



# INF 15

ISSN - 297 - 6455

## **Les parachutes dorés des patrons ne sont pas pires que certaines indemnités prud'homales versées à des salariés**

Le dégoût. C'est ce que les salariés d'une entreprise (une grande généralement) peuvent ressentir à l'annonce et du plan collectif de licenciement et du montant de l'indemnité versée au patron, indemnité baptisée éloquemment « parachute doré », autrement dit un moyen d'atterrir en douceur quand les autres vont s'écraser dans la douleur.

Mais le dégoût, les patrons des TPE de l'artisanat et du commerce de proximité le ressentent eux aussi lorsqu'ils sont astreints à verser à des salariés des indemnités au montant exorbitant, montant fixé par le Conseil des prud'hommes.

Comme ce ne sont pas eux qui payent, les membres de ce conseil attribuent très généreusement des indemnités parfois extravagantes. Pas toujours heureusement, mais trop souvent au point qu'échaudés, ces patrons de TPE se refusent ensuite à embaucher.

D'un côté un salarié très bien conseillé, âpre au gain, totalement déconnecté de l'intérêt de l'entreprise à laquelle il n'appartient plus, de l'autre un patron désespéré, conseillé par des avocats qui confient d'emblée leur faiblesse en ces termes : « la question n'est pas de savoir si l'on va gagner ou si l'on va perdre, la seule question est de savoir de combien on va perdre... ».

Pour remédier à cette situation anormale, une réflexion est engagée à Matignon de sorte que les patrons de TPE ne soient plus condamnés lourdement pour de simples erreurs de procédure. Un plafonnement des indemnités prud'homales est aussi envisagé. À suivre.

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...

FISCAL .....	3
SOCIAL.....	4
JURIDIQUE .....	9
ÉCONOMIE .....	10
RÉGLEMENTATION.....	11

## Les jours fériés de l'été

- **Mardi 14 juillet, Fête nationale ;**
- **Samedi 15 août, l'Assomption.**

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

		Si ces jours sont travaillés, les heures effectuées sont :		
Mardi 14 juillet	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
Samedi 15 août	Jour normalement travaillé en Boucherie			

En période de congé : si ces jours sont habituellement travaillés dans l'entreprise, la période de congé est prolongée d'un jour.

### Directeur de la publication :

Dominique Unger

### Rédaction :

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

### Secrétariat :

Francine Le Moué, Savannah Rouyer

## Méfiance vis-à-vis des offres payantes concernant les numéros de TVA

**De plus en plus de créateurs d'entreprises reçoivent, après avoir effectué régulièrement leurs formalités d'immatriculation, des offres payantes leur proposant d'inscrire leur numéro de TVA intracommunautaire sur un registre des entreprises.**

**Ces propositions d'inscription payantes n'ont aucun caractère officiel !**

Ces offres prennent la forme d'un courrier ou formulaire ressemblant plus ou moins à un document administratif et vous demandant de régler, rapidement de préférence, une somme allant de 200 à 400 € en moyenne pour obtenir un enregistrement intracommunautaire, vous laissant croire que cette inscription a un caractère officiel et obligatoire. Malgré leur apparence (logo ressemblant à celui de l'UE, ou document en provenance de Bruxelles pour ne prendre que ces exemples), ces documents ne sont pas un document ou un formulaire administratif : vous n'avez pas l'obligation d'y répondre, encore moins d'apporter votre contribution financière ; il s'agit de propositions commerciales abusives dénuées de toute obligation juridique, une pratique en nette recrudescence.

À toutes fins utiles, nous rappelons que la déclaration de création auprès du centre de formalités des entreprises (CFE) entraîne automatiquement :

- l'inscription au répertoire national des entreprises et des établissements (SIRENE) ;
- la délivrance par l'INSEE du numéro d'identification SIRET qui sert dans la plupart des relations avec les administrations ;
- l'attribution par le service des impôts des entreprises de la DGFIP du numéro de TVA intracommunautaire pour les opérations commerciales au sein de l'Union européenne et l'inscription automatique et gratuite dans la base des assujettis communautaires alimentée par les administrations fiscales des 27 États membres (VIES).

Dès le mois de sa création, chaque entreprise nouvelle reçoit de son service des impôts des entreprises un courrier d'information contenant le livret fiscal du créateur d'entreprise et une lettre d'accueil où l'entrepreneur trouve tous les éléments utiles au démarrage de son activité et notamment son numéro de TVA intracommunautaire.

Seul le service des impôts des entreprises dont relève le redevable est compétent pour délivrer ce numéro de TVA intracommunautaire. Aucun autre service, société ou site web ne sont habilités à délivrer ce numéro.

**VIGILANCE DONC !**

*SVP – 29 mai 2015*

**Salaires conventionnels en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 2015**

La commission paritaire chargée de la négociation collective s'est tenue le jeudi 28 mai 2015.

**Il a été décidé d'appliquer une augmentation de 0,4 % sur tous les postes de la grille des salaires conventionnels au 1<sup>er</sup> juin 2015.**

Niveau	Classification	Salaires brut mensuel (€)
<b>OUVRIER(E)S, EMPLOYÉ(E)S</b>		
<b>Niveau I</b>		
échelon A	plongeur	1 554
	employé d'entretien	1 554
échelon B	chauffeur - livreur	1 572
	employé administratif	1 572
<b>Niveau II</b>		
échelon A	chauffeur-livreur encaisseur	1 589
	caissier	1 589
	vendeur	1 589
échelon B	secrétaire aide-comptable	1 610
	boucher préparateur	1 610
	charcutier traiteur	1 610
	vendeur qualifié	1 610
	tripier préparateur	1 610
échelon C	caissier aide-comptable	1 636
<b>Niveau III</b>		
échelon A	boucher préparateur qualifié	1 736
	charcutier traiteur qualifié	1 736
	tripier préparateur qualifié	1 736
échelon B	boucher préparateur vendeur qualifié	1 775
	boucher traiteur qualifié	1 775
	ouvrier tripier	1 775
échelon C	boucher charcutier traiteur qualifié	1 841
<b>Niveau IV</b>		
échelon A	comptable	1 849
échelon B	boucher charcutier traiteur très qualifié	1 907
échelon C	boucher hautement qualifié	1 935
	boucher traiteur hautement qualifié	1 935
	charcutier traiteur hautement qualifié	1 935
	tripier responsable cuisson	1 935
échelon D	boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2 032

<b>AGENTS DE MAÎTRISE ET CADRES</b>		
<b>Niveau V</b>		
	responsable de laboratoire adjoint	2 203
	responsable de point de vente adjoint	2 203
<b>Niveau VI</b>		
échelon A	responsable de laboratoire	2 404
	responsable de point de vente	2 404
	responsable hygiène et sécurité	2 404
échelon B	assistant chef d'entreprise	2 419
échelon C	responsable de plusieurs points de vente	2 709
<b>Niveau VII</b>		
échelon A	responsable de laboratoire	3 085
	responsable de point de vente	3 085
	responsable des achats	3 085
échelon B	responsable d'entreprise	3 163

## Majoration heures supplémentaires au 1<sup>er</sup> juin 2015

Nombre heures semaine	Majoration heures supplémentaires +25,00 %								
	35	36	37	38	39	40	41	42	43
<b>Salaire mensuel en €</b>									
<b>NIVEAU I</b>									
Echelon A	<b>1 554,00</b>	1 609,52	1 665,04	1 720,57	1 776,09	1 831,61	1 887,13	1 942,66	1 998,18
Echelon B	<b>1 572,00</b>	1 628,12	1 684,24	1 740,35	1 796,47	1 852,59	1 908,71	1 964,82	2 020,94
<b>NIVEAU II</b>									
Echelon A	<b>1 589,00</b>	1 645,77	1 702,54	1 759,30	1 816,07	1 872,84	1 929,61	1 986,37	2 043,14
Echelon B	<b>1 610,00</b>	1 667,53	1 725,05	1 782,58	1 840,11	1 897,64	1 955,16	2 012,69	2 070,22
Echelon C	<b>1 636,00</b>	1 694,45	1 752,89	1 811,34	1 869,79	1 928,24	1 986,68	2 045,13	2 103,58
<b>NIVEAU III</b>									
Echelon A	<b>1 736,00</b>	1 798,02	1 860,04	1 922,07	1 984,09	2 046,11	2 108,13	2 170,16	2 232,18
Echelon B	<b>1 775,00</b>	1 838,38	1 901,75	1 965,13	2 028,51	2 091,89	2 155,26	2 218,64	2 282,02
Echelon C	<b>1 841,00</b>	1 906,76	1 972,52	2 038,28	2 104,04	2 169,80	2 235,56	2 301,32	2 367,08
<b>NIVEAU IV</b>									
Echelon A	<b>1 849,00</b>	1 915,03	1 981,06	2 047,09	2 113,12	2 179,15	2 245,18	2 311,21	2 377,24
Echelon B	<b>1 907,00</b>	1 975,09	2 043,18	2 111,27	2 179,36	2 247,45	2 315,54	2 383,63	2 451,72
Echelon C	<b>1 935,00</b>	2 004,12	2 073,24	2 142,35	2 211,47	2 280,59	2 349,71	2 418,82	2 487,94
Echelon D	<b>2 032,00</b>	2 104,58	2 177,17	2 249,75	2 322,34	2 394,92	2 467,51	2 540,09	2 612,68

**Vous êtes boucher, vous proposez de la viande française et vous souhaitez mettre en avant l'origine de votre viande ? La SEPETA met à votre disposition le nouveau logo spécialement conçu pour être clipsé sur vos pique-prix.**



L'utilisation du logo repose sur l'engagement du professionnel à respecter son règlement d'usage ainsi que sa charte graphique\*. Le boucher doit simplement être en mesure de prouver à chaque instant que le morceau sur lequel il appose le logo Viande française est effectivement issu d'un animal né, élevé, abattu et transformé en France.

La marche à suivre pour bénéficier du droit d'usage du logo est simple. Le boucher doit remplir une demande d'engagement qu'il adresse par voie postale à INTERBEV. En retour l'interprofession signifie au boucher que le droit d'usage lui a été accordé. Le droit d'usage peut être concédé aux abatteurs, aux ateliers de découpe, aux grossistes, aux transformateurs ainsi qu'aux distributeurs (GMS et artisan boucher). Ainsi un boucher qui s'approvisionne auprès d'un grossiste doit s'assurer que son fournisseur est lui-même engagé dans la démarche. De même le grossiste doit s'assurer que l'atelier de découpe et l'abatteur par lesquels transite la viande sont également engagés.

Pour un boucher abatteur, une seule demande d'engagement est nécessaire puisqu'il est l'unique intervenant.

\*Tous les documents nécessaires à l'engagement sont disponibles sur le site internet d'INTERBEV.

Vendus par paquets de 10 disques (viande de boeuf, viande de veau, viande ovine, viande de porc ou viande chevaline) diam. 49 mm en PVC alimentaire comprenant un grippeteur en forme de U pour la fixation.



Prix TTC : **12,00 €**

### 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

**✓ Projets : Droit d'information des salariés en cas de cession**

La loi relative à l'économie sociale et solidaire (ESS) du 31 juillet 2014 et son décret d'application du 28 octobre 2014 ont créé, pour les salariés de PME, un droit d'information préalable en cas de cession de l'entreprise. Ce dispositif, qui est applicable depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2014, suscite certaines inquiétudes chez les entrepreneurs.

Dans un communiqué de presse du 18 mars 2015, la secrétaire d'État Carole Delga a annoncé plusieurs « ajustements ». Ces modifications seront soumises au Parlement dans un amendement au projet de loi « Macron ».

La secrétaire d'État et le ministre de l'Économie, Emmanuel Macron, ont opté pour le premier scénario proposé dans le rapport. Il consiste à réaliser quatre modifications :

- substituer une amende pouvant aller jusqu'à 3 % du prix de vente ainsi que des dommages-intérêts à la sanction de la nullité de la cession de l'entreprise qui est actuellement prévue ;
- assouplir les modalités de notification de l'information en faisant en sorte que la date de présentation d'une LRAR vaille respect de l'obligation d'information, alors qu'aujourd'hui l'information doit être effectuée par tout moyen de nature à rendre certaine la date de sa réception par les salariés ;
- limiter le champ d'application de l'obligation d'information aux cessions à titre onéreux alors qu'actuellement les cessions à titre gratuit effectuées hors du cadre familial restreint sont concernées ;
- relier l'obligation d'information de principe tous les 3 ans (qui n'est pas encore effective) (loi [2014-856](#) du 31 juillet 2014, art. 18, JO 1<sup>er</sup> août) au droit d'information préalable des salariés en cas de cession, de sorte que si cette information de principe a été accomplie au cours des 12 derniers mois il n'y ait pas lieu d'effectuer l'information préalable des salariés en cas de cession.

**✓ Harcèlement moral : en cas d'accusations mensongères, le salarié peut être licencié**

Un salarié qui porte des accusations mensongères de harcèlement moral de nature à nuire à son prétendu auteur peut être licencié pour faute grave. C'est ce que précise la Cour de cassation dans une récente décision.

Dans cette affaire, une salariée avait été licenciée pour faute grave suite à des accusations mensongères de harcèlement moral à l'encontre de son supérieur hiérarchique.

Les juges ont estimé que le harcèlement allégué n'était pas constitué, la salariée ayant dénoncé à l'encontre de son supérieur hiérarchique de multiples faits inexistant de harcèlement moral ne reposant pour la plupart sur aucun élément. Ils ont considéré qu'il ne s'agissait pas d'accusations ayant pu être portées par simple légèreté mais d'accusations graves ou même calomnieuses et objectivement de nature à nuire à leur prétendu auteur ainsi qu'à l'employeur. De ce fait, le licenciement pour faute grave a été validé.

Selon la jurisprudence, en effet, le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi de sa part. Ainsi, un salarié de mauvaise foi dénonçant un harcèlement moral inexistant peut être licencié pour faute grave et, le cas échéant, encourir une sanction pénale pour dénonciation calomnieuse.

### ✓ Indemnités de licenciement

Invoquer à tort une faute grave peut avoir des conséquences sur la prévoyance

Un salarié licencié pour faute grave est décédé 12 jours plus tard. L'organisme assurant la prévoyance de l'entreprise a refusé de verser le capital décès au motif que le salarié n'était plus présent dans l'entreprise au moment du décès. Sa veuve et ses enfants, ses ayants droit, ont alors saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de diverses sommes et notamment de dommages-intérêts à la suite du refus de l'assureur de verser le capital décès.

Pour l'employeur, l'erreur qu'il avait commise en licenciant le salarié pour faute grave alors qu'il s'agissait, selon les juges d'une faute « simple », n'était pas de nature à remettre en cause la date du licenciement. Ainsi, quelle que soit la cause du licenciement, les ayants droit ne pouvaient prétendre au capital décès.

Mais tel n'est pas le raisonnement de la Cour de cassation qui estime que, dans la mesure où la faute grave n'était pas caractérisée, le salarié avait été privé du bénéfice du préavis et ainsi exclu des effectifs de l'entreprise à la date de son décès. Ainsi, l'employeur devait réparer le préjudice subi par les ayants droit du salarié.

En définitive, l'employeur a été condamné à verser aux ayants droit du salarié plus de 150 000 € d'indemnités pour la perte du capital décès.

*Cass. soc. 15 avril 2015, n° [13-22044](#) FSPB*

### ✓ Licenciement en cas d'absences prolongées : le fonctionnement de l'entreprise doit être perturbé

Le licenciement d'un salarié en raison de son état de santé est nul car discriminatoire, sauf si ce licenciement intervient dans le cadre de la procédure d'inaptitude.

Un licenciement est, en revanche, envisageable si les absences répétées ou prolongées du salarié malade entraînent des perturbations pour l'entreprise et rendent nécessaire son remplacement définitif (cass. ass. plén. 22 avril 2011, n° [09-43334](#), BC ass. plén. n° 3). Ce n'est donc pas la maladie en elle-même qui motive le licenciement, mais ses conséquences objectives pour l'entreprise.

Les absences doivent avoir des répercussions réelles sur l'entreprise. La perturbation du seul service où travaille le salarié ne suffit pas (cass. soc. 2 décembre 2009, n° [08-43486](#) D), sauf si ce service est essentiel à l'entreprise (cass. soc. 16 septembre 2009, n° [08-41841](#) D). Il en est de même lorsque seul un établissement de l'entreprise (ex. : magasin) est affecté par l'absence (cass. soc. 23 janvier 2013, n° [11-28075](#) D).

C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans l'affaire jugée le 13 mai 2015, relative à un salarié d'une entreprise spécialisée dans le gage commercial, en charge de la prospection dans plusieurs départements. L'employeur avait licencié ce salarié après 12 mois d'absence pour maladie, en raison des perturbations engendrées par cette absence sur le secteur de prospection en question. Or, le licenciement motivé par une perturbation du secteur d'activité du salarié, et non de l'entreprise, est sans cause réelle et sérieuse.

*Cass. soc. 13 mai 2015, n° [13-21026](#) D*

### ✓ Temps partiel

L'employeur ne peut pas augmenter la durée de travail d'un temps partiel jusqu'au temps plein... et en plus ne pas payer les heures effectuées !

Un employeur avait été condamné à payer un rappel de salaire et de congés payés ainsi qu'une indemnité pour travail dissimulé, ce qu'il contestait.

Celui-ci estimait qu'il pouvait tout à fait convenir avec le salarié employé à temps partiel, par avenant au contrat, d'un travail à temps plein pour une durée déterminée. De plus, il contestait sa condamnation à verser une indemnité pour travail dissimulé, alors que selon lui, aucun élément intentionnel du délit de travail dissimulé n'avait pu être relevé.

La Cour de cassation rejette ces arguments et confirme les condamnations, au regard des circonstances de l'affaire.

D'une part, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement. Or, les juges du fond avaient relevé que la durée du travail dépassait largement le contingent d'heures complémentaires autorisées et constaté que l'avenant au contrat de travail portait la durée du travail à 39 heures hebdomadaires pour les deux mois suivants. L'employeur devait donc s'acquitter d'un rappel de salaire sur la base d'un travail à temps complet.

Côté « travail dissimulé », les juges soulignent enfin que l'employeur ne pouvait ignorer l'amplitude des horaires effectués par la salariée et que c'était de façon délibérée qu'il s'était abstenu de mentionner sur les bulletins de paye la totalité des heures réalisées par l'intéressée, et avait donc commis le délit de travail dissimulé.

*Cass. soc. 6 mai 2015, n° [13-22211 D](#)*

### ✓ Travaux dangereux par des mineurs : une déclaration de l'employeur remplace l'autorisation

Depuis le 2 mai 2015, le régime d'autorisation des travaux interdits pour les jeunes âgés de 15 à 18 ans en formation professionnelle devient un régime de déclaration.

Cette déclaration de dérogation à l'inspecteur du travail, qui doit être renouvelée tous les 3 ans, doit préciser :

- ✓ le secteur d'activité de l'entreprise ou de l'établissement,
- ✓ les formations professionnelles assurées,
- ✓ les différents lieux de formation,
- ✓ les travaux interdits susceptibles de dérogation nécessaires à la formation professionnelle et sur lesquels porte la déclaration de dérogation,
- ✓ la qualité ou la fonction des personnes compétentes chargées d'encadrer les jeunes pendant l'exécution des travaux.

✓ **Lutte contre le travail dissimulé : l'attestation de vigilance obligatoire à partir de 5 000 €**

En cas de sous-traitance pour l'exécution d'un travail, d'une prestation de services ou de l'accomplissement d'un acte de commerce, l'entreprise donneur d'ordre doit s'assurer que son sous-traitant respecte bien ses obligations en matière sociale (déclaration d'activité et d'emploi salarié et paiement des cotisations et contributions sociales), en lui demandant de lui fournir une attestation de vigilance.

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2015, l'attestation de vigilance Urssaf est obligatoire pour tout contrat de sous-traitance d'un montant minimum de 5 000 € HT, au lieu de 3 000 € TTC auparavant (art. 13 du décret n°2015-364).

En cas d'absence d'attestation, le donneur d'ordre peut être sanctionné pour complicité de travail dissimulé.

✓ **Déclaration de la taxe sur les surfaces commerciales (Tascom) jusqu'au 15 juin 2015**

Les commerces exploitant une surface de vente au détail de plus de 400 m<sup>2</sup>, et réalisant un chiffre d'affaires hors taxe (CAHT) de plus de 460 000 €, sont soumis à la taxe sur les surfaces commerciales (Tascom).

Doivent être déclarés (**Cerfa n°14001\*06**) jusqu'au **15 juin 2015**, date limite de dépôt, le montant du chiffre d'affaires de l'année précédente, la surface des locaux de vente au détail, le secteur d'activité ainsi que la date d'ouverture.

Dès lors que la surface cumulée des établissements liés à une tête de réseau, exploités de façon directe ou indirecte sous une enseigne commerciale identique, dépasse 4 000 m<sup>2</sup>, tous les magasins sont assujettis.

À noter cette année : la déclaration récapitulative n°3351 (cerfa n°14002\*05), qui permettait à la tête de réseau de magasins sous enseigne commune d'indiquer les éléments de calcul de la taxe pour chaque établissement, est supprimée.

**« Fait maison » :**  
La SEPETA, avec le concours de l'ARDATmv, a conçu un kit de signalisation comportant une affichette, des mini-disques repositionnables et des mini-stickers.

**Affichette avec la phrase « Les plats faits maison sont élaborés sur place à partir de produits bruts » à exposer à la vue de la clientèle, format 21 x 14,8 cm, impression monochrome sur papier 300 g. 5,00 € TTC**

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

**Paquet de 10 disques diam. 49 mm en PVC alimentaire + 10 grappeurs en 5 pour la fixation. 14,10 € TTC**

**BON DE COMMANDE**

Non : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_  
Adresse : \_\_\_\_\_  
Code postal : \_\_\_\_\_ Ville : \_\_\_\_\_  
Tél. : \_\_\_\_\_ Mail : \_\_\_\_\_  
Commande : \_\_\_\_\_

À retourner accompagné de votre règlement à **SEPETA** SA, Ed Néon, 75850 Paris Cedex 17 - Tél. : 01 40 53 47 60

## Punie pour gaspiller, la grande distribution s'en prend à ses clients !

Les députés ont l'air déterminés à en finir avec le gaspillage alimentaire, et c'est tant mieux ! À la mi-avril, le parlementaire Guillaume Garot a remis à Ségolène Royal et Stéphane Le Foll, à la demande de Manuel Valls, un rapport accablant sur le sujet. Un mois plus tard, l'Assemblée nationale a adopté à l'unanimité trois amendements pour interdire à la grande distribution de jeter les invendus et en finir avec la javellisation. Une information largement reprise dans les médias et qui ne fait pas bonne presse aux gâcheurs de la distribution.

Mécontentes qu'on les accuse de gaspiller, les grandes enseignes, notamment à travers la voix de Jacques Creyssel, délégué général de la Fédération des entreprises du commerce et de la distribution (FCD), n'ont rien trouvé de mieux à faire qu'à pointer du doigt le consommateur en disant que les ménages restent les plus gros gâcheurs. « *C'est pas ma faute m'sieur, c'est lui qui...* » Drôle de manière de traiter leurs propres clients ! Ah, il a bon dos le consommateur ! Mais si, messieurs dames les industriels, vous êtes bien les premiers fautifs, car si vous proposiez de la qualité au consommateur, au juste prix, il ne jetterait pas vos barquettes étoilées à la poubelle ! En boucherie traditionnelle, il n'y a pas de gaspillage ! Ni du boucher, ni de son client ! Parce qu'il achète et travaille de belles carcasses, le boucher ne perd rien. Il en est de même avec ses clients : pas de gaspillage ! Ils ne gâchent pas, tout d'abord parce qu'ils savent ce qu'est la viande : de la vie, un animal qu'ils respectent et ensuite, bien évidemment, parce que cette viande, ils la trouvent si bonne, que leurs assiettes terminent blanches !

Messieurs les gâcheurs, nous n'avons pas les mêmes valeurs.

**STYLO BILLE**, « artisan boucher charcutier traiteur », en plastique blanc/rouge, grip rouge, cartouche jumbo encre bleue, grande capacité d'écriture.



Longueur 14,5 cm, diamètre 1,2 cm.

**55,00 € TTC** les 100 stylos      **97,00 € TTC** les 200 stylos

**BON DE COMMANDE**

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_  
Adresse : \_\_\_\_\_  
Code postal : \_\_\_\_\_ Ville : \_\_\_\_\_  
Mail : \_\_\_\_\_ Tél. : \_\_\_\_\_

**Commande :**

100 « stylos » au prix de 55,00 € TTC franco de port.  
 200 « stylos » au prix de 97,00 € TTC franco de port.

À retourner accompagné de votre règlement à

**SEPETA**  
98, Bd Péreire, 75850 Paris Cedex 17 - Tél. : 01 40 53 47 60

### ✓ MRS bovin : une partie de l'intestin sort de la liste, retour de la fraise de veau

Sur la base d'un avis favorable de l'Autorité européenne de sécurité des aliments (EFSA) du 13 février 2014, par le règlement (UE) 2015/728 paru le 7 mai 2015, la Commission européenne modifie l'annexe V du règlement CE/999/2001 en réduisant la liste des MRS de bovin appliquée aux États membres. Le texte entrera en vigueur le 27 mai 2015.

La modification consiste en un retrait de la liste des MRS des tissus de la masse intestinale des bovins. Il s'agit :

- de l'intestin grêle, sans les 4 derniers mètres
- du gros intestin, sans le mésentère.

Cette nouvelle disposition permet de réhabiliter la fraise de veau (sans la partie mésentère) disparue des étals des boucheries depuis près de 15 ans.

### ✓ ESB : La France accède au statut de « pays à risque négligeable »

L'Organisation mondiale de la santé animale (OIE), réunie à Paris fin mai, a décerné à la France le statut de « pays à risque négligeable » vis-à-vis de l'Encéphalopathie spongiforme bovine (ESB), maladie plus connue sous le nom de maladie de la vache folle. Il s'agit du meilleur statut sanitaire possible pour cette maladie, réservé aux pays qui ont démontré une parfaite maîtrise et dont l'âge de naissance du dernier cas d'ESB connu remonte à plus de 10 ans (avril 2004 dans le cas de la France).

Avec ce nouveau statut, la France démontre ainsi qu'elle maîtrise parfaitement toute sa filière.

La dernière étape pour enfin voir les MRS disparaître des boucheries artisanales, est la publication au niveau européen d'un texte établissant une liste restreinte de MRS pour les pays à risque négligeable qui devrait avoir lieu fin juin 2015.

### Étiquetage : pas d'obligation d'indication de l'origine selon Bruxelles

Le règlement sur l'information des consommateurs (INCO) 1169/2011 visait à étendre l'indication de l'origine à d'autres produits que ceux déjà concernés. La Commission européenne devait rendre des rapports sur la mise en place d'un système obligatoire qui sont parus en mai 2015.

Les deux rapports montrent que l'obligation d'indication de l'origine :

- pour les denrées alimentaires non transformées, les produits comprenant un seul ingrédient et les ingrédients constituant plus de 50 % d'une denrée alimentaire (produits transformés par exemple)  
et
- pour les produits laitiers et **les types de viande autres que la viande bovine, porcine, mouton, de chèvre et de volaille,**

pourraient entraîner des coûts supplémentaires pour les entreprises mais aussi pour les pouvoirs publics. Ces coûts risqueraient d'être répercutés sur le consommateur alors qu'il est encore difficile de savoir si les consommateurs sont prêts à payer pour ce complément d'information. C'est pourquoi, la Commission européenne propose un système **facultatif** d'indication de l'origine sur ces produits.

Ces rapports ont été transmis au Parlement européen et au Conseil qui devront prendre une position.

### Évolution du « Fait maison »

La mention « Fait maison » a fait l'objet d'évolutions par un décret n°2015-505 en date du 6 mai publié au Journal officiel du 7 mai 2015 qui ont comme objectifs de mieux informer les consommateurs et de mieux valoriser le travail et le savoir-faire des restaurateurs et des traiteurs.

La mention « fait maison » valorise les plats cuisinés entièrement sur place à partir de produits bruts ou de produits traditionnels de cuisine. Les plats « faits maison » sont mis en valeur sur les cartes, les menus et les autres supports d'information à l'aide d'une mention ou d'un logo défini par arrêté du ministre du Commerce.

#### **Peuvent entrer dans la composition des plats « faits maison » les produits suivants:**

Les produits que le consommateur ne s'attend pas à voir réaliser par le restaurateur lui-même :

- les salaisons, saurisséries et charcuteries, à l'exception des terrines et des pâtés ;
- les fromages, les matières grasses alimentaires, la crème fraîche et le lait ;
- le pain, les farines et les biscuits secs ;
- les légumes et fruits secs et confits ;
- les pâtes et les céréales ;
- la levure, le sucre et la gélatine ;
- les condiments, épices, aromates, concentrés, le chocolat, le café, les tisanes, thés et infusions ;
- les sirops, vins, alcools et liqueurs.

Pour des raisons sanitaires, les produits suivants :

- la choucroute crue et des abats blanchis ;
- sous réserve d'en informer par écrit le consommateur, les fonds blancs, bruns et fumets et la demi-glace.

Un produit brut est un produit alimentaire cru ne contenant, notamment à l'occasion de son conditionnement ou du procédé utilisé pour sa conservation, aucun assemblage avec d'autre produit alimentaire excepté le sel.

Pour plus de détails : <http://www.economie.gouv.fr/fait-maison>.

