



JOURNAL  
02/2019

# Fédération des Artisans Charcutiers-Traiteurs & Traiteurs Région Pays de la Loire

## SOMMAIRE

EDITOS PAYS DE LA LOIRE

INFOS EN BREF

La Réforme de l'Apprentissage 2019

Rupture Conventionnelle homologuée :

Les bonnes questions à se poser

Le CPF – Compte Personnel de Formation

Juridique :

Rémunération du gérant d'une EURL

Délai pour la résiliation du bail commercial

Les conditions générales de vente

**PROXIMEO** : Nouveau

Le club AVANTAGES des salariés et chef d'Entreprise de l'Artisanat

Entretien Professionnel : présentation du Jeu de Cartes

Résultats des concours 2019

10 Rue de la Jalousie – 44980 SAINTE LUCE SUR LOIRE – Tél 02.51.85.08.66

E-mail : [charcutiertraiteur44@orange.fr](mailto:charcutiertraiteur44@orange.fr) -

Web <http://www.charcutiertraiteur44.fr> -Facebook <http://www.facebook.com/FACT44/>

## EDITO 44

Chers Collègues,

Le soleil point le bout de son nez, une occasion de laisser la vente des viandes à cuisson longue, pour les grillades, brochettes et toutes les propositions estivales.

Focus de l'année 2019, avec tout d'abord l'Assemblée Générale le 25 mars 2019. Nous vous remercions d'être venu nombreux. Grâce à des thèmes variés et pertinents, ce fut un moment intéressant et très convivial avec les échanges entre les intervenants et les partenaires présents.

Des concours sont en préparation, avec le saucisson à l'ail et le fromage de tête le 22 mai, puis le boudin blanc et foie gras qui aura lieu en octobre comme les années précédentes. Le classement du meilleur charcutier se profile, mais les deux derniers concours restent déterminants pour le classement final.

N'hésitez pas à nous communiquer vos suggestions pour améliorer la qualité des concours ou proposer de nouvelles épreuves.

Participer à ces concours est un atout important pour le développement des ventes de votre boutique, mais également pour valoriser notre profession et la qualité de nos produits auprès du public.

Le Serbotel, qui se déroulera du 20 au 23 octobre 2019, sera un événement important de l'année. C'est l'occasion de mettre en lumière notre métier.

Le bureau de la Fédération s'engage et les membres du bureau s'investissent pour donner la plus belle image de notre belle profession.

Vous pouvez nous communiquer vos idées, les thématiques n'étant pas à ce jour totalement définies. Comme à la dernière édition du Serbotel, nous souhaitons reconduire le concours des CFA, qui fut une belle réussite. Une épreuve en binôme Charcutier/Boucher est également renouvelée, afin de souligner la complémentarité de nos professions.

Informez vos collaborateurs de ces concours, et les convaincre d'y participer est un support de communication de qualité pour votre clientèle.

La Fédération est également présente lors du forum des métiers du CIFAM, afin de promouvoir l'apprentissage et d'exposer notre métier auprès des jeunes et leur famille.

Le recrutement est difficile. Maryvonne est à votre écoute pour vous mettre en relation avec les demandes d'emploi centralisées par la Fédération. Elle est également à votre écoute pour les dispositifs proposés par Pôle Emploi. Déjà plusieurs adhérents ont pu en bénéficier.

Jean-Michel PATRON



### MIN de Nantes Métropole

71 Boulevard Alfred Nobel - 44400 REZE

Tél. 02.51.72.92.35

#### Horaires d'Ouverture

Lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi :

5h30-12h & 14h30-17h30

Samedi : 6h-12h

Site web : [www.berjac.fr](http://www.berjac.fr)

## EDITO 49

Cher(e)s collègues.

Le 20 Novembre dernier j'ai pris la présidence du syndicat des charcutiers traiteurs du Maine et Loire. Par ailleurs avec les nos collègues des autres départements de notre région a été mis en place une Fédération des Charcutiers traiteurs des Pays de Loire pour pouvoir bénéficier du dynamisme de la structure mise en place en Loire Atlantique.

Avec Maryvonne LUSSON (la secrétaire permanente) nous sommes à votre écoute et essaierons de répondre à vos questions pour vous offrir un vrai service.

Je vous invite à participer à la vie de votre syndicat en venant aux réunions de notre bureau de Maine et Loire, faites nous parts de vos idées, elles seront les bienvenues.

Xavier Jouis.

*La Référence!*

**FROID & CUISINE PROFESSIONNELLE**  
ÉTUDE • VENTE • INSTALLATION • S.A.V.

Concessionnaire :

**FRIMA** SERVICE PARTNER AGRÉÉ  
**RATIONAL** SERVICE PARTNER AGRÉÉ  
**CAPIC** Depuis 1985  
**DADAUX**  
**HENKELMAN** FOOD SYSTEMS

**equip'service**  
SAUTRON  
Tél. 02 40 72 81 00  
contact@equipservice44.fr

**EUROCHEF**  
www.eurochef.fr

**sodimapro**  
SAINT-NAZAIRE  
Tél. 02 40 66 68 81  
sodimapro@wanadoo.fr

Consultez notre catalogue en ligne

## EDITO 53

Chers collègues,

Au cours de notre assemblée générale du 4 mars 2019 plusieurs points ont été abordé, notamment le concours d'apprenti départemental qui n'a pu avoir lieu faute de participant. Mais deux apprentis se sont portés volontaire pour participer au régional, avec succès puisqu'ils se sont classés 3ème et 5ème du concours. Bravo à eux et merci à leur professeur M Maillard qui les a accompagnés durant ce concours.

Le nombre d'adhérent reste inchangé en Mayenne.

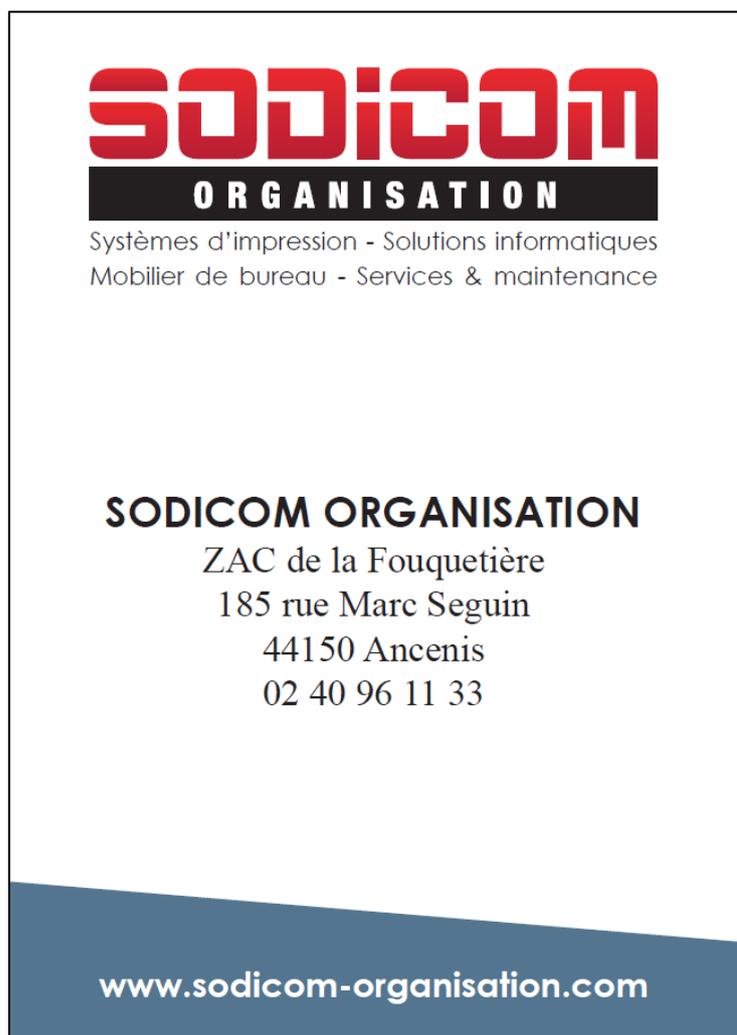
Une structure régionale est en place, elle permet notamment un accès plus simple pour la formation dans les stages.

Une soirée des métiers de bouche est programmée pour le 6 octobre 2019, je vous en ferais part quand j'aurai plus d'information.

Le banquet annuel était le 27 avril à L'Aquarelle à Saint-Fort se fut une très belle journée pour tous les présents à cette manifestation.

Je vous souhaite une bonne saison d'été.

J Rabbé



**SODICOM**  
**ORGANISATION**  
Systèmes d'impression - Solutions informatiques  
Mobilier de bureau - Services & maintenance

**SODICOM ORGANISATION**  
ZAC de la Fouquetière  
185 rue Marc Seguin  
44150 Ancenis  
02 40 96 11 33

[www.sodicom-organisation.com](http://www.sodicom-organisation.com)

## Le Mans: Ils réalisent le plus long sandwich de rillettes au monde

INSOLITE Le record a été établi dimanche 17/03/2019 sur le marché des Jacobins au Mans



Il aura fallu 70 bénévoles pour le réaliser. Dimanche, des bouchers, charcutiers et boulangers de la Sarthe ont fabriqué le plus grand sandwich de rillettes du monde pour le lancement du « Printemps des rillettes » place des Jacobins au Mans (sur le marché des Jacobins).

Longueur : 72,12 m!

Les différents artisans ont mis moins d'une heure à le concocter.

**150 baguettes et 40 kg de rillettes**

« On établit un record qui n'existait pas », rit Alain Cabannes, bénévole du comité d'organisation du « Printemps des rillettes ». Assez long pour entrer dans le livre Guinness des records ? « Malheureusement non car on s'y est pris trop tard, mais ce record a été réalisé devant des élus [Stéphane Le Foll, maire du Mans] et de nombreux spectateurs », poursuit Alain Cabannes.

Au total : 150 baguettes et 40 kg de rillettes (140 pots) ont été nécessaires à la confection du « big sandwich ». « Tout a été mangé en une demi-heure » par le public, conclut le bénévole.



## FETE DE L'ARCHE DE LA NATURE 2019

Quelques photos de la fête du cochon et de la basse-cour à l'ARCHE DE LA NATURE  
- Maison de la Prairie le dimanche 24 mars 2019.

Cela était une réussite beaucoup de monde qui recherche la charcuterie traditionnelle ainsi que le savoir-faire.

Démonstration de la fabrication de boudin, rillons, rillettes.....  
Dans une très bonne ambiance et conviviale.



## EDITO 85

Chers collègues, Rendons Hommage à M. Ludovic EGRON, Charcutier Traiteur à St Georges de Montaigu, disparu tragiquement. Toutes nos pensées vont vers ses enfants et son épouse. Notre syndicat a fait déposer une gerbe de fleurs en sa mémoire.

En ce qui concerne l'actualité du syndicat vendéen, il serait important de pouvoir se regrouper afin de décider de l'avenir du syndicat, nous avons besoin de créer un bureau afin de régulariser les comptes et de nous mettre aux normes au niveau de la préfecture.

Dans l'attente de la nomination d'un nouveau Président

Pour le syndicat des Charcutiers Traiteurs de Vendée Les co-Présidents par intérim,  
François DOUSSIN et Michel SOULET

Avec nos sincères salutations.

**ARTISANS,  
COMMERÇANTS**  
Petit Forestier vous accompagne  
dans votre activité.

Découvrez notre offre de  
véhicules frigorifiques  
en location TOUT COMPRIS !

N° Vert 0 800 100 296  
www.petitforestier.com

**PETIT FORESTIER**  
Le Loueur de Froid

**CAP marée**

**FRUIDIS**

Fruitidis...  
...le fruit de l'union des sites Bouyer Guindon & FL44  
pour vous servir sur les Pays de Loire

## Infos en bref

### Concours Artisanaux 2019

Mercredi 22 Mai 2019 – Fromage de Tête et Saucisson à l’Ail fumé

Juin 2019 – RILLAUDS à BRISSAC

### Formation Professionnelle

Lundi 30 Septembre 2019

Réservez cette date - PLUS D’INFOS DANS LA PARUTION 3/2019

Lundi 14 octobre 2019 – SALLE CGAD – Ste Luce sur Loire

Animé par : Olivier POIZAC & Christophe TERRIEN

Thème : SECURITE SANITAIRE DES ALIMENTS ET SECURITE AU TRAVAIL

### Rappel Sur les DISPOSITIFS POLE EMPLOI

Vous êtes nombreux en recherche de personnel : Charcutier, traiteur, cuisinier et en vente...

**Ne pas oublier de déposer une offre d’emploi auprès de votre Conseille Emploi à POLE EMPLOI**

Et utiliser les sites [www.indeed.fr](http://www.indeed.fr) ou le bon coin.

RAPPEL des dispositifs POLE EMPLOI sur la REGION PAYS DE LA LOIRE :

AFPR - PARCOURS TPME – Parlez en avec votre Conseiller Emploi pour recherchez les compétences dont vous avez besoin.

Voir article sur journal 01/2019.



**Crédit Mutuel**

Caisse Régionale de Crédit Mutuel de Loire-Atlantique et du Centre Ouest - SIREN 870 800 299  
RCS Nantes. 10 rue de Rieux, CS 14003, 44040 Nantes Cedex 1.

## Entreprendre, c’est aussi savoir se protéger

> Accident, maladie, arrêt de travail, invalidité, la vie peut parfois mettre sur votre route des imprévus.

### Protégez votre entreprise et assurez sa continuité

L’Assurance Protection Entreprise permet de répondre à plusieurs objectifs :

- Protéger l’entreprise des répercussions financières liées à votre absence ou à celle d’un collaborateur clé.
- Protéger les associés en cas de décès de l’un deux.
- Courir vos échéances de financements à court terme.

# Réforme de l'apprentissage, les nouveautés

Passage en revue des changements effectifs depuis le 1<sup>er</sup> Janvier 2019 concernant la réforme de l'apprentissage...



## ÂGE DE L'APPRENTI

L'apprentissage est possible pour les jeunes de 16 à 29 ans révolus (25 ans pour les contrats signés avant le 1<sup>er</sup> Janvier 2019), sauf dérogations.



## DURÉE DU CONTRAT

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est, en principe, de deux ans, mais peut varier de six mois à trois ans, selon le métier, le niveau du diplôme (CAP, MC, BP, BM, bac pro, BTS...) et le niveau de compétences de l'apprenti(e). En cas de réduction à la durée normale de la formation, une convention doit être signée entre l'employeur, l'apprenti et le CFA, et annexée au contrat d'apprentissage.



## RÉMUNÉRATION

Le salaire de l'apprenti varie selon son âge et l'année d'exécution du contrat. Il est calculé sur la base du Smic, sauf dispositions plus favorables.

### SALAIRE MINIMUM BRUT EN % DU SMIC CONTRATS SIGNÉS JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2018

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti		
	- de 18 ans	18 ans à 20 ans	21 ans et +
1 <sup>re</sup> année	25 %	41 %	53 % *
2 <sup>e</sup> année	37 %	49 %	61 % *
3 <sup>e</sup> année	53 %	65 %	78 % *

### SALAIRE MINIMUM BRUT EN % DU SMIC CONTRATS SIGNÉS À PARTIR DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti			
	- de 18 ans	18 ans à 20 ans	21 ans et +	26 ans et +
1 <sup>re</sup> année	27 %	43 %	53 % *	100 % <sup>§</sup>
2 <sup>e</sup> année	39 %	51 %	61 % *	100 % <sup>§</sup>
3 <sup>e</sup> année	55 %	67 %	78 % *	100 % <sup>§</sup>

\* Smic ou salaire minimum conventionnel si plus favorable.

§ Pour les apprentis de moins de 21 ans, l'évolution des grilles salariales se traduit par une augmentation d'environ 30 € par mois.



## CONDITIONS POUR ÊTRE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Pour les contrats signés à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2019, le maître d'apprentissage est le chef d'entreprise ou un salarié volontaire. Il doit justifier:

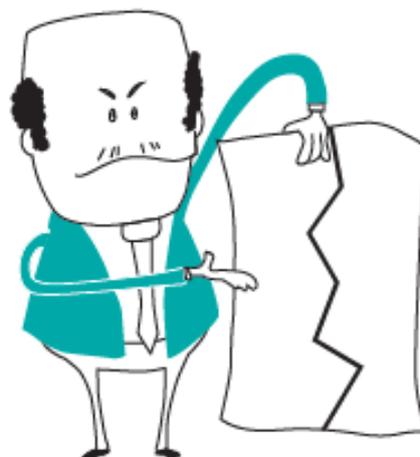
- soit d'un diplôme équivalent à celui préparé par l'apprenti et d'un an de pratique professionnelle (hors période de formation);
  - soit de deux ans de pratique professionnelle en relation avec la formation envisagée par l'apprenti (hors période de formation).
- Dans un cas comme dans l'autre, l'expérience doit être en relation avec la qualification visée par l'apprenti. Certaines conventions collectives fixent des conditions de compétence particulières (le bâtiment, les restaurateurs...).



## RUPTURE DU CONTRAT

Pour les contrats signés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, en plus des ruptures en cours de période d'essai, d'un commun accord ou suite à la réussite à l'examen, deux nouveaux cas de rupture sont à présent possibles :

- licenciement, en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail ou de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle, d'exclusion définitive de l'apprenti du CFA sous réserve de suivre la procédure adaptée ;
- démission de l'apprenti et après respect d'un préavis.



## QUELLES DISPOSITIONS FINANCIÈRES ?

### Exonération des cotisations

#### sociales salariales

Les salaires versés aux apprentis à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 sont exonérés des cotisations salariales, dans la limite de 79 % du Smic.

#### Réduction générale des cotisations

L'exonération spécifique des cotisations patronales sur les contrats d'apprentissage est supprimée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au bénéfice de la réduction générale des cotisations.

Pour l'établissement des bulletins de salaire et de la déclaration des salaires, consultez le site internet de l'Urssaf ou contactez votre expert-comptable.

#### Aide unique aux employeurs d'apprentis

Les conditions pour en bénéficier :

- contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 ;

#### Montant de l'aide unique par année de contrat

1 <sup>re</sup> année	4 125 € max
2 <sup>e</sup> année	2 000 € max
3 <sup>e</sup> année	1 200 € max
4 <sup>e</sup> année	1 200 € max

- entreprises de moins de 250 salariés ;
- diplôme ou titre à finalité professionnelle équivalent au maximum au bac (niveaux IV et V).

La déclaration sociale nominative (DSN) doit être faite tous les mois par l'employeur. Si elle n'est pas transmise, le versement de l'aide est suspendu puis arrêté.

En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, l'aide est versée jusqu'à la fin du mois de la rupture.

#### Prime régionale de l'apprentissage

Pour les contrats signés jusqu'au 31 décembre 2018, une prime de 1000 € par année de contrat

est versée à l'employeur, jusqu'à la fin du contrat, par la Région.

#### Prime à l'apprenti supplémentaire

Pour les contrats signés jusqu'au 31 décembre 2018, une aide de 1 000 € minimum peut être versée aux entreprises employant moins de 250 salariés, qui ont recruté pour la première fois un apprenti ou ayant embauché un apprenti supplémentaire. Cette aide, gérée par la Région, est complémentaire à la prime régionale à l'apprentissage pour les entreprises de moins de onze salariés.

#### Aide TPE Jeune apprenti

Pour les contrats signés jusqu'au 31 décembre 2018, les entreprises de moins de onze salariés ayant recruté un apprenti mineur (à la date de signature du contrat) bénéficient d'une aide forfaitaire de 4 400 € pour la première année d'apprentissage. Elle est versée trimestriellement.

## Pour plus d'informations

Le guide employeur est disponible sur [artisanatpaysdelaloire.fr](http://artisanatpaysdelaloire.fr)  
N'hésitez pas à contacter les conseillers en formalités juridiques de votre CMA!

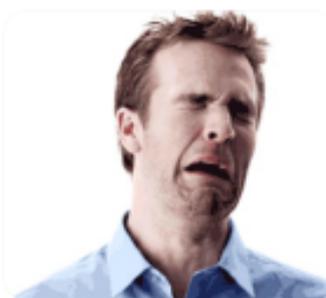
## Comment réaliser l'entretien professionnel avec ses salariés ?

« L'entretien professionnel c'est super important, mais je ne sais pas comment m'y prendre ? »

« Comment je peux faire pour enfin fidéliser mes salarié(e)s ? »

« J'aimerais confier plus de responsabilités à mon équipe mais je ne sais pas comment déléguer... et je ne sais pas si je peux leur faire confiance... »

« Je fais tout pour que mon entreprise soit super productive, mais je n'arrive pas à motiver mes salarié(e)s ? »



AVANT !



Faites de l'entretien professionnel et individuel votre meilleur allié management en jouant avec



APRES !

« Entre' 2PRO » est un jeu construit par des artisans Charcutiers-Traiteurs en collaboration avec la Fédération des Charcutiers-Traiteurs Régionale et avec le soutien de la CPRIA des Pays de la Loire et du FACT (Fond d'Amélioration des Conditions de Travail).

Avec « Entre' 2PRO » vous mènerez l'entretien professionnel de façon ludique...fini l'appréhension pour vous et votre personnel. Le temps d'échange ainsi facilité vous permettra de faire progresser votre entreprise et vos salariés.

« Entre' 2PRO » est largement plébiscité par les artisans et les salariés des entreprises l'ayant déjà expérimenté.



Venez découvrir le jeu et le tester gratuitement le 17 juin 2019 à partir de 14h00 (ou à partir de 16h00) dans les locaux du Pôle Coiffure, 4 Rue Vasco de Gama 44800 Saint-Herblain.

Afin de vous accueillir dans les meilleures conditions, merci de vous inscrire auprès de :  
Maryvonne LUSSON/ Fédération des Charcutiers-Traiteurs 44 : 02 51 85 08 66 ou de  
Sonia CHAPRON /U2P des Pays de la Loire : 06 88 05 31 01.

Pour obtenir plus d'informations sur le jeu « Entre' 2PRO », mêmes contacts.



# Formation organisée par la CITE DU GOUT ET SAVEURS

CHAMBRE DES METIERS ET DE L'ARTISANT Région Pays de la Loire

Pour vous inscrire – contacter [kbrisset@artisanatpaysdelaloire.fr](mailto:kbrisset@artisanatpaysdelaloire.fr) ou 0251138382

## LES PRODUITS DE FÊTES

nouvelle tendance : la charcuterie pâtissière

**OBJECTIF : INNOVER VOTRE GAMME DE PRODUITS FESTIFS**

### CONTENU PÉDAGOGIQUE

- À partir de recettes de base de la charcuterie pâtissière réaliser des recettes originales pour cocktail et en boutique
- Associer des farces (viandes, poissons, légumes...), assaisonnements pour des produits festifs
- Maîtriser les pâtes, formes, cuisson pour créer des produits nouveaux
- Réaliser des mises en place simples et rentables

### RECETTES RÉALISÉES

- **Pâtés en croûte** aux graines, oléagineux, en déclinaison de formes et de farces :
  - Pâté en croûte luculus en ses dérivés
  - Pâté en croûte oreiller-foie gras
  - Pâté en croûte cocktail
  - Kouglof de légumes
  - Baba en farce de poissons
- Chausson au pigeon
- **Pithiviers** de la mer sauce champagne
- **Mousseline** de maigre au coulis de homard sur son flan d'asperge vert

FORMATEUR	DATES	
<b>Gilles GIROUD</b> Chef cuisinier-traiteur et formateur, Gilles Giroud obtient le titre de Meilleur Ouvrier de France en 1996	2 JOURS	LUNDI et MARDI 9 et 10 SEPTEMBRE 2019
COÛT	LIEU	
350 €/JOUR (repas compris) PRISE EN CHARGE OPCA POSSIBLE	URMA-CIFAM ST NAZAIRE	
<b>PUBLIC : BOUCHERS - CHARCUTIERS - TRAITEURS - CUISINIERS</b>		

7

# Rupture conventionnelle homologuée : les bonnes questions à se poser !

**Le succès de la procédure de rupture conventionnelle du contrat de travail, qui existe depuis plus de 10 ans, ne se dément pas. Ainsi, 437 700 ruptures ont été conclues en 2018, soit une hausse de 3,9 % par rapport à 2017. La raison de ce succès ? Pour les employeurs, pouvoir « sécuriser » la rupture en la faisant homologuer par l'administration du travail. Pour les salariés, pouvoir bénéficier du versement d'une indemnité de rupture tout en ayant droit aux allocations d'assurance chômage.**

## À qui s'adresse la rupture conventionnelle ?

*La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de mettre fin, d'un commun accord, à un contrat de travail à durée indéterminée.*

La procédure de rupture conventionnelle homologuée s'applique à tous les contrats de travail à durée indéterminée (et donc pas aux contrats à durée déterminée), quelle que soit la taille de l'entreprise. Elle peut même, selon les juges, être mise en œuvre durant la suspension du contrat de travail du salarié en raison, par exemple, d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, d'un congé de maternité ou encore d'un congé parental d'éducation.

En revanche, la loi interdit de recourir à la rupture conventionnelle pour les départs négociés dans le cadre d'un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

**À savoir :** *la rupture d'un commun accord d'un CDI (hors celle intervenant dans le cadre d'un GPEC ou d'un PSE) ne peut pas prendre une autre forme que la rupture conventionnelle. En effet, toute entente entre employeur et salarié visant à rompre un CDI et conclue en dehors de ce dispositif serait requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.*

## Qui doit la proposer ?

*La mise en œuvre d'une rupture conventionnelle peut émaner du salarié ou de l'employeur.*

L'employeur et le salarié peuvent indifféremment proposer de négocier une rupture conventionnelle. Une proposition qui ne doit cependant pas être faite de manière trop abrupte, car elle risquerait alors d'être fort mal vécue. Il faut, en effet, toujours garder à l'esprit que non seulement les pourparlers de rupture conventionnelle peuvent ne pas aboutir, mais qu'ils peuvent également très bien ne jamais commencer !

**Attention :** *si un employeur prend l'initiative de proposer une rupture conventionnelle à un salarié, cette proposition ne doit pas se substituer à une procédure de licenciement. En effet, si les juges sont convaincus que cet employeur a fait pression sur le salarié pour qu'il accepte une rupture conventionnelle afin d'éviter un licenciement dont la justification pourrait être contestée par la suite, la rupture conventionnelle pourra, le cas échéant, être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.*

## Faut-il discuter longtemps ?

*La procédure de rupture conventionnelle débute nécessairement par un entretien entre l'employeur et le salarié.*

Contrairement à la procédure de licenciement, aucun calendrier de discussion n'est imposé par la loi. La seule obligation est d'organiser au moins un entretien au cours duquel employeur et salarié conviennent de mettre un terme à leur collaboration. Mais attention, ils doivent tout de même prendre le temps suffisant pour régler toutes les modalités de la rupture. Il serait, en effet, dommage, une fois le salarié parti, de se rendre compte que le sort de la clause de non-concurrence ou des avantages en nature (véhicule de fonction, téléphone ou ordinateur portable mis à sa disposition...) a été tout bonnement oublié.

Plus généralement, le ou les entretiens préparatoires à la conclusion d'une rupture conventionnelle ont pour objectif de garantir le consentement éclairé de la part du salarié. Il est donc utile de prévoir un compte-rendu écrit, signé par l'employeur et le salarié, récapitulant la teneur de chaque entretien préparatoire.

## Lors des discussions, peut-on être assisté ?

*L'employeur et le salarié peuvent chacun se faire assister notamment par un membre du personnel de l'entreprise.*

Conscients que la présence d'autres personnes est souvent utile au bon déroulement d'une négociation, les pouvoirs publics ont prévu la possibilité pour le salarié et l'employeur d'être assistés.

Si le salarié décide de se faire aider, il doit en informer, oralement ou par écrit, son employeur. Dans cette hypothèse, ce dernier peut, lui aussi, se faire assister, à condition de prévenir à son tour le salarié.

La personne désignée par le salarié doit, en principe, faire partie du personnel de l'entreprise. Cependant, en l'absence de représentant du personnel, cette personne peut être choisie sur une liste de conseillers dressée par le préfet, disponible en mairie ou auprès de l'inspection du travail.

Côté employeur, il peut s'agir d'un membre du personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, d'une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou d'un autre employeur relevant de la même branche d'activité.

#### Faut-il un accord écrit ?

*Les conditions de la rupture doivent obligatoirement être fixées dans une convention conclue entre l'employeur et le salarié.*

Le Code du travail impose la signature d'une convention écrite qui a pour objet de définir les conditions de la rupture. Ce document doit préciser, en particulier, le montant de l'indemnité versée au salarié et la date de la rupture du contrat de travail. En outre, il doit notamment renseigner l'identité et l'adresse des parties, la rémunération versée au salarié au cours des 12 derniers mois, la date du ou des entretiens ainsi que, le cas échéant, l'identité du ou des assistants des parties à l'entretien. Il n'est, en revanche, pas nécessaire d'expliquer les raisons qui motivent la rupture, ni même d'indiquer quelle personne l'a initiée.

**Important :** *il est indispensable d'établir la convention en deux exemplaires de manière à ce que l'employeur et le salarié en détiennent chacun un.*

Le salarié a droit au paiement d'une indemnité dont le montant est au moins égal à celui de l'indemnité légale de licenciement. Sachant que les entreprises relevant de branches d'activité représentées par le Medef, l'UPA et la CGPME sont tenues de verser au salarié une indemnité au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement (si elle est plus favorable que l'indemnité légale de licenciement).

#### Peut-on changer d'avis après la signature ?

*Un délai de rétractation est accordé à l'employeur et au salarié qui ont signé une convention de rupture.*

À compter de la signature de la convention de rupture, l'employeur et le salarié disposent de 15 jours calendaires (c'est-à-dire en comptant tous les jours de la semaine) pour revenir sur leur décision. Pour être valable, cette rétractation doit être communiquée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge.

**Précision :** *qu'elle soit à l'origine de l'employeur ou du salarié, la rétractation n'a pas à être motivée.*

#### Comment se déroule l'homologation ?

*La Direccte dispose de 15 jours pour se prononcer sur la validité de la rupture conventionnelle.*

L'homologation permet aux pouvoirs publics de s'assurer que la procédure de rupture conventionnelle a bien été respectée (règle d'assistance, délai de rétractation...) et de vérifier que le consentement de l'employeur et du salarié à cette rupture est libre.

**Attention :** *cette procédure revêt une importance primordiale, car elle est une condition de validité de la rupture conventionnelle, ainsi que de l'indemnisation du salarié au titre de l'assurance chômage.*

À l'issue du délai de rétractation (et surtout pas avant !), l'employeur ou le salarié doit demander l'homologation de la rupture conventionnelle auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

**En pratique :** *la convention de rupture et la demande d'homologation sont rédigées sur le formulaire Cerfa 14598\*01. Ce formulaire peut être renseigné directement en ligne sur le site Internet [www.telerc.travail.gouv.fr](http://www.telerc.travail.gouv.fr).*

L'administration dispose ensuite de 15 jours ouvrables (c'est-à-dire en ne comptant ni les dimanches ni les jours fériés), à partir de la réception de la demande, pour répondre. Sachant qu'en l'absence de réponse dans ce délai de 15 jours, l'homologation est acquise.

#### Quand la rupture prend-elle effet ?

*La rupture du contrat de travail a lieu, au plus tôt, le lendemain de la décision d'homologation de la Direccte.*

Le contrat de travail prend fin à la date mentionnée dans la convention de rupture et, au plus tôt, le lendemain de la réception de la décision d'homologation de la Direccte (ou de l'expiration du délai de 15 jours). Et c'est également après validation de la rupture conventionnelle par l'administration que l'employeur devra remettre au salarié un certificat de travail, un solde de tout compte et une attestation Pôle emploi.

#### La rupture peut-elle être contestée ?

*Employeur et salarié peuvent contester la rupture conventionnelle devant le conseil de prud'hommes.*

La validité de la rupture, ainsi que son homologation, peuvent être remises en cause devant le conseil de prud'hommes dans les 12 mois suivant la date d'homologation de la convention par la Direccte. Sachant que seuls le vice du consentement (dol, contrainte...) et la fraude peuvent remettre en cause la validité de la rupture conventionnelle.

Toute clause insérée dans la convention visant à renoncer à la possibilité de contester la rupture est réputée non écrite. Passé ce délai d'un an, le divorce est définitivement consommé entre l'employeur et le salarié !

### Comment se déroule la rupture conventionnelle conclue avec un salarié protégé ?

La rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié protégé doit être autorisée par l'inspecteur du travail.

Pour mener à bien une rupture conventionnelle, l'employeur et le salarié protégé (délégué syndical, délégué du personnel...) doivent également conclure une convention. Mais attention, ils doivent recourir à un formulaire distinct de celui applicable aux autres salariés (Cerfa 14599\*01). Ce formulaire étant ensuite adressé, pour autorisation, à l'inspecteur du travail. Il doit impérativement mentionner la nature du ou des mandats détenus par le salarié.

**Attention :** le projet de rupture conventionnelle conclu avec un délégué du personnel ou un membre élu ou désigné du comité d'entreprise doit obligatoirement être soumis à la consultation du comité d'entreprise, s'il existe. L'avis de ce dernier devant être transmis à l'inspection du travail en complément de la convention de rupture.

L'inspecteur du travail apprécie alors la liberté du consentement du salarié protégé en effectuant une enquête contradictoire, c'est-à-dire en auditionnant individuellement l'employeur et le salarié.

La rupture conventionnelle devient effective le lendemain du jour de l'autorisation de l'inspecteur du travail, sachant que ce dernier doit statuer dans un délai de 15 jours ouvrables suivant la réception de la demande. Toutefois, il peut ne pas répondre. Dans ce cas, son silence vaut décision implicite de rejet au bout de 2 mois.

**Précision :** la décision d'autorisation ou de refus de l'inspecteur du travail peut être contestée devant le tribunal administratif.

### Manuel VALLEE

Expert-Comptable, Commissaire aux Comptes



**ISO 9001**  
DEPUIS 2002

**GUÉRANDE**  
2 rue Alphonse DAUDET  
44350 Guérande  
T. 02 40 42 92 92  
guerande@auditia.fr

**PONT-CHÂTEAU**  
Le Point du Jour - Le Chêne Vert  
44160 Pont-Château  
T. 02 28 54 05 40  
pont-chateau@auditia.fr

**NANTES**  
98 Rue du Leinster  
44240 La Chapelle Sur-Erdre  
T. 02 28 07 01 23  
nantes@auditia.fr

**SAINT-NAZAIRE**  
4 rue de l'Étoile du Matin - CS 60159  
44613 Saint-Nazaire Cedex  
T. 02 40 70 40 08  
saint-nazaire@auditia.fr

**LA ROCHE-SUR-YON**  
67 Rue Clair Bocage  
85000 Mouilleron-Le-Captif  
T. 02 28 07 01 23  
larochesuryon@auditia.fr

**PORNIC**  
ZAC de l'Europe - Rue du traité de Paris  
44210 Pornic  
T. 02 28 53 02 55  
pornic@auditia.fr

LES  
HOMMES  
DEVANT  
LES  
CHIFFRES **A**uditia  
EXPERTS-COMPTABLES ET  
COMMISSAIRES AUX COMPTES INDÉPENDANTS

**AUDITIA VOUS  
ACCOMPAGNE  
DEPUIS PLUS DE  
60 ANS, DANS LES  
MOMENTS FORTS  
DE VOTRE VIE  
D'ENTREPRENEUR.**

→ [www.auditia.fr](http://www.auditia.fr)

AUDITIA - RCS SAINT-NAZAIRE 450 240 072 - Photos : Franck Bouvier

## Information pour vos salariés

### OBJECTIF

- > Le Compte Personnel de Formation (CPF) donne à chacun les moyens d'accéder à des formations et d'évoluer professionnellement tout au long de sa vie.
- > Le CPF est attaché à la personne. Les euros crédités sont conservés tout au long de la vie professionnelle. Ils ne sont jamais perdus même en cas de changement d'entreprise ou de chômage.
- > Depuis le 1er janvier 2019, les heures ont été converties en euros (15€/h)

### PUBLIC CONCERNÉ

- > Tous les salariés à partir de 16 ans, y compris ceux en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (ouvert par dérogation dès l'âge de 15 ans) et jusqu'à leur départ en retraite.
- > Les demandeurs d'emploi.

Votre compte personnel de formation a évolué depuis le 1er janvier 2019.

### COMMENT ?

Le compte est crédité automatiquement chaque année en euros.

- > Tout salarié à temps plein va acquérir 500€/an et jusqu'à un plafond de 5000€.
- > Pour toutes activités supérieures ou égales à un mi-temps des abondements sont possibles par le biais :
  - d'accord d'entreprise,
  - d'accord de branche,
  - d'un accord conclu par les partenaires sociaux.
- > Tout salarié dont la durée de travail est inférieure à un mi-temps verra son compte alimenté proportionnellement au temps de travail effectué.

Les heures DIF non utilisées avant l'entrée en vigueur du CPF ne seront pas perdues. Elles pourront être mobilisées jusqu'au 31 décembre 2020.

### QUELLES FORMATIONS ?

Les listes officielles des formations accessibles sont consultables en ligne.

La réforme permet de proposer un choix plus large de formations. Celles-ci regroupent l'ensemble des certifications inscrites au RNCP et à l'inventaire de formations. Ces référentiels sont gérés par France Compétences.

Activez dès maintenant votre CPF sur le site [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr) et devenez acteur de votre parcours professionnel !

### MISE EN ŒUVRE

- > La mobilisation relève de la seule initiative du salarié.
- > S'il s'agit d'une formation hors du temps de travail : le salarié peut mobiliser son CPF sans avoir à demander l'autorisation de son employeur. Il n'a droit à aucune rémunération ni allocation formation.
- > S'il s'agit d'une formation en tout ou partie sur le temps de travail :
  - L'accord préalable de l'employeur est nécessaire sur le calendrier.
  - Le salarié devra impérativement formuler sa demande : 60 jours avant le début d'une formation de moins de 6 mois, 120 jours avant le début d'une formation de 6 mois et plus.
  - L'absence de réponse sous 1 mois vaut acceptation.



### À NOTER

- > Le CPF est intégré au Compte personnel d'activité (CPA).
- > Le cumul est possible avec d'autres dispositifs
  - période de professionnalisation,
  - congés de transition,
  - formation prévue dans le cadre du plan de formation.
- > Afin de faciliter vos démarches, une application mobile sera disponible à compter de l'automne 2019. Cette application vous permettra de :
  - connaître vos droits acquis au titre du CPF,
  - choisir votre formation, financer votre projet,
  - vous inscrire à la formation et la payer directement en ligne.

### Plus d'informations

[www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr)

 **CET ÉTÉ,**  
CAP SUR LES RECETTES  
DU MONDE !



**BARBECUE/PLANCHA**



**DEMANDEZ CONSEIL À VOTRE REPRÉSENTANT**

**Jaeger**  **Cap Traiteur**  
le jardin des saveurs

**WILFRIED PENNETIER**

Tél: +33 (0)6 16 42 78 84

Solima France (Cap Traiteur) - 6 rue Robert Moinon - 95190 Goussainville  
Tél: +33 (0)1 34 38 87 85 - Fax : +33 (0)1 34 38 87 81 - [www.captraiteur.fr](http://www.captraiteur.fr)

## FIXATION DE LA RÉMUNÉRATION DU GÉRANT D'UNE EURL

Sauf dans l'hypothèse, très rare, où elle est déterminée par les statuts, la rémunération du gérant d'une entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL) est fixée par l'associé unique. Et attention, cette rémunération doit être formalisée par une décision, répertoriée dans le registre des décisions, et ce même si l'associé est le gérant (ce qui est très souvent le cas). Car faute de décision, la rémunération du gérant risquerait d'être ultérieurement remise en cause, par exemple par un repreneur de la société. À ce titre, les juges ont rappelé que la rémunération du gérant peut valablement être approuvée *a posteriori*, après que les sommes ont été versées. Ainsi, le procédé qui consiste pour l'associé à prendre, au moment de l'approbation des comptes d'un exercice écoulé, une décision ratifiant la rémunération qu'il s'est octroyée en tant que gérant au cours de cet exercice est parfaitement valable.

CASSATION COMMERCIALE, 9 JANVIER 2019, N° 17-18864



## EURL : L'ASSOCIÉ UNIQUE PEUT-IL ÊTRE SALARIÉ ?

*L'associé unique d'une entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL) ne peut pas en être salarié.*

*C'est ce que la Cour de cassation vient d'affirmer à l'encontre de l'associé d'une EURL, ancien gérant, qui réclamait le paiement de rappels de salaires et de diverses indemnités au titre d'un contrat de travail de directeur administratif et financier qu'il avait conclu avec la société à une époque où il n'en était plus le gérant. Il n'a donc pas eu gain de cause. En effet, pour les juges, puisque cet associé disposait du pouvoir de révoquer le gérant (qui lui avait succédé), il n'était pas placé sous la dépendance de ce dernier et ne se trouvait donc pas dans un lien de subordination à l'égard de la société.*

CASSATION SOCIALE, 16 JANVIER 2019, N° 17-12479

## GARE AU DÉLAI POUR RÉSILIER UN BAIL COMMERCIAL !

Un commerçant peut, en principe, mettre fin à son bail commercial à l'expiration de chaque période triennale. Ainsi, par exemple, si son bail a été conclu pour une durée de 9 ans ayant débuté le 1<sup>er</sup> avril 2017 pour se terminer normalement le 31 mars 2026, il pourra y mettre un terme anticipé le 31 mars 2020 ou le 31 mars 2023.

En pratique, le commerçant doit délivrer un congé au bailleur, par acte d'huissier ou par lettre recommandée AR, au moins 6 mois avant la fin de la période triennale en cours. Et attention, si le congé est donné moins de 6 mois avant la fin de cette

période, son effet est repoussé à l'expiration de la période triennale suivante. Le bailleur est alors en droit de réclamer au commerçant le paiement des loyers pendant 3 ans de plus !

CASSATION CIVILE 3<sup>e</sup>, 7 FÉVRIER 2019, N° 17-31229

**Illustration** Cette mésaventure est arrivée à un commerçant dont le bail avait débuté le 19 février 2007 et qui avait donné son congé le 10 septembre 2009 alors que la période triennale expirait le 18 février 2010. Trop tard, donc, puisque le congé aurait dû être envoyé le 18 août 2009 au plus tard.

## CONDITIONS GÉNÉRALES DE VENTE : FAITES-LES ACCEPTER PAR VOS CLIENTS !

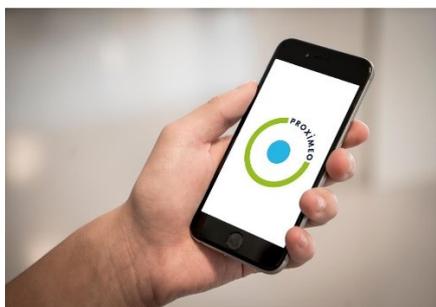
Tout vendeur professionnel doit veiller à ce que ses conditions générales de vente (CGV) soient portées à la connaissance de ses clients avant qu'ils ne passent commande. En pratique, la meilleure solution consiste à faire figurer, de manière nette et lisible, les CGV sur les devis ou sur les bons de commande et de faire signer par les clients une clause selon laquelle ils reconnaissent en avoir pris connaissance et les avoir acceptées sans réserve. En revanche, lorsque les CGV sont inscrites sur les seules factures, un client pourrait être en droit

de soutenir qu'il n'en avait pas eu connaissance au moment où il a fait affaire avec le vendeur et qu'elles ne lui sont donc pas applicables. C'est ce que prétendait un acheteur dans une affaire récente. Mais ici, les juges ont constaté que les CGV avaient figuré au verso de 120 factures transmises par le vendeur à l'acquéreur pendant les 8 années de leur relation commerciale ! Du coup, ils ont estimé que ce dernier les avait tacitement acceptées. Logique.

CASSATION CIVILE 1<sup>re</sup>, 13 FÉVRIER 2018, N° 16-17606

## PROXIMEO : le club AVANTAGES de l'artisanat

C'est une histoire d'innovation sociale. Depuis 2010 les 5 organisations syndicales de salariés, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO d'une part, l'U2P d'autre part, bâtissent un dialogue social régional adapté aux entreprises de l'artisanat et ont créé pour cela les CPRIA. Ces « Commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat » permettent aux employeurs et aux salariés de l'artisanat d'aborder collectivement des problématiques telles que la promotion des métiers, les conditions de travail, la gestion des emplois et des compétences, la prévention des conflits...



**Il restait à constituer un dispositif national permettant de faire bénéficier aux salariés de l'artisanat d'offres en matière d'activités sociales, culturelles et sportives. C'est chose faite avec le lancement le 29 avril de la plateforme PROXIMEO qui contribuera à l'attractivité des professions de l'artisanat et à la fidélisation des salariés des entreprises artisanales.**

Les 13 CPRIA contribueront au déploiement de PROXIMEO au niveau régional.

Cette plateforme internet propose de nombreuses offres avantageuses (chèques vacances, culture, voyages, sports, loisirs). Elle est accessible gratuitement aux artisans et salariés relevant de l'Accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat, soit **un potentiel de près de 3 millions de bénéficiaires** sur l'ensemble du territoire (salariés, ayant droits familiaux et chefs d'entreprise).

Un dispositif de promotion de ces offres a été mis en place afin d'informer le plus grand nombre : vidéo de présentation, newsletter, événements régionaux, relations presse, réseaux sociaux Facebook et Instagram.

En bref, PROXIMEO est un dispositif paritaire mis en place par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et la CGT-FO et l'U2P à l'attention des salariés et des chefs d'entreprise de l'artisanat, qui prend la forme d'une plateforme internet et d'une application mobile. Celles-ci proposent :

- Une inscription gratuite pour les salariés et chefs d'entreprise de l'artisanat,
- Des offres avantageuses (jusqu'à -70%) en matière de voyages, de culture, de sports, de loisirs, ainsi que des chèques vacances.

# la Corpo

## LE SPÉCIALISTE FRANÇAIS

Fondé par les Bouchers de Paris au début du XXe siècle, c'est aujourd'hui la référence des métiers de bouche et le spécialiste des fournitures et matériels professionnels.

PRIMEURS  
RESTAURATEURS  
BOULANGERS  
CHARCUTIERS

**8000**

CLIENTS CONSEILLÉS ET  
SERVIS

**BOUCHERS**

COLLECTIVITÉS  
POISSONNIERS  
**TRAITEURS**

**VOTRE COMMERCIAL  
JEAN FRANÇOIS  
LECOURBÉ**

06 83 89 97 68



*la Corpo*

[www.lacorpo.com](http://www.lacorpo.com)

## "ADDICTIONS ET TRAVAIL"

Toutes les entreprises sont concernées par les addictions en raison de leur ampleur et de leurs implications **en matière de santé et sécurité au travail**.

- Comment intégrer la prévention des addictions à la démarche de prévention de l'entreprise ?
- Comment agir en conformité avec la réglementation face à des situations avérées en entreprise ?
- Comment agir concrètement (marche à suivre formalisée) face à un salarié - collègue alcoolisé ?
- Quels sont les relais d'aides existants ?



Pour répondre à ces interrogations, consultez notre rubrique "Addictions et Travail" et sa Foire aux Questions !

## LE LIVRET D'ACCUEIL :

L'outil pour mieux accueillir vos salariés !

Alain, chef-d'entreprise : " Cet outil m'aide à formaliser davantage l'accueil...avant on faisait quelque chose de très rapide"

Thomas, son salarié : " Dans ce livret, il y a des informations intéressantes comme les mentions obligatoires dans un contrat de travail...j'ai trouvé ça bien d'avoir un vrai accueil »



**LE LIVRET D'ACCUEIL EST ACTUELLEMENT EN COURS D'ACTUALISATION !**

Vous pourrez le télécharger et l'imprimer sous sa forme actualisée au 3ème trimestre 2019.



Pour nous contacter :

Agence MAPA Nantes

02 40 89 63 07



L'assureur dédié aux professionnels de l'alimentaire  
Société d'Assurance Mutuelle à cotisations variables  
Entreprise régie par le Code des Assurances

## Résultats des CONCOURS 2019

### REMISE DES PRIX DES CONCOURS SAUCISSES 2019 à EXPO VALL – VALLET

Dimanche 17 Mars 2019.

#### Classement du Concours SAUCISSE AU MUSCADET 2019

1 <sup>er</sup> PRIX Médaille d'OR	TESTARD Florent – LE FUILET 49
2 <sup>ème</sup> PRIX Médaille d'ARGENT	BREHIER Stéphane - COUERON
3 <sup>ème</sup> PRIX Médaille d'ARGENT	EPIARD Jérôme – LE BIGNON
4 <sup>ème</sup> PRIX Médaille de BRONZE	PAILLOU Stéphane - LE LANDREAU
5 <sup>ème</sup> PRIX Médaille de BRONZE	GACHET Christophe - VALLET

#### Classement du Concours SAUCISSE AU VIN 2019

1 <sup>ER</sup> PRIX Médaille d'OR	BILLARD Pierrick – LA CHAPELLE BASSE MER
2 <sup>ème</sup> PRIX Médaille d'ARGENT	SOUTON Frédéric- LA CHAPELLE DES MARAIS
3 <sup>ème</sup> PRIX Médaille d'ARGENT	GACHET Christophe - VALLET
4 <sup>ème</sup> PRIX Médaille de BRONZE	CHOBLET Mickaël – PONT SAINT MARTIN
5 <sup>ème</sup> PRIX Médaille de BRONZE	EPIARD Jérôme – LE BIGNON



Les lauréats 2019



## REMISE DES PRIX DES CONCOURS BOUDIN NOIR ET PATE DE CAMPAGNE 2019

Assemblée Générale – CMA STE LUCE SUR LOIRE - Lundi 25 MARS 2019

### Concours BOUDIN NOIR 2019

1 <sup>ER</sup> PRIX MEDAILLE D'OR	BILLARD Pierrick - LA CHAPELLE BASSE MER
2 <sup>ème</sup> PRIX MEDAILLE D'ARGENT	OLLIVIER Fabrice - LA CHAPELLE HEULIN
3 <sup>ème</sup> PRIX MEDAILLE D'ARGENT	JOUSSAUME Anthony - VERTOU
4 <sup>ème</sup> PRIX MEDAILLE DE BRONZE	VEZIN Denis - ST JULIEN DE CONCELLES
5 <sup>ème</sup> PRIX MEDAILLE DE BRONZE	EPIARD Jérôme - LE BIGNON

### Concours PATE DE CAMPAGNE 2019

1 <sup>ER</sup> PRIX MEDAILLE D'OR	JOLY Joël - ST PHILBERT DE GRAND LIEU
2 <sup>ème</sup> PRIX MEDAILLE D'ARGENT	GACHET Christophe - VALLET
3 <sup>ème</sup> PRIX MEDAILLE D'ARGENT	BILLARD Pierrick - LA CHAPELLE BASSE MER
4 <sup>ème</sup> PRIX MEDAILLE DE BRONZE	CHOBLET Mickaël - PONT SAINT MARTIN
5 <sup>ème</sup> PRIX MEDAILLE DE BRONZE	TESTARD Florent - LE FUILET



Les lauréats 2019

---

## ASSEMBLEE GENERALE du 25 Mars 2019

Lundi 25 Mars 2019 à La chambre des Métiers et de l'Artisanat à STE LUCE S/LOIRE



## NOS PARTENAIRES 2019

---

