

1 édito

Pierre BARAT et Bruno DOTTAX
Co-Présidents UMIH Pays Basque

2 social

- Compléments d'informations sur la réforme de l'assurance chômage, dans le cadre de la sécurisation de l'emploi.

8 actualités

- Accessibilité personnes handicapées.
- Site internet
UMIH Pays Basque :
www.umih-pays-basque.org



Sonia et Sabine

édito

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

Cher(e)s Collègues.

La météo clémente de cet été nous a permis de sauver la saison estivale au Pays Basque. Les vacanciers étaient bien présents mais comme vous l'avez constaté, leur pouvoir d'achat s'est dégradé avec la crise. Maintenant rassemblons notre énergie afin de réussir l'arrière-saison qui reste importante pour l'équilibre de nos entreprises.

Pendant notre forte activité saisonnière, l'UMIH a continué à œuvrer pour la profession en saisissant l'Autorité de la Concurrence contre les pratiques déloyales et abusives des centrales de réservation hôtelière en ligne Booking, Expedia et HRS. Les motifs de saisines sont nombreux, notamment les clauses interdisant aux hôteliers de proposer des promotions plus avantageuses que celles des centrales, le détournement de clientèle, les taux de commission abusifs, une utilisation abusive des noms d'hôtels et une distorsion de concurrence par absence de fiscalité. La décision de l'Autorité de la concurrence pourra être rendue d'ici un an et demi. Si elle reconnaît les motifs exposés comme fondés, elle enjoindra les plates-formes de réservation de mettre fin à leurs pratiques déloyales et pourra assortir sa décision de sanctions financières.

Autre grand sujet pour lequel nous nous engageons : la lutte contre le para-commercialisme. Stop aux associations ou commerces qui nous font concurrence sans avoir les mêmes charges que nous et nous font passer pour des voleurs ! Ca ne peut plus durer !

Et enfin, nous vous informons qu'entrés dans une démarche d'économie et de respect de l'environnement ce numéro d'UMIH Infos CHRD sera le dernier que vous recevrez. Toutefois vous pouvez vous rendre sur **notre site umih-pays-basque.org** et grâce à votre mot de passe et login vous pourrez accéder à toutes les informations utiles pour vos métiers. Faites vivre le site qui vous est destiné. Nous continuerons à vous adresser par mail nos informations, mises en garde, aides, etc. Si vous ne les recevez pas, transmettez-nous votre adresse mail pour que nous puissions vous joindre. N'hésitez pas à nous contacter par téléphone au bureau où nous restons à votre disposition. A très bientôt.
Bonne fin de saison à tous.

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



**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

COMPLÉMENTS D'INFORMATIONS SUR LA RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

La circulaire Unedic du 29 juillet 2013

Pour rappel, depuis le 1^{er} juillet dernier, la contribution patronale d'assurance chômage est majorée pour les CDD conclus pour surcroît d'activité et les CDD d'usage de courte durée. Elle est de :

- 7 % pour les contrats d'une durée inférieure ou égale à 1 mois ;
- 5,5 % pour les contrats d'une durée supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois ;
- 4,5 % pour les CDD « d'usage » d'une durée inférieure ou égale à 3 mois (cas du contrat d'extra dans notre secteur)

De plus, a été mise en place une exonération de la part patronale des contributions pour l'embauche de salariés de moins de 26 ans en CDI

Par circulaire n° 2013-17 en date du 29 juillet 2013 l'Unedic détaille les modalités d'application de ce dispositif, que nous vous présentons ci-dessous.

Fiche n° 1 :
Précisions relatives à la majoration
de la part patronale des contributions
d'assurance chômage

a/ Concernant le champ d'application de la majoration

La circulaire précise que la majoration ne s'applique pas dans les départements d'outre-mer de Mayotte, qui dispose d'un régime d'assurance chômage spécifique prévu par circulaire Unedic n° 2013-04 en date du 21 janvier 2013.

Comme indiqué dans la circulaire Affaires Sociales n° 24.13, certains CDD sont exclus de la majoration, à savoir :

- les contrats de travail temporaire ;
- les CDD de remplacement quels qu'ils soient ;
- les contrats conclus avec des employés de maison ;
- les contrats de travail saisonnier.

L'Unedic précise que sont également exclus de la majoration les contrats ci-dessous :

- n contrats conclus au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi,
- n contrats par lesquels l'employeur s'engage à assurer, dans certaines conditions, un complément de formation professionnelle au salarié,
- n contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et contrats uniques d'insertion.

Ainsi, pour l'ensemble de ces contrats, la contribution patronale ne change pas et reste donc fixée à 4 %.

b/ Concernant la date d'entrée en vigueur de la majoration

La majoration de la part patronale des contributions d'assurance chômage s'applique aux CDD prenant effet au plus tôt au 1^{er} juillet 2013, quelle que soit la date de leur signature.

Il est précisé que dès lors que le contrat prend effet antérieurement au 1^{er} juillet 2013, ni le contrat initial, ni les renouvellements intervenus avant et après cette date n'entrent dans le champ de la majoration.

Ainsi par exemple :

- un CDD prenant effet le 17 juin 2013 dont le terme est le 3 août 2013, renouvelé pour un mois supplémentaire, n'entre pas dans le champ de la majoration, ni au titre du contrat initial, ni au titre du renouvellement.
- Un CDD ayant été signé le 26 juin 2013 mais prenant effet le 1^{er} juillet 2013 sera soumis à la majoration

c/ Concernant l'assiette de la majoration

La contribution majorée est assise sur les rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévue à l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale.

Ainsi, sont exclues de l'assiette :

- Les rémunérations des salariés âgés de 65 ans ou plus,
- Les rémunérations dépassant 4 fois le plafond de sécurité sociale.

Lorsque le salarié atteint 65 ans en cours de CDD, la majoration est due sur les rémunérations versées entre le début du contrat de travail et le terme du mois civil au cours duquel cet âge est atteint.

d/ Concernant la détermination du taux de majoration selon la durée du contrat

Nous vous rappelons que le taux de majoration est déterminé en fonction de la durée initialement prévue au contrat, hors renouvellement, ou à défaut la durée minimale.

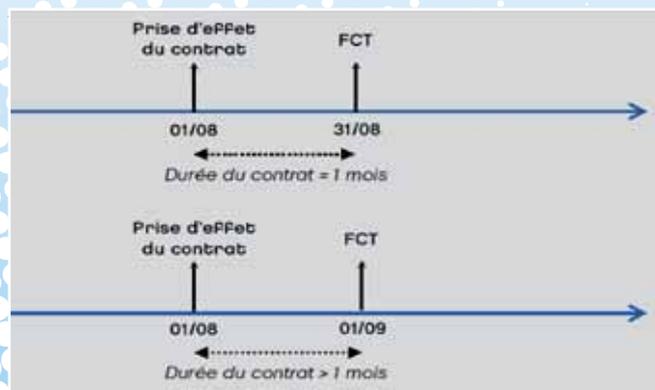
La **durée du contrat s'apprécie de date en date.**

De ce fait, **si le contrat débute le 1^{er} jour du mois civil, le CDD a une durée égale à 1 mois lorsqu'il prend fin au plus tard le dernier jour de ce mois civil**, et ce quel que soit le nombre de jours du mois.

Lorsque le contrat débute en cours de mois, le CDD a une durée égale à 1 mois lorsqu'il prend fin la veille du jour de l'anniversaire du mois civil suivant le début du contrat.

Vous trouverez ci-dessous des cas pratiques :

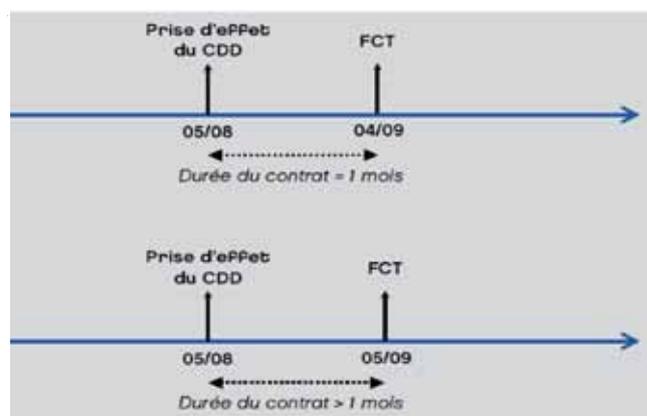
Cas pratique n° 1



NB : l'abréviation RCT signifie « rupture du contrat de travail »

De plus, il est précisé que lorsque la prime de précarité, visée à l'article L.1243-8 du Code du Travail, est versée à la fin du CDD, le taux de contribution appliqué à cette prime est celui en vigueur à la date de versement de cette rémunération.

Cas pratique n° 2



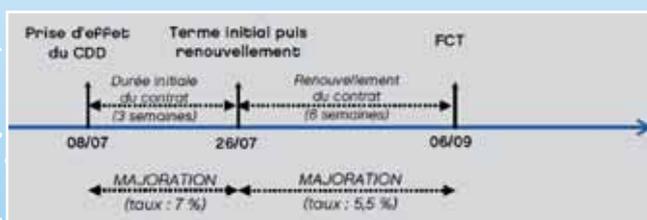
Que se passe-t-il en cas de renouvellement du CDD ?

La période correspondant à la **durée initiale prévue au contrat et celle relative au renouvellement doivent être appréciées indépendamment** l'une de l'autre afin de déterminer le taux applicable à chacune de ces périodes.

Par contre, **dans l'hypothèse où la durée initialement prévue au contrat est supérieure à 3 mois, la majoration ne s'applique pas aux renouvellements successifs, quelle qu'en soit la durée.**

Afin de concrétiser ces précisions, vous trouverez ci-dessous des schémas explicatifs

Schéma n° 1



Un CDD est conclu dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité pour une durée initiale de 3 semaines. Il est renouvelé pour une nouvelle durée de 6 semaines. Le taux de 7 % s'applique au contrat initial (durée < 1 mois)

Le taux de 5,5 % s'applique au renouvellement (durée comprise entre 1 et 3 mois)

Schéma n° 2



Un CDD est conclu dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité pour une durée initiale de 2 mois. Il est renouvelé pour une nouvelle durée de 7 mois. Le taux de 5,5 % s'applique au contrat initial (durée comprise entre 1 et 3 mois)

La majoration ne s'applique pas au renouvellement (durée >3 mois) : taux de droit commun de 4 %

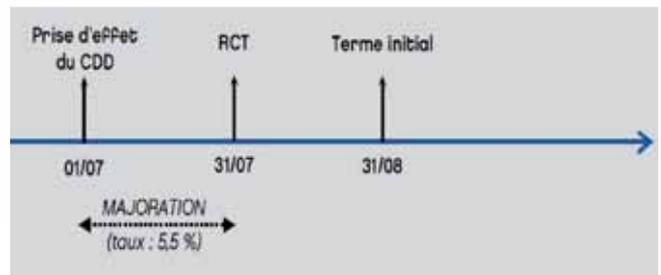
Schéma n° 3



Un CDD est conclu dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité pour 1 mois : aucune majoration n'est due.

L'Unedic précise également qu'en cas de rupture du CDD avant le terme du contrat (à l'initiative de l'employeur comme du salarié), seule la durée initialement prévue au contrat est prise en considération pour déterminer le taux applicable. De ce fait, la durée effective du contrat n'est pas prise en compte.

Ainsi par exemple :



Un CDD est conclu dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité pour une durée initialement prévue de 2 mois. Il est rompu à l'issue d'un mois : le taux de 5,5 % (et non 7 %) s'applique aux rémunérations versées.

Prenons l'exemple d'un CDD conclu pour une durée initiale d'un mois (taux de 7 %) et renouvelé pour 2 mois (taux de 5,5 %). La prime de précarité, versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire, est soumise au taux de contribution applicable au renouvellement, soit 5,5 %.

e/ Concernant la non-application de la majoration en cas d'embauche en CDI à l'issue du CDD

Comme indiqué dans la circulaire Affaires Sociales n° 24.13, la part de la contribution employeur reste fixée à 4 % dès lors que le salarié est embauché par l'employeur en CDI à l'issue du CDD, peu importe que cette transformation ait lieu :

- en cours ou en fin de CDD,
- dans le cadre d'un avenant au CDD initial ou dans le cadre de la conclusion d'un nouveau contrat sous CDI,
- ou suite au maintien des relations contractuelles au-delà du terme prévu dans le CDD initial.

Ainsi, lorsqu'un employeur embauche un salarié dans le cadre d'un CDD soumis à majoration et qu'il embauche ce même sala-

AR
GROUPE

Remise 10%

- Dégraissage de hottes
- Dératisation
- Désinsectisation

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

rié en CDI en cours ou à l'issue du CDD, les montants indûment versés au titre de la majoration sont régularisés par l'employeur sur le bordereau récapitulatif des cotisations (BCR) qui suit la date d'embauche sous CDI, et viennent en déduction du montant des contributions dues au titre du BCR au cours duquel a lieu la régularisation.

Attention, en cas de renouvellement d'un CDD suivi d'une embauche en CDI, seule la période d'emploi postérieure au renouvellement du CDD est exonérée de la majoration.

Ainsi, par exemple, si un salarié sous CDD d'une durée initiale de 2 mois renouvelée pour 1 mois est embauché en CDI à l'issue du CDD :

- pour la période correspondant à la durée initiale de 2 mois, le taux de majoration est de 5,5 %
- pour la période correspondant au renouvellement de 1 mois, le taux est de 4 % (et non pas 7 %), cette période étant exonérée de la majoration en raison de l'embauche en CDI

Fiche n° 2 :
Précisions relatives à l'exonération de la part patronale des contributions lors d'une embauche en CDI d'un salarié de moins de 26 ans

a/ Concernant le champ d'application de l'exonération

Le département d'outre-mer de Mayotte n'est pas non plus visé dans l'application de l'exonération du fait qu'il dispose d'un régime d'assurance chômage spécifique.

Pour rappel, **l'exonération est accordée pour l'embauche de salariés de moins de 26 ans. La condition d'âge s'appréciant à la date de prise d'effet du contrat de travail.**

Il est précisé que si le CDI est consécutif à un CDD, **l'âge est apprécié à la date de transformation du CDD en CDI**, peu importe que cette transformation intervienne dans le cadre d'un avenant au CDD initial, dans le cadre de la conclusion d'un nouveau contrat sous CDI ou suite à la poursuite des relations contractuelles au-delà du terme prévu dans le CDD initial.



VOTRE GRAND MARCHÉ PROFESSIONNEL

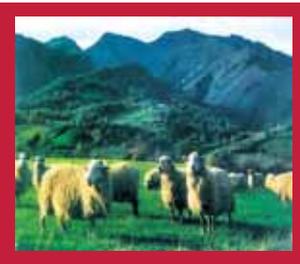
UN MARCHÉ DE PRODUIT FRAIS, UNIQUE ET DIFFÉRENCIANT AU COEUR DU PAYS BASQUE

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





25 ANNÉES D'EXPÉRIENCE

dans la transaction de fonds de commerces et/ou murs, Hôtels, Brasseries, Restaurants, Cafés, PHU, Campings...

Vous accompagnez dans la transmission de votre entreprise

➔

Professionnalisme
Discrétion
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 : pgbimme@hotmail.fr

b/ Concernant la date d'entrée en vigueur de l'exonération

L'exonération de la part patronale des contributions s'applique aux CDI (à temps complet ou à temps partiel) prenant effet au **1^{er} juillet 2013**, quelle que soit la date de leur signature.

Si le CDI est consécutif à un CDD, le CDI prend effet à la date de transformation du CDD en CDI (cette transformation pouvant intervenir en cours ou en fin de CDD).

c/ Concernant les conditions de l'exonération

Cette exonération s'applique à l'initiative de l'employeur, sans autorisation préalable, dès lors qu'il remplit l'ensemble des conditions lui permettant de bénéficier de la mesure (cf circulaire Affaires Sociales n° 24.13).

Conformément à l'article L. 243-6 du code de la sécurité sociale, l'employeur qui n'a pas fait valoir à la fin de la période d'essai l'exonération à laquelle il pouvait prétendre, dispose d'un délai de 3 ans à compter de la date à laquelle les contributions versées ont été acquittées, pour en demander le remboursement.

En l'absence de période d'essai (par exemple, si l'employeur dispense le salarié de la période d'essai ou si la période d'essai a déjà été effectuée dans le cadre d'un CDD sur le même poste), l'exonération s'applique à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant le 1^{er} jour d'exécution du CDI.

d/ Concernant la durée de l'exonération

Nous vous rappelons que l'employeur bénéficie d'une exonération du paiement de la part patronale des contributions d'assurance chômage pendant :

- **3 mois dans les entreprises de 50 salariés et plus,**
- **4 mois dans les entreprises de moins de 50 salariés.**

L'effectif s'entend tous établissements confondus. Il s'agit de **l'effectif global au 31 décembre déclaré sur le document de régularisation annuelle adressé au plus tard le 31 janvier de chaque année et relatif à l'année civile qui précède celle du jour de fin de la période d'essai.**

Ainsi, en pratique, pour un CDI dont le 1^{er} jour d'exécution est le 1^{er} décembre 2013 avec une fin de période d'essai le 28 février 2014 :

- la date de début de l'exonération sera fixée au 1^{er} mars 2014

- l'effectif retenu s'appréciera au 31 décembre 2013

En cas de début d'activité de l'entreprise pendant l'année civile en cours, l'effectif pris en compte est celui qui est déclaré sur la dernière déclaration intermédiaire exigible (bordereau récapitulatif des cotisations, avis de versement,...)

Si l'employeur n'a pas renseigné l'effectif sur les documents susvisés, une période d'exonération de 3 mois est appliquée par défaut. Il appartiendra alors à l'employeur, qui souhaite se voir appliquer une exonération de 4 mois, de rapporter la preuve des effectifs de l'entreprise.

Cette période d'exonération n'est susceptible ni de suspension, ni d'interruption. Par conséquent, **aucun événement, tel que l'absence de rémunération versée au cours du mois, ne peut entraîner le report du terme de la période d'exonération.**

La fin de la période d'exonération intervient, selon l'effectif de l'entreprise, au terme de 3 ou 4 mois civils à compter du 1^{er} jour de la période d'exonération.

L'exonération s'applique aux rémunérations afférentes aux périodes d'emploi accomplies à compter de la date d'effet de l'exonération.

Le fait que la paie afférente à un mois civil soit versée le mois M ou que l'employeur pratique le décalage de la paie (versement le mois M+1) est sans incidence sur la durée de l'exonération.

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

Ainsi, par exemple, si l'exonération court à compter du 1^{er} septembre 2013 pour une durée de 3 mois :

- si l'employeur verse les rémunérations le mois M, l'exonération s'applique aux salaires perçus en septembre ; octobre et novembre 2013

- si l'employeur verse les rémunérations le mois M+1, l'exonération s'applique aux salaires perçus en octobre ; novembre et décembre 2013

Dans les deux cas, l'exonération s'applique aux rémunérations afférentes à la période d'emploi du 1^{er} septembre au 30 novembre 2013.

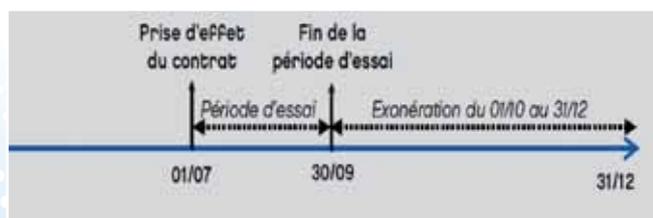
En cas de rupture de CDI (à l'initiative de l'employeur ou du salarié) au cours de la période d'exonération, cette dernière prend fin à la date de rupture du contrat de travail.

Toutefois, lorsque le salarié est tenu d'exécuter un préavis, l'exonération s'applique jusqu'au terme de l'exécution du préavis.

En cas de dispense d'exécution du préavis, l'exonération s'applique aux rémunérations afférentes à la période d'emploi allant jusqu'au dernier jour payé à l'intéressé.

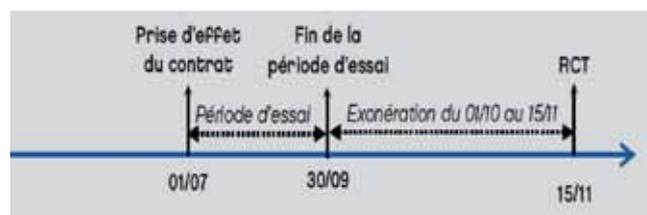
Concrètement, voici deux exemples :

Exemple n° 1



Un salarié est embauché en CDI dans une entreprise de plus de 50 salariés, avec une période d'essai de 3 mois. Ce salarié est âgé de moins de 26 ans à la date de prise d'effet du contrat de travail. Le salaire afférent à un mois civil est versé le mois civil suivant. Son employeur est exonéré du paiement de la part patronale des contributions dues au titre des rémunérations correspondant à la période d'emploi du 01/10 au 31/12. L'exonération est donc applicable aux rémunérations afférentes à la période d'emploi d'octobre versées en novembre, aux rémunérations afférentes à la période d'emploi de novembre versées en décembre et aux rémunérations afférentes à la période d'emploi de décembre versées en janvier.

Exemple n° 2



Le salarié démissionne le 15 novembre. Il est dispensé, à sa demande, d'exécuter son préavis. Son employeur est exonéré du paiement de la part patronale des contributions dues au titre des rémunérations correspondant à la période d'emploi du 01/10 au 15/11 (le salarié n'étant plus présent à l'effectif de l'entreprise et ne percevant plus de rémunération après cette date).

Faites tomber les barrières de la langue de votre choix



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

Marchés pro-accueil et centre : 2 jours d'immersion en anglais ou en espagnol orientés clients. Groupes restreints. Intervenant natifs.

Immersion 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.

Revue de 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

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 ANGLET (Face entrée Métro)

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

WWW.ceh-france.com

ACCESSIBILITE

La mise en place de la loi du 11 février 2005, concernant l'accessibilité des personnes handicapées dans les ERP doit être achevée au 31.12.2014.

Pour toute question n'hésitez pas à consulter le site très détaillé :

www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/ACCESSIBILITE_DES_HOTELS.pdf

GARDEZ LE CONTACT AVEC UMIH PAYS BASQUE

Afin de recevoir en temps réel, nos circulaires, informations, conseils, mises en garde, etc... **transmettez-nous vos adresses mail.**

Si vous ne disposez pas d'adresse mail, merci de nous indiquer si vous souhaitez recevoir les circulaires par courrier.

N'hésitez pas à consulter notre site internet www.umih-pays-basque.org. Ainsi à tout moment de la journée grâce à votre login et mot de passe, transmis lors de votre adhésion, vous pourrez trouver toutes les informations utiles, passer commande de vos affichages, déposer vos offres d'emplois, trouver les circulaires, etc...

A très bientôt.

Merci à tous nos fidèles annonceurs :

APR, CEL, CHR IMMO, ECOTEL, André GARRETA, LARZABAL, LAVAZZA, METRO et RECYCLA.
Et à notre imprimeur FLASHCOMPO à BAYONNE 05.59.25.58.63.



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



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

