence de 4 jours par mois par journée entière ou par demi-journées.

Le repos non pris devra être compensé au plus tard à la fin de la saison soit en temps soit en rémunération.

**Le temps de repos entre deux jours de travail est fixé pour l'ensemble du personnel à 11 heures consécutives et 12 heures pour les jeunes de moins de 18 ans.**

## AVENANTS N° 2 et N° 2 BIS du 5 Février 2007

### ■ Fiche n° 1 : Le temps de travail

#### La durée du travail (article 3)

La durée hebdomadaire conventionnelle de travail est fixée à **39 heures** pour toutes les entreprises.

Toutefois, les entreprises peuvent retenir une durée inférieure.

**Les durées maximales du travail (article 6)**

• Durées maximales journalières :

Personnel administratif hors site d'exploitation : ..... 10 h 00  
 Cuisinier : ..... 11 h 00  
 Autre personnel : ..... 11 h 30  
 Personnel de réception : ..... 12 h 00

• Durées maximales hebdomadaires :

Durée maximale hebdomadaire sur une période de 12 semaines consécutives : ..... 46 h 00  
 Durée maximale hebdomadaire absolue : ..... 48 h 00

■ Fiche n° 2 : Les heures supplémentaires :

Définition (article 5.1)

Une heure supplémentaire est une heure de travail effectif accomplie à la demande de l'employeur ou avec son accord, au-delà de la durée hebdomadaire légale de travail, soit 35 heures.

Les heures supplémentaires commencent à compter dès la 36<sup>ème</sup> heure de travail par semaine. Elles sont soit payées, soit compensées par un repos compensateur de remplacement sur une période de 12 mois.

Taux de majoration (article 4)

- 10 % entre la 36<sup>ème</sup> et la 39<sup>ème</sup> heure,
- 20 % entre la 40<sup>ème</sup> et la 43<sup>ème</sup> heure,
- 50 % au-delà de la 43<sup>ème</sup> heure.

Contingent d'heures supplémentaires (article 5.3)

Le contingent d'heures supplémentaires représente le nombre d'heures supplémentaires utilisables sans avoir recours à l'autorisation de l'inspection du travail. Les heures supplémentaires compensées en temps sont exclues de ce contingent.

Le nouveau contingent est de :

- 360 heures par an pour les établissements permanents ;
- 90 heures par trimestre civil pour les établissements saisonniers.

■ Fiche n° 4 : Affichage et contrôle de la durée du travail

Principe (article 8)

L'avenant rappelle les règles légales relatives à l'affichage et au contrôle de la durée du travail applicables au personnel salarié, à l'exclusion des cadres dirigeants. Les règles sont différentes selon qu'il s'agit d'un horaire collectif ou non collectif.

**En cas d'horaire collectif (horaire appliqué uniformément aux salariés de l'établissement, d'un service ...)**

L'employeur doit afficher les horaires sur les lieux de travail conformément aux dispositions des articles D 212-17 et suivants du Code du travail et transmettre une copie à l'inspection du travail.

**En cas d'horaire non collectif (horaires individuels, horaires nominatifs, temps partiel ...)**

Lorsque les salariés, d'un service ou d'une équipe ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, la

Semaine du ..... au .....	MATIN			APRES-MIDI			Durée de travail	Signature du salarié
	Heure d'arrivée	Heure de départ	Temps de pause	Heure d'arrivée	Heure de départ	Temps de pause		
Lundi								
Mardi								
Mercredi								
Jeudi								
Vendredi								
Samedi								
Dimanche								
Total hebdomadaire de la durée du travail								

Signature de l'employeur :

Jours de repos non pris :



**AR GROUPE**

- Dégraissage de hottes
- Dératisation
- Désinsectisation

Remise 10%



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

# SOCIAL

durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée :

- **quotidiennement**, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées.

- **chaque semaine**, par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié. Ce document, à défaut de toute autre document prévu dans l'entreprise, doit être émargé par le salarié et par l'employeur et doit être tenu à la disposition de l'inspection du travail. Vous trouverez, ci-dessous, un modèle type prévu à cet effet.

- **un document mensuel**, dont le double est annexé au bulletin de paie, doit être établi pour chaque salarié. Il doit comporter les mentions suivantes :

- le cumul des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année,
- le nombre d'heures de repos compensateur acquises au cours du mois en distinguant, le cas échéant, le repos compensateur légal et le repos compensateur de remplacement,
- le nombre d'heures de repos compensateur effectivement prises au cours du mois.

### Repos hebdomadaire

Lorsque le **repos n'est pas donné collectivement** à tout le personnel, les modalités de contrôle s'effectuent selon la législation en vigueur.

**En cas de report des jours de repos**, un registre, ou tout autre document, doit comporter les mentions suivantes :

- le nombre des demi-journées ou journées reportées pour le mois considéré,
- le nombre des demi-journées ou journées compensées pour le mois considéré,

- les délais maximums de report pour les demi-journées ou journées.

### ■ Fiche n° 9 : Le temps partiel

#### Définition (article 13.1)

Les salariés à temps partiel sont les salariés dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale (soit 35 heures) ou lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement.

- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail (soit 151 h 67) ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement.

# METRO

VOTRE GRAND MARCHÉ PROFESSIONNEL

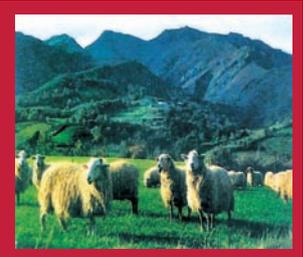
UN MARCHÉ DE PRODUIT FRAIS, UNIQUE ET DIFFÉRENCIANT AU COEUR DU PAYS BASQUE

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 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)

# 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  
Discretion  
Suivi (commercial, juridique et financier)

38, boulevard des Plages - 64600 ANGLET - Tél. 05 59 03 47 03 - Port. 06 37 82 72 66  
E.mail : [pbimmo@hotmail.fr](mailto:pbimmo@hotmail.fr)

- à la durée du travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail (soit 1607 heures) ou, si elles sont inférieures, à la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement diminué des heures de travail correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L 222-1 du Code du travail.

### Contrat de travail des salariés à temps partiel (article 13.2)

Le contrat de travail à temps partiel est **obligatoirement un contrat écrit**, à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Il doit comporter certaines mentions :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification.
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée de travail sont communiqués au salarié,
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée au contrat par écrit.

### Modification de la répartition de la durée du travail

L'employeur qui souhaite modifier la répartition de la durée du travail d'un salarié **doit le motiver**.

La modification doit être notifiée au **salarié 7 jours au moins** avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. En cas de circonstances exceptionnelles, on peut réduire ce délai à 3 jours ouvrés. Dans ce cas, le salarié bénéficie de **contreparties** définies par accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut, le salarié bénéficie d'un repos compensateur de 10% des heures effectuées par jour de retard par rapport au délai de prévenance de sept jours.

**Attention**, il s'agit d'une modification, ce qui signifie que le refus de cette modification par le salarié ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement si ce changement n'est pas compatible :

- avec des obligations familiales impérieuses ;
- avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ;
- avec une activité professionnelle non salariée.

### Les heures complémentaires (article 13.4)

Le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours de la même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat.

**Attention**, en tout état de cause, le nombre d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

### Majoration des heures complémentaires (article 13.4)

Les heures complémentaires effectuées :

- dans la limite du 10ème de la durée initialement fixée au contrat seront majorées à **5 %** ;
- au-delà du 10ème de la durée initialement fixée au contrat seront majorées à **25 %**.

Il est prévu aussi comme contrepartie, une période minimale de travail continue de **2 h par jour**.

### Coupure (article 13.5)

- **Coupure** : en sus des temps de pause, la journée de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter qu'**une seule interruption d'activité** (non compris le temps de repas) dont la **durée ne peut être supérieure à 5 heures**.

- **Contreparties** : lorsque la coupure journalière est supérieure à 2 heures dans la limite de 5 heures :

- les deux séquences de travail réalisées par le salarié à temps partiel au cours de cette journée seront chacune d'une durée minimale de **3 heures consécutives** ;
- et, de plus, en marge des mesures arrêtées en matière de coupure journalière des salariés à temps partiel, les parties conviennent que la durée contractuelle du travail du personnel à temps partiel ne pourra être inférieure à **24 heures par semaine** ou à l'équivalent mensuel, trimestriel ou annuel.

### Rémunération (article 13.6)

La rémunération d'un salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à



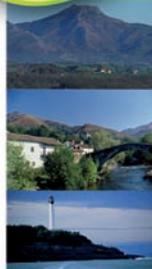
**Collecte des Corps Gras Alimentaires Usagés**

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



# SOCIAL

temps complet un emploi correspondant dans l'entreprise ou l'établissement.

## Statut collectif des salariés à temps partiel (article 13.7)

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits accordés par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou les usages, sous réserve d'adaptations prévues par une convention ou un accord collectif, en ce qui concerne les droits conventionnels.

Il est par ailleurs rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes garanties que les salariés à temps complet en matière de promotion interne, d'évolution de carrière et de formation.

## CONGÉS PAYÉS.

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2012 l'ouverture au droit à congés payés est automatique dès l'entrée dans l'entreprise.

Le congé est maintenu à 2 jours et demi ouvrables par mois de travail.

Quelle que soit la durée du repos hebdomadaire, il est compté pour le calcul du congé 6 jours ouvrables par semaine.

La durée légale est de 30 jours ouvrables soit 5 semaines.

Les congés s'acquière (période de référence) du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante quelle que soit la date d'embauche ou des dernières vacances.

L'employeur établit le tableau des départs en congé et ce tableau est affiché un mois avant le premier départ.

Le congé principal (12 jours) doit être fixé entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année. Si ces jours sont octroyés en dehors de la période normale de prise des congés (1<sup>er</sup> mai 31 octobre) ils ouvrent droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires.

Pour les CDI les congés payés se prennent en repos.

Pour les CDD les congés sont payés. L'indemnité est fixée à 1/10ème de la rémunération brute (salaire de base, avantages en nature, heures supplémentaires..).

## REGISTRE UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES OBLIGATOIRE.

Ce registre est obligatoire pour toutes les entreprises depuis 2002.

Il évalue les risques d'accidents du travail dans l'entreprise et permet d'y apporter une correction.

Un décret du 17 décembre 2008 modifie les dispositions du nouveau code du travail relatives au document unique de l'évaluation des risques professionnels.

Ce document réalisé avec les salariés doit désormais être mis à disposition des travailleurs.

L'employeur doit afficher les modalités d'accès des travailleurs au document unique, qui doit être aisément accessible dans les lieux de travail, comme la convention collective.

Le site de [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr) peut vous aider à le rédiger, de même que votre médecine du travail.

## Convention collective.

Elle est obligatoire dans l'entreprise et à disposition des salariés.

## Le registre du personnel

Il doit être dans l'entreprise, pas chez le comptable et à jour des entrées et sorties du personnel.

**N'hésitez pas à contacter le bureau de l'UMIH Pays Basque pour toute question.**

## Faites tomber les barrières de la langue de votre choix



ANGLAIS - ESPAGNOL - ALLEMAND - ITALIEN - PORTUGAIS - CHINOIS - RUSSE - BASQUE - FRANÇAIS LANGUE ÉTRANGÈRE ...\*

**Flash pro accueil et vente :** 2 jours d'immersion en anglais ou en espagnol orientés clients. Groupes restreints. Intervenants natifs.

**Intensif d'été :** se remettre vite à niveau en anglais ou en espagnol. Tous les matins, pendant 2 semaines minimum, à partir de juin. Groupes homogènes.

**Service en traductions professionnelles :** Français - Anglais Français - Espagnol, Français - Russe - Français - chinois... Devis sous 48 h.

**Coaching post études :** pour maximiser vos chances de décrocher un job dans un pays anglo saxon.

[www.bayonne.cci.fr](http://www.bayonne.cci.fr)  
**05 59 46 58 16**



CEL Bayonne 50/51, Allées Marines à BAYONNE

Test gratuit en ligne

**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



ZAC Maignon  
6, Rue du MOULIN de BRINDOS  
64600 ANGET (Face entrée Métro)

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

[WWW.ceh-france.com](http://WWW.ceh-france.com)

## LES JEUNES ET LES ADDICTIONS

Les apprentis en formation en service et en cuisine au Centre de Formation des Apprentis, CFA de Bayonne, ont réalisé un travail sur les diverses addictions auxquelles ils sont confrontés.

Il résulte de ce travail une affiche entièrement réalisée par eux.

L'UMIH Pays Basque a souhaité que ce travail soit diffusé et être le relais entre ces jeunes et vos entreprises Cafés Hôtels et Restaurants, lieux de convivialité.

A cet effet, dans cette édition d'UMIH Info CHRD vous trouverez leur document que nous vous invitons à afficher. Elle est le reflet de la vision des jeunes concernant ces sujets de société.

Cette affiche peut permettre une discussion, un débat, une prise de conscience pour certains.

C'est la raison pour laquelle vous trouverez ci-dessous les coordonnées du Centre de Soins, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie - Addictions Pays Basque – Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie.

**CSAPA - ADDICTIONS PAYS BASQUE - ANPAA**

**Centre Mercure - 25, Avenue Jean-Léon Laporte - 64600 ANGLET - Tél : 05.59.63.63.63.**

## AGENDA des CO-PRESIDENTS de l'UMIH Pays Basque. Pierre BARAT et Bruno DOTTA

### Mai 2013

24 Mai : Réunion sur la mise en place du nouveau Schéma départemental du Tourisme

### Juin 2013

- 3 Juin : Réunion à UMIH Pays Basque.
- 4 juin : Réunion avec les Cafés Hôtels et Restaurants de Biarritz
- 5 juin : Réunion avec Monsieur Le Sous-Préfet à Bayonne.
- 6 juin : Réunion avec les Cafés Hôtels et Restaurants de Bayonne.
- 7 juin : Réunion avec le Proviseur du Lycée Hôtelier de Biarritz
- 12 juin : Réunion avec Thierry Grégoire Président National de l'Hôtellerie saisonnière d'UMIH
- 13 juin : Conseil d'Administration d'UMIH Pays Basque.



Arts & Métiers de la Restauration **U AU**

**ANGLET**  
**ZA MAIGON**

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



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

ZI Les Pontots - 64100 BAYONNE  
Tél. 05 59 57 10 11 (commandes) - 05 59 57 10 10 (standard)  
Fax 05 59 52 31 57  
larzabal-iso@wanadoo.fr

