

UMIH

Infos CHR/D

Cafés Hôtels Restaurants Discothèques

1 édito

- De **Eric LANDRIEUX**
Directeur du Centre de Formation des Apprentis CFA de l'Agglomération Côte Basque Adour.



édito

M. Eric LANDRIEUX

Directeur du Centre de Formation des Apprentis CFA de l'Agglomération Côte Basque Adour

2 social

- **LOI WARSMANN :**
Art 47 : Inaptitude non professionnelle.
Art 48 : Le délai de notification d'une sanction disciplinaire.
- Fiche individuelle de prévention des expositions aux facteurs de risques relatifs à la pénibilité.

4 juridique

- Formation obligatoire Hygiène alimentaire.
- Hygiène alimentaire : arrêté du 21 septembre 2009.
- Les zones de protection des débits temporaires.
- Les petites licences restaurants et licences restaurant.

8 actualités

- Rappel de vos obligations dans le domaine du social.

C'est avec un grand plaisir que je m'adresse à vous pour la 1^{re} fois en tant que Directeur du Centre de Formation des Apprentis CFA de l'Agglomération Côte Basque Adour, et je tiens à remercier chaleureusement vos Présidents pour l'honneur qu'ils me font en me proposant de rédiger cet éditorial. Après une longue expérience au CFA du Bâtiment de Morcenx, j'ai souhaité poursuivre mon engagement pour la formation et l'insertion des jeunes dans votre beau département et pour un secteur d'activité qui allie passion et maîtrise technique. Je souhaite pouvoir poursuivre avec vous le travail engagé par vos présidents et M^{me} Latournerie.

Former ceux qui deviendront les professionnels de demain est un véritable enjeu pour le secteur ; le CFA est et doit rester l'outil de formation de la profession au service de cette ambition. Nous savons tous à quel point l'insertion sociale et professionnelle des jeunes est difficile dans un contexte économique particulièrement incertain ; mais il est de notre responsabilité de préparer l'avenir.

Je souhaite que nous puissions travailler ensemble à l'amélioration de la qualité de la formation délivrée et permettre une plus grande adéquation entre l'offre de formation et les besoins des entreprises locales.

Quelques chantiers importants nous attendent :

- susciter l'intérêt des jeunes en renforçant l'attractivité des métiers de cuisine et de salle en expliquant l'importance de la formation. Car si beaucoup d'entre vous expriment le souhait de former des jeunes, ces derniers ne sont pas suffisamment nombreux pour répondre à vos attentes même si quelques effets de mode télévisuel ont porté un éclairage particulier sur la cuisine ces derniers temps ;

- fidéliser les jeunes dans leurs parcours, car une fois le contrat d'apprentissage signé rien n'est tout à fait définitif. Ils sont encore trop nombreux à abandonner la formation en cours de route. Nous devons être à la fois ferme et imaginaire pour trouver une parade à ce que l'on peut concevoir comme un échec. Je connais l'engagement et la volonté forte exprimées par vos Présidents sur ce point ils trouveront au CFA une écoute attentive et une véritable implication dans la lutte contre les ruptures de contrat et pour la conduite de toute action visant à accompagner les apprentis dans leur parcours ;

- Adapter l'offre de formation en élargissant l'activité du CFA en proposant par exemple des modules de formation continue répondant aux besoins des entreprises. Sur ce point également nous devons engager une réflexion pour mieux cerner vos attentes.

L'apprentissage fonctionne bien quand le jeune salarié est accompagné par des formateurs et un tuteur qui expriment les mêmes valeurs, les mêmes projets ; de la qualité de cette relation entre le CFA et les entreprises dépend la pertinence et le sens que donne l'apprenti à sa formation ; je souhaite que ces liens déjà forts se resserrent encore. Nous solliciterons régulièrement vos représentants pour participer par exemple aux activités aux actions de promotion et aux évaluations que nous organisons au CFA.

Vous m'avez fait l'honneur (avant même mon entrée en fonction) de m'inviter à votre Assemblée Générale et je tiens à remercier vos représentants qui dans leur discours ont exprimé leur volontarisme et leur enthousiasme sur l'apprentissage qui reste pour nous la voie de l'excellence.



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

LOI WARSMANN - Article 47 Mesure sociale n° 2 : INAPTITUDE NON PROFESSIONNELLE

L'inaptitude est une **incapacité physique ou mentale à exercer tout ou partie de ses fonctions**. Elle peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement ou justifier une rupture anticipée du CDD.

Il convient de **distinguer l'inaptitude d'origine non professionnelle** (ex : suite à une maladie non professionnelle) de **l'inaptitude pour origine professionnelle** consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

L'article 47 de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives (appelée également loi Warsmann) modifie, à compter du 24 mars 2012, la date de rupture du contrat de travail en cas de licenciement pour inaptitude non professionnelle.

Jusqu'à présent, lors d'un licenciement pour inaptitude non professionnelle, le salarié était soumis à un préavis qu'il ne pouvait pas exécuter en raison de son inaptitude. De ce fait, durant ce préavis, le salarié ne percevait pas l'indemnité compensatrice de préavis.

De plus, la rupture du contrat de travail n'étant effective qu'au terme du préavis, le salarié ne percevait l'assurance chômage qu'à la fin du préavis non effectué.

Afin de remédier à cette situation, le législateur a complété l'article L.1226-4 du Code du Travail en y insérant l'alinéa suivant « *En cas de licenciement, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité mentionnée à l'article L.1234-9 (soit l'indemnité de licenciement). Par dérogation à l'article L.1234-5, l'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice.* »

Ainsi, **dorénavant**, qu'il s'agisse d'un licenciement pour inaptitude professionnelle ou non professionnelle, la **date de cessation du contrat est celle de la date de notification du licenciement et non pas celle de l'achèvement du préavis**.

Nous attirons votre attention sur les deux conséquences suivantes :

- conformément à la loi précitée, « *l'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice* » (sauf si la convention collective le prévoit, ce qui n'est pas le cas dans notre secteur).

En conséquence, le **salarié ne perçoit AUCUNE indemnité compensatrice de préavis** et il peut s'inscrire auprès de Pôle emploi et percevoir les allocations chômage dès la notification du licenciement.

Attention, nous vous rappelons que lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle, l'employeur doit verser au salarié une indemnité compensatrice d'un montant équivalent à celui de l'indemnité compensatrice de préavis.

- la loi prévoit également que « *le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité* » de licenciement.

En conséquence, même si le préavis n'est pas exécuté, la durée théorique du préavis (soit le préavis que le salarié aurait dû effectuer s'il avait été présent) doit être prise en compte pour calculer l'ancienneté du salarié (servant de paramètre au calcul de l'indemnité de licenciement).

En effet, nous vous rappelons que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/5^e mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoute 2/15^e de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Attention, lors d'une **inaptitude d'origine professionnelle**, l'ancienneté du salarié est prise en compte jusqu'à la date de notification du licenciement (et non pas à la date de fin du préavis).

Afin de clarifier ces modifications, vous trouverez ci-dessous un tableau représentant les éléments susvisés et applicables depuis le 24 mars 2012 :

	Inaptitude non professionnelle	Inaptitude professionnelle
Date de rupture du contrat de travail	Date de notification du licenciement (soit la date d'envoi du courrier de licenciement)	Date de notification du licenciement (soit la date d'envoi du courrier de licenciement)
Versement d'une indemnité équivalente à l'indemnité compensatrice de préavis	NON	OUI
Versement de l'indemnité de licenciement	OUI	Indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement
Calcul de l'ancienneté	Prise en compte du préavis (non exécuté)	Ancienneté acquise jusqu'à la notification du licenciement

Pour conclure, nous vous rappelons la procédure à respecter en cas d'inaptitude professionnelle ou non professionnelle :

- l'inaptitude doit être constatée par le médecin du travail à travers deux examens médicaux espacés de 15 jours (sauf si le maintien du salarié à son poste entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sécurité ou celle de tiers - article R.4624-31 du Code du Travail - occasionnant une seule visite)
- en cas de constat de l'inaptitude, l'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la 2^e visite (ou 1^{re} visite en cas de danger immédiat) pour procéder au reclassement du salarié ou à la rupture du contrat de travail en cas d'impossibilité de reclassement. (en cas d'inaptitude professionnelle, l'employeur devra recueillir par écrit l'avis des représentants du personnel avant de proposer un reclassement au salarié).

Nous vous rappelons que, si à l'issue du délai d'un mois à compter de la seconde visite (ou de la 1^{re} visite en cas de danger immédiat), l'employeur n'a ni reclassé, ni rompu le contrat de travail, il devra reprendre le versement des salaires.



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

LOI WARSMANN - Article 48

Mesure sociale n° 1 :

Le délai de notification

d'une sanction disciplinaire

Après sa validation par le Conseil Constitutionnel, la loi Warsmann n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, a été publiée au Journal Officiel du 23 mars 2012.

Ce nouveau texte concerne un certain nombre de mesures sociales qui feront chacune l'objet d'une circulaire, à l'exception des mesures n'ayant aucun impact au regard de notre secteur.

Pour rappel, conformément à l'article L.1331-1 du Code du Travail « *constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.* »

Lors d'une telle sanction (généralement dite lourde), l'employeur doit respecter une procédure, à savoir :

- **convoquer le salarié à un entretien** par lettre remise en mains propres contre récépissé ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

Ce courrier doit indiquer l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Il doit également appeler au salarié qu'il peut se faire assister par une personne de son choix **appartenant au personnel de l'entreprise**.

L'employeur n'est pas obligé de convoquer le salarié si la sanction (généralement dite légère) envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

- **tenir l'entretien** : aucun délai minimum n'est requis entre la date de la convocation et celle de l'entretien. Toutefois, selon la jurisprudence, le salarié doit être averti suffisamment à l'avance afin de préparer son entretien.

- **notifier la sanction** au salarié par courrier remis en mains propres contre récépissé ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

C'est au sujet de cette notification que la loi Warsmann est intervenue. En effet, elle aligne le délai minimum que l'employeur doit respecter après la tenue de l'entretien pour notifier la sanction disciplinaire sur celui applicable à la notification d'un licenciement pour motif personnel.

Ainsi, depuis le 24 mars 2012, le délai minimum, dans le cadre d'une procédure disciplinaire, entre l'entretien et la notification de la sanction est de deux jours ouvrables (et non plus d'un jour franc).

Exemple : Si l'entretien a eu lieu un mardi, la lettre notifiant la sanction disciplinaire ne peut être envoyée avant le vendredi.

Attention, si le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

De plus, nous vous précisons que la **lettre notifiant la sanction doit être adressée dans un délai maximum d'un mois après le jour fixé pour l'entretien**.

Nous conseillons vivement aux employeurs d'être vigilants car l'inobservation des délais susvisés constitue une irrégularité de forme pouvant être sanctionnée

devant le conseil des prud'hommes par l'allocation d'une indemnité fixée en fonction du préjudice subi par le salarié ou par l'annulation de la sanction. Attention, les entreprises ayant mis en place un règlement intérieur dans lequel sont mentionnés les délais relatifs à la procédure disciplinaire doivent modifier ledit règlement.

Pour conclure, nous vous rappelons **qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance des faits reprochés**.

FICHE INDIVIDUELLE DE PRÉVENTION

DES EXPOSITIONS AUX FACTEURS

DE RISQUES RELATIFS À LA PÉNIBILITÉ

Dans le cadre de la prise en compte de la pénibilité, la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a instauré plusieurs mesures relatives à la prévention de la pénibilité.

Parmi ces mesures figure celle relative à l'obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés, ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés, qui emploient au moins 50 % de salariés exposés aux facteurs de pénibilité de négocier un accord collectif ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité. Ce dispositif vous a été présenté par circulaire des Affaires sociales du 08/02/12 - n° 10.12.

Indépendamment de cette mesure et dans un but d'assurer la traçabilité individuelle de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, la présente loi a créé une autre obligation à la charge des employeurs, à savoir :

L'élaboration et la mise à jour de fiches individuelles de prévention des expositions aux facteurs de risques professionnels relatifs à la pénibilité.

Toutefois, l'entrée en vigueur de cette nouvelle obligation était subordonnée à la publication au journal officiel des textes d'application.

C'est chose faite. En effet, deux décrets n° 2012-134 et n° 2012-136 du 30 janvier 2012 (publiés au JO du 31 janvier) sont venus préciser le contenu et les modalités de délivrance de la fiche individuelle.

De plus, l'arrêté du 30 janvier 2012 (publié également au JO du 31 janvier) fixe le modèle de fiche individuelle qui doit être établie par l'employeur.

Cependant, il existait une grande ambiguïté quant au champ d'application de ces textes. En effet, la question qui se posait était de savoir si cette nouvelle mesure concernait toutes les entreprises (y compris les moins de 50 salariés) ou seulement celles de 50 salariés et plus, c'est-à-dire celles soumises à l'obligation de négocier un accord ou un plan.

Les revues juridiques viennent enfin d'éclaircir ce doute.

Nous sommes donc maintenant en mesure de vous préciser que cette obligation concerne **L'ENSEMBLE DES ENTREPRISES**.

Nous vous présentons ci-après les modalités d'application de cette nouvelle mesure.

I - ELABORATION ET MISE A JOUR DE LA FICHE INDIVIDUELLE

L'employeur doit désormais **établir une fiche individuelle de suivi de l'ex-**

position du salarié à des risques professionnels pour pénibilité.
Un modèle de fiche a été fixé par l'arrêté du 30 janvier 2012 que nous vous communiquons ci-joint en annexe de la présente circulaire.
 La tenue de cette fiche concerne les expositions intervenues depuis le 1^{er} janvier 2012.

1) Entreprises concernées

Contrairement à l'obligation de négocier un accord ou un plan d'actions de prévention de la pénibilité qui ne vise que les entreprises d'au moins 50 salariés, celle d'élaborer une fiche individuelle de prévention concerne donc **toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, dès lors qu'elles emploient des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.**

2) Salariés concernés

Une fiche doit être établie (sur la base du modèle fixé par l'arrêté) pour **chaque salarié exposé**, à partir du 1^{er} janvier 2012, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article **L 4121-3-1** du Code du travail, à savoir :

- contraintes physiques marquées : manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme position forcée des articulations et les vibrations mécaniques ;
- environnement physique agressif : agents chimiques dangereux, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes et bruit ;
- certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé : travail de nuit, en équipes successives alternantes, et travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence élevée, avec un temps de cycle défini.

La fiche est individuelle et nominative.

3) Contenu de la fiche

Pour chaque salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, cette fiche doit mentionner :

- les conditions de pénibilités auxquelles le salarié est exposé, appréciées notamment à partir du document unique d'évaluation des risques professionnels ainsi que les événements particuliers survenus ayant eu pour effet d'augmenter l'exposition ;
- la période au cours de laquelle cette exposition est intervenue ;
- les mesures de prévention, organisationnelles, collectives ou individuelles, mise en œuvre pour faire disparaître ou réduire ces facteurs de risques durant cette période.

Cette fiche individuelle doit être établie en cohérence avec l'évaluation des risques professionnels (document unique).
 Elle doit également préciser de manière apparente et claire que le salarié peut demander la rectification des informations qui y figurent.

4) Mise à jour

Cette fiche doit être mise à jour lors de toute modification des conditions d'exposition susceptibles d'avoir un impact sur la santé au travail.
 La mise à jour doit prendre en compte l'évolution des connaissances sur les produits et méthodes utilisés tout en conservant les mentions relatives aux conditions antérieures d'exposition.

II - COMMUNICATION DES FICHES

La loi précise que les informations contenues dans cette fiche sont confidentielles.
 En dehors des cas cités ci-après, l'employeur n'a notamment pas le droit de com-

muniquer la fiche individuelle à un autre employeur auprès duquel le salarié solliciterait un emploi.

1) Transmission au service de santé au travail

L'employeur doit, toutefois, **transmettre** la fiche de chaque salarié au **service de santé au travail** qui la remettra au **médecin du travail**. Ce dernier est chargé de la joindre au dossier médical du salarié qu'il aura établi.

Remarque :

La loi portant réforme des retraites a également instauré une obligation à la charge du médecin du travail. En effet, celui-ci doit constituer un dossier médical en santé au travail pour chaque salarié. Ce dossier doit contenir (dans le respect du secret médical) les informations relatives :

- à l'état de santé du salarié,
- aux expositions auxquelles il a été soumis,
- aux avis et propositions émis par le médecin du travail en matière de mutation ou de modification de poste justifiées par l'état de santé du salarié.

Le salarié peut demander à ce qu'il soit communiqué au médecin de son choix. Sauf opposition du salarié, le dossier pourra également être transmis à un autre médecin du travail dans le cadre du suivi de la prise en charge.

Le salarié ou, en cas de décès, ses ayants droits pourront demander la communication de ce dossier. En cas de risque pour la santé publique ou si celui-ci le lui demande, le médecin du travail peut transmettre le dossier médical au médecin inspecteur du travail.

A chaque mise à jour, la fiche actualisée doit également être communiquée au service de santé au travail.

2) Droit de regard du salarié

Elle doit être tenue à la **disposition du salarié** et est susceptible d'être rectifiée sur sa demande.

Une copie de cette fiche doit être **remise au salarié** :

- en cas d'arrêt de travail d'au moins 30 jours consécutifs à un accident du travail ou maladie professionnelle ;
- en cas d'arrêt de travail d'au moins 3 mois dans les autres cas (maladie ou accident non professionnelle) ;
- lors de son départ de l'entreprise.

Par ailleurs, en cas de décès du salarié, **ses ayants droits** pourront demander à l'employeur de leur transmettre une copie de la fiche.

III - SANCTION PENALE

Attention : l'employeur qui ne remplit pas ou qui n'actualise pas la fiche s'expose à l'amende prévue pour les contraventions de 5^e classe (1 500 € au maximum, 3 000 € en cas de récidive).
 L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.



P. A. Maignon - 24, rte Pitoys
 6 4 6 0 0 A N G L E T
 Tél. 05 59 42 34 34
 Fax 05 59 42 38 48



Remise 10%

- Dégraissage de hottes
- Dératisation
- Désinsectisation

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

FORMATION OBLIGATOIRE HYGIÈNE ALIMENTAIRE

A compter du 1^{er} octobre 2012, les établissements de restauration commerciale relevant des secteurs d'activité suivants :

- restauration traditionnelle,
- cafétérias et autres libres-services,
- restauration de type rapide,

sont tenus d'avoir dans leur effectif au moins une personne pouvant justifier d'une formation en matière d'hygiène alimentaire adaptée à leur activité.

Il s'agit ainsi d'un changement majeur puisque les entreprises à compter du 01/10/12 passe d'une obligation de résultats à une obligation de moyens.

Un autre arrêté du 25 novembre 2011 présente les **diplômes et titres professionnels, délivrés à compter du 1^{er} janvier 2006, permettant aux détenteurs d'être réputés satisfaire à l'obligation de formation.**

Diplômes :

Niveau	Intitulé	Autorité responsable
V	- BEP de la restauration et de l'hôtellerie - BEP restauration, option cuisine - BEP, option commercialisation et services en restauration - CAP agent polyvalent de restauration - CAP cuisine - CAP restaurant	Ministère chargé de l'Education Nationale
IV	- BP cuisinier - BP restaurant - Bac professionnel restauration - Bac professionnel, option cuisine - Bac professionnel, option commercialisation et services en restauration	Ministère chargé de l'Education Nationale
III	- BTS hôtellerie, restauration, option B : art culinaire, art de la table et du service - BTS qualité dans les industries alimentaires et les bio-industries - BTS diététique - BTS hygiène propreté environnement	Ministère chargé de l'enseignement supérieur

Titres à finalité professionnelle :

Niveau	Intitulé	Autorité responsable
V	- Certificat de spécialisation en restauration collective	Ministère chargé de l'Agriculture
	- Cuisinier	Ministère chargé de la défense
	- Titre professionnel de cuisinier - Titre professionnel d'agent de restauration	Ministère chargé de l'Emploi

Il est à noter également que l'article L. 233-4 du code rural et de la pêche maritime indique que **les personnes justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans** au sein d'une entreprise du secteur alimentaire **comme gestionnaire ou exploitant sont réputées avoir satisfait à l'obligation de formation.**

HYGIÈNE ALIMENTAIRE : Application de l'arrêté du 21 décembre 2009 relatif aux règles sanitaires

La Direction Générale de l'Alimentation a publié une note de service le 23 mai 2011 ayant pour objet de préciser les modalités d'application de l'arrêté du 21 décembre 2009 relatif aux règles sanitaires applicables aux activités de commerce de détail, d'entreposage et de transport de produits d'origine animale et denrées alimentaires en contenant.

Les principales précisions concernant notre secteur apportées par cette note de service sont les suivantes :

Rappel : Les établissements doivent être enregistrés auprès des services vétérinaires, à savoir la DDSV (Direction Départementale des Services Vétérinaires), devenue à ce jour, la DD(CS)PP (Direction Départementale de la Cohésion Sociale et de la Protection des Populations) ou DAAF (Direction de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt).

Les exploitants du secteur alimentaire ayant le statut d'auto-entrepreneur sont soumis aux mêmes textes réglementaires, et doivent par conséquent notamment déclarer leur activité auprès des autorités compétentes.

CONGÉLATION

L'arrêté du 21 décembre 2009 a abrogé partiellement l'arrêté du 26 juin 1974 réglementant les conditions hygiéniques de congélation, conservation et décongélation des denrées animales et d'origine animale.

Plus précisément, l'abrogation de l'article 2 de l'arrêté du 26 juin 1974 **supprime l'obligation de déclaration** spécifique de l'activité de congélation auprès du préfet du département d'implantation de l'établissement.

Toutefois, le professionnel doit préciser s'il met en œuvre la congélation lors de la déclaration d'activité de l'établissement (CERFA 13984*01).

Par ailleurs, il est rappelé que **les établissements de commerce détail peuvent congeler des denrées préemballées destinées à une transformation ultérieure sous réserve du respect des procédures basées sur les principes HACCP et les règles définies dans les guides de bonnes pratiques d'hygiène.**



Recycla
Collecte des Corps Gras Alimentaires Usagés
12, rue de la Tillolle - 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, les produits préemballés faisant l'objet d'une congélation avant la date limite de consommation sans déconditionnement, doivent être placés dans un suremballage transparent portant la date de congélation et une date limite d'utilisation.

Afin de limiter les contaminations, les produits préemballés ne doivent pas être déconditionnés / reconditionnés avant congélation.

Cette procédure est admise uniquement pour des denrées transformées après décongélation.

Hormis ce cas de figure, tout professionnel de commerce de détail peut également procéder à la congélation de produits fabriqués dans son établissement sous réserve du respect des prescriptions de l'arrêté du 26 juin 1974, et de la prise en compte de ce process dans son plan de maîtrise sanitaire.

DÉCONGÉLATION

La décongélation de produits d'origine animale et de denrées alimentaires qui en contiennent peut s'effectuer de deux manières :

- dans une enceinte réfrigérée entre 0 °C et la température maximale de conservation de la denrée lorsque celle-ci est fixée réglementairement. A défaut, les denrées alimentaires doivent être décongelées dans une enceinte réfrigérée entre 0 °C et + 4 °C ;
- par cuisson ou par remise en température sans décongélation préalable.

Dans le cas où le produit congelé comporte des recommandations du fabricant, le professionnel doit respecter le mode d'emploi de décongélation.

Il est rappelé que les denrées décongelées ne peuvent être recongelées (sauf si une analyse des dangers validée a montré que les opérations envisagées offrent le même niveau de sécurité).

TRACABILITÉ

La présente note de service indique que les informations (identification du produit et durée de vie) doivent être conservées jusqu'à ce que le produit soit intégralement vendu.

Aussi, la conservation des étiquettes, tant que le produit n'est pas totalement vendu, répond à cette exigence.

Par ailleurs, les éléments habituels de traçabilité amont doivent être disponibles et conservés conformément aux indications de la circulaire juridique 11.05.

VIANDE HACHÉE

Pour la restauration commerciale, ces dispositions concernent les tartares.

Une distinction est effectuée entre les tartares non assaisonnés et les tartares assaisonnés.

En effet, les tartares non assaisonnés sont considérés comme des viandes hachées, tandis que les tartares assaisonnés entrent dans la catégorie des produits transformés à base de viande.

Les températures de conservation sont donc différentes :

- +2°C pour les viandes hachées ;
- +4°C pour les produits transformés à base de viande.

Dans le cas où les tartares sont destinés au consommateur final, il n'y a pas d'agrément spécifique requis.

Par contre, dans le cas où les tartares sont destinés à un autre établissement et sont de plus, préparés à l'avance, un agrément « viande hachée » est requis.

RESTAURANT SOUS CONTRAT AVEC UNE ENTREPRISE OU UNE ADMINISTRATION POUR FOURNIR DES REPAS

La présente note de service indique que « *Les restaurants commerciaux qui acceptent des chèques-restaurants ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la restauration collective, puisque dans ce cas le consommateur individuel va choisir*

l'établissement de restauration. En revanche, si le restaurant passe un accord ou un contrat avec une entreprise ou une administration pour fournir un certain nombre de repas de manière régulière, il est considéré comme lié à une collectivité de consommateurs et est, dès lors, soumis aux dispositions relatives à la restauration collective. »

Ainsi, les restaurants qui ont **passé un accord ou conclu un contrat avec une entreprise pour que les salariés viennent déjeuner dans cet établissement**, sont formellement soumis aux dispositions applicables à la restauration collective, avec tout ce qu'implique cette activité (ex. : conservation de plats témoins pendant 5 jours pour tous les plats présentés au consommateur...).

Aussi, pour éviter de rentrer dans cette définition, nous vous conseillons de revoir les contrats conclus avec des entreprises en vue de faire déjeuner leurs salariés, afin de vérifier que l'objet du contrat n'est pas la **fourniture d'un certain nombre de repas de manière régulière**. Les pistes que nous vous proposons pour sortir du champ de la qualification en restauration collective pourraient être :

- Pas d'exclusivité pour l'établissement,
- Pas d'engagement pour un nombre minimum de repas,
- Organisation d'un partenariat avec, par exemple, une licence croisée non exclusive d'utilisation des logos ou marques de l'entreprise et de l'établissement.

Les zones de protection des débits temporaires

Est-ce que la création, lors de fêtes publiques, de débits de boissons temporaires commercialisant des boissons des 1^{er} et 2^e groupes, création prévue à l'article L. 3334-2 du code de la santé publique, demeure assujettie au respect des zones de protection instaurées au titre de l'article L. 3335-1 du même code ?

La réponse du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé publiée dans le JO Sénat du 10/05/2012

Le code de la santé publique prévoit par l'article L. 3334-2 l'installation de buvettes installées à l'occasion des **manifestations exceptionnelles fêtes publiques, bals publics, représentations théâtrales, ventes de charité, kermesses**, etc :

• Ces buvettes doivent obtenir **l'autorisation préalable du maire** de la commune d'installation.

• Ces débits de boissons ne peuvent vendre que des **boissons des deux premiers groupes** tels que définis à l'article L. 3321-1 du code de la santé publique.

• L'article L. 3335-1 du CSP prévoit en outre que **le préfet peut déterminer par arrêté les périmètres de protection autour de certains établissements** - parmi lesquels les établissements de formation et de loisirs de la jeunesse - à l'intérieur desquels un débit de boissons à consommer sur place ne peut être installé. L'établissement d'une zone de protection autour de ces établissements est une **faculté** offerte au préfet, et aucunement une obligation, comme c'est en revanche le cas pour les établissements de santé et les terrains de sport autour desquels doit obligatoirement être définie une zone de protection. **Il appartient donc à la personne qui souhaite installer un débit temporaire au titre de l'article L. 3334-2 du code de la santé publique, de même qu'au maire, chargé de délivrer l'éventuelle autorisation d'installation, de s'assurer préalablement des périmètres de protection définis par le préfet. Le respect des périmètres de protection s'applique également pour l'ouverture des débits de boissons temporaires en application de l'article L. 3334-1 du même code.**

Les « petites licences restaurant » et « licence restaurant »

Comment s'interprètent les termes « accessoires de la nourriture » au regard des nouvelles habitudes de nos concitoyens et notamment de la pratique de la restauration rapide ?

• En vertu de l'article L. 3331-2 du code de la santé publique, les restaurants qui ne sont pas titulaires d'une licence de débit de boissons à consommer sur place doivent, pour vendre des boissons alcooliques, être pourvus d'une « petite licence restaurant » ou d'une « licence restaurant ». Dans les deux cas, cette vente de boissons alcooliques ne peut avoir lieu qu'à l'occasion des principaux repas et comme accessoires de la nourriture. Ces deux critères sont cumulatifs. **Par principaux repas, il faut entendre, compte tenu des habitudes alimentaires de la France, le déjeuner et le dîner.** Le tribunal correctionnel de la Seine a au contraire jugé, le 10 décembre 1932 (Gazette du Palais 1933, 1, 256), que le petit-déjeuner ne constitue pas un repas principal. **La Cour de cassation a par ailleurs jugé que ce n'est pas tant l'heure du repas qui doit être prise en considération, mais plutôt sa composition.**

• Ainsi, les établissements qui servent des boissons alcooliques avec des fruits par exemple ne sauraient relever de la définition du restaurant (Cour de cassation, chambre criminelle, 14 nov. 1965 : JPC 65, IV, 142 ; 3 déc. 1936 : S. 1938, 1, 158). Cette ligne de partage n'est pas toujours facile à établir, et les habitudes alimentaires ont évolué. **Ainsi, le service de boissons alcooliques en accompagnement d'un sandwich doit être aujourd'hui regardé comme une activité de restauration relevant, selon la catégorie de la boisson servie, de la « licence restaurant » ou de la « petite licence restaurant », qui l'une et l'autre autorisent par ailleurs la vente à emporter en application de l'article L.3331-3 du code de la santé publique.** Tout service de boissons alcooliques en dehors des heures des repas, et autrement que comme un accessoire de la nourriture, nécessite au contraire, dans le cas d'une activité permanente, de détenir la licence dite de plein exercice.

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





RAPPEL DES OBLIGATIONS DANS LE DOMAINE DU SOCIAL

Quand vous recrutez un nouveau salarié :

- **Faites la Déclaration Unique d'Embauche DUE** auprès des services de l'URSSAF **avant l'embauche du salarié.**

Conservez un accusé de réception de cette déclaration.

Si le salarié ne vient pas à la date d'embauche prévue, vous adresserez une autre DUE pour la nouvelle personne recrutée en remplacement.

- **Prévoyez une visite médicale du travail.**

- **Enregistrez le nouveau salarié sur le registre du personnel qui reste dans l'entreprise, pas chez votre comptable, dès le 1^{er} jour de travail.** Et tenez ce document à jour, en notant bien les entrées et les sorties avec les dates.

- **Rédigez un contrat de travail, remis au salarié dans les 48 heures.** A défaut de contrat de travail, la relation peut être définie comme à durée indéterminée à temps complet.

- **LE TESE : Titre Emploi Service Entreprise** est un dispositif gratuit de l'URSSAF permettant aux entreprises de bénéficier d'une aide dans l'accomplissement de leurs obligations en matière sociale.

Il peut être utilisé **par toutes les entreprises dont l'effectif n'excède pas 9 salariés**, quelle que soit la durée annuelle d'emploi de ces salariés.

- **Les contrats** peuvent être des **Contrats à Durée Indéterminée CDI** ou des **Contrats à Durée Déterminée CDD** à temps complet (35 h ou 39 h comme le permet la convention collective des CHR) ou temps partiel soit inférieurs à 35 h. Pour le CDD saisonnier il n'y a pas obligation de verser la prime de précarité. Pour les CDD de remplacement il faut verser la prime de précarité.

Dans le cas du **temps partiel**, la **répartition horaire doit être prévue par jour dans le contrat de travail.**

La période d'essai.

Elle doit être expressément stipulée dans le contrat de travail.

Elle ne peut pas être renouvelée pour les niveaux I échelon I. En cas de renouvellement de la période d'essai un accord écrit devra être établi entre l'employeur et le salarié.

Depuis 2009, il faut respecter un préavis en cas de rupture de cette période d'essai.

Si la rupture est à l'initiative de l'**employeur**, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- **24 h** en deça de **8 jours** de présence
- **48 h** entre **8 jours et un 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.

Une fois la période d'essai terminée il faudra au moins une cause réelle et sérieuse pour rompre le contrat de travail.

- Faites **signer la feuille d'enregistrement de présence** par vos salariés.

Attention : Le temps de travail maximum hebdomadaire est de 48 h par semaine et de 46 h sur 12 semaines.

- Mettre à jour tous les ans le **Document Unique d'Evaluation des Risques, document obligatoire**, que vous avez réalisé avec vos salariés par poste de travail et avec l'aide de la médecine du travail. En faire prendre connaissance aux nouveaux salariés.

- **Affichez tous les affichages obligatoires** (voir UMIH Infos n° 383).

- Les jours de repos.

Tous les salariés ont droit à 2 jours de repos par semaine, pas obligatoirement consécutifs. Un jour entier et un 2^e jour ou 2 1/2 journée.

Une demi-journée travaillée n'excède pas 5 h de travail avec une amplitude de 6 heures maxi.

Pour tout renseignement complémentaire n'hésitez pas à contacter le bureau départemental de l'UMIH Pays Basque.



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

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