

1 édito

- De **Bruno DOTTAX**
Co-Président de l'UMIH Pays Basque

2 social

- Avenant n°14 à la convention collective nationale des CHR.
- Renforcement de la lutte contre le travail dissimulé.
- Fiche individuelle de prévention des expositions aux facteurs de risques relatifs à la pénibilité.

4 juridique

- Ventes au déballage dans les hôtels.
- Affichages obligatoires.

8 actualités

- Le nouveau classement hôtelier.
- Découvrez le nouveau site internet de l'UMIH Pays Basque : www.umih-pays-basque.org



édito

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

Cher(e) Collègue,

Pour nous tous, exploitants d'Établissements Recevant du Public, les fameux ERP, nous devons, depuis le début d'année 2012 être conformes aux normes de sécurité incendie.

Comme vous le savez, 2015 est la prochaine échéance à assumer pour que nos établissements soient accessibles aux handicapés, sauf si nous faisons des travaux d'ici cette date auquel cas il faudra en même temps intégrer les normes accessibilité handicapés pour ces travaux.

Si nous pensons tous que nous devons pouvoir recevoir les handicapés dans nos ERP et ce quel que soit leur handicap, ce que nous pouvons déplorer c'est l'absolue rigidité dans l'application de ces règles.

Sans compter, les difficultés pour les cabinets de contrôle et les architectes d'être toujours en adéquation avec les exigences du SDIS ou de la DDTM.

Combien d'énergie et d'argent dépensés inutilement. En avons-nous les moyens ?

Pourquoi sommes-nous aussi souvent menacés d'un contre ordre. Bien qu'ayant respecté les conditions exigées par un organisme nous risquons un avis défavorable parce qu'un nouveau texte introduit le doute, ou que une interprétation différente annule les décisions précédentes.

Pourquoi ne pas simplifier ces contraintes afin de gagner en efficacité ?

Sachez que l'UMIH Pays Basque, votre syndicat, est pleinement engagé auprès des services de l'Etat (Préfecture, SDIS, DDTM) en participant à toutes les rencontres sur ces sujets. Nous faisons entendre notre voix : nous sommes entendus. D'ailleurs, Monsieur le Sous-Préfet nous invite début mai en compagnie du Président de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Bayonne, lui aussi pleinement engagé à nos côtés, pour évoquer la situation.

Encore à plus court terme, pour les hôteliers, le 21 juillet 2012 le classement hôtelier de 1986 aura vécu. Adieu le panonceau de classement octogonal bleu !

Nous vous encourageons à engager la démarche de classement rapidement afin d'être dans les temps. L'obtention du nouveau classement participera à la valorisation de votre établissement : il n'y a aucune raison d'hésiter.

Ceux qui n'auront pas demandé le nouveau classement hôtelier devront à partir de cette date ne plus faire référence à leurs anciennes étoiles. Ni sur la façade, factures, site internet, cartes de visites, dépliants ni sur aucun support de communication ou de commercialisation.

Pour ceux qui voudraient procéder au classement de leur établissement allez sur le site www.classement.atout-france.fr et n'hésitez pas à nous contacter au bureau de l'UMIH Pays Basque. Nous sommes à votre écoute pour toute explication ou conseil.

Il semble indispensable pour l'Hôtellerie française de participer pleinement à ce mouvement de classement.

Pour information, en avril 2012, 60 % des hôtels avaient déjà procédé au nouveau classement. Plus de la moitié des hôtels a augmenté de catégorie, 40 % d'entre eux sont restés dans la même. A vous de choisir votre futur classement en fonction de votre établissement et de votre cible de clientèle.

L'UMIH Pays Basque vous souhaite une belle saison 2012 !

Bruno DOTTAX
Co-Président 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

AVENANT N° 14 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES HÔTELS, CAFES, RESTAURANTS

Une commission mixte paritaire réunie le 1er mars 2012 a abouti avec la signature d'un avenant n° 14 à la convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants entre :

- l'ensemble des organisations patronales : UMIH, GNC, CPIH, SNRTC, SYN-HORCAT et FAGIHT ;
- et les 5 syndicats de salariés : FO, CFTD, CGC, CFTC-CSFV et la CGT.

Cet avenant contient :

- le **maintien de la prime TVA** tant que le taux de TVA reste fixé à 7 %. Dans l'hypothèse où celui-ci venait à augmenter à nouveau et quelle que soit cette augmentation, les dispositions dudit avenant cesseraient de produire effet.

- **une nouvelle grille de salaire revalorisée de 2 %** afin notamment que le salaire horaire du niveau I – échelon 1 soit au moins égal au SMIC + 1 % (compte tenu de l'engagement pris par les partenaires sociaux dans le cadre de l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009). Cette grille se substituera à celle fixée par l'avenant n° 13 du 12 janvier 2011.

• Nouvelle grille des salaires (non encore applicable) :

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Echelon 1	9.31 €	9.59 €	10.06 €	10.64 €	12.58 €
Echelon 2	9.35 €	9.72 €	10.15 €	10.82 €	14.66 €
Echelon 3	9.46 €	10.00 €	10.37 €		17.93 €

Attention : Ce nouvel avenant ne deviendra applicable que le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension. Au moment de la rédaction de ce numéro d'UMIH Infos CHRD l'arrêté d'extension n'était toujours pas publié.

• Prime TVA. Pour rappel :

Le montant de la prime est égal à :

- 2% du salaire de base annuel
- dans la limite de 500 € par an pour un salarié employé à temps complet.

Pour les autres salariés, la prime, plafonnée le cas échéant, est calculée au prorata de leur temps de travail contractuel.

Cette prime, plafond y compris, est modulée en fonction de l'activité de l'entreprise et de l'impact de la réduction du taux de la TVA :

Code NAF	Activité de l'entreprise	Coefficient	Plafonds
56.10A 56.10B	Restaurants	100%	500 €
55.10Z	Hôtels avec restaurant	50%	250 €
55.10Zp 56.30Zp 56.21Zp 93.11Z 93.29Zp	Autres entreprises	25%	125 €

Elle est versée à l'ensemble des salariés (y compris les apprentis et jeunes sous contrat de professionnalisation) sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes :

- avoir un an d'ancienneté à la date de versement de la prime, et, être présent dans l'entreprise le jour du versement de la prime.
- Pour les entreprises saisonnières et les salariés saisonniers des entreprises permanentes, les salariés bénéficient de ladite prime au prorata de la durée de leur contrat de travail sous réserve :
- qu'ils justifient de 4 mois d'ancienneté au sein d'un même établissement,
- ou, à l'expiration de la seconde saison consécutive au sein d'un même établissement sans condition d'ancienneté.

RENFORCEMENT DE LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DISSIMULÉ (loi de financement de la sécurité sociale pour 2012)

Pour rappel, la loi **interdit la dissimulation d'activité et la dissimulation d'emploi salarié** ainsi que la publicité tendant à favoriser, en connaissance de cause, le travail dissimulé.

Il est également **interdit d'avoir sciemment recours, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé.**

La loi n° 2011-1906 de financement de la sécurité sociale pour 2012 du 21 décembre 2011 comporte un ensemble de mesures visant à contrôler et à **lutter contre le travail dissimulé**, à savoir :

- la création de **nouveaux cas de travail dissimulé par dissimulation d'activité**,
- le renforcement des sanctions en cas de recours à de faux travailleurs indépendants,
- la **suppression du plafond d'annulation des exonérations** et réductions de cotisations patronales,
- la création d'une procédure de **flagrance sociale**,
- la mise en place d'une **solidarité financière des dirigeants**.

Revenons sur ces dispositions.

1 - Création de nouveaux cas de travail dissimulé par dissimulation d'activité

Pour rappel, conformément au Code du Travail, commet le **délit de dissimulation d'activité toute personne physique ou morale qui exerce à but lucratif une activité de production, de prestations de service, ou accomplit des actes de commerce en se soustrayant intentionnellement à l'une des obligations suivantes :**

- **obtenir l'immatriculation** au répertoire des métiers (ou registre du commerce) ou poursuivre son activité après refus d'immatriculation ou postérieurement à une radiation,
- **procéder aux déclarations** exigées par les organismes de protection sociale ou par l'administration fiscale.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 étend cette définition en créant **deux nouveaux cas de travail dissimulé par dissimulation d'activité**.

Désormais, cette qualification pourra être retenue en cas de :

- **non déclaration d'une partie du chiffre d'affaire ou des revenus**,
- **continuation par l'intéressé de son activité après avoir été radié** par les organismes de protection sociale.

2 - Renforcement des sanctions en cas de recours à de faux travailleurs indépendants

Le Code du Travail pose une présomption de relation de non salariat entre les donneurs d'ordre et les travailleurs indépendants.

Cette présomption peut être renversée lorsqu'il existe un lien de subordination entre les deux parties.

Jusqu'à présent, la dissimulation d'emploi salarié pouvait être retenue s'il était établi que le donneur d'ordre s'était **intentionnellement soustrait à ses obligations relatives à la déclaration préalable à l'embauche ou la délivrance du bulletin de paie**.

La présente loi **élargit les cas de reconnaissance de la dissimulation d'emploi salarié**.

Désormais, la dissimulation d'emploi salarié sera caractérisée s'il est établi que le donneur d'ordre s'est intentionnellement soustrait aux obligations susvisées, mais également aux obligations suivantes :

- **mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli**,
- **défaut de déclarations relatives aux salaires et aux cotisations sociales**.

De plus, la loi **renforce la sanction** prévue en cas de dissimulation d'emploi salarié.

Dorénavant, le donneur d'ordre, condamné pour travail dissimulé, sera **tenu au paiement des cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur**, calculées sur les sommes versées aux faux travailleurs indépendants, **au titre de la période pour laquelle la dissimulation d'emploi salarié a été établie**.

3 - Suppression du plafond d'annulation des exonérations et réductions de cotisations patronales

Jusqu'à présent, un employeur verbalisé au titre du travail dissimulé était susceptible de perdre les exonérations et les réductions de cotisations patronales de sécurité sociale, pour la période durant laquelle le délit a été constaté, dans la limite d'un plafond de 45 000 €.

La loi de financement de la sécurité sociale a **supprimé ce plafond**.

4 - Création d'une procédure de flagrance sociale

Malgré les moyens étendus dont disposaient jusqu'à présent les URSSAF pour lutter contre le travail illégal, il n'existait aucune procédure de recouvrement rapide et efficace.

De ce fait, le recouvrement effectif des sommes dues et l'obtention d'un titre exécutoire ne pouvaient intervenir qu'après un constat d'infraction,

soit plusieurs mois après l'infraction. Ainsi, certaines entreprises avaient le temps d'organiser leur insolvabilité, voir leur disparition.

Afin de remédier à cette situation, la loi a créé **une procédure spécifique dénommée « flagrance sociale » permettant aux URSSAF de prendre des mesures conservatoires**.

Ainsi, dès lors qu'un procès-verbal de travail illégal a été établi et que la situation et le comportement de l'entreprise ou de ses dirigeants mettent en péril le recouvrement des cotisations dissimulées, l'inspecteur du recouvrement peut dresser un procès-verbal de flagrance sociale comportant l'évaluation du montant des cotisations dissimulées.

Ce procès-verbal devra être **signé par l'inspecteur ainsi que par le responsable de l'entreprise**. En cas de refus de signature, mention en sera faite sur le document. De plus, l'original du procès-verbal sera conservé par l'organisme chargé du recouvrement et une copie sera notifiée au contrevenant.

Au vu du procès-verbal de travail illégal et du procès-verbal de flagrance sociale, le directeur de l'organisme de recouvrement pourra solliciter le juge de l'exécution afin de pratiquer des mesures conservatoires sur les biens du débiteur (ex. saisies, suretés, ...)

5 - Mise en place d'une solidarité financière des dirigeants

Afin de permettre le recouvrement des cotisations en cas de travail dissimulé, la loi met en place une **solidarité financière du dirigeant de l'entreprise ayant eu recours au travail dissimulé**.

A cet effet, il est prévu que **lorsqu'un dirigeant d'une société** (d'une personne morale ou de tout autre groupement) ayant fait l'objet d'une verbalisation pour travail dissimulé **est responsable des manœuvres frauduleuses ou de l'inobservation grave et répétée des obligations sociales** qui ont rendu impossible le recouvrement des cotisations, contributions et sanctions pécuniaires dues par la société (la personne morale ou le groupement), **ce dirigeant peut être déclaré solidairement responsable du paiement de ces cotisations, contributions et sanctions pécuniaires par le président du tribunal de grande instance**.



C.H.R. IMMO

Spécialiste Conseil

Consortium
Européen
de l'Hôtellerie
(Dép. 40, 64, 65)

TRANSACTION SUR FOND DE COMMERCE ET IMMEUBLES
Café - Hôtel - Restaurant - Tabac - Presse - Loto - PMU

Agence RAOUT



Résidence Ibaiondoia
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

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. 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.

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.

Cette obligation concerne l'ensemble des entreprises

I – Elaboration et mise à jour de la fiche individuelle

L'employeur doit désormais **établir une fiche individuelle de suivi de l'exposition du salarié à des risques professionnels pour pénibilité.**

Un modèle de fiche a été fixé par l'arrêté du 30 janvier 2012. Voir annexe.

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, identifiées 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). (1)

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.

(1) *Rappel important : Depuis le décret du 17.12.2008 relatif à l'information et à la formation des travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité, l'article R. 4121-4 du code du travail oblige l'employeur à rédiger «un document unique d'évaluation des risques». Ce document doit être mis à jour tous les ans et tenu à la disposition des travailleurs, médecin du travail, agent inspecteur du travail,*

Attention des personnes peuvent vous proposer de réaliser pour vous ce document. La CARSAT vous déconseille d'avoir recours à ces personnes extérieures à l'entreprise. Le but est que vous réalisiez vous-même avec vos salarié ce document. La Médecine du travail peut vous aider à le faire.

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 communiquer 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 pénale Attention

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^{ème} 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.

FICHE DE PREVENTION DES EXPOSITIONS A CERTAINS FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

La fiche mentionnée à l'article L.4121-3-1 du code du travail comporte au moins les rubriques figurant dans le présent modèle. Cette fiche doit être actualisée en cas de modification des conditions d'exposition. Elle est communiquée au service de santé au travail et remise au travailleur à son départ de l'entreprise ou en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle d'au moins 30 jours (3 mois pour un autre motif). Conformément à l'article L. 4121-3-1, le travailleur peut demander à l'employeur la rectification des informations figurant sur la présente fiche.

Nom : _____ Prénom : _____ Unité de travail concernée (source DUER) : _____ Poste ou emploi occupé : _____

Facteurs de risque énumérés à l'article D. 4121-5	Non	Oui	Période d'exposition		Mesures de prévention en place			Commentaires, précisions, événements particuliers (résultats de mesurages, etc.)
			Date de début	Date de fin	Organisationnelles	Collectives	Individuelles	
Manutention								
Postures pénibles								
Vibrations mécaniques								
Agents chimique dangereux - Poussières- Fumées (sauf amiante*)								
Températures extrêmes								
Bruit								
Travail de nuit								
Travail en équipes successives alternantes								
Travail répétitif								

* L'exposition à l'amiante est consignée dans la fiche d'exposition prévue à l'article R. 4412-110 du code du travail

Ventes au déballage dans les hôtels

Dans le cadre de la protection des consommateurs, les Directions Départementales de Protection des Populations sont régulièrement amenées à contrôler des ventes au déballage effectuées dans les établissements hôteliers. Ces contrôles démontrent que ces ventes sont souvent organisées sans avoir fait l'objet d'une déclaration préalable auprès de la mairie. En conséquence, vous trouverez ci-dessous un rappel des obligations réglementaires à respecter.

- Tout d'abord, **lorsqu'un hôtelier accepte de louer une salle dans son établissement pour l'organisation d'une vente au déballage, il doit s'assurer que son locataire est bien en possession d'un récépissé délivré par la mairie du lieu de situation de l'hôtel lui permettant de vendre dans l'établissement.**

En effet, la responsabilité de l'hôtelier pourra être retenue, en tant que complice lors d'une vente illégale, au sens de l'article 121-7 du code pénal, dans la mesure où l'hôtelier n'aurait pas pris la précaution de vérifier que la vente bénéficiait de l'autorisation préalable prévue par le code de commerce (art. L310-2 al.1 et 2).

Les infractions à l'article LDEBITS DE BOISSONSA l'extérieur :- Plaque de licence II,

III ou IV - Tarif des 9 prestations les plus couramment servies avec des lettres d'une hauteur de 1,5 cm, - Interdiction de fumer. A l'intérieur :- Protection des mineurs et Répression de l'ivresse publique - Tarif Général des Consommations, - 10 Bouteilles non-alcoolisées sur une tablette séparées des autres consommations, - Interdiction de vente de tabac aux mineurs (dans le cas de revente), 5 du même code, à savoir une amende de 15000 €.

- Par ailleurs, même lorsque la vente bénéficie d'une déclaration préalable, certains manquements sont susceptibles d'être relevés notamment en matière de facturation, par exemple par l'absence d'indication sur les factures du nom et de l'adresse de la personne qui a effectué cette vente au déballage dans l'établissement (article L441-3 du code de commerce, sanctions aux articles L 441-4 et L441-5 du même code).

Nous vous conseillons donc dans le cas de la location de salle pour de telles ventes **d'ajouter dans le contrat de location la mention selon laquelle le locataire, lors des ventes effectuées dans l'établissement, s'engage à respecter la réglementation en vigueur, notamment en matière de facturation.**

Affichages obligatoires

Affichage obligatoire des «prix nets et services compris».

DEBITS DE BOISSONS

A l'extérieur :

- Plaque de licence II, III ou IV
- Tarif des 9 prestations les plus couramment servies avec des lettres d'une hauteur de 1,5 cm,
- Interdiction de fumer.

A l'intérieur :

- Protection des mineurs et Répression de l'ivresse publique
- Tarif Général des Consommations,
- 10 Bouteilles non-alcoolisées sur une tablette séparées des autres consommations,
- Interdiction de vente de tabac aux mineurs (dans le cas de revente).

RESTAURANTS

A l'extérieur :

- Plaque de licence restaurant,
- 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 18 h pour le dîner.
- Interdiction de fumer.

A l'intérieur :

- Menus, Cartes, Carte des vins
- Tarif des consommations.
- Origine des viandes bovines
- Protection des mineurs et Répression sur l'ivresse publique
- Interdiction de vente de tabac aux mineurs (si revente).

HÔTELS

A l'extérieur :

- Panonceau du classement « Hôtel de Tourisme »
- Licence de débit de boissons.
- Les prix de la location pour chaque catégorie de chambre pour une et deux personnes
- Les prix du petit déjeuner
- les prix des prestations annexes (3^{ème} personnes, suppl. animal...)
- les prix minima et maxima de la pension et la 1/2 pension le cas échéant.
- Interdiction de fumer

A la réception :

- La catégorie du classement officiel de l'établissement ou des chambres (nombre d'étoiles),
- Pour chaque catégorie de chambre les numéros, prix de la location pour une et deux

Tenir à disposition en cas de contrôle.

Juridique : Extrait K bis Récépissé de la déclaration de licence (mairie) Permis d'exploitation Factures de vos achats. Double des enregistrements des encaissements par ordre chronologique, pas seulement le ticket Z.

personnes, prix du petit déjeuner, pension et 1:2 pension ainsi que toutes les prestations annexes (supplément pour 3^{ème} personne, supplément animal...).

- Affichage du tarif de la taxe de séjour,

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 3^{ème} 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 évacuation sécurité incendie.

Affichage Social

AFFICHAGE SOCIAL OBLIGATOIRE

1/ SERVICE MEDICAL DU TRAVAIL

NOM : N° DE TELEPHONE :
 ADRESSE :

2/ SECOURS D'URGENCE

POMPIERS : Téléphone SAMU : Téléphone
 HOPITAL : Téléphone CENTRE ANTI-POISON : Téléphone
 POLICE : Téléphone EDF-GDF : Téléphone

3 / INSPECTION DU TRAVAIL

DIRECTE : ADRESSE :
 TELEPHONE : NOM DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL :

Sont à votre disposition :

- La Convention Collective Nationale des Hôtels Cafés Restaurants.
- Le document unique d'évaluation des risques – art. R 4121-4 du nouveau code du travail. Décret 17 décembre 2008. Loi du 25 juillet 1985 et circulaire du 3/2/87

- Les textes relatifs à l'égalité de rémunération des hommes et des femmes
 - Les textes relatifs à la lutte contre les discriminations.
 - Les textes relatifs à la lutte contre le harcèlement moral.
 - Les textes relatifs contre le harcèlement sexuel.
 - Le Registre unique du personnel (qui est dans votre établissement pas chez votre comptable) avec les DUE et les fiches d'aptitudes de la médecine du travail.
 - Le document unique d'évaluation des risques (DUER). Art R 4121-4 du code du travail.
 - Les fiches d'enregistrement des horaires hebdomadaires de travail signées par le salarié et par le chef d'entreprise.
 - La convention collective et ses avenants.
- N'hésitez pas à contacter l'UMIH Pays Basque pour vous fournir ces affichages ou bien, allez sur le site : www.umih-pays-basque.org.
 Grâce à votre login et mot de passe qui vous sont transmis lors de votre adhésion, vous pourrez commander les affichages.
 Vous pourrez consulter à tout moment les informations concernant la profession :- social (convention collective et ses avenants, modèle de contrat de travail, ...)
 - juridique (sécurité incendie des ERP, accessibilité, normes de classement hôtelier...)
 - fiscal...

André Garreta
 IMMOBILIER
 25 ANNÉES D'EXPÉRIENCE
 dans la transaction de fonds de commerces et/ou murs, Hôtels, Brasseries, Restaurants, Cafés, PMU, Campings...
 Vous accompagner dans la transaction de votre entreprise
 Professionnels
 Droit Fiscal
 Tarif commercial, juridique et immobilier
 38, boulevard des Plages - 64600 ANGLÉY - Tél. 05 59 03 47 03 - Port. 06 63 40 64 38
 E-mail : pblimme@hotmail.fr

ecotel
 Arts & Métiers de la Restauration **NOUVEAU**
ANGLÉY
ZA MAIGON
 TÉL 05 59 03 79 23 - FAX 05 59 55 51 26
 cotebasque@ecotel.fr

CCL
 N°1 de l'enseignement en langues vivantes
 Un réseau de 100 centres certifiés en France
 Centres d'Étude de Langues des CCI
 11 langues
 près de chez vous
 Tests en ligne : www.bayonne.ccl.fr/Formations
 Des réponses de pro aux besoins des professionnels du tourisme et de l'hôtellerie
 Centre d'Étude de Langues
 Chambre de Commerce et d'Industrie Bayonne Pays Basque
 50/51, Allées Maritimes - 64103 Bayonne
 05 59 46 58 16 / ccl@bayonne.ccl.fr

Le nouveau classement hôtelier

Comment décrocher les nouvelles étoiles ?

Etape 1 : connectez-vous sur www.classement.atout-france.fr

Etape 2 : commandez votre visite de contrôle auprès d'un **organisme accrédité COFRAC**

Etape 3 : la visite de contrôle

Etape 4 : demande de classement.

Les 4 bonnes raisons pour demander son classement sans attendre.

- **Etre en conformité avec la nouvelle réglementation.** Le 23 juillet 2012 votre ancien classement sera caduc : Enseignes, panneaux, documentation commerciale, parution publicitaire ...toute référence aux anciennes étoiles devra être retirée.
- **Renforcer votre positionnement commercial.**
- **Garantir votre réseau de distribution.** Le système de classification en étoiles reste l'un des tous premiers critères de choix pour le consommateur. C'est un repère important des clientèles françaises et étrangères.
- **Bien préparer la saison touristique.**

Dès la fin 2011, l'UMIH Pays Basque a mis à la disposition de ses adhérents un nouveau site internet : www.umih-pays-basque.org

Grâce au login et mot de passe qui vous sont transmis lors de votre adhésion, vous pouvez consulter à tout moment les informations concernant la profession :

- social (modèle de contrats de travail, détails de la convention collective, accords de branche...),
- juridique (sécurité incendie des ERP, accessibilité, normes de classement hôtelier...),
- fiscal,
- formation professionnelle,
- actualités,.....Vous pouvez également y déposer vos offres d'emplois, commander votre affichage réglementaire (boutique), etc...



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



Remise*
10%

www.groupeappr.com
05 59 14 14 64


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

* Offre réservée aux adhérents de l'UMIH



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



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