

ISSN - 297 - 6455

INF15

DE PLUS EN PLUS PENIBLE

Le compte pénibilité, vous savez, cette invention géniale qui compliquerait tant la tâche administrative de l'artisan qu'on a bien vite compris qu'elle serait inapplicable.

D'un côté un gouvernement qui ne veut pas se déjuger. Des politiques - de gauche comme de droite - qui continuent à refuser de distinguer entre les très grandes entreprises, les grandes, les moyennes et les artisans. Comme si les mêmes règles pouvaient s'appliquer indifféremment suivant qu'on a deux ou trois salariés ou que l'on en a un ou plusieurs milliers.

De l'autre côté, des organisations patronales - UPA en tête - qui refusent toute concession devant une telle disposition.

C'est dans ce contexte que le ministre du Travail lui-même a reconnu l'inapplicabilité du compte pénibilité dans l'artisanat. Il ne l'a pas reconnu dans son bureau au ministère, mais devant 600 participants au congrès de la CAPEB, en présence de Christian Le Lann, vice-président de l'UPA et invité à ce titre.

L'ennui, c'est que le ministère du Travail a démenti cette interprétation, ce qui a entraîné aussitôt la juste colère du président de la CAPEB, Patrick Liébus. « Il l'a dit devant 600 personnes. Nous l'avons tous entendu... Si l'on ne fait pas machine arrière sur ce sujet, je ne retiens plus les artisans. Si l'on nous fait des annonces feu-de-paille, ça va très mal se passer ».

On veut bien le croire, et il n'y aura pas que les artisans du bâtiment qui passeront à l'action.

Dominique UNGER

Édité et imprimé par la SEPETA
(Société d'Éditions et de Publications Économiques
et Techniques de l'Alimentation)
98, boulevard Péreire - 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 : 50 € - le numéro : 5,00 €.

SOMMAIRE

Dans ce numéro...

SOCIAL	3
JURIDIQUE	4
FISCAL.....	7
ACTUALITÉS	9

Directeur de la publication :

Dominique Unger

Rédaction :

Mathilde Blot, Olivier Fischer,
Florence Frangeul, Grégory Maillard,
Anne Swistak, Ghislaine Tizniti, Dominique Unger

Secrétariat :

Francine Le Moué, Savannah Rouyer

COMMENT GERER LES JOURS FÉRIÉS DU PRINTEMPS !

(Convention collective nationale de la Boucherie, Boucherie-charcuterie, Boucherie Hippophagique, Triperie, Commerce de Volailles et Gibiers)

- ✓ lundi 6 avril, lundi de Pâques ;
- ✓ vendredi 1^{er} mai, fête du travail ;
- ✓ vendredi 8 mai, Victoire 1945 ;
- ✓ jeudi 14 mai, Ascension ;
- ✓ lundi 25 mai, lundi de Pentecôte.

		Si ces jours sont travaillés, les heures effectuées sont :		
Lundi 6 avril	Dans de nombreuses entreprises de boucherie, le lundi est le jour de repos hebdomadaire	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 (*)
Lundi 25 mai				
Vendredi 8 mai	Jours normalement travaillés en boucherie			
Jeudi 14 mai				
Vendredi 1^{er} mai	En principe, ce jour doit être chômé dans toutes les entreprises	Si ce jour est travaillé, les heures effectuées sont : rémunérées au prix de l'heure normale et ajoutées au salaire mensuel		

Rappel de la législation du travail (le 1^{er} mai)

Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire, à la charge de l'employeur (article L. 3133-6 du Code du travail).

Aucun texte ne dresse la liste des entreprises visées par le texte, et il appartient au juge du fond d'apprécier souverainement si la nature de l'activité de l'entreprise lui permet ou non d'interrompre son activité le 1^{er} mai.

(Cass. crim. 8 février 2000, n° 99-82118).

Fin de la référence au lundi de Pentecôte pour la journée de solidarité

La loi a abandonné toute référence au **lundi de Pentecôte**.

En pratique, il est donc possible de prévoir la journée de solidarité un jour férié autre que le 1^{er} mai, le travail d'un jour ou deux demi-journées, de RTT ou d'effectuer dans l'année 7 heures supplémentaires non rémunérées.

(*) L'administration a précisé que lorsque la journée de solidarité est fixée le lundi de la Pentecôte ou un autre jour férié précédemment chômé, l'éventuelle majoration de salaire prévue par une convention collective ou un accord collectif pour le travail un jour férié dans la limite des 7 heures que doit effectuer le salarié n'a pas à être versée.

✓ **Réticence dolosive : cause d'annulation de la vente d'un fonds de commerce**

L'acquéreur d'un fonds de commerce assigne son vendeur en nullité de la vente. Au soutien de sa demande, il prétend que le vendeur ne l'a pas informé de :

- l'exploitation du fonds par un locataire-gérant défaillant ;
- la fermeture temporaire du fonds ;
- et du chiffre d'affaires réel du fonds dont une partie était réalisée grâce à une activité ambulante complémentaire.

Les juges, validant le raisonnement de l'acquéreur, annulent la vente et accordent le remboursement intégral des sommes versées par l'acquéreur.

La Cour de cassation confirme la décision des juges : l'intention du vendeur de tromper l'acheteur en lui dissimulant des informations afin de l'amener à conclure la vente du fond ne fait pas de doute.

Cass. com. 6 janvier 2015, n° [13-27340](#)

✓ **Droit des syndicats de faire reconnaître que des CDD sont des CDI**

Les organisations syndicales représentatives peuvent se substituer à un salarié pour exercer en sa faveur toute action en justice en application de la réglementation sur le CDD. Elles peuvent donc engager une action devant le conseil de prud'hommes sans avoir de mandat du salarié, dès lors que celui-ci en est averti et ne s'y est pas opposé.

La Cour de cassation reconnaît désormais également le droit aux syndicats de demander au juge d'instance que des CDD soient requalifiés en CDI. En effet, cette requalification présente un intérêt notamment en matière d'institutions représentatives du personnel et particulièrement pour la détermination des effectifs de l'entreprise. Pour rappel, c'est le juge d'instance qui est compétent en la matière.

Cass. soc. 17 décembre 2014, n° [14-13712](#) FSPB

✓ **15 jours pour remettre l'attestation d'assurance chômage, c'est trop !**

L'employeur doit remettre au salarié, lors de son départ de l'entreprise et quel que soit le motif de rupture du contrat (démission, licenciement, fin de CDD, etc.), une attestation destinée au Pôle emploi pour lui permettre de bénéficier de ses droits à l'assurance chômage.

L'employeur doit éviter tout retard de remise de ce document. Peu importe que le salarié ne démontre pas avoir subi un préjudice lié à cette remise tardive.

Une nouvelle affaire vient illustrer ce principe. Un salarié demandait ici le versement de dommages-intérêts pour remise tardive de son attestation d'assurance chômage. Les premiers juges avaient rejeté sa demande, estimant que les 15 jours de retard à compter de la fin du préavis pour remettre l'attestation Pôle emploi ne pouvaient ouvrir droit à des dommages-intérêts en l'absence de preuve d'un préjudice subi.

Raisonnement rejeté par la Cour de cassation, qui rappelle que la remise tardive de l'attestation Pôle emploi au salarié entraîne nécessairement un préjudice, sans qu'il soit nécessaire pour l'intéressé d'en apporter la démonstration.

Cass. soc. 4 février 2015, n° [13-18168](#) D

✓ Assurance décès : le capital décès forfaitisé

En application de l'article 72 de la LFSS pour 2015, le montant du capital décès versé par la sécurité sociale est désormais fixé de manière forfaitaire. Le décret n°2015-209 du 24 février 2015 (JO du 26 février 2015) modifie le code de sécurité sociale en conséquence.

Capital destiné aux ayants droit d'un assuré décédé

Le capital décès a pour objet de compenser la perte de revenus résultant du décès de l'assuré.

Il est fixé de manière forfaitaire par un décret, et non, comme précédemment, en fonction du gain journalier de l'assuré décédé.

Le montant pour l'année 2015 a été fixé à 3400 euros par le décret n°2014-1715 du 30 décembre 2014 (JO du 31 décembre 2014).

✓ L'absence de visite médicale du fait d'une simple négligence ne justifie pas la rupture du contrat

Excepté le cas d'une surveillance médicale renforcée, l'employeur doit organiser la visite médicale d'embauche avant la fin de la période d'essai qui suit l'embauche.

Le défaut de visite médicale d'embauche justifie-t-il pour autant une prise d'acte de la rupture du contrat ?

En matière d'hygiène et de sécurité, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité du salarié et protéger sa santé. Autrement dit, il est tenu à une obligation de sécurité de résultat.

Toutefois, lorsque le défaut d'organisation de la visite médicale résulte d'une simple négligence de l'employeur, ce dernier ne commet pas un manquement suffisamment grave pour faire produire, à la prise d'acte de rupture du contrat par le salarié, les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Rappelons que cette solution est conforme à la jurisprudence de la Cour de cassation. (cass. soc. 18 septembre 2013, n° [12-19344](#) D).

Cass. soc. 18 février 2015, n° [13-21804](#) D

✓ Responsabilité du salarié

L'employeur qui a subi un dommage en raison d'une faute commise par un salarié peut faire usage de son pouvoir disciplinaire et licencier l'intéressé. En revanche, il ne peut pas demander réparation devant le conseil de prud'hommes, sauf à prouver que le salarié a commis une faute lourde, c'est-à-dire a agi avec l'intention de nuire à l'entreprise.

Il en va toutefois différemment lorsque le salarié a commis une infraction pénale et fait l'objet de poursuites (action publique). En effet, l'employeur peut demander réparation devant la juridiction pénale (c. proc. pén. art. 2 et 3). Il n'est alors pas nécessaire d'établir la faute lourde du salarié.

Ainsi, dans cette affaire, un salarié d'une banque avait été poursuivi pour abus de confiance après avoir détourné près de 300 000 € des comptes de plusieurs clients. L'employeur avait remboursé ces sommes aux clients et réclamait en conséquence au salarié un versement équivalent.

C'est en vain que le salarié a invoqué l'absence de faute lourde de sa part. Pour la cour d'appel comme pour la chambre criminelle de la Cour de cassation, l'employeur avait subi un préjudice du fait de l'abus de confiance commis par le salarié, de sorte que celui-ci devait réparer ce préjudice, sans qu'il soit nécessaire de caractériser une faute lourde.

Cass. crim. 25 février 2015, n° [13-87602](#) D

✓ **Inaptitude professionnelle : comment calculer l'indemnité spéciale de licenciement ?**

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte, à la suite d'un accident de travail et licencié en raison de l'impossibilité de reclassement, l'employeur est tenu de lui verser une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité de préavis et une indemnité spéciale de licenciement.

L'indemnité spéciale est, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, égale au double de l'indemnité minimale légale de licenciement.

La règle de doublement de l'indemnité de licenciement ne vise donc que l'indemnité légale, à moins que la convention collective ne prévoit expressément le doublement de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Rappelons que l'indemnité conventionnelle (non doublée) remplace l'indemnité spéciale si elle est supérieure à l'indemnité légale de licenciement doublée.

Cass. soc. 18 février 2015, n° [13-20171 D](#)

✓ **Entreprises et groupes de 50 à moins de 300 salariés : plus que quelques jours avant d'être exposé à la pénalité financière liée au contrat de génération**

Depuis le 7 mars 2014, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés et, quel que soit leur effectif, celles appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés, peuvent bénéficier de l'aide financière attachée au dispositif du contrat de génération si elles constituent un binôme jeune/senior, sans avoir besoin d'être couvertes par un accord collectif, un plan d'action ou un accord de branche étendu de contrat de génération.

Ces entreprises ne sont pas pour autant dispensées d'accord collectif ou de plan d'action. En effet, au plus tard le 31 mars 2015, sous peine de pénalité financière, elles devront être couvertes :

- par un accord collectif d'entreprise ou de groupe relatif au contrat de génération ;
- à défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises dotées de délégués syndicaux, par un plan d'action relatif au contrat de génération élaboré par l'employeur ;
- à défaut d'accord collectif ou de plan d'action, par un accord de branche étendu relatif au contrat de génération.

Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés ont donc encore quelques jours pour se doter d'un accord ou d'un plan. À défaut, l'inspecteur du travail pourra les mettre en demeure de régulariser leur situation. Elles disposeront alors d'un délai de 6 mois pour s'exécuter.

✓ **Égalité entre couples pacsés et mariés**

La loi modifie tout d'abord l'article L3142-1 du Code du travail relatif aux congés et événements familiaux en prévoyant **quatre jours de congé** - sur justificatif - pour un salarié qui conclut un **Pacte civil de solidarité** (Pacs).

La loi aligne ainsi les dispositions prévues pour les couples pacsés et les couples mariés.

Cette loi introduit, par ailleurs, la possibilité pour le conjoint, le concubin ou la personne à laquelle est pacsée la femme enceinte de bénéficier d'une autorisation d'absence pour assister à trois des examens médicaux obligatoires maximum.

LOYERS COMMERCIAUX (ILC)

L'indice des loyers commerciaux publié par l'INSEE est de **108,47** pour le **4^e trimestre 2014**.

L'évolution du loyer révisé entre le 4^e trimestre 2013 et le 4^e trimestre 2014 augmente de **0,01 %** (évolution entre l'indice **108,46** et le nouvel indice).

- ☞ **en cas de révision annuelle (4^e trimestre 2013/ 4^e trimestre 2014) ;**
- ☞ **en cas de révision triennale (4^e trimestre 2011/ 4^e trimestre 2014) ;**
- ☞ **en cas de renouvellement du bail (4^e trimestre 2005/ 4^e trimestre 2014).**

Révision annuelle

L'évolution du loyer révisé entre le 4^e trimestre 2013 et le 4^e trimestre 2014 ne peut augmenter au-delà de **0,01 %** (évolution entre l'indice **108,46** et le nouvel indice).

Révision triennale

Les loyers commerciaux révisés entre le 1^{er} octobre et le 31 décembre 2014 ne peuvent augmenter au-delà de **2,06 %** (évolution entre l'indice **106,28** et le nouvel indice).

Renouvellement

Le loyer du bail renouvelé au cours du 4^e trimestre 2014 ne peut augmenter de plus de **16,06 %** par rapport au loyer fixé à l'origine du bail commercial au 4^e trimestre 2005 (indice **93,46**).

1 ^{er} Tr. 05	92,15	1 ^{er} Tr. 08	100,00
2 ^e Tr. 05	92,46	2 ^e Tr. 08	101,20
3 ^e Tr. 05	92,86	3 ^e Tr. 08	102,46
4^e Tr. 05	93,46	4 ^e Tr. 08	103,01
1 ^{er} Tr. 06	94,21	1 ^{er} Tr. 09	102,73
2 ^e Tr. 06	95,00	2 ^e Tr. 09	102,50
3 ^e Tr. 06	95,80	3 ^e Tr. 09	101,21
4 ^e Tr. 06	96,40	4 ^e Tr. 09	101,07
1 ^{er} Tr. 07	96,81	1 ^{er} Tr. 10	101,36
2 ^e Tr. 07	97,45	2 ^e Tr. 10	101,83
3 ^e Tr. 07	98,07	3 ^e Tr. 10	102,36
4 ^e Tr. 07	98,90	4 ^e Tr. 10	102,92
1 ^{er} Tr. 08	100,00	1 ^{er} Tr. 11	103,64
2 ^e Tr. 08	101,20	2 ^e Tr. 11	104,44
3 ^e Tr. 08	102,46	3 ^e Tr. 11	105,31
4 ^e Tr. 08	103,01	4^e Tr. 11	106,28
1 ^{er} Tr. 09	102,73	1 ^{er} Tr. 12	107,01
2 ^e Tr. 09	102,50	2 ^e Tr. 12	107,65
3 ^e Tr. 09	101,21	3 ^e Tr. 12	108,17
4 ^e Tr. 09	101,07	4 ^e Tr. 12	108,34
1 ^{er} Tr. 10	101,36	1 ^{er} Tr. 13	108,53
2 ^e Tr. 10	101,83	2 ^e Tr. 13	108,50
3 ^e Tr. 10	102,36	3 ^e Tr. 13	108,47
4 ^e Tr. 10	102,92	4^e Tr. 13	108,46
1 ^{er} Tr. 11	103,64	1 ^{er} Tr. 14	108,50
2 ^e Tr. 11	104,44	2 ^e Tr. 14	108,50
3 ^e Tr. 11	105,31	3 ^e Tr. 14	108,52
4^e Tr. 11	106,28	4^e Tr. 14	108,47

LOYERS COMMERCIAUX (ICC)

L'indice du coût de la construction publié par l'INSEE est de **1 625** pour le **4^e trimestre 2014**.

La parution de l'indice permet de déterminer les plafonds d'augmentation des loyers commerciaux :

- ☞ **en cas de révision annuelle (4^e trimestre 2013/ 4^e trimestre 2014) ;**
- ☞ **en cas de révision triennale (4^e trimestre 2011/ 4^e trimestre 2014) ;**
- ☞ **en cas de renouvellement du bail (4^e trimestre 2005/ 4^e trimestre 2014).**

Révision annuelle

L'évolution du loyer révisé entre le 4^e trimestre 2013 et le 4^e trimestre 2014 ne peut augmenter au-delà de **0,62 %** (évolution entre l'indice **1 615** et le nouvel indice).

Révision triennale

Les loyers commerciaux révisés entre le 1^{er} octobre et le 31 décembre 2014 ne peuvent diminuer au-delà de **0,79 %** (évolution entre l'indice **1 638** et le nouvel indice).

Renouvellement

Le loyer du bail renouvelé au cours du 4^e trimestre 2014 ne peut augmenter de plus de **22,00 %** par rapport au loyer fixé à l'origine du bail commercial au 4^e trimestre 2005 (indice **1 332**).

1 ^{er} Tr. 05	1 270	1 ^{er} Tr. 08	1 497
2 ^e Tr. 05	1 276	2 ^e Tr. 08	1 562
3 ^e Tr. 05	1 278	3 ^e Tr. 08	1 594
4^e Tr. 05	1 332	4 ^e Tr. 08	1 523
1 ^{er} Tr. 06	1 362	1 ^{er} Tr. 09	1 503
2 ^e Tr. 06	1 366	2 ^e Tr. 09	1 498
3 ^e Tr. 06	1 381	3 ^e Tr. 09	1 502
4 ^e Tr. 06	1 406	4 ^e Tr. 09	1 507
1 ^{er} Tr. 07	1 385	1 ^{er} Tr. 10	1 508
2 ^e Tr. 07	1 435	2 ^e Tr. 10	1 517
3 ^e Tr. 07	1 443	3 ^e Tr. 10	1 520
4 ^e Tr. 07	1 474	4 ^e Tr. 10	1 533
1 ^{er} Tr. 08	1 497	1 ^{er} Tr. 11	1 554
2 ^e Tr. 08	1 562	2 ^e Tr. 11	1 593
3 ^e Tr. 08	1 594	3 ^e Tr. 11	1 624
4 ^e Tr. 08	1 523	4^e Tr. 11	1 638
1 ^{er} Tr. 09	1 503	1 ^{er} Tr. 12	1 617
2 ^e Tr. 09	1 498	2 ^e Tr. 12	1 666
3 ^e Tr. 09	1 502	3 ^e Tr. 12	1 648
4 ^e Tr. 09	1 507	4 ^e Tr. 12	1 639
1 ^{er} Tr. 10	1 508	1 ^{er} Tr. 13	1 646
2 ^e Tr. 10	1 517	2 ^e Tr. 13	1 637
3 ^e Tr. 10	1 520	3 ^e Tr. 13	1 612
4 ^e Tr. 10	1 533	4^e Tr. 13	1 615
1 ^{er} Tr. 11	1 554	1 ^{er} Tr. 14	1 648
2 ^e Tr. 11	1 593	2 ^e Tr. 14	1 621
3 ^e Tr. 11	1 624	3 ^e Tr. 14	1 627
4^e Tr. 11	1 638	4^e Tr. 14	1 625

Foie gras : les ventes ont progressé de 3% en France en 2014

Les professionnels de la filière foie gras ont le sourire : les ventes progressent !



C'est ce qui a été annoncé lors d'une conférence de presse organisée le 12 mars dernier à Paris par le Cifog (Comité interprofessionnel des palmipèdes à foie gras).

« Les ventes en France sont en hausse, et nous recensons 30.000 ménages acheteurs de plus qu'en 2013 » se félicite l'interprofession.

Les Français mangent de plus en plus de foie gras. En 2014, les ventes ont progressé de 3 % en volume et de 4,2 % en valeur. Les producteurs le disent eux-mêmes : 2014 fut un « bon millésime ».

Les Français ont consommé à domicile près de 7.900 tonnes de foie gras en 2014, quantité à laquelle il faut ajouter le foie gras dégusté au restaurant.

95 % des Français mangent du foie gras au moins une fois par an, en particulier à l'occasion des fêtes de fin d'année.

On dépense en moyenne annuellement 29,80 euros pour le foie gras. C'est 50 centimes de plus qu'en 2013.

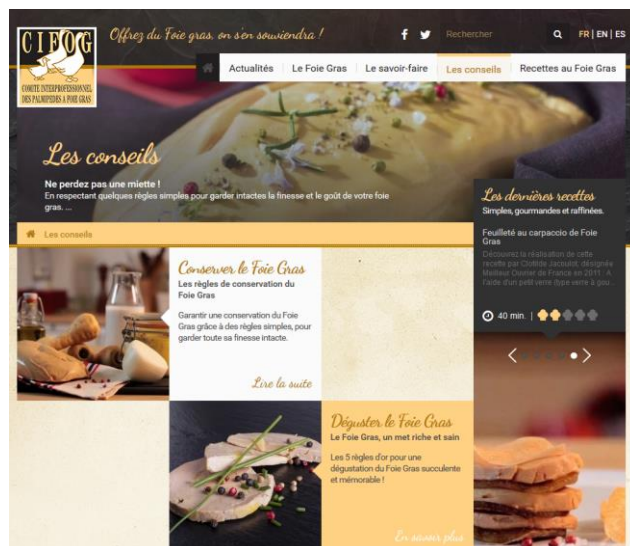
Afin de faire progresser les actes d'achat, les producteurs et distributeurs cherchent à susciter l'envie du consommateur : ils proposent, depuis quelques années, du foie gras dès la mi-novembre à l'occasion des fêtes de la Saint Martin.

Certains artisans bouchers charcutiers traiteurs en proposent même toute l'année (quand la clientèle s'y prête).

Ils diversifient leur offre : On peut trouver du foie gras de canard ou d'oie, en conserve, en bocal, à la coupe, on peut trouver du mi-cuit, du cru...

Face à un choix aussi vaste, le consommateur ne peut que se laisser tenter !

Pour plus d'informations sur le foie gras, rendez-vous sur le site internet : <http://lefoiegras.fr/>



Le Sénat se prononce en faveur du drapeau tricolore

Le Sénat s'est prononcé le 25 mars dernier pour la suppression de « l'amendement Jego » de la loi Macron, amendement qui avait pourtant été voté à l'unanimité par l'Assemblée Nationale le 30 janvier dernier et qui avait reçu un avis favorable du gouvernement.

Cet amendement, qui doit son nom au député-maire UDI Yves JEGO, a pour objectif d'interdire l'utilisation abusive du drapeau bleu blanc rouge sur un produit, alimentaire ou non, vendu en France, lorsque celui-ci ne bénéficie pas d'une appellation d'origine, d'une indication géographique, ou s'il n'a pas fait l'objet d'un processus de certification attestant son origine française.

Le Sénat qui a étudié cette question lors d'une commission a souligné que la tromperie sur l'origine était déjà contrôlable et sanctionnable par l'article L. 121-1 du code de la consommation, argument déjà défendu par les interprofessions INAPORC et INTERBEV. La commission a donc adopté un amendement de suppression de cet article, soulignant également que cet article aurait pour effet de dégrader l'information des consommateurs : « À titre d'exemple, l'ensemble des démarches d'origine mises en œuvre par les interprofessions ou les filières agricoles avec le soutien du Gouvernement, telles que « Viandes de France » (étiquetage Viande Bovine Française, Viande Ovine Française, etc.), qui ne relèvent ni d'une appellation d'origine ni d'une indication géographique ni d'une certification seraient désormais interdites en application de cet article. » La commission a également plaidé le risque de voir les produits français devenir plus chers que les produits étrangers concurrents du fait de la nécessité pour les producteurs et distributeurs de mettre en place un processus de certification afin de maintenir le logo bleu blanc rouge. Et d'ajouter : « Finalement, la désignation de l'origine France risquerait soit de disparaître, soit d'être cantonnée aux produits haut de gamme. »

Le Sénat prendra position sur cet avis lors d'une prochaine séance publique, courant avril.

« Fait maison » : faites le savoir, c'est une obligation

La loi : tous les établissements et professionnels concernés sans exception doivent rappeler l'existence de la règle en indiquant de manière visible pour tous les consommateurs la phrase : *Les plats « faits maison » sont élaborés sur place à partir de produits bruts.*



Paquet de 10 disques diam. 49 mm en PVC alimentaire + 10 grippes en S pour la fixation. **14,10 € TTC**



Paquet de 120 stickers adhésif diam. 29 mm. **18,00 € TTC**



La SEPETA avec le concours de l'Ardatmv a conçu un kit de signalisation « Fait maison » qui vous permettra de respecter le nouveau décret en vigueur depuis le 15 juillet 2014.

Affichette à exposer à la vue de la clientèle, format 21 x 14,8 cm, impression monochrome sur papier 300 g. **5,00 € TTC**

BON DE COMMANDE

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Mail : Tél. :

Commande :

À retourner accompagné de votre règlement à **SEPETA** 98, Bd Péreire, 75850 Paris Cedex 17 - Tél. : 01 40 53 47 60