



Adoption par le Sénat de la disposition créant le droit d'information préalable des salariés dans les PME en cas de cession

Le Sénat a adopté la disposition du projet de loi Economie sociale et solidaire créant le droit d'information préalable des salariés en cas de cession

Pour Benoît HAMON, ministre délégué à l'Economie sociale et solidaire, « des millions de salariés travaillant dans des PME jusqu'à 250 salariés bénéficieront désormais d'un nouveau droit : ils seront obligatoirement informés de la volonté de céder du chef d'entreprise, au plus tard deux mois avant le projet de cession. La création de ce droit nouveau constitue une avancée importante pour les salariés qui s'inscrivent dans la continuité des lois Auroux ».

Le droit d'information préalable des salariés consolidera également l'emploi dans les territoires. Chaque année des dizaines de milliers d'emplois sont détruits parce que des entreprises saines ferment, faute de solution de reprise. En donnant du pouvoir d'agir aux salariés, en les considérant comme des repreneurs potentiels de premier rang, nous améliorons les perspectives de transmissions pour les chefs d'entreprises qui peinent à trouver un repreneur.

La création de ce nouveau droit pour les salariés, grâce à toutes les voix de la gauche rassemblée, représente tout à la fois un progrès social et un facteur de performance économique, au service de l'emploi.

Benoît HAMON

QUAND UN BOUCHER ENVISAGE DE CÉDER SON ENTREPRISE, C'EST À SES SALARIÉS QU'IL S'ADRESSE EN PREMIER

C'est par un très mauvais communiqué de presse que le ministre Benoît Hamon se vante d'avoir offert un nouveau droit aux salariés : celui d'être informé du projet de cession de l'entreprise.

Comme si nous avions attendu une loi ou un décret pour prévenir nos salariés en vue d'en faire les repreneurs de nos entreprises. Quelle ignorance de notre milieu artisanal et de notre culture !

Il est vrai que ce n'est que depuis le Moyen-âge que les artisans pratiquent le trio magique patron, compagnon, apprenti, ce dernier devenant compagnon, lequel devient patron et ainsi de suite.

Quant au commentaire final sur ce droit « grâce à toutes les voix de gauche rassemblées », il nous ramène 50 ans en arrière. Selon M. Hamon, la gauche serait donc la seule et unique force de progrès social ! Quelle injure faite encore aux artisans qui apprennent à lire, à écrire et à compter aux apprentis perdus dans l'Education Nationale, qui embauchent et qualifient leurs salariés, qui leur permettent de bénéficier de la Prévoyance collective, d'une mutuelle de complémentaire-santé, et d'excellentes grilles de salaires bien au-delà de celle de la grande distribution.

Monsieur Hamon, ne restez plus dans l'ignorance, informez -vous !

Dominique UNGER

Edité et imprimé par la SEPETA
(Société d'Éditions et de Publications Économiques
et Techniques de l'Alimentation)
98, boulevard Péréire - 75850 Paris cedex 17
Tél : 01 40 53 47 60 - Fax : 01 40 53 47 51

CPPAP 0116 T 87474

Bulletin d'information
Parution le 15 de chaque mois
Abonnement annuel : 46 €. - le numéro : 4,60 €.

SOMMAIRE

Dans ce numéro...

■ SOCIAL	p.3 à 5
■ FISCAL	p. 6
■ SECURITE	p.7 à 10
■ ACTUALITES	p.11
■ FORMATION	p.12
■ REGLEMENTATION	p.13 à 15

LES JOURS FÉRIÉS DE FIN D'ANNÉE

Convention collective de la Boucherie, Boucherie-Charcuterie, Boucherie Hippophagique, Triperie et
Commerce de Volailles et Gibiers

- ✓ Mercredi 25 décembre 2013, Noël
- ✓ Mercredi 1^{er} janvier 2014, Nouvel An

Si ces jours ne sont pas travaillés habituellement, le salaire mensuel est maintenu.

		Si ces jours sont travaillés, les heures effectuées sont :		
Mercredi 25 décembre	Jours normalement travaillés en boucherie	Compensées par un repos de même durée à fixer dans la quinzaine qui précède ou qui suit.	ou	Rémunérées au prix de l'heure normale et ajoutées au salaire mensuel.
Mercredi 1 ^{er} janvier				

Directeur de la publication :

Dominique Unger

Rédaction :

Mathilde Blot, Aurélie Chagny, Olivier Fischer,
Florence Frangeul, Camille Labé, Grégory Maillard,
Anne Swistak, Dominique Unger.

Secrétariat :

Francine Le Moué

Convention de forfait-cadres en jours

Cette convention, dont les adhérents ont pu avoir connaissance à la page 9 de La Boucherie Française d'octobre 2013, semble faire l'unanimité, comme en témoigne ci-dessous.



Âge minimum en apprentissage : 16 ans sauf exception

L'article L 6222-1 du Code du travail prévoit qu'un jeune de moins de 16 ans ne peut entrer en apprentissage sauf s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

La circulaire n° MEN 2013-143 du 10 septembre 2013 précise les conditions d'application de ce texte, et envisage la situation des jeunes issus de la 3^e et atteignant l'âge de 15 ans entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année en cours.

Apprenti

L'essentiel de l'apprentissage vu par l'URSSAF

La rémunération minimale que l'employeur doit verser varie selon l'âge du jeune et son année d'apprentissage. Elle peut être comprise entre 25 % et 78 % du SMIC selon l'âge et l'année d'exécution du contrat (sauf règles particulières ou convention ou accord collectif plus favorable). Si plusieurs contrats se succèdent (entre un apprenti et le même ou un autre employeur), le salaire doit être au moins égal au minimum légal de la dernière année du précédent contrat, sauf si la rémunération prévue en fonction de l'âge est plus favorable. Le contrat d'apprentissage est signé par l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal si l'apprenti est mineur.

Le modèle de contrat peut être téléchargé sur le site www.formulaires.modernisation.gouv.fr (cerfa 10103*05 FA 13), sachant qu'il vaut aussi déclaration de l'employeur en vue de la formation d'apprentis.

L'URSSAF rappelle que la rémunération des apprentis est exonérée de cotisations dans des proportions variables selon le type d'entreprise. L'exonération est applicable jusqu'au terme du contrat d'apprentissage.

Pour les employeurs inscrits au répertoire des métiers ou occupant moins de 11 salariés (apprentis non compris), la rémunération de l'apprenti est exonérée de toutes les cotisations patronales et salariales (URSSAF, chômage, ARRCO, etc.), de la CSG et de la CRDS, à une seule exception : la cotisation accidents du travail. L'employeur doit également verser, le cas échéant, d'éventuelles cotisations supplémentaires d'accidents du travail et les cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire pour la part excédant le taux effectif minimal de cotisation, si l'entreprise cotise à un taux supérieur (c'est le cas en Boucherie).

Dans tous les cas, les cotisations dues sont calculées sur les bases forfaitaires.

Pour les employeurs de 11 salariés et plus non-inscrits au répertoire des métiers, l'exonération n'est que partielle. Les cotisations dues ne sont pas calculées sur le salaire réellement versé aux apprentis, mais sur les bases forfaitaires.

Inaptitude du salarié en CDD : notifier la rupture sans passer par l'entretien préalable

Depuis la loi de simplification du droit du 17 mai 2011, l'employeur a la possibilité de rompre un contrat à durée déterminée (CDD) en raison de l'inaptitude du salarié à son poste.

Cependant, il n'a pas été précisé si la procédure à mettre en œuvre devait comporter un entretien préalable à la rupture du contrat. Saisi d'un litige à ce sujet, un conseil de prud'hommes a posé la question à la Cour de cassation.

Dans un avis émis le 21 octobre 2013, la Cour de cassation a estimé qu'en cas de rupture d'un CDD pour inaptitude du salarié à son poste, il n'est pas obligatoire de convoquer l'intéressé à un entretien préalable.

Rappelons toutefois que la procédure applicable n'est pas dénuée de toutes garanties pour le salarié. En effet, elle doit notamment comporter un constat d'inaptitude effectué par le médecin du travail à l'issue d'un double examen médical espacé de deux semaines ainsi qu'une recherche de reclassement du salarié tenant compte des préconisations du médecin du travail.

Cass. avis n° 15013 du 21 octobre 2013 (demande n° 13-70006)

Heures supplémentaires

Le relevé de temps de travail établi par le salarié à son initiative peut étayer une demande d'heures supplémentaires.

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, la charge de la preuve est partagée entre l'employeur et le salarié.

Le salarié qui réclame le paiement d'heures supplémentaires doit préalablement présenter aux juges des éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés. C'est à cette condition que l'employeur doit répondre en fournissant ses propres éléments.

Dans cette affaire, la Cour de cassation, qui n'a pas suivi les premiers juges, a considéré qu'un tableau récapitulatif, indiquant pour chaque semaine de travail un total de nombre d'heures supplémentaires accomplies, suffisait à étayer la demande du salarié.

Cass. soc. 10 octobre 2013, n° [12-19397](#) D

Plafond de la sécurité sociale pour 2014

L'arrêté fixant le plafond de la sécurité sociale pour 2014 est paru au Journal officiel le 19 novembre 2013. Le plafond de sécurité sociale est revalorisé de **1,4 %** à **3 129 €** par mois, et **172 €** par jour.

Compte tenu des règles fixées par la réglementation, les autres valeurs sont :

- plafond annuel : **37 548 €** ;
- plafond trimestriel : **9 387 €** ;
- plafond par quinzaine : **1 565 €** ;
- plafond par semaine : **722 €** ;
- plafond horaire : **23 €**.

Prescription des salaires

Droits conventionnels : ne pas mentionner la bonne convention collective sur les bulletins entraîne un report du délai de prescription

La loi de sécurisation de l'emploi a ramené le délai de prescription de l'action en paiement des salaires de 5 à 3 ans. Cette prescription court à compter du jour où celui qui exerce une action en justice (par hypothèse, le salarié) a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer.

Dans cette affaire, plusieurs salariés demandaient un rappel de primes conventionnelles. Pendant des années, la convention collective qui avait été mentionnée sur leur bulletin de paye n'était pas celle qui était effectivement applicable. Une décision de justice ayant déclaré une autre convention collective applicable, les salariés ont demandé un rappel des primes prévues par ce texte.

Pour l'employeur, le délai de prescription (5 ans à l'époque des faits) avait expiré. Les juges du fond avaient au contraire considéré que le point de départ du délai de prescription se situait à la date à laquelle avait été rendue la décision de justice qui avait permis aux salariés de connaître la convention collective qui leur était réellement applicable.

La Cour de cassation suit les juges du fond. Dans la mesure où les bulletins de paye délivrés aux salariés mentionnaient une convention collective autre que celle applicable dans l'entreprise et que les salariés n'avaient été en mesure de connaître le statut collectif dont relevait l'entreprise qu'à compter de la décision de justice, le délai de prescription n'avait pas commencé à courir avant celle-ci.

Cass. soc. 25 septembre 2013, n° [11-27693](#) FSPB

Cotisation Foncière des Entreprises (CFE) : de nouvelles obligations de paiement dématérialisé

Depuis le 1^{er} octobre 2013, le paiement de la Cotisation Foncière des Entreprises (CFE) doit obligatoirement être effectué de façon dématérialisée (télèglement via le compte fiscal en ligne, prélèvement mensuel ou à l'échéance) :

- pour toutes les entreprises soumises à l'impôt sur les Sociétés (IS), quel que soit leur chiffre d'affaires,
- pour les entreprises non soumises à l'IS dont le chiffre d'affaires HT réalisé en N-2 dépasse 80 000 €.

Jusqu'à présent, cette obligation ne concernait que les entreprises dont le chiffre d'affaires HT dépassait 230 000 €.

Les établissements n'ayant pas opté pour un paiement mensualisé reçoivent directement un avis d'imposition, qui doit être réglé avant le 15 décembre, déduction faite de l'éventuel acompte versé le 15 juin.

Les établissements non imposés à l'IS et ayant réalisé un chiffre d'affaires HT inférieur ou égal à 80 000 € en N-2 peuvent utiliser tous les autres moyens de paiement, à l'exclusion du virement : numéraire pour les montants allant jusqu'à 3 000 €, chèque, TIP, prélèvement mensuel ou à l'échéance, télé règlement...

Cependant, lorsque le montant de l'impôt excède 50 000 €, la CFE doit être acquittée par prélèvement (mensuel ou à l'échéance).

Par ailleurs, quel que soit son montant, la CFE ne peut pas être acquittée par virement, sauf pour les contribuables non-résidents et pour certaines sociétés relevant de la Direction des Grandes Entreprises (DGE).

Attention, à compter du 1^{er} octobre 2014, le télépaiement de la CFE deviendra obligatoire pour toutes les entreprises, quels que soient leur régime d'imposition et leur chiffre d'affaires.

Une nouvelle obligation pour les banques en 2014

À partir du 1^{er} janvier 2014, un relevé annuel des frais d'encaissement de carte bancaire devra être transmis par les banques à leurs clients professionnels (artisans-commerçants).

Dès 2014, les établissements de crédit devront adresser aux professionnels, bénéficiaires de paiement par carte bancaire, un relevé récapitulatif des sommes perçues par la banque au titre des frais bancaires facturés pour l'encaissement des paiements par carte bancaire.

Ce relevé sera envoyé au bénéficiaire au cours du premier trimestre de chaque année et distinguera, pour chaque catégorie de produits ou services, le sous-total des frais perçus et le nombre de produits ou services correspondants.

Ces dispositions, découlant de la loi n°2013-672 du 26 juillet 2013, seront insérées à l'article L. 112-11 du Code monétaire et financier.

Maintien à 5,5 % du taux réduit de TVA (PLF 2014 art. 6 bis)

La dernière loi de finances rectificative pour 2012 a abaissé le taux réduit de TVA de 5,5 % à 5 % (loi 2012-1510 du 29 décembre 2012, art. 68-I-B ; CGI art. 278-0 bis ; FH 3478 § 2-3).

En principe applicable aux opérations pour lesquelles la TVA est exigible à compter du 1^{er} janvier 2014, le taux de 5 % concerne essentiellement :

- les produits alimentaires destinés à l'alimentation humaine ;
- les appareillages et prestations pour handicapés, personnes malades ou dépendantes ;
- les services rendus aux personnes âgées ou handicapées ;
- les abonnements relatifs aux livraisons d'électricité et fourniture de chaleur ;
- la fourniture de repas dans les cantines scolaires ;
- les opérations portant sur les livres ;
- les spectacles vivants.

Suite à l'abrogation de l'article 68-I-B de la troisième loi de finances rectificative pour 2012, le taux réduit serait maintenu à 5,5 %, à compter du 1^{er} janvier 2014, pour les opérations mentionnées ci-dessus, sous réserve, cependant, de l'élargissement éventuel de son champ d'application.



www.sepeta.fr
Commander et régler en ligne,
c'est plus simple et plus rapide

LES BONBONS

Promotion de fin d'année !



2 cartons
pour le prix d'un
soit : 48,80 € TTC
LES 400 SACHETS

Bonbons gélifiés

En forme de cœur
rouge, parfum
framboise,
10 % de fruit,
sachet de 15 gr en
plastique transparent
contenant 10 bonbons.

Arômes naturels et
colorants végétaux.

BON DE COMMANDE

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Tél. :

Commande :

À retourner accompagné de votre règlement à **SEPETA** 98, Bd Péreire, 75850 Paris Cedex 17

Santé et Sécurité au Travail

Équipement de Protection Individuelle (EPI) Équipement porté par le salarié en vue de le protéger

Les EPI ou Equipements de Protection Individuelle sont les matériels que l'employeur met à la disposition des salariés exposés dans l'entreprise à des risques professionnels qui ont été identifiés, mais qui ne peuvent être ni supprimés, ni réduits.

Le port d'un Equipement de Protection Individuelle (EPI) ne peut donc être envisagé que lorsque toutes les autres mesures d'élimination ou de réduction des risques existants dans l'entreprise s'avèrent insuffisantes ou impossibles à mettre en œuvre. La mise en place de mesures de protection collective est toujours préférable au port de l'EPI qui relève de la protection individuelle.

C'est l'employeur qui détermine, dans le cadre du plan de prévention des risques professionnels, les conditions de mise à disposition et d'utilisation des EPI par les salariés, notamment la durée de leur port. Pour cela, il doit notamment prendre en compte la nature et la gravité du risque, la fréquence de l'exposition, les caractéristiques du poste de travail.

Selon le Code du Travail, les EPI sont fournis gratuitement par l'employeur qui est chargé d'en assurer l'entretien, la maintenance et, si besoin, le remplacement.

Les Equipements de Protection Individuelle vont du casque aux chaussures de sécurité, en passant par les lunettes, les masques ou appareils de protection respiratoire, les bouchons d'oreilles, les gants, les vêtements de protection... Ils sont destinés à protéger du ou des risques à un poste de travail : exposition cutanée ou respiratoire à un agent chimique ou biologique, chaleur, rayonnement, bruit, écrasement, choc, électrocution, coupure...

Les principaux EPI rencontrés dans le métier sont le tablier métallique, le gant anti-coupures, et les chaussures anti-glissades. Peuvent s'y ajouter les gants anti-brûlures, les gants pour protéger de l'agressivité de certains produits nettoyants...

Choix des équipements de protection individuelle

Les EPI sont choisis notamment en fonction :

- de la nature des missions à accomplir,
- de leur efficacité face au risque auquel les travailleurs sont exposés (ils doivent être conformes aux exigences de la réglementation et porter un marquage CE),
- de leur adaptabilité (poids, taille, forme...),
- de leur confort pour l'utilisateur,
- de leur coût.

En outre, il est important que les matériaux constituant un EPI en contact avec la peau ne contiennent pas de substance susceptible d'avoir des effets nocifs sur la santé de l'utilisateur (irritations, allergies, dans le cas de gants de protection par exemple...).

Le choix des EPI est guidé par l'analyse du poste de travail et la prise en compte de l'avis des salariés, en vue d'une meilleure acceptation de leur part, acceptation qui facilitera le port effectif des EPI. À noter que le confort, l'hygiène, comme la forme et l'aspect de l'équipement jouent un rôle important dans son acceptation ou non par l'utilisateur. Les aspects esthétiques (couleur, forme), bien que n'ayant aucun rapport avec la sécurité, contribuent eux aussi à une meilleure acceptation, et par conséquent à une meilleure protection de l'utilisateur. Ces notions sont décisives dans le choix d'un EPI.

Les EPI doivent en outre être hygiéniques et faciles à entretenir.

Les fabricants doivent fournir avec leurs équipements un mode d'entretien, de nettoyage et de désinfection.

Information du personnel

Pour faciliter le port des EPI dans l'entreprise, le salarié doit savoir pourquoi il les utilise et comment bien les utiliser.

L'employeur a ainsi l'obligation d'informer le personnel sur les EPI mis à disposition. Il doit notamment pouvoir répondre à des questions comme : De quels risques protège le port d'EPI ? Quand faut-il porter les différents EPI ? Comment les porter ? Où sont-ils rangés ? Comment les nettoyer ? Comment les entretenir ? Quand faut-il les remplacer ?

Pour trouver des réponses à ces questions, l'employeur peut exploiter les instructions d'emploi du fabricant.

Afin de rappeler aux salariés du métier la nécessité de porter des EPI pour se protéger contre les risques spécifiques au métier - comme les coupures et les glissades - une affiche de sensibilisation a été diffusée à tous les adhérents (sous la forme d'une page détachable dans La Boucherie Française de février 2013). N'hésitez pas à afficher ce poster dans vos laboratoires !



Santé et Sécurité du Travail chez les Jeunes : Lancement de l'édition 2014 du concours vidéo de l'INRS*

L'INRS vient de donner le coup d'envoi de la 2^e édition du concours « Santé et sécurité au travail : De l'école au travail, à vous de filmer ! ».

Ce concours de réalisation de vidéos est destiné aux classes des lycées professionnels et aux sections professionnelles des centres de formation d'apprentis (CFA).

L'objectif est de sensibiliser les jeunes aux risques auxquels ils sont exposés lors de leurs premiers pas dans le monde professionnel (périodes de stage ou d'alternance en entreprise).

En effet, si les moins de 25 ans représentent 11 % des salariés, ils représentent aussi 20 % des accidents du travail. La prévention des risques professionnels auprès de cette population constitue donc aujourd'hui un enjeu important.

Les groupes d'élèves et d'apprentis de lycée professionnel et de CFA, placés sous la responsabilité d'un responsable pédagogique, sont invités à réaliser une vidéo collective d'une durée comprise entre 30 secondes et 2 minutes sur le thème : « Au travail, qu'est ce que je risque ? ».

Pour s'inscrire, il suffit au responsable pédagogique de se connecter sur le site du concours (<http://www.esst-inrs.fr/concoursvideo2014>) et de renseigner en ligne la déclaration de participation.

Pour les apprentis et enseignants intéressés, la date limite de dépôt des projets vidéo est fixée au 31 mars 2014, et la remise des prix aura lieu le vendredi 23 mai 2014 à Paris.

C'est un jury composé de professionnels de la prévention, de l'éducation, et d'un journaliste, qui désignera les vidéos gagnantes.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site internet de l'INRS :

<http://www.inrs.fr/accueil/header/actualites/lancement-concours-video-2014.html>



* INRS = Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles

Les Français voudraient en savoir plus sur ce qu'il y a dans leurs assiettes

Selon une récente enquête menée par Ipsos et RESPECT'in* sur les Français et la confiance alimentaire, 62 % des Français estiment manquer d'informations sur la qualité des produits qu'ils achètent.

Adjuvant, OGM, viande de cheval dans les lasagnes.... les Français sont perméables aux récents scandales alimentaires et ne s'estiment pas suffisamment informés sur les ingrédients des aliments qu'ils consomment.

Selon l'enquête menée, 59 % des sondés assurent « souvent s'interroger » sur les ingrédients que contiennent les produits fabriqués par les industriels de l'agroalimentaire. Un quart s'interroge même « très souvent ».

La question de l'étiquetage des aliments s'est reposée de façon cruciale après le scandale de la viande de cheval retrouvée dans des plats préparés censés contenir du bœuf, alors qu'aucun industriel en Europe n'est tenu d'indiquer l'origine de la viande utilisée dans les plats préparés. Il semble d'ailleurs que cette affaire, comme d'autres scandales alimentaires, ait amplifié le climat anxigène autour de la composition de nos assiettes.

Aucune confiance dans les industriels et les médias

76 % des personnes interrogées se disent « inquiètes » d'être confrontées à d'autres crises de ce type; alors que seulement 4 % assurent n'être « pas du tout inquiètes ».

70 % des sondés craignent également de ne pas pouvoir se fournir une alimentation saine, « c'est-à-dire sans effets néfastes sur leur santé » dans les prochaines années, et là encore seuls 4 % se disent « pas du tout inquiets ».

Et hormis le prix, qui est le premier facteur d'achat, les sondés citent le plus souvent comme principaux critères le goût/plaisir, suivi de l'origine du produit, de son lieu de fabrication et sa composition (ingrédients).

Trois quarts des sondés disent ne pas faire confiance aux industriels de l'agroalimentaire pour les informer sur la qualité des produits, ni à la grande distribution (à 73 %), ni aux pouvoirs publics (68 %), ni à la presse (65 %).

La France a à nouveau demandé à la Commission européenne une proposition législative sur l'étiquetage de la viande utilisée pour l'élaboration de plats cuisinés, alors que Bruxelles a repoussé son rapport sur le sujet.

**Ce sondage a été réalisé en ligne auprès de 1.005 personnes représentatives de la population française du 30 septembre au 7 octobre 2013, par Ipsos et RESPECT'in (qui se présente comme la première marque d'agriculture durable à l'initiative des agriculteurs producteurs de céréales).*



25^e Concours MOF boucherie étal :

2014, déroulement des épreuves qualificatives

Juin : Epreuve écrite

Dernier trimestre : Pratique professionnelle

Comme à chaque édition du concours MOF, l'École Nationale Supérieure des Métiers de la Viande se mobilise pour accompagner les candidats, chefs d'entreprise et salariés vers l'excellence professionnelle.

Elle a conçu spécialement pour vous un parcours de formations modulaire de janvier à juin 2014 afin de vous présenter dans les meilleures conditions aux épreuves.

Le parcours proposé comporte des modules de stages portant sur la pratique professionnelle et sur les connaissances en vue de l'épreuve écrite. Ces modules sont au choix de chacun selon les besoins en matière d'objectifs de préparation que vous vous êtes fixés.



Parcours de préparation pour le 25^e concours MOF édition 2015

	Durée	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin
MODULE 1 : PRATIQUE PROFESSIONNELLE							
Découpe et transformation de l'agneau	14h00		11 et 12	19 et 20			
Découpe et valorisation d'un 1/2 veau	14h00			03 et 04		05 et 06	
Découpe et transformation de l'AV5	14h00	27 et 28				19 et 20	
Découpe et transformation de l'ART8	14h00				28 et 29		11 et 12
Décoration des viandes	7h00					26	
Sculpture et travail des graisses	7h00						23
MODULE 2 : CONNAISSANCES							
Module de préparation écrite (4 JOURS)	28h00				02 et 03		04 et 05

Pour plus de renseignements concernant ce « parcours de préparation pour le concours MOF » contactez l'ENSMV au 01 53 17 15 02 ou 01 53 17 15 09 ou par mail : muriel.drouillac@ensmv.org ; bruno.berthault@ensmv.org.

Bulletin d'inscription à retourner à ENSMV (37, boulevard Sault - 75012 PARIS)

Coordonnées de l'entreprise :

Raison sociale :

Adresse : CP :

Ville : Tel :

Fax : Port :

Mail :@.....

Organisme de prise en charge : FAFCEA : ☐ AGEFOS PME : ☐ Autre organisme : ☐

Hébergement : Pension complète ☐ Demi-pension ☐

Chambre particulière ☐

- Je m'inscris au « Parcours de préparation pour le concours MOF », je choisis :

« Module 1 : Epreuve professionnelle » :

Découpe et transformation de l'agneau 11 - 12 février ☐ 19 - 20 mars ☐

Découpe et valorisation d'un 1/2 veau 3 - 4 mars ☐ 5 - 6 mai ☐

Découpe et transformation de l'AV5 27 - 28 janvier ☐ 19 - 20 mai ☐

Découpe et transformation de l'ART8 28 - 29 avril ☐ 11 - 12 juin ☐

Décoration des viandes 26 mai ☐

Sculpture et travail des graisses 23 juin ☐

« Module 2 : connaissances » :

Module de préparation écrite 2 - 3 avril ☐ ET 4 - 5 juin ☐

Nom/Prénom du stagiaire :

Règlement sur l'information des consommateurs : faisons le point

Pour rappel, Le **règlement (UE) n°1169/2011** concernant l'information du consommateur sur les denrées alimentaires (Règlement « INCO ») a été publié au Journal Officiel de l'Union Européenne le 22 novembre 2011.

L'objectif de ce règlement est tout d'abord d'harmoniser, en un seul document, les textes réglementaires relatifs à l'étiquetage, au sein de l'Union Européenne.

Il reprend les exigences applicables jusqu'à présent et introduit de nouvelles dispositions en matière d'information.

Les nouvelles dispositions concernent notamment :

- l'indication de l'origine pour les viandes fraîches de porc, de mouton, d'agneau et de chèvre ainsi que pour la volaille (applicable au plus tard au 13 décembre 2014).
- l'indication des allergènes à déclaration obligatoire (applicable au plus tard au 13 décembre 2014).
- la déclaration nutritionnelle (applicable au plus tard au 13 décembre 2016),

Les dispositions prévues diffèrent en fonction **des denrées alimentaires préemballées ou non**.

L'application des principales nouveautés de cette réglementation n'a pas encore définitivement été déterminée.

La CFBCT et l'ARDATmv participent à plusieurs groupes de travail et/ou réunions afin de déterminer les conditions d'applications de ces nouvelles dispositions avec pour objectif le moins de contraintes possible aux entreprises.

Le point sur ces nouveautés réglementaires :

L'indication de l'origine

Le règlement INCO a rendu obligatoire l'indication du pays d'origine ou du lieu de provenance des viandes porcine, ovine, caprine et de volaille.

Un acte d'exécution doit maintenant être adopté **avant le 13 décembre 2013** pour en déterminer les modalités.

L'indication de l'origine concernera précisément :

- les viandes ovines, caprines, porcines et de volailles fraîches, réfrigérées ou congelées,
- les denrées alimentaires non transformées,
- les produits comprenant un seul ingrédient,
- les ingrédients constituant plus de 50 % d'une denrée alimentaire.

De plus, en France, le Sénat a adopté, le 12 septembre, un amendement visant à rendre obligatoire l'étiquetage de l'origine des produits dans les plats préparés.

Ce nouvel amendement prévoit que sa mise en œuvre serait fixée par décret une fois que la Commission européenne l'aura « déclaré compatible avec le droit de l'Union européenne ».

La commission européenne a présenté, mi-septembre, la première version de son **projet de règlement d'application relatif à l'étiquetage de l'origine pour ces viandes**. Il ne s'agit que d'un premier jet avant le vote final qui aura lieu en novembre.

Ce premier projet donne le ton de la synthèse faite par la Commission européenne depuis l'adoption du règlement n°1169/2011. La Commission a étudié 3 options d'étiquetage : « UE/non-UE », « élevé, abattu » et « né, élevé, abattu ».

À l'heure actuelle, la proposition de la Commission européenne serait une obligation d'étiqueter **le ou les pays d'élevage et le ou les pays d'abattage** des animaux dont sont issues les viandes remises aux consommateurs.

Si le pays d'élevage et d'abattage sont identiques, l'étiquette pourrait être « Elevé et abattu en : nom du pays ».

RÉGLEMENTATION

L'information des allergènes

L'information concernant les allergènes devra se faire sur les produits préemballés, mais également pour les produits non préemballés de manière écrite et/ou orale. Elle concernera les **allergènes à déclarations obligatoires** volontairement incorporés dans la denrée.

Les modalités définitives ne sont pas encore déterminées. Des dispositions nationales permettront de définir par quel moyen cette indication doit être fournie au consommateur.

La proposition envisagée serait de pouvoir continuer d'informer oralement les clients en s'appuyant sur des documents internes (fiches recettes,). Il y aurait sur le point de vente un écriteau précisant que pour toutes questions concernant les allergènes, il sera nécessaire de se rapprocher de la personne référent.

Afin de valider cette démarche, il sera nécessaire pour cette dernière **d'être formé sur la connaissance des allergènes** et les outils à mettre en place pour informer au mieux les clients.

Afin de facilité, l'application de cette nouvelle réglementation, nous vous recommandons dès maintenant de mettre en place des fiches recettes pour l'ensemble de vos fabrications en faisant apparaître clairement les allergènes présents.

Produits préemballés	Produits non préemballés
- Inscription claire sur l'emballage - Distinction visuelle avec les autres ingrédients (police en gras, en couleur...)	- Information si présence dans la fabrication - Mode de communication utilisé : - affiche - conseil oral...

La déclaration nutritionnelle

Elle ne concernera que les produits préemballés.

L'objectif sera d'avoir une orientation générale du produit afin que les consommateurs aient une information claire leur permettant de comparer les produits entre eux.

La déclaration nutritionnelle inclut les éléments suivants :

- la valeur énergétique
- la quantité de graisses, d'acides gras saturés, de glucides, de sucres, de protéines et de sel.

La déclaration nutritionnelle sera **obligatoire à partir du 13 décembre 2016** sur toutes les denrées préemballées, à l'exception de certains cas tels que :

- Les denrées alimentaires, y compris de fabrication artisanale, fournies directement par le fabricant en faibles quantités au consommateur final ou à d'autres commerces alimentaires (les modalités d'application de cette dérogation ne sont pas encore définies),
- Les denrées alimentaires conditionnées dans des emballages ou récipients dont la face la plus grande a une surface inférieure à 25 cm².

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés des évolutions sur l'application en entreprise de cette nouvelle réglementation.

Pour de plus amples informations, vous pouvez contacter l'ARDATmv au 01 40 53 47 70.

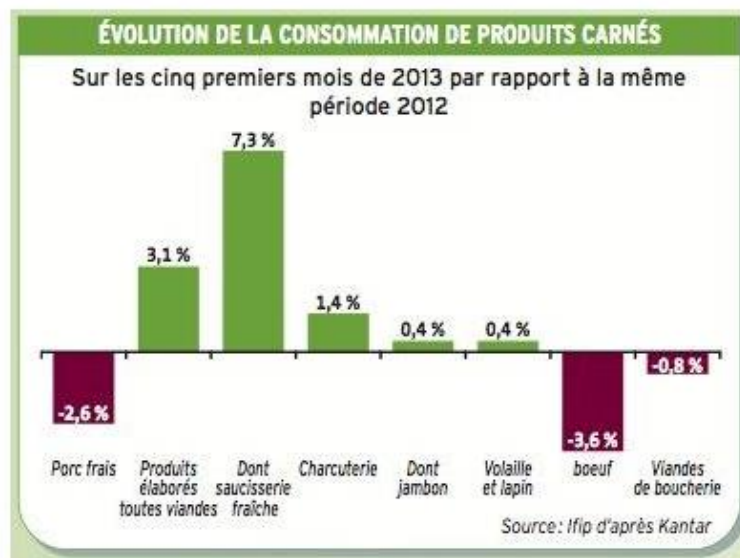
Retrouvez l'actualité de l'ARDATmv en consultant les pages internet du pôle

www.ardat.boucherie-france.org

Nouveau : accédez directement au site en flashant ce QR code



Baisse de la consommation de porc frais en France



Selon l'Ifip*, les tonnages de porc frais consommés en France ont reculé de 2,6 % sur les cinq premiers mois de l'année par rapport à la même période de 2012.

Ce chiffre ne fait que confirmer et amplifier la tendance constatée depuis plusieurs années : entre 2007 et 2012, la consommation de porc frais des ménages a reculé d'environ 3 %.

En revanche, la consommation de produits de charcuterie progresse sensiblement de 1,4 % en moyenne depuis le début de l'année par rapport à 2012. Sur cette même période, la saucisserie fraîche fait un bond de 7 %.

Ces chiffres confirment la même tendance à long terme, avec une hausse de 8 % de la consommation de charcuterie entre 2007 et 2012.

*L'Ifip, ou Institut du porc, est un organisme français de recherche et de développement qui a pour mission d'accompagner les organisations professionnelles de la filière [porcine](#).

Peste porcine africaine : appel à la vigilance en France

Les autorités biélorusses ont notifié, en juin, un premier foyer de peste porcine africaine (PPA). **Depuis l'introduction en 2007 de la PPA en Géorgie, la maladie n'a cessé de s'étendre, gagnant rapidement l'Arménie, l'Azerbaïdjan, puis la Russie et l'Ukraine.**

C'est dans ce contexte d'extension de la maladie que la DGAL* appelle au maintien de la vigilance en France. La PPA est en effet hautement virulente pour les porcs domestiques et les sangliers, très contagieuse et difficilement contrôlable.



* DGAL : Direction générale de l'alimentation.

BOBINE DE PAPIER D'EMBALLAGE*



51,20 €
TTC la bobine
de 10 Kg

Étanche et thermoscellable grâce au traitement « Polypro », qui remplace la paraffine et apporte au papier (60 g) un pouvoir d'isolation supérieur ainsi qu'une soudure étanche
Bobine de 33,3 cm, impression 2 couleurs

* Si votre commande de sacs et emballage atteint trois colis, la livraison est gratuite, sinon rajouter 10 € de participation aux frais de port.



www.sepeta.fr
Commander et régler en ligne,
c'est plus simple et plus rapide

LES SACS BRETELLES*



58,90 €
TTC le carton
de 2 000

Dégradables PEHD blanc
15 microns
260 + 60 + 60 x 450 mm
Impression 1 couleur
recto/verso
Carton de 2 000 sacs

PAPIER D'EMBALLAGE*

Étanche et thermoscellable grâce au traitement « Polypro », qui remplace la paraffine et apporte au papier (60g) un pouvoir d'isolation supérieur ainsi qu'une soudure étanche, impression 2 couleurs
Carton de papier feuille à feuille de 33 x 50 cm

53,70 €
TTC le carton
de 10 Kg



SACS CABAS*



- sac polypro tissé blanc 120 g
- poignées en tissu
- pochette à pression à l'intérieur
- sangles porte-bouteille
- format 40 x 35 cm + soufflet 20 cm
- très résistant, jusqu'à 50 kg
- ne craint pas l'humidité

155,00 €
TTC le carton
de 100 sacs
290,00 €
TTC les 200 sacs

DÉROULEUR POUR BOBINE



En inox, conforme à la réglementation en vigueur, avec lame de coupe, adaptable aux bobines de 33,3 cm

137,00 €
TTC le dérouleur

BON DE COMMANDE

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Tél. :

Commande :

* Si votre commande de sacs et emballage atteint trois colis, la livraison est gratuite, sinon rajoutez 10 € de participation aux frais de port.

À retourner accompagné de votre règlement à **SEPETA** 98, Bd Péreire, 75850 Paris Cedex 17