

1 édito

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



édito

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

2 social

- La formation par Mme Corinne DUVAL.
- Contrôle des arrêts de travail.

6 juridique

- Loi du 22 mars 2011 concernant les débits de boissons.
- Interdiction de fumer : nouvelles signalisations

8 actualités

- Les affichages :
 - à l'extérieur et à l'intérieur des vos établissements.
 - si vous avez du personnel.
 - à tenir à disposition

divers

- Questionnaire 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

Cher(e)s Collègues,

A différentes occasions, notamment lors de l'Assemblée Générale, dans notre journal bimensuel UMIH Info, dans la presse quotidienne, nous avons mis en avant le travail que nous souhaitons faire pour l'ensemble de la profession et avec vous en particulier.

Dès notre récente élection en tant que Co-Présidents, au sein de l'UMIH Pays Basque, nous avons instauré une commission chargée de la formation en général et de l'apprentissage. C'est un dossier très important, car les jeunes d'aujourd'hui sont nos futurs salariés, ceux qui travailleront avec nous, pour nous et ceux qui reprendront nos affaires.

Dans ce numéro vous pourrez prendre connaissance d'un premier constat réalisé par Mme DUVAL en charge de ce dossier.

Nous sommes bien sûr à votre écoute pour vos commentaires et vos propositions.

Vous trouverez également dans ce numéro, un questionnaire, simple, efficace, facile à remplir.

Il est très important que vous nous retourniez ce questionnaire, pour différentes raisons dont les principales sont :

- Prendre conscience que nous devons accompagner les apprentis, qui sont en formation mais aussi dans nos entreprises, pour qu'ils deviennent demain nos meilleurs salariés.
- Obtenir une photographie du nombre des salariés et des apprentis qui sont actuellement dans nos entreprises. Ces données nous permettront de faire valoir le poids de la main d'œuvre de la profession au Pays Basque, auprès du monde politique. C'est un levier qui peut être utile pour défendre des dossiers importants.
- Prouver votre implication dans votre syndicat patronal, nous prouver que nous avons eu raison de vouloir continuer à défendre et faire valoriser nos métiers en étant à la tête de l'UMIH Pays Basque.

La liberté c'est le respect des droits de chacun ; l'ordre c'est le respect des droits de tous.
Marbeau

Nous comptons vraiment sur vous, retournez-nous le questionnaire.
D'avance, nous vous en remercions.

Bruno DOTTAX et Pierre BARAT

Aussitôt après leur élection, les Co-Présidents Pierre Barat et Bruno Dottax ont souhaité prendre connaissance des différentes formations proposées aux jeunes qui souhaitent accéder à nos métiers.

Après un premier état des lieux, nous avons rencontré localement :

- [le Centre de Formation des Apprentis - CFA de l'agglomération Côte Basque Adour](#) dirigé par [Mme Latournerie](#) qui prépare en apprentissage au CAP Cuisine, Salle et Brasserie ainsi qu'au BP cuisine et salle.
- [Le Lycée Hôtelier de Biarritz](#), dirigé par [M. Brossé](#), qui prépare au CAP, BEP, diverses mentions complémentaires, Bac pro, bac technologique et au BTS. Cet établissement public, assure aussi une formation en apprentissage, supervisée par [Mme Mugica](#) et qui prépare au BTS option art de la table cuisine et service.
- [Le Lycée de Navarre de St-Jean Pied de Port](#), dirigé par [Mme Mauget](#) qui prépare au bac pro hôtellerie, et à la mention complémentaire en pâtisserie dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Les jeunes d'aujourd'hui sont nos salariés de demain et des futurs chefs d'entreprise pour certains d'entre eux.

Notre profession connaissant une forte pénurie de main d'œuvre qualifiée, il nous a paru judicieux de faire le point avec ces différents centres de formation afin de comprendre pourquoi nos métiers n'étaient pas toujours attractifs.

Les jeunes qui souhaitent se former en alternance, pour accéder à nos métiers peuvent le faire en continuant à être scolarisés, par le biais de l'apprentissage ou en contrat de professionnalisation. Dans ce cas ils ont signé un contrat de travail avec l'entreprise et vont en cours en moyenne une semaine par mois en dehors des périodes de vacances scolaires.

Si de nombreux contrats arrivent à leurs termes sans problème, il est toutefois regrettable de voir que certains professionnels prennent des risques, se mettent hors la loi en ne respectant pas la législation du travail, comme par

exemple le repos hebdomadaire des apprentis, et travail de nuit tout particulièrement pour les apprentis mineurs.

D'autre part, certains apprentis lors de leur semaine en formation au CFA, à la demande de leurs employeurs, reviennent travailler le soir en entreprise après leur journée de cours ainsi que le week-end et ne récupèrent pas toujours leurs jours de repos. Ce qui est tout à fait illégal.

En tant qu'hôtelière et restauratrice, je comprends tout à fait que quelquefois, nous ne puissions pas faire autrement pour diverses raisons, mais au moins soyons justes. Si votre apprenti vient travailler pendant son jour de repos ou fait des heures supplémentaires, il doit absolument les récupérer ou être rémunéré.

Il est impensable que certains d'entre nous considèrent que l'école ne soit pas une journée de travail. Comment voulez-vous, dans ce cas, ne pas décourager les jeunes ? Une semaine de formation correspond à une semaine de Travail.

social

L'origine de beaucoup de conflits vient également d'un manque de communication entre le patron et l'apprenti. Aussi, si vous devez lui faire faire plus d'heures de travail parce que vous devez faire face à un congé maladie ou que vous avez un banquet, par exemple, parlez-en à votre salarié ou à votre apprenti et surtout planifiez sa récupération. Il verra que vous êtes juste, il comprendra un peu mieux votre démarche.

Soyons clairs, un apprenti est un débutant, il est là pour apprendre, pas pour remplacer un employé qualifié. Si vous n'êtes pas en mesure d'encadrer un débutant prenez un apprenti ayant déjà un CAP ou un BEP, il sera plus mature et plus à même de vous satisfaire.

A contrario, tous les apprentis ne sont pas forcément des lumières ou très assidus au travail, souvent en retard, ayant des problèmes d'addiction.... Si vous rencontrez des problèmes, n'attendez pas que les choses dégénèrent, parlez-en rapidement à l'équipe pédagogique qui est là pour vous conseiller.

Au vu de ce constat et après concertation, nous avons proposé de mettre en place pour chaque établissement de formation des délégués, des parrains, afin d'essayer de dynamiser la formation et mettre la profession au cœur du système.

L'idée est d'amener le réseau de professionnels avec l'Umih auprès des jeunes afin de leur faire profiter de nos connaissances, de notre savoir-faire, découvrir la région et la richesse de ses produits ainsi que la spécificité de nos métiers.

Ceci afin de les inciter à s'intéresser, maîtriser leur base pour qu'à leur tour, ils puissent voler de leurs propres ailes en bénéficiant de l'aide des professionnels qu'ils auront été amenés à connaître lors de ces ateliers.

Nous avons donc proposé aux lycées et centres de formation de les accompagner dans la mise en place d'ateliers pédagogiques extérieurs à l'école. Nous nous sommes rendu compte que beaucoup de jeunes d'ici n'avaient aucune connaissance de la culture culinaire du Pays Basque. Alors qu'ils partent en stage à l'étranger, ils sont souvent incapables de vous renseigner sur le jambon de Bayonne, les piments d'Espelette ou encore l'Irouleguy.

A c'est là que nous avons besoin de votre aide. N'hésitez pas à proposer votre candidature pour participer en tant que délégué, ou parrain à cette collaboration avec les divers établissements de formation et nous-mêmes. Le but étant de nous accompagner dans cette démarche 2 à 3 demi-journées par an. Nous sommes bien sûr à votre disposition pour vous présenter plus en détails cette collaboration. Je crois bien que nous pouvons faire cet effort pour nos personnels en formation et valoriser l'image de nos métiers.

Et pour conclure, nous vous remercions de bien vouloir nous retourner le questionnaire, que vous trouverez en page actualité, qui dressera un état des lieux de la profession et qui nous sera précieux à plus d'un titre.

Nous comptons sur vous.

Corinne DUVAL

Membre du Conseil d'Administration d'UMIH Pays Basque.
Hôtel Restaurant Les Jardins de BAKEA

LE CONTROLE DES ARRETS DE TRAVAIL

Afin de lutter contre la fraude des arrêts de travail, **la loi n° 2010-1594 de Financement de la sécurité sociale pour 2011** **durcit les sanctions** en cas de non-respect par l'assuré de ses obligations vis-à-vis de la CPAM ou en cas d'exercice d'une activité pendant un arrêt de travail.

Elle prévoit également des mesures relatives à la **formation pour les salariés en arrêt de travail**.

Par ailleurs, **le décret n° 2010-157 du 24/08/10 relatif au contrôle des arrêts de travail** (publié au Journal Officiel du 26/08/10) est venu fixer les délais nécessaires à la mise en œuvre de la procédure de suspension des indemnités journalières suite à une contre-visite médicale mandatée par l'employeur.

I- Les sanctions (article 114 de la loi de Financement de la sécurité sociale pour 2011)

Pour pouvoir percevoir des indemnités journalières de sécurité sociale, le salarié en arrêt de travail doit :

- observer les prescriptions du médecin,
- se soumettre aux contrôles organisés par le service du contrôle médical de sa CPAM
- respecter les heures de sorties autorisées,
- et s'abstenir de toute activité non autorisée.

Le salarié qui contrevient **volontairement** à ses obligations doit restituer les indemnités journalières perçues.

Cependant, jusqu'à présent, la CPAM disposait d'un pouvoir d'appréciation sur le montant de la sanction. En effet, elle pouvait demander à l'intéressé de restituer tout ou partie de ses indemnités journalières.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2011 durcit quelque peu les sanctions.

En effet, **désormais**, le salarié malade devra restituer à la CPAM l'intégralité des indemnités journalières perçues correspondant à la période où il n'a pas respecter ses obligations.

De plus, le salarié qui exerce une activité pendant son arrêt maladie sera passible d'une **pénalité financière** si cette activité a donné lieu à rémunération, revenus professionnels ou gains.

Les modalités d'application de cette mesure, **applicable au plus tard le 1^{er} juillet 2011**, seront déterminées par décret.

II- Formation du salarié (article 84 de la loi de Financement de la sécurité sociale pour 2011)

Le salarié en arrêt de travail pour maladie (professionnelle ou non) ou pour accident (professionnel ou non) peut accéder aux actions de formation professionnelle continue et suivre des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles la CPAM participe, tout en continuant de percevoir les indemnités journalières de Sécurité Sociale.

Cette possibilité est **subordonnée à l'accord du médecin traitant et du médecin conseil de la CPAM** dans la mesure où la durée des actions de formation est compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail. La CPAM fait part de son accord à l'assuré et, le cas échéant, à l'employeur, **qui doit en informer le médecin du travail**.

Le contrat de travail du salarié reste suspendu pendant les périodes de formation.

III- La procédure de suspension des indemnités journalières suite à une contre-visite patronale (décret du 24/08/10)

Rappel: En cas d'arrêt de travail justifié par un arrêt maladie, tout salarié qui a **un an d'ancienneté au 1^{er} jour de l'absence** bénéficie, sous certaines conditions, d'un complément de salaire par l'employeur.

En contrepartie de cette obligation, l'employeur peut soumettre le salarié à une contre-visite médicale. Cette faculté résulte de la loi de mensualisation du 19 janvier 1978.

La contre-visite médicale est une visite :

- décidée par l'employeur,
- réalisée par un médecin **choisi** par l'employeur
- au domicile du salarié. L'employeur est donc en droit de communiquer au médecin l'adresse du salarié, sans pour autant porter atteinte à la vie privée du salarié.

L'employeur n'a pas à prévenir le salarié et ce dernier ne peut pas refuser de s'y soumettre.

Lorsque le médecin mandaté par l'employeur conclut à l'aptitude du salarié ou fait état de l'impossibilité de procéder à l'examen de l'assuré, l'employeur est en droit de ne plus verser le complément de salaire.

Attention : La seule conséquence est la perte du complément de salaire. Les résultats de la contre-visite **ne peuvent en aucun cas constituer un motif de licenciement**, ni être une cause de sanction disciplinaire.

De plus, selon la jurisprudence, le salarié qui s'en tient aux prescriptions de son médecin traitant et ne reprend pas le travail à la date fixée par le médecin-contrôleur ne commet pas de faute, le seul risque encouru étant la suppression du complément de salaire.

Par ailleurs, le médecin doit transmettre, dans un délai maximal de **48 heures**, son rapport au service du contrôle médical de la CPAM en précisant s'il a pu procéder ou non à un examen médical du salarié contrôlé.

Au vu de ce rapport, le service de contrôle médical peut :

- soit demander à la caisse de suspendre les indemnités journalières ;
- soit procéder à un nouvel examen de la situation de l'assuré. Cet examen est de droit si le rapport fait état de l'impossibilité de procéder à l'examen médical.

Procédure :

Lorsque le service du contrôle médical de la CPAM décide, au vu du rapport du médecin mandaté par l'employeur, de suspendre le versement des indemnités journalières, il doit en informer par écrit l'assuré.

Celui-ci dispose alors d'un délai de 10 jours francs à compter de la notification de la décision de suspension des indemnités journalières pour demander à sa CPAM de saisir le service du contrôle médical dont il relève pour un nouvel examen de sa situation.

Le service de contrôle médical dispose, quant à lui, d'un délai de 4 jours francs à compter de la réception de la saisine de l'assuré pour se prononcer sur la demande.

Deux hypothèses :

- Soit le nouvel examen **confirme l'avis** du médecin mandaté par l'employeur (arrêté de travail injustifié).

Dans ce cas, la caisse confirme sa décision de suspendre le versement des indemnités journalières et elle en informe :

- le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. Ce courrier lui précise qu'il peut recourir à une demande d'expertise médicale dans un délai d'un mois à compter de la date de la décision contestée ;
- et l'employeur mais par courrier simple.

- Soit le nouvel examen **infirme** l'avis du médecin mandaté (arrêt de travail justifié).

Dans ce cas, la caisse rétablit le versement des indemnités journalières de **manière rétroactive**. Par ailleurs, elle est tenue d'informer le salarié ainsi que l'employeur de ce maintien.

Enfin, il est prévu que l'assuré qui a fait l'objet d'une suspension des indemnités journalières et qui se verrait prescrire un nouvel arrêt de travail dans les 10 jours francs qui suivent, n'a plus **automatiquement** droit aux indemnités journalières.

En effet, la reprise de leur versement est **subordonnée** à l'avis du service du contrôle médical de la CPAM.

Celui-ci doit rendre son avis dans un délai de 4 jours francs à compter de la date de réception de l'avis d'arrêt de travail. Il doit en informer les intéressés (salarié et employeur).

Remarque :

En principe, en cas de suspension du versement des indemnités journalières, la CPAM est tenue d'en informer l'employeur. En effet, si le salarié n'a plus les indemnités journalières, l'employeur n'est pas tenu de lui verser le complément de salaire, l'une des conditions pour en bénéficier, à savoir « d'être pris en charge par la sécurité sociale », n'étant pas remplie.

ADAPTATION DE LA LEGISLATION AU DROIT DE L'UNION EUROPEENNE DANS LE DROIT DES DEBITS DE BOISSONS

La loi n° 2011-302 du 22 mars 2011 modifie certaines dispositions du Code de la santé publique CSP et traite notamment :

- De la réintroduction de la délivrance de la «petite licence restaurant», de la «licence restaurant» mais aussi de la «petite licence à emporter» et de la «licence à emporter» par une procédure de **déclaration en mairie**, à l'identique des licences de débit de boissons à consommer sur place (II, III et IV) ;
- De la réduction du délai de l'article L.3332-4 du CSP, entre la déclaration de translation et l'ouverture du débit : **ce délai qui était de deux mois est porté à quinze jours** ;
- De la suppression de la licence I (article L.3331-1 du CSP).

Le délai d'application :

Les dispositions entreront en vigueur le **1er juin 2011**.

En conséquence, les mairies ne pourront délivrer de «petite licence restaurant», de «licence restaurant», de «petite licence à emporter» ou «licence à emporter» avant cette date.

Nota : Les personnes ayant ouvert un débit de boissons de type «petite licence restaurant», «licence restaurant», «petite licence à emporter» ou «licence à emporter» entre le 29 décembre 2010 et le 1^{er} juin 2010, disposent d'un délai de deux mois pour effectuer leur déclaration, soit jusqu'au lundi **1er août 2011**.

Interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif

Nouvelles signalisations

L'arrêté du 1er décembre 2010 fixe les modèles de signalisation pour l'interdiction de fumer dans les lieux à usage collectif accompagné du message sanitaire.

Ces modèles sont désormais téléchargeables sur le site internet : <http://www.tabac.gouv.fr>.



CAFÉ VINS BIÈRES SPIRITUEUX

LARZABAL 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

C.H.R. IMMO®
Consortium Européen de l'Hôtellerie (Dép. 40, 64, 65)

Spécialiste Conseil

TRANSACTIONS SUR FONDS DE COMMERCES ET IMMEUBLES
Café - Hôtel - Restaurant - Tabac - Presse - Loto - PMU

Agence RAULT
Résidence Ibiendua
26, bd. Alance-Lorraine - B.P. 737
64107 BAYONNE CEDEX

FNAIM

Tél. 05 59 55 65 40
Fax 05 59 55 12 87
www.cef-france.com

*Vos supports de communication
ont besoin d'un coup de neuf,
devenez autonome !*

- Créez et actualisez votre site WEB avec **DREAMWEAVER**
- Retouchez vos photos avec **PHOTOSHOP**
- Réalisez vos brochures professionnelles avec **ILLUSTRATOR**

50-51 Allées Marines - 64100 Bayonne
05 59 46 58 03
cci@bayonne.cci.fr
www.bayonne.cci.fr

CCI
FORMATIONS
BAYONNE PAYS BASQUE

CEL
CENTRE D'ÉTUDE DES LANGUES
CEL BAYONNE PAYS BASQUE

Anglais
Espagnol
Allemand
Russe
Chinois ...

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

CENTRE D'ÉTUDE DES LANGUES
50-51, allées marines - 64102 BAYONNE cedex
05 59 46 58 16
cel@bayonne.cci.fr - www.bayonne.cci.fr

LAVAZZA
ITALY'S FAVOURITE COFFEE

P.A. Maignon - 24, rte Pitoys
64600 ANGLET
Tél. 05 59 42 34 34
Fax 05 59 42 38 48

seamar
protecteur par nature

LARICQ Dominique, LARICQ-PARIES Laure, et l'ensemble des Intervenants à votre service

Notre savoir faire vous aidera dans la mise en application de la « Note de Service de la Direction générale de l'Alimentation » arrêté du 08 juin 2006, sur, entre autre, la mise en place systématique d'un plan de dératification et la surveillance d'entrée des parasites.

DERATISATION DESINSECTISATION PHYTOSANITAIRE

- rats, souris, mulots, loirs, lèprets, ragondins, ...
- blattes, cafards, punaises de lit, puces, fourmis, guêpes, mouches, ...
- charançons processionnaires, tigre du platane, divers : condriers muraux

Agreement AQ000052 A

Z. I. Lieu-dit « Les Barthes Neuves » - 64990 MOUGUERRE
05 59 59 68 68 // seamar1@wanadoo.fr

APR
hygiène

Dégraissage de hottes de cuisine

Remise 10%
QUALITÉ FRANCE

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

www.groupeapr.com 05.59.14.14.64

* Offre réservée aux adhérents de l'UMIH

ecotel
Arts & Métiers de la Restauration

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

Remise de 10% accordée aux adhérents de l'UMIH Pays Basque

André Garreta
IMMOBILIER

20 ANNÉES D'EXPÉRIENCE

DANS LA TRANSACTION DE FONDS DE COMMERCE ET/OU MURS, HÔTELS, BRASSERIES, RESTAURANTS, CAFÉS, PMU, CAMPINGS

Vous accompagne dans la transmission de votre entreprise :

- professionnalisme,
- discrétion,
- suivi (commercial, juridique et financier).

André GARRETA IMMOBILIER
38, Boulevard des Plages - 64600 ANGLET
Tél. 05 59 03 47 03 - Port. 06 63 40 64 38
E-Mail : pbimmo@hotmail.fr

METRO
VOTRE GRAND MARCHÉ PROFESSIONNEL

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

DES SOLUTIONS EXCLUSIVES EN MATIÈRE D'EQUIPEMENT

Une approche globale et unique des solutions pour les métiers de bouche. Des opportunités toutes les semaines et la volonté d'optimiser le coût net d'approvisionnement des cafetiers, restaurateurs et hôteliers.

TOUTE L'ÉQUIPE DE METRO ANGLET VOUS REMERCIE DEVOTRE FIDELITÉ

Parc d'activités de Maignon - 7, rue du moulin de Brindo - 64600 Anglet
06h30 à 19h00 du Lundi au Vendredi - 06h30 à 13h00 le Samedi
TEL : 05 59 31 34 00 - FAX : 05 59 31 34 29 - www.metro.fr

AFFICHAGES OBLIGATOIRES

DEBITS DE BOISSONS

A l'extérieur :

- Licence (panonceau obligatoire),
- Tarif des 9 prestations les plus couramment servies,
- Interdiction de fumer.

A l'intérieur :

- Protection des mineurs et Répression sur l'ivresse publique,
- Tarif Général des Consommations,
- 10 Bouteilles non-alcoolisées sur une tablette séparées des autres consommations,
- Interdiction de revente de tabac aux mineurs, si vous revendez du tabac,
- Interdiction de fumer.

RESTAURANTS

A l'extérieur :

- Licence (panonceau obligatoire),
- Menus ou cartes du jour ainsi qu'une carte comportant au minimum le prix de 5 vins à partir de 11 h 30 pour le déjeuner et de 18h pour le dîner,
- Interdiction de fumer.

A l'intérieur :

- Protection des mineurs et répression de l'ivresse publique
- Menus, Cartes, Carte des vins,
- Tarif des consommations,
- Origine des viandes bovines,
- Interdiction de fumer,
- Interdiction de revente de tabac aux mineurs pour ceux qui revendent du tabac.

HOTELS

A l'extérieur :

- Panonceau du classement « Hôtel de Tourisme »
- + Les labels divers obtenus,
- Interdiction de fumer.

A la réception :

- La catégorie du classement officiel de l'établissement (nombre d'étoiles),
- Pour chaque catégorie de chambre les numéros, prix de la location pour une et deux personnes, prix du petit déjeuner, pension et ½ pension ainsi que toutes les prestations annexes, (supplément pour 3ème personne, supplément animal...),
- Affichage du tarif de la taxe de séjour,
- Interdiction de vente de tabac aux mineurs.

Dans les chambres :

- Affichage des prix : prix de la location pour une et deux personnes, prix du petit déjeuner, toutes les prestations annexes (supplément pour 3ème personne, supplément animal...),
- Affichage des consignes de sécurité,
- Affichage des tarifs des communications téléphoniques près du téléphone. Affichage obligatoire du prix de l'impulsion téléphonique à proximité de chaque poste mis à disposition de la clientèle,
- Plan d'évacuation.

La loi n°2010-1192 du 11 octobre 2010 :

« *Nul ne peut, dans l'espace public, porter une tenue destinée à dissimuler son visage.* »

A cet effet, depuis le 11 avril 2011, un nouvel affichage doit être apposé de manière visible, dans les établissements recevant du public, les C.H.R.D sont donc concernés. Téléchargez cette affiche sur : www.visage-découvert.gouv.fr, rubrique documents à disposition.

AFFICHAGE CONCERNANT LE SOCIAL

L'UMIH Pays Basque est en mesure de vous fournir certains de ces affichages.

Coordonnées :

- Du médecin du travail ou du service médical compétent pour l'établissement,
- Des services de secours d'urgence (Pompiers, SAMU, Hôpital, Centre anti-poisons, Police, EDF-GDF),
- De l'inspection du travail compétente avec le nom de l'inspecteur du travail compétent.

Autres affichages obligatoires à avoir dans l'entreprise :

- Horaire de travail réellement réalisé par le salarié daté et signé par lui,
- Repos hebdomadaire,
- Congés payés : période et ordre des départs,
- Textes des articles 225-1 à 225-4 du code pénal relatifs à l'interdiction des discriminations,
- Textes sur l'égalité de rémunération des femmes et des hommes,

- Mise à disposition des conventions et accords collectifs applicables,
- Guide unique d'évaluation des risques à réaliser par vous-même avec vos salariés,
- Règlement intérieur, obligatoire dès qu'il y a 20 salariés,
- Registre unique du personnel, DUE et fiches aptitude à la médecine du travail.