



édito

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

2 social

- Egalité professionnelle : renforcement des obligations
- Rupture conventionnelle.
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Renforcement de la lutte contre la fraude aux cotisations sociales.

5 fiscal

- Le Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi CICE.

6 juridique

- Descente en cave dans les CHRD

8 actualités

- Agenda Co-Présidents UMIH Pays Basque
- Affichages obligatoires.



HÔTELS - RESTAURANTS
CAFÉS - DISCOTHÈQUES

6, rue Guy Petit - 64200 BIARRITZ
Tél. 05 59 24 03 47 - Fax 05 59 22 20 70

umih.paysbasque@wanadoo.fr
www.umih-pays-basque.org

édito

édito

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

Cher(e) Collègue,

Tous d'abord nous tenons à remercier les nombreux adhérents de l'UMIH Pays Basque qui ont participé à notre Assemblée Générale qui s'est tenue cette année à l'Hôtel Restaurant Axafla Baïta à Ascain. Par votre présence vous avez prouvé l'intérêt que vous portez à la profession et vous nous avez permis après une réunion instructive et sérieuse de passer un bon moment ensemble dans la convivialité et le plaisir de nous retrouver. Nous n'oublions pas non plus les généreux fournisseurs qui nous ont permis de déguster des mets et des vins de qualité et de doter généreusement une belle loterie dans un cadre très agréable et très convivial.

Comme vous avez pu le constater, depuis plusieurs mois au Pays Basque, nous valorisons le titre Maître Restaurateur et nous tentons d'attirer les restaurateurs vers ce label de qualité.

Nous avons fait diffuser des articles dans la presse locale, avec une parution exceptionnelle d'un supplément 4 pages dans la Semaine du Pays Basque, nous avons organisé des conférences de presse, etc... Nous sommes d'ailleurs le département où un grand nombre de restaurateurs ont déjà volontairement adhéré à cette démarche de qualité. Quelle ne fut pas notre surprise d'apprendre qu'une quinzaine de chefs français annoncent la création d'un nouveau label « Restaurant de qualité » !

Nous n'accueillons pas favorablement cette démarche et nous tenons à développer le Titre Maître Restaurateur créé à l'initiative du Ministère des PME, du commerce et de l'artisanat. Il faut que la communication soit diffusée au niveau national afin d'inciter les professionnels à adhérer au système et surtout à faire connaître au public, nos clients potentiels, cette démarche à la fois qualitative et non-élitiste. Il ne nous semble pas judicieux de créer un titre supplémentaire, ce qui mettrait de la confusion dans l'esprit de nos clients.

Nous demandons au Collège Culinaire de France de travailler ensemble au développement et à la mise en avant du titre Maître Restaurateur plutôt que de lancer un label commercial (payant) parallèle. Nous préférerions que ces 15 grands chefs mettent leur notoriété au service du Titre Maître Restaurateur et de la profession.

Nous savons pouvoir compter sur l'UMIH pour aller dans ce sens et pour poursuivre le travail sur les critères d'obtention du titre Maître Restaurateur afin que celui-ci ne soit pas galvaudé.

Enfin, nous attirons votre attention sur l'appel qui a été lancé aux professionnels que nous sommes par le Conseil Général pour participer aux ateliers de travail afin de dresser le Schéma Touristique Départemental 2014-2016.

Alors n'hésitez pas à vous inscrire pour faire entendre votre opinion.

Nous vous souhaitons une bonne saison estivale.

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

EGALITE PROFESSIONNELLE : REFORCEMENT DES OBLIGATIONS

Depuis le 1^{er} janvier 2012, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ou, à défaut, par un plan d'action fixant des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés.

En l'absence d'un tel accord ou plan, ces entreprises sont redevables d'une pénalité dont le montant est fixé par la Directe et pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale.

L'article 6 de la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir (publiée au Journal Officiel du 27 octobre) apporte quelques modifications en matière de formalités.

Par ailleurs, un décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 (publié au Journal Officiel du 19 décembre) renforce le contenu des accords et plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle. Il augmente le nombre de domaines d'action qui doivent être abordés dans l'accord ou le plan et rend obligatoire celui de la rémunération.

Le présent décret précise également que la synthèse du plan d'action, qui doit être portée à la connaissance des salariés, doit comprendre des indicateurs par catégories professionnelles. Enfin, une circulaire DGT n°1 du 18 janvier 2013 précise les modalités d'application de ces mesures législatives et réglementaires.

Nous vous présentons ci-après les nouvelles dispositions instaurées par ces textes.

I - LES NOUVELLES FORMALITES

A partir du 1^{er} janvier 2013, les règles suivantes devront être respectées :

1^{er}) Priorité à la négociation collective :

Afin de privilégier la négociation collective, les entreprises d'au moins 300 salariés devront attester, le défaut d'accord d'entreprise par un procès-verbal de désaccord.

Ainsi, dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur ne peut recourir à l'élaboration d'un plan d'action pour s'exonérer de la pénalité financière qu'en cas d'échec des négociations sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ce défaut d'accord doit être attesté par un procès-verbal de désaccord.

En d'autres termes, l'employeur devra, désormais, dans un premier temps, engager des négociations en vue de conclure un accord collectif et, ce n'est qu'en cas d'échec des négociations, approuvé par un PV, qu'il pourra s'orienter vers l'élaboration unilatéralement d'un plan d'action.

2^{me}) Dépôt des plans d'action :

Afin d'assurer une meilleure information des services de l'Etat, les employeurs devront désormais déposer le plan d'action auprès de l'autorité administrative dans les conditions de droit commun prévues pour les conventions et accords collectifs, c'est-à-dire auprès de la Directe, en deux exemplaires, dont :

- une version sur support papier, signée des parties,
- et une version sur support électronique.

Ils devront également transmettre un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Cette formalité entre en vigueur au 1^{er} janvier 2013. Dans le cadre de sa circulaire du 18 janvier 2013, la Direction Générale du Travail (DGT) précise que cette obligation de dépôt s'applique pour tous les nouveaux plans

d'action mais également pour ceux qui ont été mis en place depuis le 1^{er} janvier 2012 et en cours à la date de publication du décret du 18 décembre 2012 (soit le 19 décembre 2012).

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, la circulaire DGT indique que les plans d'action doivent être déposés accompagnés :

- d'un procès-verbal de désaccord attestant de l'échec de la négociation
- ou d'un procès-verbal de carence de premier tour attestant de l'impossibilité d'engager des négociations lorsque l'entreprise est dépourvue de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné.

La présente circulaire prévoit, cependant, que les entreprises couvertes par un plan d'action en cours au 19 décembre 2012 ne sont pas concernées par cette obligation.

Attention, la DGT demande aux Directe d'être particulièrement vigilantes sur le dépôt des plans d'action par les grandes entreprises : un plan d'action déposé sans procès-verbal de désaccord ne sera pas recevable pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Jusqu'alors, les plans d'action ne faisaient l'objet d'aucune formalité en matière de dépôt. Seuls les accords collectifs étaient soumis à cette procédure.

II - LES DOMAINES D'ACTION

Jusqu'à présent, les objectifs prévus dans l'accord collectif ou le plan d'action devaient porter sur un nombre minimal de domaines d'action définis par les articles L 2323-47 et L 2323-57 du code du travail. Pour rappel, les domaines d'action (au nombre de 8) sont les suivants :

- embauche, formation, promotion professionnelle,
- qualification, classification, conditions de travail,
- rémunération effective, articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Ainsi, les entreprises de moins de 300 salariés devaient aborder au moins 2 de ces domaines d'action et les entreprises de 300 salariés et plus au moins 3 de ces domaines.

Désormais, le nombre minimal de domaines d'action est porté :

- de 2 à 3 pour les entreprises de moins de 300 salariés ;
- de 3 à 4 pour les entreprises de 300 salariés et plus.

La rémunération effective est, dorénavant, obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action.

Le décret du 18 décembre 2012 précise que pour les accords collectifs ou les plans d'action en vigueur à la date de publication du décret (soit le 19 décembre 2012), ces nouvelles dispositions seront applicables lors de leur renouvellement et au plus tard :

- 3 ans après leur conclusion pour les accords à durée indéterminée ;
- 1 an après leur mise en place pour les plans d'action.

Dans sa circulaire du 18 janvier 2013, la DGT ajoute que les entreprises peuvent bien sûr à tout moment ouvrir des négociations pour intégrer ces nouveaux domaines dans l'accord déjà conclu.

III - LA SYNTHESE DU PLAN D'ACTION

Rappelons que lorsque l'employeur élabore un plan d'action, à défaut d'accord collectif, celui-ci doit faire l'objet, chaque année, d'une synthèse portée à la connaissance des salariés, notamment par voie d'affichage.

Cette synthèse doit comprendre au minimum des indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

- au salaire médian ou au salaire moyen,
- à la durée moyenne entre deux promotions,

- et à l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles. Désormais, le décret susvisé impose que ces indicateurs soient définis par catégories professionnelles (et non plus de manière globale).

La circulaire susvisée de la DGT précise que la production d'un rapport de situation comparée n'exonère pas de la pénalité l'employeur non couvert par un accord collectif ou un plan d'action.

Enfin, nous vous informons qu'un nouveau site internet dédié à l'égalité professionnelle a été élaboré par les pouvoirs publics :

<http://www.ega-pro.fr/>

Sur ce site, les PME pourront y trouver un mode d'emploi de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes afin notamment de les aider à passer à l'action.

BREVE SOCIALE : RUPTURE CONVENTIONNELLE ET CONVENTION DE RUPTURE

Pour rappel, la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée permettant à l'employeur et au salarié de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat en signant une convention de rupture soumise à homologation administrative.

Nouveautés :

Les dispositions du Code du travail relatives à la rupture conventionnelle ne prévoient pas que la convention de rupture soit établie en double exemplaire.

Toutefois, dans un arrêt en date du 6 février 2013, la chambre sociale de la Cour de Cassation rend obligatoire cette formalité en énonçant que « la remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié est nécessaire à la fois pour que chacune des parties puissent demander l'homologation de la convention (...), et pour garantir le libre consentement du salarié », en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause. »

Ainsi, en pratique, lors d'une rupture conventionnelle, la convention de rupture doit être établie en trois exemplaires, à savoir :

- un exemplaire pour le salarié,
- un exemplaire pour l'employeur,
- et un exemplaire à transmettre pour homologation à la Directe (ou l'inspection du travail lors d'une rupture conventionnelle avec un salarié protégé).

Attention, si le salarié n'a pas été mis en possession d'un exemplaire de la convention de rupture, il pourra demander l'annulation de la rupture conventionnelle devant le conseil des prud'hommes.

En cas de nullité de la rupture, cette dernière sera analysée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Nous attirons donc votre attention sur l'importance de remettre au salarié un exemplaire de la convention de rupture dès sa signature.

Nous vous informons également que le Ministère du Travail a mis en place un service en ligne permettant de saisir une demande d'homologation à l'adresse suivante : www.telerc.travail.gouv.fr

Cette saisie assistée permet de limiter les risques d'irrecevabilité ou de refus d'homologation en contrôlant l'enregistrement des champs

obligatoires ; des délais légaux à respecter et du calcul de l'indemnité de rupture.

Une fois rempli, le formulaire devra être :

- téléchargé et imprimé (en 3 exemplaires),
- signé par l'employeur et le salarié,
- remis au salarié,
- envoyé à l'issue du délai de rétractation à la Directe.

Ce service n'est cependant pas ouvert à la conclusion de rupture conventionnelle avec un salarié protégé.

LE CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

(Loi n° 2012-1404 du 17/12/12 de financement de la sécurité sociale pour 2013)

Pour rappel :

Tout salarié devenu père, à l'occasion de la naissance de son enfant, peut bénéficier d'un congé de paternité de 11 jours calendaires consécutifs ou de 18 jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples et ce, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise et la nature de son contrat de travail.

Ce congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance. Toutefois, le salarié peut demander à le reporter dans les deux cas suivants :

- en cas d'hospitalisation de l'enfant : le congé doit alors être pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation de l'enfant ;
- en cas de décès de la mère : le congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin du congé spécifique accordé au père en cas de décès de la mère (cf. page 2).

Lorsque le salarié souhaite bénéficier du congé de paternité, il doit en informer son employeur au moins 1 mois avant la date de début du congé. Il doit lui indiquer les dates de début et de fin du congé. Aucune condition de forme n'est exigée par la loi. Cependant, un écrit demeure fortement recommandé (lettre remise en propre à son employeur ou lettre recommandée avec accusé de réception).

Dès lors que cette formalité est respectée, l'employeur ne peut pas refuser d'accorder le congé de paternité, ni en demander le report.

Pendant la durée du congé, le contrat de travail est suspendu. L'employeur n'a aucune obligation légale de maintenir le salaire ou de verser un complément de salaire. Le salarié percevra, sous certaines conditions, des indemnités journalières de sécurité sociale. Pour ce faire, l'employeur doit lui remettre une attestation de salaire que le salarié transmettra à sa CPAM.

Le congé de paternité est, cependant, assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

Ce congé peut se cumuler avec le congé de naissance de 3 jours auquel a droit tout salarié pour la naissance de son enfant. Contrairement au congé de paternité, le congé de naissance ne doit entraîner aucune perte de salaire (cf. article 25-1 de la CCN des HCR de 1997).

Nouveautés :

- Afin de prendre en compte la diversité des modèles familiaux, l'article 94 de la loi n° 2012-1404 du 17/12/12 de financement de la sécurité sociale pour 2013 élargit l'attribution du congé de paternité.

En effet, le congé de paternité change de nom et devient le congé de paternité et d'accueil de l'enfant et il est désormais ouvert :

- comme auparavant, au père,

- mais également au conjoint salarié de la mère ou à la personne salariée liée à elle par PACS ou vivant maritalement avec elle.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant n'est donc plus réservé uniquement au père. Désormais peut également y prétendre toute personne vivant maritalement avec la mère quels que soient son sexe et son lien de filiation avec l'enfant.

Ces nouveaux bénéficiaires pourront également prétendre aux indemnités journalières de sécurité sociale (s'ils remplissent les conditions requises).

Le congé doit être pris après la naissance de l'enfant et dans un délai à déterminer par décret.

- Par ailleurs, en cas de décès de la mère durant le congé de maternité, le père peut prendre un congé et suspendre son contrat de travail pour une durée de 10 semaines à compter du jour de la naissance de l'enfant.

Le congé peut être porté à 18 semaines lorsque du fait de cette naissance le père assume la charge d'au moins 3 enfants ou à 22 semaines en cas de naissances multiples.

Le salarié doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date de la fin du congé.

Désormais, cette possibilité est également accordée au conjoint salarié de la mère ou à la personne salariée liée à elle par PACS ou vivant maritalement avec elle, à condition que le père de l'enfant n'en fasse pas lui-même usage.

RENURENCEMENT DE LA LUTTE CONTRE LA FRAUDE AUX COTISATIONS SOCIALES

(LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2013)

Cette année, le législateur a souhaité renforcer le dispositif de lutte contre la fraude aux cotisations sociales.

Pour ce faire, la loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013 (LFSS) a créé de nouvelles sanctions pécuniaires à l'égard des employeurs contrevenants et a renforcé le rôle coercitif des URSSAF.

Les mesures prévues par la loi susvisée sont les suivantes :

- majoration des redressements URSSAF pour les employeurs contrevenants,
- accentuation des sanctions prévues pour les donneurs d'ordre ne répondant pas à leurs obligations de prévention de travail dissimulé,
- élargissement des modalités d'exploitation des procès-verbaux de travail dissimulé.

Revenons sur l'ensemble de ces mesures.

1. Majoration des redressements URSSAF pour les employeurs contrevenants

Jusqu'à présent, un employeur persistant à maintenir une pratique dénoncée par l'URSSAF lors d'un contrôle n'encourrait aucune sanction particulière. Seule une demande de mise en conformité lui était notifiée.

Désormais, le montant du redressement des cotisations et contributions sociales mis en recouvrement à l'issue d'un contrôle est majoré de 10 % en cas de constat d'absence de mise en conformité, c'est-à-dire lorsque l'employeur n'a pas pris en compte les observations qui lui ont été notifiées lors d'un précédent contrôle.

De plus, la loi prévoit qu'en cas de constat de travail dissimulé, le montant du redressement des cotisations et contributions sociales mises en recouvrement à l'issue du contrôle est majoré de 25 %.

Les modalités relatives à l'application de ces majorations doivent être précisées par décret.

2. Accentuation des sanctions pour les donneurs d'ordre ne répondant pas à leurs obligations de prévention de travail dissimulé

Pour rappel, conformément à l'article L.8222-1 du Code du Travail, pour tout contrat d'un montant minimum de 3 000€ conclu entre un sous-traitant et un donneur d'ordre, ce dernier est tenu de vérifier, lors de sa conclusion, puis tous les 6 mois jusqu'à la fin de l'exécution, que le sous-traitant s'acquitte de ses obligations au regard du travail dissimulé. Il doit également vérifier que le cocontractant est à jour de ses obligations de déclarations et de paiement des cotisations sociales auprès des organismes de recouvrement.

A défaut, si le cocontractant fait l'objet d'un procès-verbal pour travail dissimulé, le donneur d'ordre est tenu solidairement avec son cocontractant au paiement des impôts, taxes et cotisations (majorations et pénalités de retard comprises).

Selon l'article 101 de la LFSS, si le donneur d'ordre ne remplit pas les obligations susvisées et que son cocontractant a, au cours de la même période, exercé un travail dissimulé (par dissimulation d'activité ou d'emploi salarié), l'URSSAF peut procéder à l'annulation des réductions et exonérations de cotisations dont le donneur d'ordre a bénéficié sur les rémunérations versées à ses salariés.

Jusqu'à présent, cette sanction n'était encourue que si un procès-verbal de travail dissimulé attestait que le donneur d'ordre était complice du délai. La loi a supprimé cette condition de complicité.

L'annulation s'applique pour chacun des mois au cours desquels la situation est vérifiée (plafonnée à 15 000€ pour les personnes physiques et à 75 000€ pour les personnes morales).

De plus, la loi impose au donneur d'ordre, lorsqu'il est informé par l'URSSAF de la situation de travail dissimulé, d'enjoindre au cocontractant d'y remédier sans délai.

Nous vous précisons qu'une circulaire de la Direction de la Sécurité Sociale du 16 novembre 2012 (circ DSS/SD5C/2012/186) précise les modalités de l'attestation de vigilance qui doit être présentée, dans le cadre de relation de sous-traitance, par le cocontractant et le donneur d'ordre.

Cette attestation ne peut être délivrée que si le cocontractant est à jour de ses déclarations sociales et du paiement des cotisations et contributions sociales.

Le donneur d'ordre doit donc se faire remettre ladite attestation par son cocontractant et procéder à sa vérification.

3. Élargissement des modalités d'exploitation des procès-verbaux de travail dissimulé

Jusqu'à présent, les URSSAF ne pouvaient pas exploiter directement les informations chiffrées contenues dans les procès-verbaux de travail dissimulé. Pour établir le chiffrage des cotisations et contributions dues par l'employeur verbalisé, les rémunérations étaient évaluées, à défaut de preuve contraire, sur une base forfaitaire égale à 6 fois le Smic mensuel.

L'article 98 de la LFSS élargit les possibilités d'exploitation des procès-verbaux. Dorénavant, les URSSAF peuvent procéder au redressement des cotisations et contributions dues sur la base des informations contenues dans les procès-verbaux de travail dissimulé, qui leur sont transmis par les agents de contrôle (inspecteur et contrôleurs du travail,...).

LE CREDIT D'IMPOT POUR LA COMPETITIVITE ET L'EMPLOI (CICE)

L'article 66 de la troisième loi de finances rectificative pour 2012 du 19 décembre 2012, publiée au Journal Officiel du 30 décembre, a instauré le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE / article 244 quater C)

Cette mesure, choisie par le gouvernement, fait suite au rapport de Louis Gallois sur le « pacte pour la compétitivité de l'industrie française » de novembre 2012. Le CICE a pour objectif de diminuer le coût du travail des salariés rémunérés jusqu'à 2.5 fois le SMIC, d'améliorer la compétitivité des entreprises et ainsi leur permettre de réaliser des « efforts en matière d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique et énergétique et de reconstitution de leurs fonds de roulement ».

Le CICE doit également servir à amortir les modifications de TVA prévues au 1^{er} janvier 2014 (article 68 de la loi de finances rectificative 2012) :

- le taux de 5.5 % qui concerne essentiellement les produits et services de premières nécessités (produits alimentaires, énergie, cantines scolaires,...) sera ramené à 5 %
- le taux de 7 % qui concerne notamment la restauration, l'hôtellerie, les locaux d'habitation,... sera porté à 10 %
- le taux de 19.6 % sera lui aussi relevé à 20 %

Après une consultation publique qui s'est achevée fin février 2013, l'administration fiscale a mis en ligne, début mars, ses commentaires sur ce dispositif.

Par ailleurs, les URSSAF ont précisé dans un document d'information en date du 15 février 2013, diffusé sur son site internet, les modalités déclaratives que doivent respecter les entreprises pour bénéficier du CICE. Vous pouvez obtenir plus d'informations sur le site :

ma-competitivite.gouv.fr
bofip.impots.gouv.fr

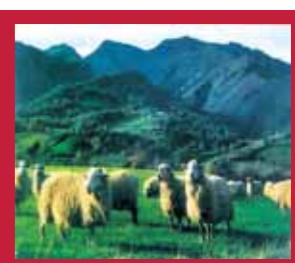
De plus, un dossier complet sera prochainement mis en ligne sur le site internet : urssaf.fr

Sur simple demande auprès de l'UMIH Pays Basque, nous vous adresserons une circulaire très détaillée et complète.

METRO

VOTRE GRAND MARCHE PROFESSIONNEL

UN MARCHE DE PRODUIT FRAIS,
UNIQUE ET DIFFERENCIANT
AU COEUR DU PAYS BASQUE



DES SOLUTIONS EXCLUSIVES
EN METIERE D'EQUIPEMENT

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 hoteliers.

TOUTE L'EQUIPE DE METRO ANGLET VOUS REMERCIE DE
VOTRE FIDELITE



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

DESCENTE EN CAVE DANS LES CHRD

Le Protocole de Sécurité

La descente en cave dans les CHR est à l'origine d'un nombre important d'accidents du travail auprès du personnel des CHR mais également auprès des Entrepositeurs grossistes en boissons.

50% des accidents sont liés à la manutention avec pour indice de fréquence de 75 (nombre d'accidents pour 1000 salariés).

Aujourd'hui, le constat montre encore que trop peu de protocoles de sécurité sont établis.

La prévention / sensibilisation est donc un enjeu important

Réglementation :

Les opérations de chargement et/ou de déchargement effectuées par une entreprise de livraison dans l'enceinte d'une autre entreprise, dite « entreprise d'accueil », doivent obligatoirement faire l'objet de mesures de prévention et de sécurité arrêtées entre les entreprises intéressées dans le cadre d'un Protocole de Sécurité et ce conformément à l'arrêté en date du 26 avril 1996 - Articles R 4515-1 à R 4515-11 du code du travail.

Qui est concerné par le protocole de sécurité ?

- Le transport routier de marchandises.
 - La livraison de boissons par un entrepositaire grossiste en boissons en CHR est concernée par cette obligation.
- Afin d'assurer la qualité de la prestation, et la sécurité des personnels lors des opérations de chargement et de déchargement, la prévention passe par la concertation entre l'entreprise d'accueil (CHR) et le prestataire (Distributeurs Conseils Hors Domicile : DCHD) ; il y a coresponsabilité du CHR et du DCHD.

Dans quel cadre doit-il être établi ?

L'établissement du protocole doit être réalisé préalablement à toute opération de chargement et de déchargement (y compris stationnement, les circulations, le chargement, le déchargement, la manutention).

Pour des opérations répétitives (produit et substances de même nature, mêmes emplacements, même mode opératoire, mêmes véhicules et matériels de manutention), un seul protocole-cadre préalable à la première intervention est suffisant. Il vaut aussi longtemps qu'il n'y a pas eu de modification significative de la situation.

Que doit-il contenir ?

Le protocole de sécurité est un document écrit co-signé par le CHR et le DCHD.

Il comprend :

- les informations et indications utiles à l'évaluation des risques de toute nature générés par l'opération,
- les mesures de prévention et de sécurité qui doivent être observées à chacune des phases de sa réalisation.

Le protocole de sécurité est tenu à la disposition, des CHSCT, de l'inspecteur du travail, tant par le CHR que le DCHD.

Un exemplaire doit être remis au chauffeur-livreur qui effectue la livraison.

Une démarche conjointe

L'entrepositaire grossiste en boissons doit communiquer les caractéristiques, aménagements et équipements du véhicule, la nature et le conditionnement de la marchan-



dise, les précautions ou sujétions particulières liées aux produits transportés.

Le CHR fournit les indications concernant :

- les consignes de sécurité,
- les lieux de livraison ou de prise en charge,
- les modalités d'accès et de stationnement aux postes de chargement ou de déchargement, accompagnés d'un plan et de consignes de circulation,
- les matériels et engins de manutention utilisés,
- les moyens de secours en cas d'accident,
- l'identité du responsable qu'elle a désigné.

Sanctions en cas d'infraction

Une amende de 4 500 euros (portée à 9 000 euros si récidive) appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernées par la (ou les) infraction(s). Les contrôles effectués par l'inspecteur du travail peuvent entraîner une mise en demeure du chef d'entreprise de se conformer aux dispositions réglementaires.

En cas d'accident, l'employeur verra ses cotisations « accidents du travail » majorées à proportion de sa

gravité et plus encore si une faute inexcusable est reconnue contre lui.

Des poursuites peuvent éventuellement être engagées sur la base des dispositions du Code pénal relatives à l'atteinte involontaire à la vie ou à l'intégrité de la personne, voire à la mise en danger de la vie d'autrui.

Pour rédiger ce protocole de sécurité, vous pouvez contacter vos entrepositeurs en boissons.



AFFICHAGES OBLIGATOIRES

A plusieurs reprises par mail et dans notre dernière édition d'UMIH Infos CHRD, nous vous rappelons la liste des affichages obligatoires dans le cadre de votre activité.

Cette liste figure sur notre site internet umih-pays-basque.org, rubrique « Boutique », que vous pouvez consulter à tout moment grâce à votre login et mot de passe qui vous sont communiqués lors du règlement de votre cotisation annuelle.

Avez-vous fait le point ?

N'hésitez pas à nous contacter ou à venir au bureau pour évaluer vos besoins.

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

18.03.2013 : AG UMIH Pays Basque à Ascain.

21.03.2013 : Conférence de presse. Remise des titres « Maître Restaurateur ».

Forum de l'Emploi organisé par Pôle Emploi en présence de M. Le Sous-Préfet

25 .03.2013 : Assemblée Générale UMIHRA à Bordeaux

08.04.2013 : Assemblée Générale UMIH Béarn .

15.04.2013 : Rencontre avec Mr Garcia du Comité Départemental du Tourisme CDT

Réunion avec le CDT à SALIES DE BEARN

26.04.2013 : Participation au lancement des travaux du Schéma Touristique Départemental 2014-2016 avec le

CDT

