

Brochure n° 3101

**Convention collective nationale**

IDCC : 3101. – **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,  
BOUCHERIE HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE,  
COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

---

**AVENANT N° 114 DU 10 JUILLET 2006  
RELATIF À L'ACTUALISATION DE LA CONVENTION**

NOR : *ASET0650882M*

IDCC : 992

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre de la négociation collective, conformément aux dispositions du titre II de la loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social, la règle applicable à l'entrée en vigueur des accords conclus au niveau de la branche professionnelle de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers est le principe majoritaire, principe selon lequel la validité de ces accords est subordonnée à l'absence d'opposition de la part de la majorité, en nombre, des organisations syndicales de salariés représentatives, qui sont :

- la fédération commerce service force de vente (CSFV) CFTC ;
- la fédération générale de l'agroalimentaire (FGA) CFDT ;
- la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes (FGTA) FO ;
- la fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux (FNAA) CFE-CGC ;
- la fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT.

Les organisations professionnelles et syndicales soussignées rappellent que la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers a été conclue le 12 décembre 1978 et étendue par arrêté du 15 mai 1979.

Par cet avenant, elles manifestent leur volonté commune de procéder à une remise en ordre rédactionnelle visant à réorganiser, rectifier, compléter ou supprimer certains articles du texte conventionnel, dans l'objectif de le mettre à jour, sans modification de fond, compte tenu des dispositions législatives ou réglementaires, des accords paritaires et professionnels et des avenants intervenus postérieurement à la rédaction du texte originel de la convention collective nationale du 12 décembre 1978.

Afin d'atteindre le but recherché, les parties signataires considèrent que l'actualisation de la convention demande, d'une part, une nouvelle numérotation rendue nécessaire par le déplacement, la suppression et l'ajout de certains articles, d'autre part, la création de chapitres regroupant les articles par thèmes génériques.

En conséquence, le présent avenant se substitue aux articles 1<sup>er</sup> à 37 et à ses avenants successifs et la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers est ainsi actualisée et s'impose à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application et qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable :

## CHAPITRE I<sup>er</sup>

### *Dispositions générales*

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Champ d'application*

La présente convention règle, sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer, les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les entreprises dont l'activité économique principale est l'une ou plusieurs des activités économiques suivantes : boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie-traiteur, traiteur, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers, activités référencées (n° NAF) 15-1 F, 52-2 C, 52-6 D et 55-5 D.

Est réputé boucher (dans tout le texte de la présente convention collective, le nom « boucher » représente aussi bien les bouchers vendant de la viande de bœuf que ceux vendant de la viande de cheval) détaillant le professionnel qui achète soit les animaux des espèces bovine, ovine, caprine, porcine, chevaline, soit les gros morceaux de coupe ou les pièces de détail, et qui débite aux consommateurs finaux tous ces produits carnés présentés à l'état frais, salé, réfrigéré, congelé, préparé, cuit ou conservé. Il effectue, en outre, la préparation à caractère artisanal de produits à base de viandes, associée à la vente au détail des produits préparés, et la préparation de plats à emporter à base de viandes.

Est réputé boucher-charcutier le détaillant qui, exerçant à titre principal les activités définies ci-dessus, transforme, en outre, les viandes et abats en produits de charcuterie, plats préparés et conserves pour les vendre au détail. Il fabrique des produits à base de viandes ou d'abats (pièces salées, fumées, séchées, cuites, charcuteries telles que pâtés, rillettes, saucisses, etc., et triperies), des préparations de viandes ou à base de viandes et des foies gras.

Le boucher ou boucher-charcutier commercialise, en outre, les volailles et gibiers, la triperie, la charcuterie industrielle, les conserves, les condiments, les légumes et, d'une manière plus générale, tous les produits connexes et complémentaires des viandes de boucherie et de charcuterie.

Le boucher traiteur ou boucher-charcutier, traiteur prépare des repas ou des plats cuisinés, livrés et (ou) servis à domicile. Il organise des noces, banquets, cocktails, buffets, lunches et réceptions diverses à domicile ou dans les lieux choisis par les clients.

Est réputé tripiier détaillant le professionnel qui exécute la coupe et la découpe, ainsi que le désossage de tous les abats, frais, réfrigérés, congelés ou conservés, leur transformation ou salage, ainsi que le lavage, le blanchissage, l'épilation des abats blancs. Il achète et vend aussi aux consommateurs finaux les abats, complets ou séparés, des espèces bovine, ovine ou porcine. L'entreprise est réputée artisanale au sens du décret du 10 juin 1983, modifié par le décret du 2 février 1998, qui définit le secteur des métiers et qui précise les activités susceptibles de donner lieu à immatriculation au répertoire des métiers. Le tripiier détaillant commercialise, en outre, tous les produits connexes et complémentaires du secteur des produits carnés, ceux de la salaison et les volailles et gibiers, y compris les conserves, condiments et légumes.

Est réputé volailler détaillant le professionnel qui achète soit les volailles, les gibiers, les caprins, les agneaux et cochons de lait, soit les abats et les morceaux de coupe en provenance de ces animaux, et qui débite aux consommateurs finaux tous ces produits carnés présentés à l'état frais, salé, réfrigéré, congelé, préparé, cuit ou conservé. Le volailler détaillant transforme et commercialise, en outre, tous les produits connexes et complémentaires du secteur des produits carnés, y compris les conserves, condiments et légumes.

## **Article 1<sup>er</sup> bis**

### *Règlement des risques de chevauchement*

En cas d'activités multiples de l'entreprise, la convention collective applicable est celle correspondant à l'activité principale exercée.

Toutefois, dans l'objectif d'assurer une continuité des dispositions légales applicables dans l'entreprise, la convention collective relevée à la date du 31 décembre 1996 reste en vigueur.

Lorsque l'activité traiteur, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup>, est exercée à titre principal, l'entreprise entre dans le champ d'application de la présente convention si le chef d'entreprise ou son représentant possède une qualification reconnue par celle-ci.

Conformément au code du travail, la convention collective applicable est mentionnée sur le bulletin de paie.

## **Article 2**

### *Durée*

La présente convention est applicable pour une durée de 1 an à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Elle est renouvelable par tacite reconduction sauf préavis de 3 mois par l'une des parties.

## **Article 3**

### *Révision*

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention. Toute demande de révision doit être portée par lettre recommandée avec accusé de réception à la connaissance des autres parties contractantes.

Elle doit comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement. Les discussions doivent commencer au plus tard dans le délai de 2 mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification. Pendant la durée de la discussion paritaire, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention.

#### **Article 4**

##### *Dénonciation*

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention par l'une des parties contractantes ne peut intervenir pour la première année d'application de la présente convention qu'au bout de 1 année pleine.

La dénonciation partielle ou totale est portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

#### **Article 5**

##### *Conventions et accords antérieurs*

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restrictions aux avantages particuliers acquis sur le plan d'une entreprise, d'une ville ou d'un département.

De nouvelles conventions collectives régionales ou départementales, locales ou d'entreprises, peuvent adapter la présente convention, ou certaines de ses dispositions, aux conditions particulières de travail dans les régions ; ceci conformément aux dispositions de l'article L. 133-9 du livre I<sup>er</sup> du code du travail.

### **CHAPITRE II**

#### ***Liberté, droits collectifs et individuels***

#### **Article 6**

##### *Liberté syndicale. – Liberté d'opinion*

L'exercice du droit syndical est reconnu dans la profession de la boulangerie, ceci dans le cadre du respect des droits garantis par la Constitution de la République.

L'observation des lois s'impose à tous, les parties contractantes reconnaissent la liberté pour le travailleur d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail.

Si un salarié de la profession estime qu'une mesure a été prise à son encontre en violation du droit syndical, le chef d'entreprise ou son représentant et le ou les délégués du personnel pour les établissements occupant 10 salariés et plus, pour les établissements occupant moins de 10 salariés un représentant de l'organisation syndicale du salarié et un représentant du syndicat patronal départemental, s'emploieront à établir les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable.

L'exercice du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini, ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

## **Article 7**

### *Section syndicale*

Dans les établissements de la profession occupant 50 salariés et plus, chaque syndicat représentatif au plan national peut constituer au sein de l'établissement une section syndicale.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent, conformément aux dispositions de l'article L. 412-9, se réunir 1 fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise et en dehors des heures et des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise. Ils ont droit à 1 heure payée par mois.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise en dehors des temps de travail.

Des panneaux d'affichage des communications syndicales sont mis à la disposition de chaque section syndicale, suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise ou son représentant.

Les communications, publications et tracts doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis à l'article L. 411-1 du code du travail.

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs représentants.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise ou son représentant.

Les représentants des sections syndicales d'entreprises exercent leurs fonctions dans le cadre des lois actuellement en vigueur.

Le statut du délégué syndical est régi dans le cadre des lois actuellement en vigueur.

Afin de pouvoir assister aux assemblées statutaires de son organisation syndicale ou commissions paritaires, le salarié exerçant une fonction statutaire dans ladite organisation peut demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés.

Cette demande est faite sur présentation au moins 1 semaine à l'avance d'une convocation écrite nominative. Cette modalité s'applique également aux établissements ayant moins de 10 salariés, au cas où un salarié de ces établissements serait un représentant d'un syndicat ouvrier de la profession à l'échelon local, départemental ou national, à condition que cette absence ne perturbe pas gravement la marche de l'entreprise.

## **Article 8**

### *Panneaux d'affichage*

Dans les établissements occupant 10 salariés et plus, des panneaux d'affichage sont spécialement réservés aux communications des délégués du personnel et, s'il y a lieu, des délégués du comité d'entreprise.

## Article 9

### *Elections et attributions des délégués*

Pour les élections, les attributions, les licenciements, en un mot tout ce qui régit les délégués du personnel, les délégués aux comités d'entreprise, les représentants syndicaux auprès des comités d'entreprise, les délégués élus par le personnel aux comités d'hygiène et de sécurité, toutes les dispositions et toutes les responsabilités sont assurées dans le cadre des lois et règlements en vigueur, et ceci dans les établissements occupant plus de 10 salariés pour les délégués du personnel, 50 salariés pour les délégués aux comités d'entreprise.

## Article 10

### *Contribution au dialogue social*

Il est appelé, à titre obligatoire, une contribution de 0,15 % de la masse salariale à la charge de toutes les entreprises.

Cette contribution, qui se situe strictement et exclusivement dans le cadre de l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat, est collectée en même temps que les cotisations formation prévues par la présente convention, au plus tard le dernier jour de février de chaque année.

Le produit de cette contribution est destiné à être partagé à hauteur de 0,08 % au niveau interprofessionnel, à parts égales entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés et à hauteur de 0,07 % pour être affecté au développement du dialogue social et au financement des instances paritaires de la profession, notamment :

- commissions nationales dont l'objet est la négociation, l'interprétation et le suivi de la convention collective et des accords de branche ;
- commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle telle qu'énoncée à l'article 28 de la présente convention.

Les contributions collectées sont déposées sur un compte bancaire ouvert à cet effet par la CFBCT, expressément mandatée par l'ensemble des organisations signataires, et sont gérées dans le cadre de la commission paritaire nationale et réparties comme suit :

- 20 % affectés aux frais de secrétariat et d'organisation des réunions assurés par la confédération française des bouchers, bouchers-charcutiers, traiteurs (CFBCT) ;
- 40 % affectés au collège salariés répartis à égalité entre les 5 centrales syndicales représentatives ;
- 40 % affectés au collège employeurs pour financer les études préalables aux réunions et les frais de participation (frais de déplacement, maintien du revenu, frais de restauration et d'hébergement) des représentants des employeurs.

Dans le souci du bon fonctionnement des instances paritaires, il est convenu que le versement de la dotation peut être suspendu en cas de non-représentation d'une organisation signataire, la décision étant prise par les autres signataires présents à la majorité simple.

## CHAPITRE III

### *Contrat de travail*

#### **Article 11**

##### *Embauche et période d'essai*

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'œuvre au service de l'Agence nationale pour l'emploi. Dans les établissements occupant plus de 10 salariés, le personnel est tenu informé par voie d'affichage des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Toute embauche est subordonnée à une période d'essai. Cette période est de 3 mois pour les cadres. Période pendant laquelle les parties sont mutuellement libres.

Toute embauche comportant une période d'essai donne obligatoirement lieu à l'établissement d'un écrit.

Tout salarié fait obligatoirement l'objet d'un examen médical au plus tard avant la fin de la période d'essai, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

#### **Article 12**

##### *Durée du travail et heures supplémentaires*

Les heures de travail évoquées dans le présent article sont les heures de travail effectif. Le travail effectif est celui pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et pendant lequel il doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations.

La durée légale hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures conformément à la législation en vigueur, la durée maximale quotidienne étant fixée à 10 heures et la durée maximale hebdomadaire à 48 heures, sans pouvoir excéder 44 heures en moyenne sur toute période de 12 semaines consécutives, conformément aux conditions prévues à l'article L. 212-7, alinéa 2, du code du travail.

Les heures excédant la durée légale sont des heures supplémentaires qui sont, soit rémunérées, conformément au *a*, soit compensées, conformément aux *b* et *c* du présent article.

##### *a) Rémunérations des heures supplémentaires*

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail constituent des heures supplémentaires et sont majorées selon les prescriptions de l'article L. 212-5 du code du travail.

- Rémunération des heures supplémentaires dans les entreprises employant de 1 à 20 salariés :
  - les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 35<sup>e</sup> heure jusqu'à la 39<sup>e</sup> heure incluse sont rémunérées 10 % de plus que les heures normales ;
  - les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 39<sup>e</sup> heure jusqu'à la 43<sup>e</sup> heure incluse sont rémunérées 25 % de plus que les heures normales ;

- les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 43<sup>e</sup> heure sont rémunérées 50 % de plus que les heures normales.
- Rémunération des heures supplémentaires dans les entreprises employant plus de 20 salariés :
  - les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 35<sup>e</sup> heure jusqu'à la 43<sup>e</sup> heure incluse sont rémunérées 25 % de plus que les heures normales ;
  - les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 43<sup>e</sup> heure sont rémunérées 50 % de plus que l'heure normale.

*b) Compensation des heures supplémentaires  
par journées ou demi-journées*

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 35<sup>e</sup> heure jusqu'à la 44<sup>e</sup> heure incluse peuvent être compensées par des journées ou des demi-journées de repos supplémentaires payées.

Elles sont attribuées soit en vertu d'un calendrier annuel préétabli, accepté par l'employeur et par le salarié, soit mensuellement, à la condition expresse que les journées ou demi-journées de repos soient effectivement prises, ce qui exclut tout cumul de 1 mois sur l'autre.

Les journées ou demi-journées de repos sont fixées aux dates souhaitées par le salarié et après accord de l'employeur. Elles ne sont pas accordées par l'employeur dans les périodes de forte activité.

En cas de circonstance imprévisible, la journée ou demi-journée de repos peut être reportée, sous réserve d'un préavis de 7 jours observé par l'employeur, préavis ramené à 1 jour si l'urgente nécessité était imprévisible 7 jours plus tôt.

*c) Compensation des heures supplémentaires  
par le mécanisme de la « semaine zéro »*

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 35<sup>e</sup> heure jusqu'à la 44<sup>e</sup> heure incluse peuvent être compensées par l'attribution de 1 semaine de repos rémunérée. Les heures supplémentaires sont alors comptabilisées jusqu'à ce qu'elles totalisent 35 heures.

L'employeur fixe la date de la semaine de repos destinée à compenser les 35 heures supplémentaires effectuées. La prise de ce repos doit nécessairement s'effectuer au plus tard dans les 3 mois suivant l'accomplissement de la 35<sup>e</sup> heure supplémentaire.

*d) Contingent annuel d'heures supplémentaires*

Dans les entreprises employant plus de 20 salariés, il est possible d'effectuer 130 heures supplémentaires par an sans mettre en marche le mécanisme du repos compensateur.

Dans les entreprises de 1 à 20 salariés, il est possible d'effectuer 240 heures supplémentaires. Ces 240 heures ne mettent pas en marche le mécanisme du repos compensateur.

En revanche, au-delà des 240 heures, il y a lieu d'appliquer les règles en vigueur sur le repos compensateur.



#### *e) Aide incitative*

Le présent article donne accès à l'aide incitative en faveur des entreprises employant de 1 à 20 salariés, à condition qu'elles réduisent la durée du travail d'au moins 10 %, que l'horaire de travail n'excède pas 35 heures hebdomadaires et que l'emploi soit maintenu pendant au moins 2 années, conformément à l'application des dispositions de l'article 3-IV de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 qui prévoient une obligation d'embauche à hauteur d'au moins 6 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail.

#### *f) Allégements de charges*

Le présent article donne accès aux allégements de charges en faveur des entreprises employant de 1 à 49 salariés, à condition que la durée normale de travail soit de 35 heures hebdomadaires ou 1 607 heures par an et que l'emploi soit maintenu, conformément à l'application du mode de décompte prévu au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail qui peut conduire à un volume annuel d'heures inférieur à 1 607 heures et, d'autre part, de la mise en place d'un dispositif d'annualisation du temps de travail, tel que prévu par les articles L. 212-8 et L. 212-9 (II) du code du travail. Ces allégements de charges peuvent, dans les entreprises de 1 à 20 salariés, se cumuler avec l'aide incitative prévue au paragraphe *e* du présent article.

#### *g) Temps partiel*

Les travailleurs à temps partiel sont concernés par l'ensemble des dispositions prévues dans le présent article. Conformément à l'application des dispositions des articles L. 212-4-2, alinéa 2, et L. 212-4-6, alinéa 2 (5°), du code du travail desquelles il ressort que la durée du travail des salariés à temps partiel ne peut dépasser la durée légale du temps de travail.

### **Article 12 bis**

#### *Dépassement d'horaire des cadres*

Dans le contrat de travail individuel des cadres qui exercent des fonctions de responsabilité et bénéficient d'une large indépendance dans l'organisation de leur travail, la rémunération peut comprendre, forfaitairement ou sous forme d'intéressement à l'activité de l'entreprise, les dépassements d'horaire.

### **Article 13**

#### *Repos hebdomadaire*

Le repos hebdomadaire peut être donné du dimanche après-midi au mardi matin, avec en plus une autre demi-journée dans la semaine. Le repos hebdomadaire peut être donné avec 2 journées accolées (dimanche et lundi, par exemple). Toutes autres formules peuvent être envisagées à condition que le repos hebdomadaire comporte au moins 3 demi-journées consécutives, soit un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures, conformément à l'article L. 221-4 du code du travail.

Si, en vertu d'une dérogation préfectorale, la profession était autorisée à ouvrir exceptionnellement un jour où elle est normalement fermée, les heures de travail qui seraient effectuées ce jour-là donneraient lieu à un repos

compensateur obligatoire et de durée équivalente dans la même semaine et, en application de l'article L. 221-19 du code du travail, à une majoration de salaire à fixer sur le plan départemental ou régional entre les organisations d'employeurs et de salariés.

Des dérogations aux dispositions qui précèdent peuvent être apportées par les conventions départementales au bénéfice des entreprises travaillant pendant la saison.

En raison des us et coutumes dans les départements, tous les accords sur le repos hebdomadaire sont établis dans les départements. Ces accords sont conclus par les organisations syndicales professionnelles patronales et ouvrières représentatives au plan national.

## **Article 14**

### *Jours fériés*

Le chômage des jours fériés ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération.

Eventuellement, les heures de travail effectuées un jour férié seraient compensées soit par un repos de même durée dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit indemnisées conformément à la législation du travail prévue par le code du travail (art. L. 222-7).

Il reste entendu que ce repos ne peut être fractionné.

## **Article 15**

### *Travail des femmes et des jeunes*

Les délégations patronales, parties contractantes de la présente convention collective nationale, s'engagent à faire appliquer les articles R. 234-1 à R. 234-23 du code du travail, modifiés par la loi du 11 juillet 1975 et le décret du 5 août 1975 en ce qui concerne les dispositions prévues pour les femmes et les jeunes ainsi que toutes législations nouvelles pouvant intervenir ultérieurement.

Il est rappelé que les jeunes travailleurs de moins de 18 ans et les femmes ne peuvent porter des charges d'un poids supérieur aux poids suivants :

- personnel masculin de 14 ou 15 ans : 15 kilogrammes ;
- personnel masculin de 16 ou 17 ans : 20 kilogrammes ;
- personnel féminin de 14 ou 15 ans : 8 kilogrammes ;
- personnel féminin de 16 ou 17 ans : 10 kilogrammes ;
- personnel féminin de 18 ans et plus : 25 kilogrammes.

## **Article 16**

### *Travail de nuit*

Tout salarié travaillant de nuit bénéficie en sus de son salaire d'une prime égale à 25 % de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre 21 heures et 6 heures du matin.

Cette prime fait l'objet d'une mention spéciale sur le bulletin de salaire.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux gardiens et veilleurs de nuit.

## **Article 17**

### *Mutations temporaires*

Pour les entreprises qui ont plusieurs succursales et qui sont susceptibles de demander à certains de changer de succursale, un accord particulier doit intervenir entre l'employeur et le salarié.

Il est convenu que l'employeur peut demander au salarié de changer de succursale si celle-ci se trouve dans les limites de 5 kilomètres à vol d'oiseau de son lieu habituel de travail, tel que défini sur le contrat de travail.

En dehors de ces limites, la question doit être examinée à l'amiable entre les parties. Si, pour des raisons particulières le salarié n'est pas en mesure d'accepter les propositions de son employeur, ce refus ne peut, en aucun cas, être considéré comme rupture du contrat à l'initiative du salarié.

Les mutations provisoires ne peuvent excéder la durée des congés légaux annuels (soit 30 jours ouvrables). Au-delà de 5 kilomètres à vol d'oiseau, le temps de transport dépassant la durée habituelle est indemnisé d'après le taux horaire de base de la catégorie professionnelle du salarié.

## **Article 18**

### *Mutations de longues durées ou définitives*

#### **a) Mutations de longues durées**

Pour les établissements qui ont plusieurs succursales et qui, pour des raisons de fonctionnement, obligent l'employeur à demander à un salarié de changer de lieu de travail pour une période de longue durée, un accord particulier doit intervenir entre l'employeur et le salarié, ceci conformément aux dispositions prévues à l'article 17.

On entend par « mutation de longue durée » une période comprise entre 1 mois et 1 année.

#### **b) Mutations définitives**

Dans les entreprises comportant plusieurs établissements ou succursales sous la même identité juridique, l'employeur qui propose un changement définitif d'affectation, autre que défini par le contrat de travail, ne peut se prévaloir du refus du salarié pour rompre le contrat de travail.

Dans les entreprises constituant sous des identités juridiques différentes des groupes d'intérêts économiques communs, l'employeur qui propose un changement d'affectation temporaire ou définitif comportant un changement d'identité juridique de l'employeur ne peut y procéder sans l'accord écrit du salarié. Il entre chez le nouvel employeur en conservant l'ancienneté acquise chez le précédent. L'employeur ne peut se prévaloir du refus du salarié pour rompre le contrat de travail.

## **Article 19**

### *Remplacement provisoire*

Le remplacement provisoire effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas promotion. Il ne peut excéder la durée de 6 mois.

Sauf disposition spéciale prévue à la présente convention, les conditions de rémunération sont fixées ainsi qu'il suit : pendant le 1<sup>er</sup> mois de remplacement, le salarié continue à percevoir sa rémunération antérieure ; à partir du 2<sup>e</sup> mois et jusqu'à la fin du remplacement il reçoit une indemnité compensatrice au moins égale à la moitié de la différence entre sa rémunération antérieure et le salaire applicable au poste qu'il occupe provisoirement, augmenté le cas échéant des primes afférentes à l'emploi. Après 6 mois, le remplaçant perçoit le salaire afférent au poste qu'il occupe.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification moins élevée n'entraîne pas de changement de classification ni de déduction de salaire.

## **Article 20**

### *Absences fortuites*

Les absences de courte durée dues à un cas fortuit et grave tel que maladie ou accident grave du conjoint, incendie du domicile, etc., dûment justifiées et portées dans les 24 heures au plus tard à la connaissance de l'employeur, ne peuvent être une cause de licenciement, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

La même disposition s'applique à la mère de famille en cas de maladie ou d'accident grave de son enfant ou de force majeure dûment justifiée.

L'exercice de fonctions officielles de conseiller général, de conseiller municipal, de conseiller prud'homme, de juré, de membre d'un conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale ou de retraite complémentaire ou de membre de tout autre organisme officiel ne peut être une cause de licenciement.

L'employeur laissera au salarié le temps nécessaire pour participer aux séances plénières de ces conseils et institutions ou des commissions qui en dépendent.

La durée de l'absence ainsi autorisée par l'employeur ne donne lieu à aucune rémunération pour le salarié intéressé, sauf les cas prévus à l'article 22. La durée de l'absence ne sera pas imputable sur la durée des congés payés.

Toutefois, si les conditions de l'entreprise le permettent, après entente entre l'employeur et le salarié, les heures perdues peuvent être récupérées.

## **CHAPITRE IV**

### *Congés*

## **Article 21**

### *Congés payés*

Pour tout ce qui concerne les congés payés, les parties signataires se réfèrent à la réglementation en vigueur (art. L. 223-1 à L. 223-15 du code du travail).

Le point de départ de la période prise en considération pour le calcul des jours de congé et de l'indemnité est fixé au 1<sup>er</sup> juin de chaque année.

Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de travail a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Le plan de départ en vacances est établi par l'employeur après discussion avec le personnel et est porté à la connaissance du personnel par affichage selon l'article D. 223-4 du code du travail.

La prise du congé pouvant se faire pendant la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, conformément à l'article L. 223-7 du code du travail. Des accords à prévoir en annexe concerneront les centres touristiques.

Dans les entreprises occupant 10 salariés et plus qui emploient des travailleurs d'outre-mer ou des ressortissants non issus de l'Union européenne, des dispositions pourront intervenir, d'un commun accord entre les employeurs et les intéressés, dans le but de faciliter à ces derniers le déroulement normal de leur congé.

En particulier, des délais de route peuvent leur être accordés sur leur demande. Le temps de ces délais de route ne donne pas lieu au versement d'une indemnité.

Il est rappelé que l'article L. 223-5 du code du travail prévoit des dispositions particulières pour le personnel féminin.

Le congé payé doit être effectivement donné et pris sous peine de sanction légale pour l'employeur et le salarié.

Les absences pour maladie en une ou plusieurs fois dans la limite d'une durée totale de 2 mois pendant la période de référence pour le calcul des congés payés sont considérées comme temps de travail effectué.

Les salariés ayant au moins 6 mois de présence au 1<sup>er</sup> juin peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé pouvant être accolé ou non au congé principal, jusqu'à concurrence de la durée normale correspondant à 1 an de présence.

## **Article 22**

### *Congés pour événements familiaux*

Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue sur le salaire sont accordées dans les conditions suivantes aux salariés :

#### **A. – Sans condition d'ancienneté**

Mariage du salarié : 4 jours.

Décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours.

Décès d'un père, d'une mère, d'un beau-parent : 2 jours.

Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour.

Mariage d'un enfant : 2 jours.

#### **B. – Salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté**

Mariage du salarié : une semaine, y compris le repos hebdomadaire.

A l'occasion d'une naissance survenue à son foyer, le salarié a droit à un congé de 3 jours, consécutifs ou non, après entente avec son employeur, qui devront être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance.

## CHAPITRE V

### *Prévoyance*

#### **Article 23**

##### *Régime de prévoyance*

Les organisations signataires ont conclu un régime de prévoyance applicable aux salariés régis par la présente convention avec un organisme gestionnaire chargé d'assurer la mutualisation des garanties.

Le régime de prévoyance comprend :

- la garantie de ressources prévue à l'article 25 de la présente convention ;
- l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 38 de la présente convention ;
- la garantie décès invalidité prévue à l'article 25 *bis* de la présente convention.

Un comité paritaire de gestion, composé d'un membre de chacune des organisations représentatives de salariés et d'autant de représentants des organisations patronales, est chargé de contrôler la gestion du régime. Pour remplir sa mission, il reçoit toutes les données chiffrées utiles de la part d'un représentant de l'organisme gestionnaire.

Le comité se réunit au moins 2 fois par an, sans compter les réunions exceptionnelles provoquées à l'initiative de 2 membres au moins du comité, en cas de litige particulier.

Le comité paritaire de gestion pourra décider, si les conditions économiques et structurelles du régime le permettent, d'appeler la cotisation à moins de 100 % ou modifier les garanties existantes.

L'organisme gestionnaire, mentionné dans le présent article est l'Association de prévoyance générale interprofessionnelle des salariés (APGIS), dont le siège social est à Vincennes (94300), 12, rue Massue. Il est chargé, après réexamen du comité paritaire de gestion des modalités d'organisation de la mutualisation des risques, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et pour une période de 5 ans à compter du 5 octobre 2005, d'assurer la mutualisation des risques tels qu'ils sont définis aux articles 25, 25 *bis* et 38 de la présente convention.

Ces modalités seront réexaminées par le comité paritaire au moins 6 mois avant le 5<sup>e</sup> anniversaire.

Les conditions dans lesquelles l'APGIS s'engage à collecter les cotisations sont définies par accord séparé entre les parties concernées.

La cotisation se répartit à raison :

- de 0,40 % : à la charge de l'employeur pour la garantie de ressources ;
- 0,35 % : à la charge de l'employeur pour l'indemnité de départ en retraite ;
- 0,20 % : partagés à égalité entre l'employeur et le salarié pour la garantie décès invalidité.

## **Article 24**

### *Absences pour maladie ou accident et garantie d'emploi*

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident justifiées par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

L'emploi du salarié accidenté ou malade est garanti dans les conditions suivantes :

- pendant 3 mois si son ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise est comprise entre 1 an et 8 ans ;
- pendant 6 mois si son ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise est supérieure à 8 ans.

Le salarié malade ou accidenté devra en temps utile notifier à son employeur son intention de reprendre le travail ; le salarié ne pourra reprendre son travail qu'après la visite médicale de reprise.

Si une incapacité médicalement constatée avait empêché le malade ou l'accidenté de reprendre son poste de travail et au cas où il aurait été licencié, il bénéficierait pendant une durée de 6 mois à dater de la fin de son indisponibilité d'un droit de préférence pour occuper dans l'établissement un autre emploi à la mesure de ses capacités si une vacance se produisait. Pour bénéficier de ce droit de préférence, l'intéressé doit notifier à l'employeur dans les 15 jours suivant l'expiration de son indisponibilité son intention de s'en prévaloir.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la garantie de l'emploi est portée à 1 an.

## **Article 25**

### *Garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident*

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté, les salariés bénéficient des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne.

Pendant 30 jours, ils reçoivent 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler.

Pendant les 30 jours suivants, ils reçoivent les 2/3 de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation sont augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté au-delà de la période initiale, de 1 an à 8 ans d'ancienneté, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

ANCIENNETÉ	MAINTIEN DU SALAIRE (sous déduction des prestations de sécurité sociale)
De 1 à 8 ans .....	30 jours à 90 % et 30 jours à 66,66 %
De 8 à 13 ans .....	40 jours à 90 % et 40 jours à 66,66 %
De 13 à 18 ans .....	50 jours à 90 % et 50 jours à 66,66 %
De 18 à 23 ans .....	60 jours à 90 % et 60 jours à 66,66 %
De 23 à 28 ans .....	70 jours à 90 % et 70 jours à 66,66 %
De 28 à 33 ans .....	80 jours à 90 % et 80 jours à 66,66 %
Plus de 33 ans .....	90 jours à 90 % et 90 jours à 66,66 %

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet, et à compter du 11<sup>e</sup> jour d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

## **Article 25 bis**

### *Garantie décès invalidité*

#### **1. Garantie décès :**

- définition : en cas de décès d'un salarié, un capital est versé à un bénéficiaire désigné ;
- salarié dont le décès est visé par la garantie : ensemble du personnel, à l'exclusion des apprentis, des cadres et des salariés dont le contrat a une durée déterminée inférieure à 3 mois ;



- bénéficiaire de la garantie : par ordre de préférence, le conjoint survivant, les descendants (enfants, puis petits-enfants), les ascendants (parents, puis grands-parents), les collatéraux et tout tiers désigné ;
- âge limite du salarié : au plus 65 ans ;
- ancienneté du salarié : aucune condition d'ancienneté ;
- nature de la garantie : versement d'un capital égal à 100 % du salaire annuel brut.

Définition : en cas de décès d'un salarié, un capital décès est versé à un bénéficiaire désigné.

Cette prestation est complétée, en cas de décès, dans l'année qui suit du conjoint non remarié du salarié décédé par une garantie de double effet.

Selon cette garantie, le capital prévu au 6<sup>e</sup> alinéa du présent article est également versé, réparti en parts égales entre eux, aux enfants restés à la charge dudit conjoint.

## 2. Garantie invalidité absolue et définitive :

- définition : en cas d'invalidité de la 3<sup>e</sup> catégorie reconnue par la sécurité sociale, un capital est versé au salarié invalide ;
- bénéficiaire de la garantie : le salarié lui-même ;
- âge limite du salarié : au plus 60 ans ;
- ancienneté du salarié : au minimum 2 ans dans l'entreprise ;
- nature de la garantie : versement d'un capital égal à 100 % du salaire annuel brut.

## Article 26

### *Rente éducation*

La garantie de rente éducation, assurée par l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance) au profit des participants, salariés cadres et non cadres, permet la couverture de tout ou partie des frais relatifs à l'éducation et à la scolarité des enfants à charge du participant décédé.

#### *a) Définition des enfants à charge*

Sont considérés comme tels, indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire, et sous condition, soit :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - d'être en contrat d'apprentissage ;
  - d'être en contrat de professionnalisation ;
  - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d'être employés dans un centre d'aide par le travail en temps que travailleurs handicapés.

Par assimilation sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées, ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du participant décédé, qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

En cas de décès du conjoint ou concubin ou partenaire du participant décédé postérieur au décès de ce dernier, le montant de chaque rente éducation versée est doublé. Il en va de même si le participant décédé est une mère célibataire dont les enfants à charge n'ont pas fait l'objet d'une reconnaissance de paternité.

#### b) Montant de la prestation

La rente éducation est calculée en pourcentage de la base de calcul des prestations. Le montant de la rente varie en fonction de l'âge de l'enfant à charge :

- de 0 au 12<sup>e</sup> anniversaire : 10 % du salaire annuel brut dans la limite des tranches A et B ;
- du 12<sup>e</sup> au 18<sup>e</sup> anniversaire : 15 % du salaire annuel brut dans la limite des tranches A et B ;
- du 18<sup>e</sup> au 26<sup>e</sup> anniversaire : 15 % du salaire annuel brut dans la limite des tranches A et B.

Le versement de la rente est maintenu en cas d'invalidité de l'enfant à charge reconnue par la sécurité sociale avant son 21<sup>e</sup> anniversaire et mettant l'enfant à charge dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

#### c) Modalités de paiement des prestations

Le paiement des prestations n'est subordonné à aucune condition de situation d'emploi, ni de remariage, ni de concubinage, ni de contrat de PACS, intervenant après le décès du participant. Les rentes sont payables trimestriellement et par avance et leur date d'ouverture est fixée le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la date de décès. Le premier versement inclus, le cas échéant, le montant correspondant à la période échue depuis la date d'ouverture.

#### d) Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base de calcul des prestations est le salaire brut tranches A et B ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédant le décès. Pour les salariés ayant été en arrêt de travail au cours de l'année précédant l'arrêt de travail ou le décès, ou n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise qui les emploie, le salaire sera constitué *pro rata temporis*.

#### e) Revalorisation des prestations

Les prestations rentes éducation servies par l'OCIRP sont revalorisées selon un coefficient et une périodicité fixés par l'OCIRP.

#### f) Cotisations

Le salaire brut tranches A et B de l'ensemble du personnel est soumis à cotisations.

L'appel des cotisations est fixé à 0,20 % du salaire annuel brut dans la limite des tranches A et B, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, soit 0,08 % pour le salarié et 0,12 % pour l'employeur.

#### g) Changement de régime de prévoyance

La garantie rente éducation d'OCIRP est maintenue, y compris en cas de non-renouvellement de sa désignation en tant qu'organisme assureur, aux participants en incapacité de travail ou en invalidité, les cotisations n'étant dues que sur le salaire éventuellement maintenu en tout ou partie. Si l'adhérent a résilié un précédent contrat collectif obligatoire garantissant une rente éducation au décès des salariés pour souscrire la garantie rente éducation décrite ci-dessus auprès de l'institution, les prestations en cas de décès seront versées par l'institution sous déduction de celles dues par le précédent organisme assureur au titre du maintien de la garantie décès en cas de résiliation du contrat dudit organisme.

#### h) Prise en charge des risques en cours

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis à la date d'effet du présent avenant pour les prestations suivantes liées à la rente éducation :

- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet lorsqu'il n'existe aucun organisme assureur précédent ;
- les revalorisations futures des rentes en cours de service à la date d'adhésion, que le contrat soit rompu ou non ;
- l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre d'un salarié par un assureur antérieur ;
- le maintien de la garantie, que le contrat de travail soit rompu ou non, pour les bénéficiaires de rentes incapacité et d'invalidité versées par un organisme en application d'un contrat souscrit antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2002, sous réserve que le maintien de cette garantie ne soit pas déjà prévu par le contrat antérieur.

En cas de changement des organismes assureurs désignés, la garantie de rente éducation sera maintenue aux bénéficiaires de rentes complémentaires d'incapacité et d'invalidité par les organismes assureurs.

La revalorisation du salaire de référence, base de calcul de la rente éducation, est au moins égale à celle définie au *f* du présent article, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale. La revalorisation des rentes éducation sera assurée par les nouveaux organismes assureurs désignés. Pour le cas où le contrat souscrit auprès d'un précédent assureur prévoyait le maintien des garanties en cas de décès, les organismes assureurs réclameront, en application des dispositions transitoires de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, le transfert des provisions déjà constituées par le précédent assureur.

#### i) Organisme désigné

Conformément à l'article L. 912-1, alinéa 2, du code de la sécurité sociale, les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale sont tenues d'affilier leurs salariés auprès de l'APGIS. En effet, les entreprises qui bénéficient déjà de la couverture prévoyance doivent s'adapter si les garanties proposées sont d'un niveau inférieur ou équivalent. La possibilité de ne pas adhérer au régime de branche doit se limiter aux seules entreprises disposant de couvertures prévoyance de niveau strictement supérieur.

Pour la garantie rente éducation, l'APGIS agit au nom et pour le compte de l'OCIRP dont elle est membre. La présente garantie est portée par l'OCIRP qui est seul responsable de la bonne fin des prestations. Les demandes non présentées dans un délai de 10 ans suivant la date de décès ne donneront pas lieu au versement des prestations. En cas de changement d'organisme assureur de la garantie de rente éducation OCIRP, les rentes au cours de la date de cette nouvelle désignation, sont maintenues, chacune au montant atteint. L'Union-ORCIP met fin aux revalorisations.

#### *j) Exclusions*

La garantie n'est pas accordée dans les cas suivants :

- le bénéficiaire a commis ou fait commettre un meurtre sur la personne du participant et a été condamné pour ces faits par décision de justice devenue définitive ;
- en cas de guerre étrangère à laquelle la France serait partie impliquée, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- en cas de guerre civile ou étrangère dès lors que le participant y prend une part active ;
- pour les sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutation de noyaux d'atomes.

#### *k) Informations des entreprises*

L'OCIRP, ainsi que les organismes assureurs, rédige les documents informatifs qui seront diffusés auprès des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale afin de les informer.

Cette notice sera adressée à chaque entreprise adhérente au régime de prévoyance conventionnel. La preuve de la remise de la notice à chaque salarié incombe à l'employeur.

#### *l) Organisation de la mutualisation*

Conformément aux dispositions du *i* du présent article, les organismes assureurs sont chargés de récolter les adhésions des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale. A cet effet, ils adressent aux entreprises concernées l'ensemble des documents d'adhésion (lettre les informant de la mise en place d'un régime conventionnel de prévoyance, bulletin d'adhésion, descriptif des garanties du régime).

En application de l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 912-1 du code de sécurité sociale créé par la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les conditions et modalités de mutualisation des risques « Contrat de garanties collectives » conclues avec les organismes désignés seront réexaminés au plus tard 5 ans après la date du 18 mai 2005. La commission paritaire se réunira spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

L'institution de la garantie de rente éducation, assurée par l'OCIRP prend effet à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2004.

CHAPITRE VI  
*Hygiène, sécurité, qualité*

**Article 27**

*Hygiène et sécurité*

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements. Elles se tiennent en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, et notamment celles de l'arrêté du 22 juillet 1959 relatif au port d'un tablier de protection homologué, fourni et entretenu par l'entreprise.

Les salariés sont tenus de s'y conformer.

Il est rappelé qu'un salarié masculin adulte ne peut se voir demander de porter un poids supérieur à 105 kilogrammes.

CHAPITRE VII

**Formation**

**Article 28**

*Formation professionnelle des salariés*

*a) Commission paritaire nationale pour  
l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP)*

La CPNEFP, créée le 13 septembre 2001, a notamment pour missions :

- l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la profession ;
- l'étude de l'évolution de l'emploi ;
- la recherche de solutions d'insertion des jeunes ;
- l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour tous les niveaux de qualification ;
- le suivi des accords paritaires conclus dans le cadre de la négociation triennale de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, en tenant compte, notamment, des données fournies par l'OPCAD ;
- l'examen des modalités de mise en œuvre des orientations définies par la branche en matière de formation initiale et de perfectionnement.

*b) Priorités, objectifs et moyens de la formation  
professionnelle des salariés*

Les partenaires sociaux signataires considèrent :

- qu'il est important que le secteur de l'artisanat, de par sa spécificité, continue à apporter sa dimension sociale à l'économie nationale ;
- que les métiers des produits carnés, couverts par la présente convention collective, offrent aux futurs salariés et aux salariés actuels une diversité d'emplois ;

- que pour cela il faut assurer, tout au long de la carrière professionnelle des salariés, des possibilités de formation ;
- qu'il est primordial que cette politique de formation puisse permettre des flux d'emplois, en adéquation entre la nécessaire pérennité des métiers concernés et le plein emploi ;
- que pour cela il est indispensable d'établir les priorités des types de formation et de leurs moyens (apprentissage, professionnalisation, droit individuel à la formation, formation continue) ;
- que les outils de formation nationaux doivent permettre de répondre aux priorités ponctuelles de perfectionnement qui pourraient être engendrées par des circonstances particulières et en assurer la mise en œuvre par des actions de formation appropriées ;
- que les formations acquises et reconnues par les partenaires sociaux soient inscrites dans la grille de classification des emplois de la présente convention collective nationale.

#### Actions prioritaires de formation :

- la préparation au CAP boucher par la voie de l'apprentissage ;
- la préparation de la mention complémentaire traiteur par la voie de l'apprentissage ;
- la préparation au brevet professionnel de boucher :
  - par correspondance, dans le respect des dispositions de l'article R. 116-14 du code du travail, avec séances de regroupement, notamment dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
  - par le contrat ou la période de professionnalisation, permettant d'accéder au niveau IV, échelon B. Le contrat de professionnalisation préparant au brevet professionnel de boucher est ouvert à tout professionnel désireux accéder au niveau IV, échelon B, « boucher hautement qualifié » de la grille de classification des emplois du métier ayant le niveau et l'expérience professionnelle exigés par le règlement d'examen de ce diplôme d'Etat.
- la préparation des certificats de qualification professionnelle « vendeur, vendeuse qualifié(e) » permettant d'accéder au niveau II, échelon B, « technicien boucher » permettant d'accéder au niveau III, échelon B, par le contrat ou la période de professionnalisation ;
- les formations techniques et économiques en boucherie, charcuterie, traiteur et les formations commerciales professionnelles préparées dans le cadre du DIF ;
- les formations à distance aux certificats de qualification professionnelle du métier et à la préparation pratique, scientifique et technologique du concours MOF mises en œuvre dans le cadre du DIF ;
- les actions ayant pour objet le bilan des compétences ou la validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du DIF.

#### Reconnaissance des qualifications acquises :

- CAP, options complémentaires et BP sont des diplômes de l'éducation nationale ;
- les CQP (certificats de qualification professionnelle) doivent faire l'objet d'un accord paritaire national étendu ;
- les formations qualifiantes, dans le cadre de la formation professionnelle continue, reconnues par les partenaires sociaux, ayant fait l'objet d'un accord.

Condition d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises :

- les rémunérations des personnes en apprentissage sont conformes aux règles légales ;
- les rémunérations des personnes employées sous contrat de professionnalisation et préparant le brevet professionnel de boucher ne peuvent être inférieures au SMIC.

Objectifs en matière d'apprentissage :

- l'insertion dans l'univers professionnel national des jeunes en fin d'apprentissage est un objectif prioritaire. Pour financer les actions destinées à favoriser cette insertion, il a été institué une cotisation à la charge de toutes les entreprises.

Actions en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés :

- habilitation de stages de perfectionnement en faveur des salariés n'ayant pas obtenu le CAP de préparateur en produits carnés. Un suivi régulier est assuré.

Actions en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle :

- l'ensemble du dispositif de formation continue est identique pour les hommes et les femmes.

#### c) Dispositifs de formation

Contrat et période de professionnalisation :

- donnent lieu en priorité à une participation des associations délégataires de l'organisme paritaire collecteur agréé les formations préparées par le contrat ou la période de professionnalisation telles que définies au *b* « actions de formation prioritaires » du présent article, mais aussi celles qui mènent à l'obtention de tout diplôme d'Etat ou titre homologué de niveau IV et III (éducation nationale) enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, lorsque l'objectif visé par le diplôme et l'emploi occupé par le bénéficiaire sont en étroite relation avec les métiers du champ conventionnel ;
- dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation, à l'exclusion de la préparation au brevet professionnel de boucher, pour lequel, compte tenu du niveau pratique et technologique exigé, la durée est de 24 mois et le temps de formation est de 25 % de la durée totale, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques ont une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation (art. L. 981-3 du code du travail). Toutefois, lorsque la formation visée par le bénéficiaire est diplômante, et que la durée des enseignements l'exige, cette durée pourra être portée au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation.
- pour chaque titulaire des contrats ou périodes de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objet de professionnalisation visé.

- l'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Une formation à la fonction tutorale agréée par la CPNEFP de la branche, d'une durée de 1 journée, est obligatoire pour chaque tuteur. Les missions du tuteur sont celles définies par l'article L. 981-8 du code du travail.

Droit individuel à la formation :

- attribution annuelle : tout salarié, quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, temps partiel...) ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, à l'exclusion des apprentis, des salariés en contrat de professionnalisation et des salariés en contrat d'insertion en alternance, bénéficie d'un DIF de 24 heures par année. Ce droit est cumulable pendant 6 ans dans la limite de 144 heures. Chaque salarié est informé annuellement du total des droits acquis au titre du DIF ;
- allocation de formation : dans le cadre du DIF, les actions du DIF, les actions prioritaires, telles que définies au b « actions de formation prioritaires » du présent article, peuvent se dérouler en partie pendant le temps de travail et sont rémunérées normalement. Les actions se déroulant en dehors du temps de travail bénéficient de l'allocation de formation (art. L. 933-4 du code du travail). En ce qui concerne les cours à distance, ce temps est évalué forfaitairement et ouvre droit, sous réserve de la mise en place des contrôles pédagogiques appropriés, à :
  - pour la durée des études au brevet professionnel de boucher : 200 heures, soit 100 heures par an ;
  - pour la préparation au CQP « assistant chef d'entreprise » : 80 heures ;
  - pour la préparation au CQP « boucher préparateur vendeur qualifié » : 70 heures ;
  - pour la préparation aux épreuves scientifiques et technologiques du MOF : 32 heures.
- le financement des formations professionnelles entrant dans les objectifs et les priorités définis au présent article est assuré :
  - pour l'apprentissage : par la taxe d'apprentissage à laquelle sont assujetties les entreprises et par les moyens légaux et réglementaires relatifs au financement de l'apprentissage ;
  - pour les contrats et périodes de professionnalisation, le droit individuel à la formation et pour la formation continue : par les contributions des entreprises dues en application de l'article 34 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, des articles L. 952-1 et L. 951-1 du code du travail.

## Article 29

### *Qualification professionnelle*

Les parties signataires réaffirment leur volonté de promouvoir la formation professionnelle comme moyen d'adaptation à l'évolution des compétences et à la situation du marché du travail et de l'emploi. Dans cette perspective, ils tiennent à souligner l'importance des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Il est établi que les CQP n'ont pour unique source que la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) définie à l'article 28 de la présente convention. Lorsque les représentants des



employeurs ou des salariés l'estiment opportun, un projet de nouveau CQP ou de réforme d'un CQP existant est présenté à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la CPNEFP (commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle). Tout intéressé qui pressent l'utilité que pourrait présenter, pour la branche, l'élaboration ou l'adaptation d'un CQP peut en faire la demande à la CPNEFP.

#### a) Création du CQP

- il est procédé à une étude destinée à aboutir à un descriptif de l'emploi visé, en termes d'activités et de compétences (référentiel métier/compétences) et à un descriptif des capacités et connaissances liées à une bonne maîtrise professionnelle (référentiel formation) ;
- l'emploi considéré fait l'objet d'une évaluation en vue d'attribuer un niveau de qualification, compte tenu des compétences décrites dans le référentiel métier/compétences ;
- les référentiels métier/compétences et formation sont, le cas échéant, adoptés par la commission paritaire.

#### b) Délivrance du CQP

- le CQP est délivré par la CPNEFP après délibération du jury, composé d'un représentant de l'organisme de formation, du tuteur ou responsable hiérarchique du candidat, d'un représentant des employeurs désigné par les organisations patronales et d'un professionnel salarié désigné par les organisations syndicales représentatives. La CPNEFP ne peut délivrer le CQP qu'en cas d'avis favorable du jury ;
- en cas d'avis défavorable, sous 15 jours, le salarié concerné peut faire une demande de recours devant la CPNEFP. Cette demande devra être motivée par écrit. A réception, la CPNEFP dispose d'un délai de 30 jours pour faire connaître sa réponse.

#### c) Certificats de qualification professionnelle

##### 1. CQP « vendeur » vendeuse qualifié(e) »

- la préparation de ce CQP s'adresse en priorité à des personnes sans qualification professionnelle à la recherche d'un emploi ;
- il peut se préparer par le contrat et la période de professionnalisation ou par la voie de la formation continue ;
- le titulaire du CQP « vendeur, vendeuse qualifié(e) » a le niveau II, échelon B dans la grille de classification des emplois de la présente convention, « vendeur qualifié ».

##### 2. CQP « technicien boucher »

- la préparation de ce CQP est ouverte à toute personne majeure titulaire du brevet des collèges ou d'un niveau seconde ou issue de professions connexes et en situation de reconversion, ayant exprimé ses motivations par courrier ;
- il se prépare en priorité dans le cadre d'un contrat de professionnalisation d'une année civile à raison de 300 heures de formation en centre agréé par la CPNEFP et de 100 heures de formation en entreprise. Afin de favoriser une plus grande efficacité de formation en entreprise, la CPNEFP préconise de consacrer la moitié du temps de formation en centre en début de contrat et d'étaler la moitié restante en alternance avec le temps en entreprise ;

- la coordination centre de formation / entreprise devra être régulière par l'intermédiaire d'un carnet de liaison. Les tuteurs sont appelés à effectuer une journée de formation en début d'accomplissement de contrat. L'acquisition des compétences s'évalue sous forme ponctuelle et sous forme de contrôle en cours de formation ;
- le CQP « technicien boucher » peut aussi se préparer par la période de professionnalisation ou par la voie de la formation continue ;
- le titulaire du CQP « technicien boucher » a le même niveau et le même échelon que le titulaire du CAP boucher, quelle que soit l'évolution du niveau et de l'échelon à l'avenir. Il s'inscrit au niveau III, échelon A dans la grille de classification des emplois de la présente convention, « boucher préparateur qualifié ».

### 3. CQP « boucher préparateur, vendeur, vendeuse qualifié(e) »

- la préparation de ce CQP est réservée aux titulaires du CAP boucher ou aux titulaires du CQP « technicien boucher » ;
- il peut se préparer par la voie de la formation continue ou du droit individuel à la formation, notamment par la formation à distance organisée par le centre national de formation professionnelle de la branche et dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation ;
- le titulaire du CQP « boucher préparateur, vendeur, vendeuse qualifié(e) » a le niveau III, échelon B dans la grille de classification des emplois de la présente convention, « boucher préparateur, vendeur qualifié ».

### 4. CQP « assistant chef d'entreprise »

- la préparation de ce CQP est ouverte à tout professionnel, homme ou femme, ayant exprimé ses motivations et son parcours professionnel par courrier afin de déterminer l'option de base (boucherie ou charcuterie traiteur) dans laquelle s'inscrira le candidat ;
- il se prépare par la voie de la formation continue ou du droit individuel à la formation, notamment par la formation à distance organisée par le centre national de formation professionnelle de la branche ;
- sous réserve de l'agrément de la CPNEFP, en cours oraux, un temps de formation minimum en centre de 400 heures est exigé, en cours à distance, ceux-ci doivent faire l'objet d'un contrat de formation spécifiant notamment les périodes de regroupement obligatoires ;
- la validation des acquis de l'expérience, organisée par la CPNEFP peut réduire le temps de formation ;
- l'acquisition des compétences s'évalue sous forme ponctuelle et sous forme de contrôle en cours de formation ;
- le titulaire du CQP « assistant chef d'entreprise » a le niveau VI, échelon B « agents de maîtrise » dans la grille de classification des emplois de la présente convention, « assistant chef d'entreprise ».

### 5. CQP « repreneur, créateur et responsable d'entreprise »

- la préparation de ce CQP est ouverte à toute personne justifiant d'une expérience en boucherie, charcuterie, traiteur, souhaitant reprendre, créer une entreprise ou se perfectionner dans les domaines de la gestion ;
- il se prépare par la voie de la formation continue, notamment par la formation à distance organisée par le centre national de formation professionnelle de la branche. Sous réserve de l'agrément de la CPNEFP, en

cours oraux, un temps de formation équivalent à celui dispensé en centre dans le cadre d'une formation en alternance est exigé, en cours à distance, ceux-ci doivent faire l'objet d'un contrat de formation spécifiant notamment les périodes de regroupement obligatoires ;

- la validation des acquis de l'expérience, organisée par la CPNEFP peut réduire le temps de formation ;
- il peut se préparer aussi par le contrat et la période de professionnalisation. Dans ce cas, les modalités pédagogiques doivent être conformes à la législation en vigueur, notamment sur le temps de formation en centre. La coordination centre de formation / entreprise est nécessaire, et les tuteurs peuvent être appelés à effectuer une journée de formation en début de contrat ou de période de professionnalisation ;
- l'acquisition des compétences s'évalue par la présentation d'un mémoire ;
- à titre expérimental, pour la première année, éventuellement reconductible, l'organisation de la formation est confiée aux écoles nationales professionnelles de la branche de la boucherie ;
- le titulaire du CQP « repreneur, créateur et responsable d'entreprise » se situe au niveau VI, échelon C « responsable de plusieurs points de vente » dans la grille de classification des emplois de la présente convention.

#### *d) Annexes aux CQP*

Les référentiels de formation permettant d'accéder respectivement aux CQP « vendeur, vendeuse qualifié(e) », « technicien boucher », « boucher préparateur, vendeur, vendeuse qualifié(e) », « assistant chef d'entreprise » et « repreneur, créateur et responsable d'entreprise » figurent en annexe III de la présente convention sous la présentation suivante : descriptif d'activités, référentiel de certification, savoirs associés, règlement d'examen, définition des épreuves.

### **Article 30**

#### *Financement de la formation*

##### *a) Participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue*

Pour la collecte des contributions exigibles au titre du financement des contrats et périodes de professionnalisation, du droit individuel à la formation et du plan de formation définies aux articles L. 952-1 et L. 951-1 du code du travail, compétence exclusive est donnée à l'organisme paritaire collecteur agréé de l'alimentation en détail (OPCAD), agréé par arrêté du ministère chargé de la formation professionnelle du 20 octobre 1995.

Dans le but de :

- satisfaire d'une manière simple et efficace à la fois les besoins des salariés de la profession de boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, traiteurs, commerce de volailles et gibiers, en matière de formation professionnelle continue et favoriser leur légitime aspiration à accéder à un niveau supérieur de qualification ou s'adapter à un changement d'activité ;
- diffuser, auprès des salariés et de leurs employeurs, les informations susceptibles de les aider à mieux exercer leur choix en matière de formation professionnelle continue en fonction d'actions de formation déterminées paritairement ;

- favoriser, le plus possible, l'insertion professionnelle des jeunes dans les entreprises en proposant et en mettant en œuvre un dispositif d'adaptation à la vie professionnelle et de qualification conduisant à des titres ou diplômes professionnels ;
- mettre en œuvre, en fonction des objectifs généraux énoncés ci-dessus, la politique de formation définie paritairement, et, en particulier, les actions qualifiantes, les entreprises sont tenues d'acquitter, à titre obligatoire, les contributions suivantes :
  - pour les entreprises occupant 10 salariés et plus :
    - 90 % de 0,9 % de la masse salariale affecté au plan de formation ;
    - 0,50 % de la masse salariale affecté au financement des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
  - pour les entreprises occupant moins de 10 salariés :
    - 0,40 % de la masse salariale affecté au plan de formation. La cotisation de 0,40 % ne pourra produire un montant inférieur à 61 € hors taxes, pour assurer le financement des actions prioritaires de formation définies à l'article 28 de la présente convention ;
    - 0,15 % de la masse salariale affecté au financement des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- pour les entreprises qui franchissent le seuil de 10 salariés pour la première fois, les cotisations dues au titre de la formation professionnelle sont fixées comme suit :
  - pour les 3 premières années de franchissement du seuil, les cotisations exigibles sont celles dues par les entreprises de moins de 10 salariés ;
  - pour les années ultérieures, les cotisations sont celles dues en application de l'article L. 951-1 du code du travail et de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005.

#### *b) Mutualisation (moins de 10,10 et plus)*

Dans l'objectif d'assurer un meilleur accès de l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la présente convention collective aux formations entrant dans le cadre du plan de formation, les partenaires sociaux sont convenus de mutualiser, en application des dispositions prévues aux articles L. 952-2 et R. 952-4 du code du travail, en cas de besoin, les contributions perçues au titre du plan de formation auprès des entreprises de moins de 10 salariés et de 10 salariés et plus, tout en assurant un suivi distinct de l'emploi des fonds.

#### *c) Financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis*

Dans l'objectif de contribuer au développement des formations par l'apprentissage, il est convenu, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment celles prévues à l'article R. 964-16-1 du code du travail, d'affecter une partie des ressources de l'organisme paritaire collecteur agréé au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

Chaque année, un accord paritaire est signé après consultation de la CPNEFP de la branche. Il précise les modalités d'intervention, les CFA bénéficiaires et les montants affectés en fonction des besoins justifiés.

Les dotations seront fonction des disponibilités financières dont peut disposer l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche professionnelle.

*d) Insertion des jeunes en fin d'apprentissage*

Pour financer les actions destinées à favoriser l'insertion dans l'univers professionnel national des jeunes en fin d'apprentissage, objectif prioritaire défini à l'article 28 de la présente convention, il a été institué une cotisation de 0,15 % de la masse salariale annuelle de l'exercice précédent, avec un montant de versement qui ne peut être inférieur à 30 €.

Cette cotisation, due par toutes les entreprises, est collectée par l'ACOTA, en même temps que les autres cotisations versées au titre de la formation et de la prévoyance collective.

La gestion de la cotisation est assurée par une association loi 1901, assujettie à la TVA, créée à cet effet.

## CHAPITRE VIII

### *Salaires*

#### **Article 31**

##### *Salaires*

Le salaire conventionnel correspondant à la classification des emplois en vigueur est le salaire mentionné sur la grille de salaires figurant en annexe II.

La définition des emplois en vigueur (niveaux et échelons) figurent en annexe I.

Le salaire conventionnel, ainsi déterminé, est garanti à tout salarié dans sa classification d'emplois.

La grille des salaires fait l'objet d'un réexamen en janvier, mai et septembre, en vue d'éventuelles révisions applicables respectivement les 1<sup>er</sup> février, 1<sup>er</sup> juin et 1<sup>er</sup> octobre de chaque année.

#### **Article 32**

##### *Périodicité de la paie*

La périodicité de la paie est mensuelle, un acompte peut être accordé chaque semaine.

Il est remis un bulletin de paie à chaque salarié qui comporte les mentions prévues par les dispositions législatives en vigueur, en particulier par celles prévues à l'article R. 143-2 du code du travail, ainsi que la position et dans la classification conventionnelle qui lui est applicable, notamment le niveau et l'échelon.

## CHAPITRE IX

### *Rupture du contrat de travail*

#### **Article 33**

##### *Rupture du contrat de travail, préavis et certificat de travail*

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, et sauf cas de force majeure ou de faute grave, les durées de préavis réciproques sont fixées conformément aux lois et règlements en vigueur.

En ce qui concerne les salariés n'ayant pas 6 mois de présence, la durée du préavis est fixée à 1 semaine.

Pour les salariés démissionnaires ayant plus de 6 mois de présence, la durée du préavis est de 15 jours.

La notification par l'employeur ou le salarié de la rupture du contrat de travail doit être effectuée par lettre recommandée fixant le point de départ du préavis.

Si le salarié licencié par son employeur trouve un autre emploi avant l'expiration du délai-congé qui lui a été notifié, il peut prendre son nouvel emploi immédiatement.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une des parties, l'indemnité due à l'autre partie est calculée sur la base du salaire effectif.

Pendant la période de préavis consécutive à une démission ou à un licenciement, le salarié est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée de 2 heures dans le cadre des nécessités du service. Ces 2 heures sont rémunérées.

Le moment de la journée où peuvent se placer ces absences est fixé alternativement un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur.

Au moment où il cesse de faire partie de l'entreprise, il est remis à tout salarié en main propre ou, à défaut, envoyé immédiatement, un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

- les nom et adresse de l'employeur ;
- les nom et prénom du salarié ;
- les dates d'entrée et de sortie du salarié ;
- la nature du ou des emplois successifs occupés par lui, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

Le certificat de travail doit porter le cachet et la signature de l'employeur, ainsi que son lieu et date de délivrance.

Quel que soit le motif du licenciement, la procédure prévue par le code du travail doit être respectée.

## **Article 34**

### *Licenciement pour raison économique*

En cas de licenciement pour motif économique, le ou les salariés licenciés ont priorité de réemploi pour les postes de la qualification professionnelle à laquelle ils appartiennent, pendant un délai de 1 an à compter de la date d'expiration du préavis, effectué ou non.

S'il doit être procédé à des licenciements pour raison économique, l'ordre de licenciement pour chaque nature d'emploi est déterminé en tenant compte à la fois de la valeur professionnelle, de l'ancienneté dans l'établissement et des charges de famille, de la situation des salariés présentant des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment les personnes handicapées et les salariés âgés, sans toutefois que cet ordre soit nécessairement préférentiel. Il est tenu compte, en outre, de la situation du personnel bénéficiant déjà d'une pension ou d'une retraite.

## **Article 35**

### *Indemnité de licenciement*

Une indemnité distincte du préavis est accordée, en dehors du cas de faute grave, aux salariés licenciés ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté plus 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Tout salarié ayant 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise reçoit une indemnité forfaitaire égale à un demi-mois de salaire dans les conditions définies ci-après :

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

## **Article 36**

### *Ancienneté*

Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise, on tient compte non seulement de la présence continue du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs dans l'entreprise, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave.

## **CHAPITRE X**

### ***Retraite***

## **Article 37**

### *Retraite complémentaire*

1. Adhésion des entreprises (dans le respect des règles de compétence professionnelle et géographique prévues par l'accord national interprofessionnel de retraite du 8 décembre 1961)

En vertu de l'accord du 14 septembre 1971 prévoyant l'affiliation des entreprises de boucherie-charcuterie à l'UIRIC, et le regroupement entre l'UIRIC et UPS qui a abouti à la création de URS, dont la gestion administrative est assurée par le groupe Parunion, et la réaffirmation, entre les parties soussignées, du principe selon lequel la désignation de la caisse de retraite complémentaire des salariés d'une branche professionnelle appartient uniquement à cette branche professionnelle, les partenaires sociaux désignent l'URS-Parunion comme seule et unique caisse de retraite complémentaire

des salariés des entreprises entrant dans le champ de la présente convention, à l'exclusion des salariés des entreprises de boucherie hippophagique qui sont affiliées à l'ISICA.

## 2. Cotisations

Le taux contractuel minimum de cotisation est porté de 6 % à 7 % au 1<sup>er</sup> janvier 1994.

## 3. Répartition de la cotisation

La cotisation est prise en charge par l'employeur et le salarié selon la répartition suivante :

- 60 % pour la part patronale ;
- 40 % pour la part salariale.

## 4. Assiette des cotisations

### a) Personnel bénéficiant du régime des cadres

Dans la limite du plafond annuel des salaires soumis à cotisation au titre de la sécurité sociale.

### b) Personnel non cadre

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, le taux de cotisation appelé, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, est fixé à 7,50 %, auquel il faut ajouter 1,25 % de régime supplémentaire.

La fraction de la rémunération, comprise entre le salaire plafond de la sécurité sociale et un montant égale à 3 fois ce même plafond, est fixée à un taux de cotisation de 20 %.

## 5. Validation des services passés

Conformément à l'annexe I du règlement intérieur de l'ARRCO, il est précisé que la validation des services passés accomplis dans la profession avant ces augmentations de taux est la même, que l'entreprise soit en activité ou ait disparu.

## Article 38

### *Départ à la retraite et indemnité de départ à la retraite*

Les salariés quittant volontairement l'entreprise à l'âge légal de la retraite ont droit à une indemnité de départ fixée en fonction de leur ancienneté dans les entreprises de boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers, ayant l'un des codes NAF 15-1 F ; 52-2 C ; 52-6 D ou 55-5 D.

Le barème de l'indemnité est le suivant :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans le métier ;
- 2 mois après 15 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois après 20 ans d'ancienneté ;



- 3 mois après 25 ans d'ancienneté ;
- 3,5 mois après 30 ans d'ancienneté ;
- 4 mois après 35 ans d'ancienneté ;
- 4,5 mois après 40 ans d'ancienneté.

L'ancienneté dans les entreprises évoquée au paragraphe précédent s'entend des années de travail en tant que salarié, à l'exclusion des années passées en tant que chef d'entreprise ou associé. La définition de l'ancienneté prévue à l'article 36 de la convention collective trouve application dans ce cadre.

Enfin, il est spécifié que la durée de l'apprentissage, s'il a été fait dans une entreprise correspondant à la définition contenue à l'alinéa 1 du présent article, entre en compte pour le calcul de l'ancienneté.

## CHAPITRE XI

### *Conciliation*

#### **Article 39**

##### *Commission nationale de conciliation*

Pour faciliter l'application de la présente convention, et en cas de litige dans son application, il est convenu entre les parties la constitution d'une commission nationale professionnelle de conciliation. Le secrétariat de cette commission sera assuré par les organisations syndicales patronales signataires de la présente convention.

La commission de conciliation sera composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention nationale. Afin d'établir la parité au sein de la commission, les organisations syndicales patronales signataires de la présente convention désigneront leurs représentants en un nombre total pour elles deux, égal à celui des représentants des organisations de salariés. La commission nationale de conciliation sera convoquée chaque fois que l'une des parties en aura fait la demande. Le siège de la commission se trouvera être au siège de la confédération nationale de la boucherie et de la boucherie-charcuterie française. Les convocations de la commission de conciliation seront donc adressées par les services de la CFBCT comme indiqué ci-dessus, en accord avec les services de la FBHF, de la confédération nationale de la triperie française, secteur détail, et du syndicat national des volaillers détaillants.

Comme son nom l'indique, la commission a pour tâche de concilier. Elle aura compétence pour traiter des problèmes de l'application et de l'interprétation de la présente convention. Elle n'interviendra pour résoudre un problème quelconque à l'échelon départemental ou régional que si les signataires d'accords départementaux ou régionaux en font expressément la demande. La commission de conciliation nationale n'a pas compétence pour traiter d'un problème social ayant pour cadre une ou plusieurs entreprises, une ou plusieurs localités.

#### **Article 40**

##### *Commission régionale ou départementale de conciliation*

Les convocations de la commission seront transmises par les services compétents des syndicats concernés affiliés à la CFBCT, à la FBHF, à la

CNTF, secteur détail, ou au SNVD. La commission sera composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés signataire de la convention collective dans le cadre de la région ou du département. Les représentants patronaux à la commission seront désignés en nombre égal aux représentants salariés. La commission sera convoquée chaque fois que l'une des parties signataires d'accords régionaux ou départementaux en fera la demande.

La commission a compétence pour traiter de l'application des conventions collectives régionales ou départementales et de l'application de la convention collective nationale.

Elle a également compétence pour traiter de tout problème se présentant à l'échelon d'un ou plusieurs établissements, d'une ou plusieurs localités des départements composant la région. Au cas où la commission de conciliation aurait à étudier un problème lié à l'entreprise d'un membre de la commission (patron ou salarié), ce membre de la commission serait remplacé pendant la séance de cette commission.

Le siège de la commission du conseil régional est au siège du syndicat du président de région.

#### **Article 41**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 133-8 dudit code.

Fait à Paris, le 10 juillet 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

CFBCT ;  
FBHF ;  
SNVD ;  
CNTF.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTA-FO ;  
FGA-CFDT ;  
FNAA CFE-CGC ;  
FNAF-CGT ;  
CSFV-CFTC.

## ANNEXE I

### Grille de classification des emplois

#### NIVEAU I

##### *Echelon A*

##### Plongeur

Le plongeur est capable d'utiliser le lave-vaisselle, il connaît les produits de lavage, leur dosage et les règles d'hygiène élémentaires.

##### Employé d'entretien

L'employé d'entretien est chargé du nettoyage de l'ensemble des locaux professionnels et du matériel. Il connaît les produits à utiliser, leur dosage, les règles d'hygiène élémentaires contenues dans le guide de bonnes pratiques d'hygiène.

##### *Echelon B*

##### Chauffeur-livreur

Le chauffeur-livreur assure le chargement des produits et marchandises conformément aux règles sanitaires. Il en effectue la livraison et le déchargement.

Il maintient son véhicule en tenant compte des règles d'hygiène.

Il s'assure du bon entretien du véhicule.

Il est chargé de recevoir et de transmettre tous les documents administratifs et commerciaux relatifs aux transports effectués.

##### Employé administratif

L'employé administratif effectue toutes tâches administratives utiles au bon fonctionnement de l'entreprise, par exemple travail sur ordinateur, classement, courrier...

#### NIVEAU II

##### *Echelon A*

##### Chauffeur-livreur encaisseur

En plus des fonctions de chauffeur-livreur (niveau I, échelon B), il a la responsabilité de toutes les opérations financières liées à l'encaissement des factures.

## Caissier

Le caissier effectue seul toutes les opérations courantes de caisse. Il est apte à prendre des commandes. Il doit, par ailleurs, manifester de bonnes qualités relationnelles.

## Vendeur

Le vendeur présente les viandes, prépare et présente les plats.

Il assure le service à la clientèle. Il doit, par ailleurs, manifester de bonnes qualités relationnelles.

## *Echelon B*

### Secrétaire aide-comptable

En plus des fonctions de l'employé administratif (niveau I, échelon B), il effectue toutes les opérations préparatoires au travail du comptable.

### Boucher préparateur

Le boucher préparateur assure toutes les tâches d'exécution courantes nécessaires à la transformation des carcasses de leur état initial de gros morceaux de coupe jusqu'à leur présentation en morceaux de détail en vue de la mise en vente.

### Tripier préparateur

Connaissances de base en triperie :

- identifier les différents produits tripiers ;
- distinguer les différentes qualités des produits tripiers ;
- maîtriser les méthodes de travail et les procédés : pesage, prise de température, qualité du produit, état de l'emballage... ;
- identifier les différents conditionnements des produits : palettes, cartons, chariots, bacs... ;
- identifier et mettre en pratique les règles d'hygiène et de sécurité.

Missions :

- réceptionner et stocker les produits ;
- reconnaître et vérifier les produits (température, quantité...) ;
- étiqueter et emballer les produits selon le souhait des clients ;
- stocker en chambre froide positive ou négative les produits prêts à expédier ;
- préparer les livraisons et les expéditions.

Aptitudes requises :

- respecter les délais (préparation des livraisons et des tournées d'expédition) ;
- respecter des processus de contrôle rigoureux (décompte des quantités prélevées sur les stocks, étiquetage, estampillage...).

### Charcutier-traiteur

Le charcutier-traiteur assure les tâches d'exécution courantes nécessaires à la réalisation des préparations et fabrications de base de charcuterie crue ou cuite traditionnelle et en charcuterie disposant d'un rayon traiteur.

### Vendeur qualifié

En plus des fonctions du vendeur (niveau II, échelon A), il est capable d'apporter à la clientèle une information objective sur le choix des morceaux et leur préparation culinaire.

Il est titulaire d'un CQP vendeur, vendeuse qualifié(e).

### *Echelon C*

### Caissier aide-comptable

En plus des fonctions du caissier (niveau II, échelon A), il effectue toutes les opérations préparatoires au travail du comptable.

### NIVEAU III

### *Echelon A*

### Boucher préparateur qualifié

Le boucher préparateur qualifié assure toutes les tâches d'exécution courantes nécessaires à la transformation des carcasses de leur état initial de gros morceaux de coupe jusqu'à leur présentation en morceaux de détail en vue de la mise en vente.

Il est titulaire du CAP de préparateur en produits carnés ou du CQP de technicien boucher.

### Charcutier-traiteur qualifié

Le charcutier-traiteur qualifié assure les tâches d'exécution courantes nécessaires à la réalisation des préparations et fabrications de base de charcuterie crue ou cuite traditionnelle et en charcuterie disposant d'un rayon traiteur.

Il est titulaire d'un CAP charcutier-traiteur.

### *Echelon B*

### Boucher préparateur vendeur qualifié

Le boucher préparateur vendeur qualifié effectue toutes les tâches du boucher préparateur qualifié (niveau III, échelon A).

Il est titulaire du CQP boucher préparateur vendeur, vendeuse qualifié(e) ou possède les connaissances technologiques et pratiques équivalentes.

## Boucher-traiteur qualifié

Le boucher-traiteur qualifié est titulaire du CAP préparateur en produits carnés ou du CQP de technicien boucher.

Il est titulaire du CAP préparateur en produits carnés ou du CQP de technicien boucher et mention complémentaire employé traiteur ou possède les connaissances technologiques et pratiques équivalentes.

## Ouvriers tripiers

Connaissance de base en triperie :

- il a les mêmes connaissances que le tripier préparateur (niveau II, échelon B), et
- maîtrise les méthodes de travail et les procédés, si la fonction l'oblige, de : tranchage, parage, séparation des produits, mise sous-vide, affûtage des couteaux... ;

Missions :

Trancheur-opérateur découpe :

- séparation des différents produits des fressures : cœur, ris, foie, mou, hampe... ;
- préparation des produits : parer, dénervé, dégraisser, trancher... (foies, cœurs, rognons, ris...) ;
- désossage et roulage des têtes de veau (cuir + langue) ;
- conditionnement des produits : mise sous-vide ;

Désosseur-casseur de têtes :

- désossage des têtes de veau ;
- prélèvement des joues et des langues ;
- cassage des têtes de veau et des têtes de porc ;
- conditionnement des produits (mise sous-vide, mise en barquette des cervelles...).

Vendeur :

- présente les produits tripiers ;
- prépare et présente les plats ;
- assure le service de la clientèle.

Il doit manifester de bonnes qualités relationnelles.

Il est fréquent que les ouvriers soient polyvalents et réalisent l'ensemble des opérations citées ci-dessus.

Aptitudes requises :

- bonne capacité d'adaptation ;
- détecter toute anomalie survenue en cours de production ou au sujet de la qualité des produits travaillés ;
- informer le chef d'atelier de toute anomalie rencontrée.

#### *Echelon C*

##### Boucher-charcutier traiteur qualifié

Le boucher-charcutier traiteur qualifié est titulaire :

- du CAP de préparateur en produits carnés ou du CQP de technicien boucher ;
- et du CAP de charcutier-traiteur.

#### NIVEAU IV

##### *Echelon A*

##### Comptable

Le comptable traduit en comptabilité toutes les opérations administratives, commerciales ou financières, les compose, les centralise et les assemble pour permettre d'en tirer : balances, bilan, comptes de résultat, prix de revient aux différents stades de la fabrication ou de la distribution.

##### *Echelon B*

##### Boucher hautement qualifié

Le boucher hautement qualifié est titulaire du BP de boucher ou en possède le niveau et les compétences.

Il est capable d'assurer la responsabilité du rayon boucherie.

##### Boucher-traiteur hautement qualifié

Le boucher-traiteur hautement qualifié est titulaire du BP de boucher ou en possède le niveau et les compétences.

Il est capable d'assurer la responsabilité du rayon traiteur.

##### Charcutier-traiteur hautement qualifié

Le charcutier-traiteur hautement qualifié est titulaire du BP de charcutier-traiteur, ou en possède le niveau et les compétences.

Il est capable d'assurer la responsabilité du rayon charcuterie traiteur.

##### Tripièr responsable cuisson

Connaissances de base en triperie :

- il a les mêmes connaissances que le tripièr préparateur niveau II, échelon B, et
- identifie les différentes matières premières et ingrédient ;
- maîtrise les méthodes de travail et les procédés : mode de cuisson, temps de cuisson, températures, fonctionnement des machines...

Missions :

- organiser et planifier l'activité en fonction des commandes et des arrivages ;
- réceptionner les matières premières, les ranger en respectant le plan de gestion des stocks ;
- préparer les produits avant cuisson en respectant la nature des produits et les quantités (marinades, lavages...) ;
- paramétrer la (les) machines avant lancement de la cuisson ;
- lancer la cuisson et vérifier régulièrement les différents paramètres : temps, température... ;
- procéder au nettoyage désinfection de la ou les machine(s) en fin de poste ;
- assurer la maintenance de premier niveau ;
- détecter les non-conformités, les anomalies et les dysfonctionnements par rapport aux produits à la machine.

Aptitudes requises :

- connaître et maîtriser le fonctionnement des différentes machines (exemple : autoclave) ;
- être rigoureux et méthodique ;
- anticiper, réagir rapidement en cas de non-conformité machine et produit ;
- transmettre l'information utile en fonction des besoins spécifiques de chaque interlocuteur interne.

### *Echelon C*

#### **Boucher-charcutier traiteur hautement qualifié**

Le boucher-charcutier traiteur hautement qualifié est titulaire des BP des deux spécialités ou en possède le niveau et les compétences.

Il est capable d'assurer la responsabilité des rayons boucherie charcuterie traiteur.

### **NIVEAU V**

#### ***Agents de maîtrise***

##### **Responsable de laboratoire adjoint**

Le responsable de laboratoire adjoint assiste dans toutes ses tâches le responsable de laboratoire (niveau VI, échelon A), il peut également le suppléer dans certaines de ses tâches.

##### **Responsable de point de vente adjoint**

Le responsable de point de vente adjoint assiste dans toutes ses tâches le responsable de vente (niveau VI, échelon A), il peut le suppléer dans certaines de ses tâches.

Il peut également assurer le fonctionnement normal d'un point de vente sous une responsabilité hiérarchique.



## NIVEAU VI

### *Agents de maîtrise*

#### *Echelon A*

##### Responsable de laboratoire

Le responsable de laboratoire assure le fonctionnement du laboratoire.

Il a la responsabilité de toute la préparation des produits en vue de leur commercialisation.

##### Responsable de point de vente

Le responsable de point de vente a la responsabilité du bon fonctionnement du point de vente (magasin, place de marché, tournée, etc.).

##### Responsable hygiène et sécurité

Le responsable hygiène et sécurité assure la mise en place et le respect des règles d'hygiène et de sécurité alimentaire dans l'entreprise.

Il est responsable de l'application des guides de bonnes pratiques d'hygiène ou de l'HACCP.

Il doit veiller à la formation en ces domaines du personnel.

#### *Echelon B*

##### Assistant de chef d'entreprise

L'assistant de chef d'entreprise assiste dans toutes ses tâches le responsable d'entreprise (niveau VII). Il peut également assurer le fonctionnement d'un point de vente ou d'un rayon spécifique.

Il est titulaire d'un CQP d'assistant de chef d'entreprise.

#### *Echelon C*

##### Responsable de plusieurs points de vente

Le responsable de plusieurs points de vente assure le bon fonctionnement et la coordination des points de vente dont il est responsable.

## NIVEAU VII

### *Cadres*

#### *Echelon A*

##### Responsable de laboratoire

En plus des fonctions du responsable de laboratoire défini au niveau VI, il assure la gestion complète (embauche, fixation du salaire, répartition des tâches, pouvoir disciplinaire, etc.) du personnel du laboratoire.

### Responsable de point de vente

En plus des fonctions du responsable de point de vente défini au niveau VI, il assure la gestion complète (embauche, fixation du salaire, répartition des tâches, pouvoir disciplinaire, etc.) du personnel du point de vente (magasin, place de marché, tournée, etc.).

### Responsable des achats

Le responsable des achats doit satisfaire aux besoins de matières premières de l'entreprise. Pour cela, il a délégation de négociation auprès des fournisseurs auxquels il s'adresse dans le respect du cahier des charges de l'entreprise. Par ailleurs, il doit veiller au bon approvisionnement du ou des points de vente.

### *Echelon B*

### Responsable d'entreprise

Il assure la responsabilité du fonctionnement de l'entreprise.

## ANNEXE II

### Grille des salaires conventionnels en vigueur au 1<sup>er</sup> février 2006

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT mensuel 151 h 67 (en euros)
<b>Ouvriers, employés</b>			
I	A	Plongeur .....	1 259
		Employé d'entretien .....	1 259
	B	Chauffeur-livreur .....	1 273
		Employé administratif .....	1 273
II	A	Chauffeur-livreur encaisseur .....	1 289
		Caissier .....	1 289
		Vendeur .....	1 289
	B	Secrétaire aide-comptable .....	1 306
		Boucher préparateur .....	1 306
		Charcutier-traiteur .....	1 306
		Vendeur qualifié .....	1 306
		Tripier préparateur .....	1 306
	C	Caissier aide-comptable .....	1 327
	A	Boucher préparateur qualifié .....	1 407
		Charcutier-traiteur qualifié .....	1 407

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT mensuel 151 h 67 (en euros)
III	B	Boucher préparateur vendeur qualifié .....	1 438
		Boucher-traiteur qualifié .....	1 438
		Ouvrier tripier .....	1 438
	C	Boucher-charcutier traiteur qualifié .....	1 491
IV	A	Comptable .....	1 497
	B	Boucher hautement qualifié .....	1 567
		Boucher-traiteur hautement qualifié .....	1 567
		Charcutier-traiteur hautement qualifié .....	1 567
		Tripier responsable cuisson .....	1 567
	C	Boucher-charcutier traiteur hautement qualifié .....	1 648
<b>Agents de maîtrise et cadres</b>			
V		Responsable de laboratoire adjoint .....	1 784
		Responsable de point de vente adjoint .....	1 784
VI	A	Responsable de laboratoire .....	1 948
		Responsable de point de vente .....	1 948
		Responsable hygiène et sécurité .....	1 948
	B	Assistant chef d'entreprise .....	1 958
	C	Responsable de plusieurs points de vente ....	2 195
VII	A	Responsable de laboratoire .....	2 501
		Responsable de point de vente .....	2 501
		Responsable des achats .....	2 501
	B	Responsable d'entreprise .....	2 563

## ANNEXE III

### **Référentiels de formation des certificats de qualification professionnelle**

#### **CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE VENDEUR, VENDEUSE QUALIFIÉ(E)**

##### **1. Descriptif des activités**

Les différentes fonctions de l'activité boucherie qui s'effectuent en permanence et impérativement dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité sont :

Préparation des morceaux de détail :

- désossage partiel ;
- parage, épluchage ( finition ) ;
- piéçage, coupe avec et sans os ;
- bardage, ficelage ;
- éviscération de volailles.

Présentation des morceaux de détail : mise sur plats.

Entretien des locaux et du matériel.

Vente :

- étiquetage ;
- communication ;
- vente.

##### *Tableau de détail des activités*

Fonction : préparation des morceaux de détail

*Tâches :*

- désossage partiel ;
- parage, épluchage ( finition ) ;
- préparation de volailles ;
- piéçage et coupe ;
- préparation en vue de la vente ( bardage, ficelage ) ;
- préparation des abats.

*Conditions d'exercice :*

Moyens et ressources :

- morceaux de détail ;
- consignes de travail ;
- matériel et outillages adaptés.

Autonomie, responsabilité :

- exerce sous la responsabilité du responsable de magasin.

Résultats attendus :

- produits commercialisables dans le respect des consignes de travail.

Fonction : présentation des morceaux de détail

*Tâches :*

- coupe ;
- disposition des morceaux.

*Conditions d'exercice :*

Moyens et ressources :

- matières d'œuvre :
  - morceaux avec os ;
  - morceaux sans os ;
- matériels et outillages adaptés ;
- directives du chef d'entreprise.

Autonomie, responsabilité :

- exerce sous la responsabilité du chef d'entreprise.

Résultats attendus :

- régularité des morceaux ;
- bonne harmonie des morceaux.

Fonction : entretien des locaux et du matériel

*Tâches :*

- nettoyage et désinfection des locaux, des équipements et des matériels.

*Conditions d'exercice :*

Moyens et ressources :

- protocole de nettoyage et désinfection ;
- matériels et produits adaptés.

Autonomie, responsabilité :

- autonome et responsable.

Résultats attendus :

- état sanitaire satisfaisant ;
- maintien de la propreté.

Fonctions : vente

*Tâches :*

- étiquetage ;
- vente.

*Conditions d'exercice :*

Moyens et ressources :

- produits destinés à la vente ;
- matériels et outillages adaptés ;
- magasin ;
- clients.

Autonomie, responsabilité :

- autonome tout en respectant les directives du chef d'entreprise.

Résultats attendus :

- service client conforme.

## 2. Référentiel de certification

Les règles d'hygiène et de sécurité doivent être respectées  
dans tous les « savoir-faire » décrits ci-dessous

SAVOIR-FAIRE être capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION
SF 1. – Préparation des morceaux de détail		
<p><b>Désossage</b></p> <p><i>Bœuf :</i> Plat de côtes Tendron ou petite poitrine</p> <p><i>Veau :</i> Poitrine Tendron Haut de côtes Carrés de côtes (uniquement les côtes)</p> <p><i>Agneau :</i> Gigot raccourci (semi désossé) Epaule (semi désossée) Poitrine</p> <p><i>Porc :</i> Poitrine Carrés de côtes</p> <p><i>Volailles :</i> Cuisses</p>	<p>Matières d'œuvre Matériels et outillages adaptés Consignes de travail</p>	<p>Qualité d'exécution Précision du geste Bon enchaînement des opérations</p>
<p><b>Parage, épluchage (finition) du bœuf, veau, porc, volailles et abats</b></p> <p>Les principaux morceaux de chacune de ces espèces</p>	<p>Matières d'œuvre Matériels et outillages adaptés Connaissances des morceaux Consignes de travail</p>	<p>Respect, esthétique et hygiène des morceaux après l'opération de parage</p> <p>Qualité d'exécution Précision du geste Bon enchaînement des opérations</p>

SAVOIR-FAIRE être capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>Piéçage et coupe avec et sans os des</b> Morceaux de bœuf, veau, agneau, porc, volailles, abats En biftecks, escalopes, tranches, côtes, sauté	Matière d'œuvre Matériels et outillages adaptés Consignes de travail	Respect des poids demandés Régularité des portions demandées Bonne présentation
<b>Bardage, ficelage</b> Les principaux morceaux de bœuf, veau, agneau, porc et volailles	Matières d'œuvre Matériels et outillages adaptés Connaissances du ficelage Consignes de travail	Respect de la réglementation (barde) Régularité du ficelage Homogénéité et régularité du morceau Respect du ficelage par rapport aux morceaux Ex. : arrêtée à roti roulette ficelage pot-au-feu bridage Bon enchaînement des opérations Qualité d'exécution
Eviscération des principales volailles commercialisées	Matières d'œuvre Matériels et outillages adaptés Consignes de travail	Bon enchaînement des opérations Respect de l'hygiène Qualité d'exécution
SF 2. – <i>Présentation des morceaux sur plats</i>		
<b>Mise sur plats</b> Des morceaux de sauté avec et sans os de bœuf, veau, agneau, porc, volailles	Matières d'œuvre Plats Outillages adaptés Consignes de travail	Respect des consignes de travail Bonne présentation Qualité d'exécution
SF 3. – <i>Entretien des locaux et du matériel</i>		
Nettoyer Désinfecter Entretenir Choisir et utiliser les produits et les matériels Contrôler visuellement	Matériels et produits d'entretien Protocole de nettoyage et de désinfection Consignes de travail	Etat sanitaire satisfaisant Respect de la réglementation Bonne application des consignes



### 3. Savoirs associés

Le formateur et le professionnel font appel et relient les différents savoirs pratiques et théoriques tout au long de la formation. Ils doivent en outre développer les savoirs associés aux savoir-faire du référentiel de certification.

#### *Connaissance du produit*

- I. – Les appellations réglementaires nationales :
  - A. – Bœuf
  - B. – Veau
  - C. – Porc
  - D. – Agneau
  - E. – Abats
- II. – La destination culinaire :
  - A. – Cuisson rapide des morceaux de détail de bovin, ovin, porcine, volailles et abats
  - B. – Cuisson lente des morceaux de détail de bovin, ovin, porcine, volailles et abats
- III. – Les caractéristiques de la viande :
  - A. – La valeur nutritionnelle
  - B. – Les qualités organoleptiques
  - C. – L'intérêt de consommer de la viande
- IV. – L'hygiène et la sécurité :
  - A – L'hygiène
  - B – La sécurité
- V. – La conservation des viandes

#### *Techniques et relations commerciales*

- I. – L'étalage :
  - A. – L'étiquetage et la traçabilité
- II. – La vente et le vendeur :
  - A. – Les principaux acteurs de la vente
  - B. – Les étapes de la vente

## *Connaissance du produit*

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
<p><b>I. – Les appellations réglementaires nationales</b>  Bœuf, veau, porc, agneau  Morceaux de détail  Toutes les pièces issues des morceaux de coupe  Abats  Tous les abats</p>	<p>Citer toutes les appellations des morceaux de détail en référence à la réglementation en vigueur</p>
<p><b>II. – La destination culinaire</b>  A. – Cuisson rapide des morceaux de détail de bovin, ovin, porc, volailles et abats  A rôti  A griller  B. – Cuisson lente des morceaux de détail de bovin, ovin, porc, volailles et abats  A bouillir  A braiser  A sauter</p>	<p>Indiquer la ou les destinations culinaires de chaque morceau de détail et décrire les différents modes de cuisson</p>
<p><b>III. – Les caractéristiques de la viande</b>  A. – La valeur nutritionnelle  La composition chimique de la viande  Les apports en énergie de la viande  B. – Les qualités organoleptiques  La couleur  La flaveur  La texture  La jutosité  C. – L'intérêt de consommer de la viande  Le plaisir  Les apports nutritionnels  L'apport diététique  L'aliment sain</p>	<p>Donner la composition chimique d'un morceau de viande  Citer les quatre qualités organoleptiques de la viande  Justifier l'intérêt de consommer de la viande</p>
<p><b>IV. – L'hygiène et la sécurité</b>  A - L'hygiène  Les règles élémentaires d'hygiène et de sécurité  B. – La sécurité</p>	<p>Indiquer l'intérêt d'appliquer les règles élémentaires d'hygiène et de sécurité en boucherie  Démontrer l'importance du respect des températures</p>
<p><b>V. – La conservation des viandes</b>  Le froid  La chaîne du froid</p>	<p>Indiquer l'intérêt d'appliquer les règles élémentaires d'hygiène et de sécurité en boucherie  Démontrer l'importance du respect des températures</p>

*Techniques et relations commerciales*

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
<p><b>I. – L'étalage</b></p> <p>A. – L'étiquetage et la traçabilité</p> <p>Affichage réglementaire</p> <p>Affichage obligatoire</p> <p>Peines encourues</p>	<p>Connaître l'affichage obligatoire à mettre en place dans un magasin de boucherie</p>
<p><b>II. – La vente et le vendeur</b></p> <p>A. – Les principaux acteurs de la vente</p> <p>Le client</p> <p>Le vendeur</p> <p>B. – Les étapes de la vente</p> <p>Le contact</p> <p>L'approche</p> <p>L'argumentaire</p> <p>La conclusion de la vente</p>	<p>Cerner les différents types et catégories de clients</p> <p>Adopter le comportement commercial adéquat en fonction du client</p> <p>Respecter les étapes de la vente nécessaires à son bon déroulement</p>

#### 4. Règlement d'examen

ÉPREUVE	UNITÉ	COEFFICIENT	DURÉE, MAXIMUM de l'épreuve	FORME de l'examen
<b>Epreuves professionnelles</b>	<b>E 1</b>	<b>12</b>	1 h 30	Ponctuelle pratique et contrôle en cours de formation
Préparation du produit	E 1 A	10		
Désossage		1		
Parage, épluchage		1		
Coupe, dépiéçage		2,5		
Bardage, ficelage		3		
Eviscération		1,5		
Hygiène et sécurité dans le travail		1		
Connaissance du produit	E 1 B	2	1 h 00	Ponctuelle écrite et contrôle en cours de formation
Connaissance du produit		2		
<b>Epreuves commerciales</b>	<b>E 2</b>	<b>8</b>		
Techniques commerciales	E 2 A	8		

ÉPREUVE	UNITÉ	COEFFICIENT	DURÉE, MAXIMUM de l'épreuve	FORME de l'examen
Etiquetage		2	0 h 20	Ponctuelle pratique et contrôle en cours de formation
Vente		3		Orale
Conseil à la clientèle		2,5		
Hygiène et tenue		0,5		

## 5. Définition des épreuves

### *Epreuve E 1 A*

#### *Préparation du produit (coefficient 10)*

##### Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de constater que le candidat a acquis les compétences nécessaires pour préparer une commande dans les règles de l'art.

##### Nature de l'épreuve

L'épreuve pratique professionnelle porte obligatoirement sur :

- le désossage d'une pièce de bœuf ou de veau ou d'agneau ou de porc ou de volaille ;
- le parage ou l'épluchage ( finition) d'une pièce de bœuf ou de veau ou d'agneau ou d'abat ;
- le ficelage ou bridage d'une pièce de viande, de bœuf ou de veau ou d'agneau ou de porc ou de volaille ;
- l'éviscération d'une volaille ;
- le piéçage ou la coupe d'une pièce de viande.

### *Epreuve E 1 B*

#### *Connaissance du produit (coefficient 2)*

##### Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de constater que le candidat a acquis les connaissances technologiques utiles et nécessaires à la commercialisation au détail des produits carnés.

##### Evaluation

L'évaluation permet de vérifier que le candidat possède bien les connaissances requises pour assurer le poste de vendeur, vendeuse qualifié(e).

##### Contenu de l'épreuve

L'épreuve comporte obligatoirement une question sur les thèmes suivants :

- la valeur nutritionnelle ;
- les qualités organoleptiques ;
- l'hygiène et la sécurité ;
- la conservation des viandes.

### *Epreuve E 2 A*

#### *Techniques commerciales (coefficient 8)*

##### Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de vérifier les acquis de chaque candidat dans les domaines de :

- l'étiquetage ;
- la connaissance de la nomenclature des morceaux.

La connaissance commerciale :

- recherche des besoins ;
- argumentaire du produit ;
- conseils culinaires.

## Evaluation

L'évaluation permet de vérifier que le candidat possède bien les connaissances requises pour assurer le poste de vendeur, vendeuse qualifié(e).

### Contenu de l'épreuve

L'épreuve comporte obligatoirement au minimum :

- une question sur :
  - l'étiquetage ;
  - la cuisson des viandes ;
  - un argumentaire commercial approprié au produit ;
- une préparation de commande.

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE  
TECHNICIEN BOUCHER

**1. Descriptif des activités**

Les différentes fonctions de l'activité boucherie qui s'effectuent en permanence et impérativement dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité sont :

Stockage :

- carcasses ;
- morceaux prêts à la vente.

Transformation :

- désossage ;
- séparation des morceaux ;
- parage ;
- épluchage ;
- piéçage ;
- ficelage.

Entretien des locaux et du matériel.

*Tableau de détail des activités*

Fonction : stockage

- carcasses ;
- morceaux prêts à la vente.

*Tâches :*

- rotation des stocks ;
- rangement de la chambre froide ;
- protection des produits ;
- contrôle de la température de la chambre froide.

*Conditions d'exercice :*

Moyens et ressources :

- guide de bonne pratique ;
- chambre froide adaptée ;
- moyens de protection de la viande ;
- consignes de conservation (froid positif).

Autonomie, responsabilité :

- responsable sous contrôle de l'employeur.

Résultats attendus :

- bonne conservation des produits stockés.

Fonction : transformation

*Tâches :*

- désossage et séparation.

*Conditions d'exercice :*

Moyens et ressources :

- carcasses ;



- morceaux de coupe ;
- consignes de travail ;
- matériel et outillages adaptés.

Autonomie, responsabilité :

- autonome dans le cadre des techniques de travail de l'entreprise.

Résultats attendus :

- respect des règles du désossage et de séparation ;
- respect des règles de sécurité ;
- respect des consignes de travail ;
- connaissances des appellations réglementaires nationales de morceaux.

Fonction : transformation

*Tâches :*

- parage ;
- épiluchage ;
- préparation en vue de la vente (ficelage).

*Conditions d'exercice :*

Moyens et ressources :

- morceaux de détail ;
- consignes de travail ;
- matériel et outillages adaptés.

Autonomie, responsabilité :

- autonome dans le cadre des techniques de travail de l'entreprise.

Résultats attendus :

- produits commercialisables dans le respect des consignes de travail.

Fonction : entretien des locaux et du matériel

*Tâches :*

- nettoyage et désinfection des locaux, des équipements et des matériels.

*Conditions d'exercice :*

Moyens et ressources :

- protocole de nettoyage et désinfection ;
- matériels et produits adaptés.

Autonomie, responsabilité.

- autonome et responsable.

Résultats attendus :

- état sanitaire satisfaisant ;
- maintien de la propreté ;
- suggestions pour amélioration.

## 2. Référentiel de certification

Les règles d'hygiène et de sécurité doivent être respectées dans tous les « savoir-faire » décrits ci-dessous.

SAVOIR-FAIRE être capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>SF 1. – Stockage</b> Les carcasses, les morceaux de coupe et les produits prêts à la vente		
Accrocher Parage préliminaire Ablations (saignée, hampe...) Ranger Protéger Conditionner	Equipements et matériels de stockage et conservation Matériels de conditionnement (film alimentaire, sous vide) Consignes de l'employeur	Respect de la réglementation Rangement rationnel pour la rotation et une conservation optimale (délai de maturation, perte de poids) Maintien des qualités organoleptiques Maintien de la température des chambres froides
<b>SF 2. – Transformation : bœuf</b>		
<b>Désossage AV 5</b> Epaule Collier Basse côtes Plat de côtes découvert Poitrine <b>Désossage ART 8</b> Cuisse avec hanche Cuisse Coquille Milieu de train de côtes Jambe	Matières d'œuvre Matériels et outillages adaptés Connaissances des bases osseuses et musculaires Consignes de travail	Respect de la réglementation Degré de désossage à blanc (présence et importance du périoste en tenant compte de l'incidence de l'âge) Présence et importance des incisions et état esthétique et hygiénique du morceau après l'opération Présence et importance de fragments de viande sur les os
<b>Séparation dépiéçage AV 5</b> Epaule <b>Séparation, dépiéçage ART 8</b> Cuisse/rumsteck Tende de tranche Tranche grasse Semelle Rumsteck	Matières d'œuvre Matériels et outillages adaptés Connaissances des bases anatomiques Consignes de travail	Respect des bases anatomiques Qualité d'exécution Précision du geste Bon enchaînement des opérations

SAVOIR-FAIRE être capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>Parage, épluchage AV 5</b> Jumeau à biftecks Dessus de macreuse Macreuse à rôti  <b>Parage, épluchage ART 8</b> Tende de tranche (sans les araignées) Tranche (grasse) Gîte à la noix Rond de gîte à la noix Bavettes Aiguillette baronne Aiguillette de rumsteck	Matière d'œuvre Matériels et outillages adaptés Connaissances des bases anatomiques Consignes de travail	Respect des bases anatomiques Qualité d'exécution Précision du geste Bon enchaînement
<b>Barder, ficeler AV 5</b> Macreuse à rotir.  <b>Barder, ficeler ART 8</b> Tendre de tranche Rond, plat de tranche Rond de gîte à la noix Gîte à la noix	Matières d'œuvre Matériels et outillages adaptés Connaissances du ficelage Consigne de travail	Respect de la réglementation (barde) Régularité du ficelage Homogénéité et régularité des morceaux
<i>SF 2. – Transformation : veau</i>		
<b>Désossage</b> Cuisseau Epaule Collier Bas de carré Poitrine	Matières d'œuvre Matériels et outillages adaptés Connaissances des bases anatomiques osseuses et musculaires	Respect des bases anatomiques Degré de désossage « à blanc » Importance des incisions et état esthétique et hygiénique du morceau après l'opération Présence et importance des fragments de viande sur les os
<b>Barder, ficeler</b> Noix pâtissière Epaule Bas de carré	Matières d'œuvre Matériels et outillages adaptés Connaissances du ficelage Consignes de travail	Respect de la réglementation Régularité et homogénéité du morceau Bon enchaînement des opérations

SAVOIR-FAIRE être capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION
SF 2. – Transformation : porc		
<b>Désossage</b> Epaule Jambon Longe Poitrine	Matières d'œuvre Matériels et outillages adaptés Connaissances des bases osseuses et musculaires Consignes de travail	Respect des bases anatomiques Degré de désossage à blanc (présence et importance du périoste) Présence et importance des incisions et état esthétique et hygiénique des morceaux après l'opération Présence et importance de fragments de viande sur les os
<b>Dépiéçage, parage, ficelage</b> Epaule Jambon Longe	Matières d'œuvre Matériels et outillages adaptés Connaissances des bases anatomiques Connaissances du ficelage Consignes de travail	Respect des bases anatomiques Qualité d'exécution Précision des gestes Bon enchaînement des opérations Respect de la réglementation Régularité du ficelage Homogénéité et régularité du morceau
<b>Piéçage et coupe</b> <i>En escalopes :</i> Jambon <i>En côtes :</i> Echine Carré de côtes	Matières d'œuvre Matériels et outillages adaptés Consignes de travail	Respect des bases anatomiques Qualité d'exécution Précision des gestes Absence d'« esquille » d'os Bon enchaînement des opérations Régularité des pièces obtenues
SF 2. – Transformation : agneau		
<b>Désossage</b> Epaule Poitrine Gigot  <b>Parage</b> Epaule Poitrine Gigot	Matières d'œuvre Matériels et outillages adaptés Connaissances des bases osseuses et musculaires Connaissances du ficelage Consignes de travail	Respect des bases anatomiques Degré de désossage à blanc (présence et importance du périoste) Présence et importance des incisions et état esthétique et hygiénique des morceaux après l'opération Présence et importance de fragments de viande sur les os

SAVOIR-FAIRE être capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>Bardage, ficelage</b>  Epaule		Qualité d'exécution Précision des gestes Bon enchaînement des opérations Respect de la réglementation (barde) Régularité du ficelage Homogénéité et régularité du morceau
<i>Entretien des locaux et du matériel</i>		
Nettoyer Désinfecter Entretenir Choisir et utiliser les produits et les matériels Contrôler visuellement	Matériel et produits d'entretien Protocole de nettoyage et de désinfection	Etat sanitaire satisfaisant Respect de la réglementation

### 3. Savoirs associés

Le formateur et le professionnel font appel et relient les différents savoirs pratiques et théoriques tout au long de la formation. Ils doivent en outre développer les savoirs associés aux savoir-faire du référentiel de certification.

- I. – Les différentes espèces :
  - A. – Bovine
  - B. – Ovine
  - C. – Porcine
- II. – Equipements professionnels :
  - L'environnement de travail
- III. – Règles d'hygiène et sécurité :
  - A. – Guide des bonnes pratiques
  - B. – Les fondements de l'hygiène
  - C. – Tablier et gants de protection
  - D. – Prévention et premiers secours
- IV. – Connaissances du squelette :
  - A. – Bovin
  - B. – Ovin
  - C. – Porcin
- V. – L'appréciation des carcasses bovines :
  - A. – Les principaux critères d'appréciation
  - B. – La classification réglementaire (S.EUROP)
- VI. – Les appellations réglementaires nationales :
  - A. – Bœuf
  - B. – Veau
  - C. – Porc
  - D. – Agneau
- VII. – Ficelage, bardage :
  - A. – Réglementation
  - B. – Les différentes techniques de ficelage
- VIII. – La destination culinaire :
  - A. – Cuisson rapide des morceaux de détail de bovin, ovin, porcin
  - B. – Cuisson lente des morceaux de détail de bovin, ovin, porcin
- IX. – La qualité des viandes :
  - A. – La maturation
  - B. – La couleur

- X. – La chaîne du froid ;
  - A. – Le froid positif
  - B. – Les pertes de poids et la dessiccation.

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
<p><b>I. – Les différentes espèces</b></p> <p>A. – Bovine Taureau Taurillon Génisse Vache Veau</p> <p>B. – Ovine Agneau Bélier Brebis</p> <p>C. – Porcine Porc charcutier Verrat Truie</p>	<p>Citer les types de l'espèce bovine En choisir deux et expliquer leurs différentes caractéristiques zootechniques et bouchères Citer pour chaque espèce le type le plus couramment utilisé en boucherie artisanale Justifier pour chacun les critères de choix</p>
<p><b>II. – Equipements professionnels</b></p> <p>Environnement de travail Outils de découpe (couteau...) Tenue professionnelle Matériaux de conditionnement (sous vide, film alimentaire) Principaux organes de la chambre froide</p>	<p>Justifier le choix de l'outillage en fonction des différentes tâches à accomplir Enumérer les principaux vêtements recommandés pour le travail des viandes Expliquer le fonctionnement sommaire de la machine sous vide et l'intérêt de filmer les morceaux Repérer sur un schéma les principaux organes de fonctionnement de la chambre froide</p>
<p><b>III. – Règles d'hygiène et de sécurité</b></p> <p>A. – Le guide des bonnes pratiques</p> <p>B. – Les fondements de l'hygiène Matières premières Matériels Manipulations Méthode de travail Milieu de travail</p> <p>C. – Tablier et gant de protection</p> <p>D. – Prévention et premiers secours</p>	<p>Citer le nom du document de référence utilisé par les professionnels à propos de l'hygiène Donner deux arguments justifiant son utilisation en boucherie Enumérer les 5 origines de contamination et de multiplication des micro-organismes en boucherie (5M) Pour chacune d'entre elles, citer deux actions permettant de réduire ou supprimer la contamination microbienne Citer les recommandations de la réglementation Citer les trois parties du corps les plus exposées Expliquer l'intérêt des moyens de protection corporelle</p>



CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
<p><b>IV. – Connaissances du squelette</b></p> <p>A. – <i>Bovins</i> : formule vertébrale Os long Os plat Os court Os allongé</p> <p>B. – <i>Ovins</i> : formule vertébrale Os long Os plat Os court Os allongé</p> <p>C. – <i>Porcins</i> : formule vertébrale Os long Os plat Os court Os allongé</p>	<p>Enumérer le nom des os correspondant aux différents morceaux de coupe de bovins</p> <p>Citer les formules vertébrales du squelette de : Bovin Ovin Porcin</p>
<p><b>V. – L'appréciation des carcasses bovines</b></p> <p>A. – Les principaux critères d'appréciation Age Sexe Ossature Etat engraissement Couleur Conformation</p> <p>B. – La classification réglementaire (SEUROP) Bœuf, veau</p>	<p>Citer pour chaque critère d'appréciation deux points de repère observés sur la carcasse</p> <p>Classer des carcasses selon leur profil de conformation</p> <p>Citer les 3 facteurs pris en compte par la réglementation pour classer les carcasses de bœuf et de veau</p>
<p><b>VI. – Les appellations réglementaires nationales</b></p> <p>A. – <i>Bœuf</i> :</p> <p>Découpes primaires : AR 8 AV 5 ART 8</p> <p>Morceaux de coupe : Jambe, cuisse, hanche, aloyau déhanché, milieu de train de côtes, basses côtes, collier, poitrine, plat de côtes (couvert, découvert), épaule</p> <p>Morceaux de détail : Toutes les pièces issues des morceaux de coupe</p>	<p>Citer toutes les appellations des morceaux de découpes primaires, morceaux de coupe et de détail en référence à la réglementation en vigueur</p>

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
<p>B. – <i>Veau</i> :</p> <p>Découpes primaires :</p> <p>La basse</p> <p>Le pan</p> <p>Morceaux de coupe :</p> <p>Cuisseau, carrés de côtes, collier, bas de carré, épaule, poitrine</p> <p>Morceaux de détail :</p> <p>Toutes les pièces issues des morceaux de coupe</p>	<p>Citer toutes les appellations des morceaux de découpes primaires, morceaux de coupe et de détail en référence à la réglementation en vigueur</p>
<p>C. – <i>Porc</i> :</p> <p>Morceaux de coupe :</p> <p>Jambon, rein, poitrine hachage</p> <p>Morceaux de détail :</p> <p>Jambon, jambonneau, longe, palette, bardière, poitrine, noix d'épaule, travers, gorge</p>	<p>Citer toutes les appellations des morceaux de coupe et de détail en référence à la réglementation en vigueur</p>
<p>D. – <i>Agneau</i> :</p> <p>Morceaux de coupe et de détail :</p> <p>Gigot</p> <p>Carrés de côtes</p> <p>Epaule</p> <p>Collier</p> <p>Poitrine</p> <p>Selle de gigot</p> <p>Côtes filet double</p>	<p>Citer toutes les appellations des morceaux de coupe et de détail en référence à la réglementation en vigueur</p>
<p><b>VII. – Ficelage, bardage</b></p> <p>A. – <i>Réglementation</i> :</p> <p>L'utilisation de la barde sur les différentes espèces</p> <p>B. – Les différentes techniques de ficelage</p> <p>Ficelage arrêté</p> <p>Ficelage pot-au-feu</p> <p>Ficelage à la « roulette »</p>	<p>Indiquer la réglementation en vigueur concernant le bardage des morceaux</p> <p>Citer deux techniques de ficelage</p>
<p><b>VIII. – La destination culinaire</b></p> <p>A. – <i>Cuisson rapide des morceaux de détail de bovin, ovin, porc</i> :</p> <p>A rôtir</p> <p>A griller</p> <p>B. – <i>Cuisson lente des morceaux de détail de bovin, ovin, porc</i> :</p> <p>A bouillir</p> <p>A braiser</p>	<p>Indiquer la ou les destinations culinaires de chaque morceau de détail</p>

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
<p><b>IX. – La qualité des viandes</b></p> <p>A. – <i>La maturation :</i>  Evolution post mortem de la viande  Incidence de la température sur la durée de maturation</p> <p>B. – <i>La couleur :</i>  Les différentes colorations du muscle du bovin adulte et du veau</p>	<p>Définir le temps de maturation optimum nécessaire pour les bovins, ovins et porcins</p> <p>Expliquer les phénomènes en cause responsables de la couleur chez le bœuf et chez le veau</p>
<p><b>X. – La chaîne du froid</b></p> <p>A. – <i>Le froid positif :</i>  Les moyens employés pour respecter la chaîne du froid (transport, frigo de stockage, laboratoire...)</p> <p>B. – <i>Les pertes de poids et la dessiccation :</i>  Les moyens employés pour limiter les pertes de poids (film alimentaire, sacs sous vide)  Les méthodes de travail préconisées :  Maturation puis découpe selon les besoins  Découpe mise sous vide et stockage avant utilisation</p>	<p>Citer les températures de conservation des viandes aux différents stades de transformation</p> <p>Citer deux moyens couramment employés en boucherie pour limiter les pertes de poids</p> <p>Expliquer les avantages et les inconvénients de ces deux techniques de travail</p>

#### 4. Règlement d'examen

ÉPREUVE	UNITÉ	COEFFICIENT	DURÉE MAXIMUM de l'épreuve	FORME de l'examen
Pratique professionnelle	E 1	12	3 h	Ponctuelle pratique et contrôle en cours de formation
Désossage		4	2 h 45	
Séparation, dépiéçage		3		
Parage, épluchage				
Bardage, ficelage		3		
Piéçage		1		
Hygiène et sécurité dans le travail		1		Ponctuelle écrite et contrôle en cours de formation
Technologie	E 2	8	2 h	
Environnement et technologie des produits carnés		6	1 h 30	
Règles d'hygiène et de sécurité		2	0 h 30	

Pour chacune des 2 épreuves, la note d'admission est de 10/20. Les évaluations doivent tenir compte des acquisitions en cours de formation dans le cadre du contrôle continu.

## 5. Définition des épreuves

### *Epreuve E 1*

#### *Pratique professionnelle (coefficient 12)*

##### Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de constater que le candidat possède les qualités nécessaires à la bonne exécution d'un travail de transformation des produits carnés.

##### Nature de l'épreuve

L'épreuve pratique professionnelle porte obligatoirement sur :

- le désossage d'un morceau de coupe de bœuf ou de veau ;
- le désossage de l'épaule d'agneau ;
- le piéçage de l'échine de porc ou d'un carré en côtelettes.

### *Epreuve E 2*

#### *Technologique (coefficient 8)*

##### Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de vérifier les acquis de chaque candidat dans le domaine technologique des produits carnés.

##### Evaluation

L'évaluation permet de vérifier que le candidat possède les connaissances indispensables pour exercer son métier.

##### Contenu de l'épreuve

L'épreuve comporte obligatoirement au minimum 8 questions réparties parmi les thèmes listés dans le référentiel.

#### FORMATION EN ENTREPRISE

Le stockage des carcasses, des morceaux de coupe et des produits prêts à la vente :

- l'accrochage ;
- le parage préliminaire ;
- le rangement ;
- le conditionnement et la protection des morceaux.

Le désossage :

- de l'AV 5 ;
- de l'ART 8 ;
- du demi-veau ;
- du demi-porc ;
- de l'épaule, de la poitrine et du gigot d'agneau.

Les techniques usuelles de préparation :

- la séparation et le dépiéçage ;
- le parage et l'épluchage ;
- le bardage et le ficelage.

Le piéçage et la coupe :\*

- du jambon en escalopes ;

- du carré de côtes et de l'échine en côtes.

L'hygiène et la sécurité \* :

- l'ordre ;
- le nettoyage ;
- la désinfection ;
- la tenue professionnelle ;
- le tablier et le gant de protection ;
- la préparation et les premiers secours.

La coordination avec l'entreprise :\*

Celle-ci s'effectue à travers un carnet de suivi de formation tenu à jour conjointement par le tuteur en entreprise et le formateur en centre.

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE  
BOUCHER PRÉPARATEUR VENDEUR, VENDEUSE QUALIFIÉ(E)

**1. Descriptif des activités**

Les différentes fonctions de l'activité boucherie qui s'effectuent en permanence et impérativement dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité sont :

Préparation des morceaux de détail :

- désossage partiel ;
- parage ;
- épluchage ;
- piéçage, coupe ;
- bardage, ficelage.

Présentation des morceaux de détail : mise sur plats.

Entretien des locaux et du matériel.

Vente :

- étiquetage ;
- communication ;
- vente.

*Tableau de détail des activités*

Fonction : préparation des morceaux de détail

*Tâches :*

- désossage ;
- parage ;
- épluchage ;
- piéçage et coupe ;
- préparation en vue de la vente (bardage, ficelage).

*Conditions d'exercice :*

Moyens et ressources :

- morceaux de détail ;
- consignes de travail ;
- matériel et outillages adaptés.

Autonomie, responsabilité :

- autonome dans le cadre des techniques de travail de l'entreprise.

Résultats attendus :

- produits commercialisables dans le respect des consignes de travail.

Fonction : présentation des morceaux de détail

*Tâches :*

- coupe ;
- disposition des morceaux.

*Conditions d'exercice :*

Moyens et ressources :

- matières d'œuvre :
  - morceaux avec os ;
  - morceaux sans os ;
- matériels et outillages adaptés ;
- directives du chef d'entreprise.

Autonomie, responsabilité :

- autonome dans le cadre des techniques de travail de l'entreprise.

Résultats attendus :

- régularité des morceaux ;
- bonne harmonie des morceaux.

Fonction : entretien des locaux et du matériel

*Tâches :*

- nettoyage et désinfection des locaux, des équipements et des matériels.

*Conditions d'exercice :*

Moyens et ressources :

- protocole de nettoyage et désinfection ;
- matériels et produits adaptés.

Autonomie, responsabilité :

- autonome et responsable.

Résultats attendus :

- état sanitaire satisfaisant ;
- maintien de la propreté.

Fonction : vente

*Tâches :*

- étiquetage ;
- vente.

*Conditions d'exercice :*

Moyens et ressources :

- produits destinés à la vente ;
- matériels et outillages adaptés ;
- magasin ;
- clients.

Autonomie, responsabilité :

- autonome tout en respectant les directives du chef d'entreprise.

Résultats attendus :

- service client conforme.



## 2. Référentiel de certification

Les règles d'hygiène et de sécurité doivent être respectées dans tous les « savoir-faire » décrits ci-dessous.

SAVOIR-FAIRE être capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION
SF 1. – <i>Préparation des morceaux de détail</i>		
<p><b>Désossage</b></p> <p><i>Bœuf :</i> Jarret/jambe Plat de côtes</p> <p>Tendron ou petite poitrine</p> <p><i>Veau :</i> Jarret Poitrine Tendron Haut de côtes Carrés de côtes</p> <p><i>Agneau :</i> Gigot Gigot raccourci Selle Epaule Poitrine</p> <p><i>Porc :</i> Palette Noix d'épaule Carrés de côtes</p> <p><i>Volailles :</i> Cuisses</p>	<p>Matières d'œuvre Matériels et outillages adaptés Connaissance des bases anatomiques</p> <p>Consignes de travail</p>	<p>Qualité d'exécution Précision du geste</p> <p>Bon enchaînement des opérations</p>
<p><b>Parage, épluchage du bœuf</b></p> <p>Jumeau à biftecks</p> <p>Dessus de palette Macreuse à rôtir</p> <p>Dessus de côtes</p> <p>Persillé Collier, basses côtes, jarret avec et sans os Plat de côtes découvert Poitrine</p>	<p>Matières d'œuvre Matériels et outillages adaptés Connaissances des bases anatomiques Consignes de travail</p>	<p>Respect des bases anatomiques Qualité d'exécution</p> <p>Précision du geste Bon enchaînement des opérations</p>

SAVOIR-FAIRE être capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>Tendron ou petite poitrine</p> <p>Tende de tranche</p> <p>Tranche (grasse)</p> <p>Gîte à la noix</p> <p>Rond de gîte à la noix</p> <p>Bavettes</p> <p>Aiguillette baronne</p> <p>Aiguillette de rumsteck</p> <p>Rumsteck</p> <p>Faux-filet</p> <p>Filet</p> <p>Entrecôte</p> <p>Jarret</p> <p>Gîte</p> <p>Nerveux de gîte</p>		
<p><b>Parage du veau, agneau, porc et volailles</b></p> <p>Les principaux morceaux de chacune de ces espèces</p>	<p>Matières d'œuvre</p> <p>Matériels et outillages adaptés</p> <p>Connaissances des morceaux</p> <p>Consignes de travail</p>	<p>Respect, esthétique et hygiène des morceaux après l'opération de parage</p> <p>Qualité d'exécution</p> <p>Précision du geste</p> <p>Bon enchaînement des opérations</p>
<p><b>Piçage et coupe des</b></p> <p>Morceaux de bœuf, veau, agneau, porc, volailles</p> <p>En biftecks, escalopes, rôti, côtes, sauté, braisé et pot-au-feu</p> <p><b>Bardage, ficelage</b></p> <p>Les principaux morceaux de bœuf, veau, agneau, porc et volailles</p>	<p>Matières d'œuvre</p> <p>Matériels et outillages adaptés</p> <p>Consignes de travail</p> <p>Matières d'œuvre</p> <p>Matériels et outillages adaptés</p> <p>Connaissances du ficelage</p> <p>Consignes de travail</p>	<p>Respect des poids demandés</p> <p>Régularité des portions demandées</p> <p>Qualité d'exécution et valorisation équilibrée</p> <p>Bonne présentation</p> <p>Respect de la réglementation (barde)</p> <p>Régularité du ficelage</p> <p>Homogénéité et régularité du morceau</p>

SAVOIR-FAIRE être capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION
		Respect du ficelage par rapport aux morceaux Ex. : arrêtée à rôti roulette ficelage pot-au-feu bridage Bon enchaînement des opérations Qualité d'exécution
Éviscération des principales volailles commercialisées	Matières d'œuvre Matériels et outillages adaptés Consignes de travail	Bon enchaînement des opérations Respect de l'hygiène Qualité d'exécution
<b>SF 2. – Présentation des morceaux sur plats</b>		
<b>Mise sur plats</b> Des morceaux de bœuf, veau, agneau, porc, volailles (biftecks, escalopes, rôti, côtes, sauté, braisé et pot-au-feu...)	Matières d'œuvre Plats Outillages adaptés Consignes de travail Connaissances des caractéristiques technologiques des morceaux	Respect des consignes de travail Bonne présentation Qualité d'exécution
<b>SF 3. – Entretien des locaux et du matériel</b>		
Nettoyer Désinfecter Entretenir Choisir et utiliser les produits et les matériels Contrôler visuellement	Matériels et produits d'entretien Protocole de nettoyage et de désinfection Consignes de travail	Etat sanitaire satisfaisant Respect de la réglementation Bonne application des consignes

### 3. Savoirs associés

Le formateur et le professionnel font appel et relient les différents savoirs pratiques et théoriques tout au long de la formation. Ils doivent en outre développer les savoirs associés aux savoir-faire du référentiel de certification.

#### *Connaissance du produit*

- I. – Les appellations réglementaires nationales :
  - A. – Bœuf
  - B. – Veau
  - C. – Porc
  - D. – Agneau
- II. – La destination culinaire :
  - A. – Les principes de cuisson
  - B. – Cuisson rapide des morceaux de détail de bovin, ovin, porcine
  - C. – Cuisson lente des morceaux de détail de bovin, ovin, porcine
- III. – L'appréciation des carcasses bovine, ovine, porcine :
  - A. – Les principaux critères d'appréciation
  - B. – La classification réglementaire
- IV. – Du muscle à la viande :
  - A. – Le fonctionnement du muscle
  - B. – La structure musculaire
  - C. – La modification du tissu musculaire
  - D. – La maturation
- V. – Les caractéristiques de la viande :
  - A. – La valeur nutritionnelle
  - B. – Les qualités organoleptiques
  - C. – L'intérêt de consommer de la viande
- VI. – L'hygiène, la sécurité et la conservation :
  - A. – L'hygiène
  - B. – La sécurité
  - C. – La conservation
- VII. – Les rendements et pertes de poids :
  - A. – Les principaux rendements
  - B. – Les facteurs qui entraînent des pertes de poids

#### *Techniques et relations commerciales*

- I. – L'étalage :

- A. – L'assortiment
  - B. – La présentation marchande
  - C. – Le linéaire
  - D. – L'étiquetage et la traçabilité
- II. – Les supports de communication appropriés :
- A. – La cible
  - B. – Les canaux de communication appropriés
  - C. – La tenue des fichiers clients
- III. – La vente et le vendeur :
- A. – Les principaux acteurs de la vente
  - B. – Les étapes de la vente
- IV. – La correspondance commerciale :
- A. – Le plan
  - B. – Correspondance échangée avec le personnel
  - C. – Correspondance relative à la commande et à la livraison de marchandises
  - D. – Correspondance échangée avec les transporteurs
- V. – La proportionnalité :
- A. – Rapport de deux grandeurs
  - B. – Proportions
  - C. – Grandeurs proportionnelles
- VI. – Les pourcentages :
- A. – La notion de pourcentage
  - B. – Application de pourcentages sur une quantité connue
  - C. – Recherche du taux
  - D. – Application de pourcentages sur une quantité inconnue
  - E. – Les pourcentages dans le cadre des grandeurs inversement proportionnelles
- VII. – Initiation à la formation des prix de vente :
- A. – La marge commerciale
  - B. – Le coût d'achat
  - C. – Le coût de revient
  - D. – La TVA
  - E. – Le coefficient multiplicateur

## Connaissance du produit

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
<p><b>I. – Les appellations réglementaires nationales</b></p> <p><i>Bœuf</i></p> <p>Découpes primaires</p> <p>AR 8</p> <p>AV 5</p> <p>ART 8</p> <p>Morceaux de coupe</p> <p>Jambe, cuisse, hanche, aloyau déhanché, milieu de train de côtes, basses côtes, collier, poitrine, plat de côtes (couvert, découvert), épaule</p> <p>Morceaux de détail</p> <p>Toutes les pièces issues des morceaux de coupe</p> <p><i>Veau</i></p> <p>Découpes primaires</p> <p>La basse</p> <p>Le pan</p> <p>Morceaux de coupe</p> <p>Cuisseau, carrés de côtes, collier, bas de carré, épaule, poitrine</p> <p>Morceaux de détail</p> <p>Toutes les pièces issues des morceaux de coupe</p> <p><i>Porc</i></p> <p>Morceaux de coupe</p> <p>Jambon, rein, poitrine hachage</p> <p>Morceaux de détail</p> <p>Jambon, jambonneau, longe, palette, bardière, poitrine, noix d'épaule, travers, gorge</p> <p><i>Agneau</i></p> <p>Morceaux de coupe et de détail</p> <p>Gigot, carrés de côtes</p> <p>Epaule, collier</p> <p>Poitrine, selle de gigot</p> <p>Côtes filet double</p>	<p>Citer toutes les appellations des morceaux de découpes primaires, morceaux de coupe et de détail en référence à la réglementation en vigueur</p> <p>Citer toutes les appellations des morceaux de coupes et de détail en référence à la réglementation en vigueur</p>

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
<p><b>II. – La destination culinaire</b></p> <p>A. – Les principes de cuisson  La concentration  L'extraction  Le procédé mixte</p> <p>B. – Cuisson rapide des morceaux de détail de bovin, ovin, porcin, volailles et abats  A rôtir  A griller</p> <p>C. – Cuisson lente des morceaux de détail de bovin, ovin, porcin, volailles  A bouillir  A braiser  A sauter</p>	<p>Indiquer la ou les destinations culinaires de chaque morceau de détail et décrire les différents modes de cuisson</p>
<p><b>III. – L'appréciation des carcasses bovine, ovine et porcine</b></p> <p>A. – Les principaux critères d'appréciation  Age  Sexe  Etat d'engraissement  Conformation  Ossature  Couleur</p> <p>B. – La classification réglementaire  Bœuf  Veau  Agneau  Porc</p>	<p>Citer pour chaque critère d'appréciation 2 points de repères observés sur la carcasse</p> <p>Citer les 3 facteurs pris en compte par la réglementation pour classer les carcasses de bœuf, de veau et d'agneau</p> <p>Donner un exemple de classement et l'expliquer</p>
<p><b>IV. – Du muscle à la viande</b></p> <p>A. – Le fonctionnement du muscle  Illustration</p> <p>B. – La structure musculaire  La fibre  Les groupes de fibres  Le conjonctif</p> <p>C. – La modification du tissu musculaire  La chute du PH  La durée de conservation</p> <p>D. – La maturation  Définition  Le temps de maturation conseillé</p>	<p>Décrire succinctement le fonctionnement du muscle</p> <p>Repérer sur un morceau de viande les différents composants</p> <p>Expliquer les causes et conséquences d'une viande à PH 5.2 et 6.2</p> <p>Expliquer la relation temps PH</p> <p>Définir la maturation</p> <p>Préconiser des temps de maturation optimum</p>

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
<p><b>V. – Les caractéristiques de la viande</b></p> <p>A. – La valeur nutritionnelle La composition chimique de la viande Les apports en énergie de la viande</p> <p>B. – Les qualités organoleptiques La couleur La flaveur La texture La jutosité</p> <p>C. – L'intérêt de consommer de la viande Le plaisir Les apports nutritionnels L'apport diététique L'aliment sain</p>	<p>Donner la composition chimique d'un morceau de viande Calculer l'apport énergétique d'une pièce de viande Citer les 4 qualités organoleptiques de la viande Justifier l'intérêt de consommer de la viande</p>
<p><b>VI. – L'hygiène et la sécurité</b></p> <p>A. – L'hygiène Les règles élémentaires d'hygiène</p> <p>B. – La sécurité</p> <p>C. – La conservation Le froid La chaîne du froid Le sous-vide La congélation</p>	<p>En boucherie Démontrer l'importance du respect des températures Citer 2 avantages et 2 inconvénients du conditionnement sous vide Citer les modifications entraînées par le fait de congeler de la viande Différencier la surgélation de la congélation</p>
<p><b>VII. – Les rendements et pertes de poids</b></p> <p>A. – Les principaux rendements Le rendement à l'abattage Le rendement commercialisable Le rendement commercialisé</p> <p>B. – Les facteurs qui entraînent des pertes de poids La dessiccation L'exsudation Les autres pertes de poids</p>	<p>Repérer les informations utiles et nécessaires pour déterminer un rendement et calculer un rendement Expliquer les phénomènes de pertes d'eau et autres pertes de poids</p>



CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
<p><b>I. – L'étalage</b></p> <p>A. – L'assortiment  La définition  Cohérence et rentabilité</p> <p>B. – La présentation marchande  Les 4 niveaux de présentation  Impact des ventes selon la hauteur de présentation</p> <p>C. – Le linéaire  Classement par famille  Classement par sous-famille  Séparation  Mise en avant  Rythme linéaire</p> <p>D. – L'étiquetage et la traçabilité  Affichage réglementaire  Affichage obligatoire  Peines encourues</p>	<p>Connaître les logiques de présentations marchandes</p> <p>Mettre en place un linéaire selon l'assortiment disponible et justifier son implantation (cohérence, rentabilité)</p> <p>Connaître l'affichage obligatoire à mettre en place dans un magasin de boucherie</p>
<p><b>II. – Les supports de communication</b></p> <p>La cible  Les canaux de communication appropriés  La tenue des fichiers clients</p>	<p>Citer et différencier les 3 cibles potentielles en fonction du comportement d'achat</p> <p>Citer et justifier 3 canaux de communication utilisés couramment en boucherie</p>
<p><b>III. – La vente et le vendeur</b></p> <p>A. – Les principaux acteurs de la vente  Le client  Le vendeur</p> <p>B. – Les étapes de la vente  Le contact  L'approche  L'argumentaire  La conclusion de la vente</p>	<p>Cerner les différents types et catégories de clients.</p> <p>Adopter le comportement commercial adéquat en fonction du client</p> <p>Respecter les étapes de la vente nécessaires à son bon déroulement</p>

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
<p><b>IV. – La correspondance commerciale</b></p> <p>A. – Le plan La rédaction proprement dite</p> <p>B. – Correspondance échangée avec le personnel L'offre d'emploi La lettre de demande d'emploi</p> <p>C. – Correspondance relative à la commande et à la livraison de marchandises Recherche d'un fournisseur La commande proprement dite La livraison Lettre de rappel de règlement</p> <p>D. – Correspondance échangée avec les transporteurs Avaries ou manquants La lettre de demande d'emploi</p>	<p>Rédiger une lettre de demande d'emploi faisant référence à une offre parue dans la presse</p> <p>Rédiger un courrier relatif à une situation professionnelle</p>
<p><b>V. – La proportionnalité</b></p> <p>A. – Rapport de 2 grandeurs Ecriture et lecture des rapports</p> <p>B. – Proportions Propriété fondamentale Transformation des proportions La 4<sup>e</sup> proportionnelle Moyenne proportionnelle</p> <p>C. – Grandeurs proportionnelles Grandeurs directement proportionnelles Grandeurs inversement proportionnelles</p>	<p>Résoudre un problème d'ordre professionnel faisant référence à des notions directement ou inversement proportionnelles</p>
<p><b>VI. – Les pourcentages</b></p> <p>A. – La notion de pourcentage Analyse d'une information exprimée en pourcentage</p> <p>B. – Application de pourcentages sur une quantité connue Un seul pourcentage Pourcentages en série, additifs Pourcentages en série, successifs</p> <p>C. – Recherche du taux Précision de vocabulaire Calcul du taux</p> <p>D. – Application de pourcentages sur une quantité inconnue Un seul pourcentage Pourcentages en série, successifs</p> <p>E. – Les pourcentages dans le cadre des grandeurs inversement proportionnelles</p>	<p>Maîtriser l'application de pourcentages sur une quantité connue</p> <p>Maîtriser l'application de pourcentages dans le cadre des grandeurs inversement proportionnelles</p>

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
<p>VII. – <b>Initiation à la formation des prix de vente</b></p> <p>A. – La marge commerciale  Expression de la marge en pourcentage  Le taux de marque  Le taux de marge</p> <p>B. – Le coût d'achat  Définition et calcul</p> <p>C. – Le coût de revient  Définition et calcul</p> <p>D. – La TVA  Principe de l'application de la TVA</p> <p>E. – Le coefficient multiplicateur</p>	<p>Analyser différentes situations relatives à l'initiation à la formation des prix</p>

#### 4. Règlement d'examen

ÉPREUVE	UNITÉ	COEFFICIENT	DURÉE MAXIMUM de l'épreuve	FORME de l'examen
<b>Epreuves professionnelles</b>	<b>E 1</b>	<b>10</b>	1 h 30	Ponctuelle pratique et contrôle en cours de formation
Préparation du produit	E 1 A	8		
Désossage		1,5		
Parage, épluchage		3		
Bardage, ficelage		2,5		
Hygiène et sécurité dans le travail		1	1 h 30	Ponctuelle écrite et contrôle en cours de formation
Connaissance du produit	E 1 B	2		
Connaissance du produit		2		
<b>Epreuves commerciales</b>	<b>E 2</b>	<b>10</b>	0 h 20	Ponctuelle pratique et contrôle en cours de formation
Techniques commerciales	E 2 A	8		
Etiquetage		2		
Vente		3		

ÉPREUVE	UNITÉ	COEFFICIENT	DURÉE, MAXIMUM de l'épreuve	FORME de l'examen
Conseil à la clientèle		2		Orale
Hygiène et tenue		1		
Relations commerciales	E 2 B	2	1 h 00	Ponctuelle écrite et contrôle en cours de formation
Initiation à la formation des prix		2		

## 5. Définition des épreuves

### *Epreuve E 1 A*

#### *Préparation du produit (coefficient 8)*

##### Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de constater que le candidat a acquis les compétences nécessaires pour préparer une commande dans les règles de l'art.

##### Nature de l'épreuve

L'épreuve pratique professionnelle porte obligatoirement sur :

- le désossage d'une pièce de bœuf ou de veau ou d'agneau ou de porc ;
- le parage ou l'épluchage d'une pièce de bœuf ou de veau ou d'agneau ;
- le ficelage d'une pièce de viande, de bœuf ou de veau ou d'agneau ou de porc ou de volaille.

### *Epreuve E 1 B*

#### *Connaissance du produit (coefficient 2)*

##### Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de constater que le candidat a acquis les connaissances technologiques utiles et nécessaires à la commercialisation au détail des produits carnés.

##### Evaluation

L'évaluation permet de vérifier que le candidat possède bien les connaissances requises pour assurer le poste de boucher préparateur vendeur, vendeuse qualifié(e).

##### Contenu de l'épreuve

L'épreuve comporte obligatoirement une question sur les thèmes suivants :

- la valeur nutritionnelle ;
- les qualités organoleptiques ;
- l'appréciation des carcasses ;
- la structure musculaire ;
- l'hygiène ;
- la conservation des viandes ;
- les rendements et pertes de poids.

### *Epreuve E 2 A*

#### *Techniques commerciales (coefficient 8)*

##### Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de vérifier les acquis de chaque candidat dans les domaines de :

- l'étalage en fonction d'un assortiment donné ;
- ses techniques de découpe au moment de service ;
- la connaissance de la nomenclature des morceaux.

La connaissance commerciale :

- recherche des besoins ;
- argumentaire du produit ;
- conseils culinaires.

## Evaluation

L'évaluation permet de vérifier que le candidat possède bien les connaissances requises pour assurer le poste de boucher préparateur vendeur vendeuse qualifié(e).

### Contenu de l'épreuve

L'épreuve comporte obligatoirement au minimum :

- une question sur :
  - la cohérence de l'étalage et sa rectification au besoin ;
  - la cuisson des viandes ;
  - un argumentaire commercial approprié au produit ;
  - une préparation de commande.

### *Epreuve E 2 B*

#### *Relations commerciales (coefficient 2)*

### Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de vérifier les acquis de chaque candidat dans les domaines de :

- l'initiation à la formation des prix.

## Evaluation

L'évaluation permet de vérifier que le candidat possède bien les connaissances requises pour assurer le poste de boucher préparateur vendeur, vendeuse qualifié(e).

### Contenu de l'épreuve

L'épreuve comporte obligatoirement une étude de cas sur :

- l'initiation à la formation des prix.

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE  
ASSISTANT CHEF D'ENTREPRISE

**1. Descriptif des activités**

Les différentes fonctions de l'activité en boucherie charcuterie traiteur sont :

Transformation :

- parage ;
- épluchage ;
- piéçage, coupe ;
- ficelage.

Fabrication :

- émulsion à froid ;
- liaison ;
- utilisation des fonds et fumets ;
- pétrissage ;
- tourrage, façonnage, moulage et fonçage ;
- cuisson ;
- préparation de l'appareil ;
- épluchage et parage ;
- rapper, émincer et couper ;
- assaisonner ;
- découpe, coupe, filetage et parage ;
- triage, parage et présalage ;
- pochage, cutterage et mélange.

Entretien des locaux et du matériel.

Vente :

- étalage ;
- agencement, l'aménagement du magasin ;
- étude de marché ;
- communication ;
- vente.

Gestion :

- étude des coûts ;
- établissement d'un prix de vente ;
- préparation du travail comptable ;
- statuts du chef d'entreprise ;
- statuts juridiques de l'entreprise ;
- gestion du personnel.

*Tableau de détail des activités*

Fonction : transformation

*Tâches :*

- parage ;
- épluchage ;



- piéçage et coupe ;
- préparation en vue de la vente (ficelage).

*Conditions d'exercice :*

Moyens et ressources :

- morceaux de détail ;
- consignes de travail ;
- matériel et outillages adaptés.

Autonomie, responsabilité :

- autonome dans le cadre des techniques de travail de l'entreprise.

Résultats attendus :

- produits commercialisables dans le respect des consignes de travail.

Fonction : fabrication

Fabrication :

- de charcuterie ;
- de plats cuisinés ;
- de pâtisserie charcutière.

*Tâches :*

- émulsion à froid ;
- liaison ;
- utilisation des fonds et fumets ;
- pétrissage ;
- tourrage, façonnage, moulage et fonçage ;
- cuisson ;
- préparation de l'appareil ;
- épluchage et parage ;
- râper, émincer et couper ;
- assaisonner ;
- découpe, coupe, filetage et parage ;
- triage, parage et présalage ;
- hachage, cutterage et mélange.

*Conditions d'exercice :*

Moyens et ressources :

- matières d'œuvre ;
- matériels et outillages adaptés ;
- consignes de travail ;
- fiche technique.

Autonomie, responsabilité :

- autonome dans le cadre des techniques de travail de l'entreprise.

Résultats attendus :

- sauces onctueuses et nappantes ;
- respect de la fiche technique et des consignes de travail ;
- qualités organoleptiques satisfaisantes.

Fonction : entretien des locaux et du matériel

*Tâches :*

- nettoyage et désinfection des locaux, des équipements et des matériels.

*Conditions d'exercice :*

Moyens et ressources :

- protocole de nettoyage et désinfection ;
- matériels et produits adaptés.

Autonomie, responsabilité :

- autonome et responsable.

Résultats attendus :

- état sanitaire satisfaisant ;
- maintien de la propreté ;
- suggestion pour amélioration.

Fonction : vente

*Tâches :*

- étalage ;
- agencement, l'aménagement ;
- étude de marché ;
- vente.

*Conditions d'exercice :*

Moyens et ressources :

- produits destinés à la vente ;
- matériels et les outillages adaptés ;
- magasin ;
- clients.

Autonomie, responsabilité :

- autonome tout en respectant les directives du chef d'entreprise.

Résultats attendus :

- chiffre d'affaires conforme aux attentes.

Fonction : gestion

*Tâches :*

- étude des coûts ;
- établissement des prix ;
- préparation du travail comptable ;
- choix des statuts juridiques ;
- gestion du personnel.

*Conditions d'exercice :*

Moyens et ressources :

- méthodes de calcul et d'analyse ;
- pièces comptables ;
- directives du chef d'entreprise.

Autonomie, responsabilité :

- autonome tout en respectant les directives du chef d'entreprise.

Résultats attendus :

- bonne analyse et gestion de l'activité.

## 2. Référentiel de certification

Les règles d'hygiène et de sécurité doivent être respectées dans tous les « savoir-faire » décrits ci-dessous.

SAVOIR-FAIRE être capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION
SF 1. – Transformation		
<p><i>Bœuf</i></p> <p><b>Parage et/ou épluchage AV5-AVT5</b></p> <p>Jumeau à biftecks Dessus de palette Macreuse à rôtir Dessus de côté Persillé Collier, basse côte, jarret A et S/OS Plat de côte découvert Caparaçon</p>	<p>Matières d'œuvre Matériels et outillages adaptés Connaissance des bases anatomiques Consignes de travail</p>	<p>Respect des bases anatomiques Qualité d'exécution Précision du geste Bon enchaînement des opérations</p>
<p><b>Parage et/ou épluchage ART8-AR8</b></p> <p>Tende de tranche Tranche (grasse) Gîte à la noix Bond de gîte à la noix Bavettes Aiguillette baronne Aiguillette de rumsteck Rumsteck Faux-filet Filet Entrecôte Jarret Gîte Nerveux de gîte</p>	<p>Matières d'œuvre Matériels et outillages adaptés Connaissances des bases anatomiques Consignes de travail</p>	<p>Respect des bases anatomiques Qualité d'exécution Précision du geste Bon enchaînement des opérations</p>
<p><i>Porc</i></p> <p><b>Bardage, ficelage</b></p> <p>Les principaux morceaux de l'AV5 Les principaux morceaux de l'ART8</p>	<p>Matière d'œuvre Matériels et outillages adaptés Connaissances des morceaux Consignes de travail</p>	<p>Respect de la réglementation (barde) Régularité du ficelage Homogénéité et régularité du morceau</p>

SAVOIR-FAIRE être capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION
		Respect ou ficelage par rapport aux morceaux Exemple : Arrêtée à rôti Roulette Ficelage pot-au-feu
<i>Veau</i> <b>Bardage, ficelage</b> Les principaux morceaux de porc	Matière d'œuvre Matériels et outillages adaptés Connaissances du ficelage Consignes de travail	Respect de la réglementation Régularité et homogénéité du morceau Bon enchaînement des opérations
<i>Porc</i> <b>Parage, ficelage</b> Les principaux morceaux	Matière d'œuvre Matériels et outillages adaptés Connaissances des bases anatomiques Connaissances du ficelage Consignes de travail	Matière d'œuvre Matériels et outillages adaptés Connaissances des bases anatomiques Connaissances du ficelage Consignes de travail
<i>Agneau</i> <b>Parage</b> Les principaux morceaux <b>Bardage, ficelage</b> Les principaux morceaux	Matière d'œuvre Matériels et outillages adaptés Connaissances des bases osseuses et musculaires Connaissances du ficelage Consignes de travail	Respect des bases anatomiques, esthétiques et hygiénique des morceaux après l'opération de parage Qualité d'exécution Précision des gestes Bon enchaînement des opérations Respect de la réglementation (barde) Régularité du ficelage Homogénéité et régularité du morceau
<b>Pièçage et coupes des :</b> Morceaux de bœuf, veau, agneau, porc, volaille, abats En bifteck, escalopes, rôti, côtes, sauté, braise et pot-au-feu	Matière d'œuvre Matériels et outillages adaptés Consignes de travail	Respect des poids demandés Régularité des portions demandées Bonne présentation Qualité d'exécution

SAVOIR-FAIRE être capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>SF 2. – Fabrication</b>		
<b>Emulsion à froid :</b> Mayonnaise Vinaigrette Béchamel	Matière d'œuvre Matériels et outillages adaptés Consignes de travail Fiche technique Connaissance des techniques d'émulsion à froid	Respect de la fiche technique et des consignes de travail Bonne tenue du produit Qualités organoleptiques satisfaisantes
<b>Liaison de la sauce des plats cuisinés</b> Lapin chasseur Poulet basquaise Bourguignon Blanquette Curry d'agneau Saumon à l'oseille Filet de lieu	Matières d'œuvre Matériels et outillages adaptés Consignes de travail Connaissance des techniques de liaison	Sauces onctueuses et nappantes Respect des consignes de travail
<b>Utilisation des fonds et fumets</b> Fond brun Fond blanc Fumet de poisson	Matières d'œuvre Matériels et outillages adaptés Consignes de travail Fiche technique	Qualités organoleptiques satisfaisantes Respect de la fiche technique et des consignes de travail
<b>Pétrissage</b> De la pâte brisée De la pâte briochée De la détrempe	Matières d'œuvre Matériels et outillages adaptés Fiche technique Consignes de travail Connaissance des matières premières Connaissance des techniques de fabrication	Respect de la fiche technique Aspect du produit cru conforme (pas gras, bonne consistance, pas granuleux)
<b>Tourrage</b> De la pâte feuilletée	Matières d'œuvre Consignes de travail Matériels et outillages adaptés Connaissance du tourrage	Bonnes répartitions de la matière grasse lors du tourrage Respect des temps de repos
<b>Façonnage</b> De la pâte briochée De la pâte feuilletée	Matières d'œuvre Consignes de travail Matériels et outillages adaptés Connaissance du façonnage	Aspect correct du produit avant cuisson Respect du temps de pousse et de repos

SAVOIR-FAIRE être capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>Moulage</b> De la pâte Brisée De la pâte à brioche Des pâtes et terrines Du pâté en croûte	Matières d'œuvre Matériels et outillages adaptés Consignes de travail Connaissance du moulage	Bonne adhérence au moule Bonne répartition de la pâte Absence de poche d'air dans la mûlée Remplissage en adéquation avec la grandeur du moule Aspect du produit satisfaisant Bonne adéquation entre le poids de la pâte à brioche et le volume du moule Respect de la réglementation
<b>Fonçage</b> De la pâte Brisée	Matières d'œuvre Consignes de travail Matériels et outillages adaptés Connaissance du fonçage	Bonne adhérence au moule Bonne répartition de la pâte Respect du temps de repos Bonne adéquation entre l'épaisseur de la pâte et le type de produit réalisé
<b>Cuisson de la pâtisserie charcutière</b> Pâtés en croûte Saucisson brioché Quiche lorraine Tourtes Friands Pizzas	Matières d'œuvre Matériels et outillages adaptés Fiche technique Consignes de travail Connaissances des températures à cœur	Bon développement de la pâte feuilletée durant la cuisson Bonne tenue de la pâte Brisée à la coupe Qualités organoleptiques satisfaisantes Aspect du produit fini correct Respect des températures de cuisson à cœur
<b>Cuisson des plats cuisinés</b> Lapin chasseur Poulet basquaise Bourguignon Blanquette Curry d'agneau Saumon à l'oseille Filet de lieu	Matières d'œuvre Matériels et outillages adaptés Consignes de travail Connaissance des différentes techniques de cuisson Fiche technique	Cuisson bien menée Qualités organoleptiques satisfaisantes Aspect du produit fini correct Respect des consignes de travail et de la fiche technique
<b>Cuisson des légumes</b> Champignons Pommes de terre Riz	Matières d'œuvre Matériels et outillages adaptés Consignes de travail Connaissance des procédés de cuisson appropriés aux légumes	Respect de la fiche technique et des consignes de travail Aspect visuel satisfaisant (couleur) Bonne conduite des cuissons
<b>Cuisson</b> Pâtés de campagne et de foie Terrines de viandes	Matières d'œuvre Matériel et outillage adaptés Fiche technique Connaissances des températures à cœur Consignes de travail	Respect de la température à cœur Aspect après refroidissement et démoulage Qualités organoleptiques satisfaisantes

SAVOIR-FAIRE être capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>L'appareil</b> A pizzas A quiches A tourtes	Matières d'œuvre Matériel et outillage adaptés Consignes de travail Fiche technique	Cuisson bien menée Respect de la fiche technique Qualités organoleptiques satisfaisantes Aspect visuel satisfaisant
<b>Assaisonner</b> Les hors d'œuvre	Matières d'œuvre Matériel et outillage adaptés Fiche technique Consignes de travail	Respect de la fiche technique et des consignes de travail Bonne adéquation entre l'assaisonnement et la quantité de légumes préparée Qualités organoleptiques satisfaisantes
<b>Eplucher, parer</b> Les légumes	Matières d'œuvre Matériel et outillage adaptés Consignes de travail	Epluchures convenables Légumes prêts à l'emploi
<b>Râper, émincer, couper</b> Les légumes	Matières d'œuvre Matériel et outillage adaptés consignes de travail Fiche technique	Respect de la fiche technique et des consignes de travail Aspect visuel satisfaisant
<b>Découpage, coupe, filetage et parage</b> De volailles De bourguignon De blanquette De curry d'agneau Du saumon	Matières d'œuvre Matériel et outillage adaptés Consignes de travail Notions portion/consommateur	Respect des consignes de travail Respect du grammage par option Présentation et tenue des morceaux convenables
<b>Trier, parer, présaler</b> Des chairs à saucisses Des farces à pâté en croûte Des pâtes de campagne et de foie Des terrines de viande	Matières d'œuvre Matériel et outillage adaptés Fiche technique Connaissance de la réglementation Consignes de travail	Respect de la réglementation Respect de la fiche technique Triage, parage satisfaisant Temps de présalage respecté
<b>Hâchage, cutterage et mélange</b> Des chairs à saucisses Des farces à pâté en croûte Des pâtes de campagne et de foie Des terrines	Matières d'œuvre Matériel et outillage adaptés Connaissance des températures de hâchage, cutterage Consignes de travail	Respect des consignes de travail Homogénéité satisfaisante de la mélé Température du produit ne dépassant pas + 5



SAVOIR-FAIRE être capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION
SF 3. – <i>Entretien des locaux et du matériel</i>		
<b>Nettoyer</b> Désinfecter Entretenir Choisir et utiliser les produits et les matériels Contrôler visuellement	Matériel et produits d'entretien Protocole de nettoyage et de désinfection consignes de travail	Etat sanitaire satisfaisant Respect de la réglementation Bonne application du guide de bonnes pratiques d'hygiène

### 3. **Savoir associés**

Le formateur et le professionnel font appel et relient les différents savoirs pratiques et théoriques tout au long de la formation. Ils doivent en outre développer les savoirs associés aux savoir-faire du référentiel de certification.

#### *Technologie boucherie, connaissance du produit*

- I. – Les appellations réglementaires nationales :
  - A. – Bœuf
  - B. – Veau
  - C. – Porc
  - D. – Agneau
- II. – La destination culinaire :
  - A. – Les principes de cuisson
  - B. – Cuisson rapide des morceaux de détail de bovin, ovin, porc
  - C. – Cuisson lente des morceaux de détail de bovin, ovin, porc
- III. – La traçabilité :
  - A. – Les principaux textes réglementaires
  - B. – Les produits concernés
  - C. – L'étiquetage
  - D. – La procédure de traçabilité dans l'entreprise
- IV. – La qualité des viandes :
  - A. – La structure musculaire
  - B. – La couleur
  - C. – L'état d'engraissement
  - D. – La maturation
- V. – La diététique :
  - A. – La ration alimentaire
  - B. – L'aliment viande
- VI. – L'hygiène et la sécurité :
  - A. – Guide de bonnes pratiques
  - B. – Prévention des risques professionnels

#### *Technologie charcuterie traiteur*

- I. – L'hygiène et la sécurité :
  - A. – Guide de bonnes pratiques
  - B. – Prévention des risques professionnels

- II. – Les pâtes de base :
  - A. – La pâte brisée
  - B. – La pâte feuilletée
  - C. – La pâte briochée
- III. – La cuisson des plats cuisinés :
  - A. – Les principes de cuisson
  - B. – Les différentes techniques de cuisson
- IV. – La liaison des sauces :
  - A. – Les stabilisations à froid
  - B. – Les liaisons à chaud
  - C. – La réglementation des plats cuisinés
- V. – Les bases de la charcuterie :
  - A. – La préparation des matières premières
  - B. – Les ingrédients et additifs
  - C. – La transformation des matières premières
  - D. – La cuisson des pâtés et terrines

*Techniques commerciales  
boucherie charcuterie traiteur*

- I. – L'étalage :
  - A. – L'assortiment
  - B. – La présentation marchande
  - C. – Le linéaire
  - D. – L'étalage à thème
- II. – L'agencement, l'aménagement du magasin :
  - A. – Les facteurs d'ambiance
  - B. – L'implantation du matériel et du mobilier
- III. – L'étude de marché :
  - A. – L'implantation commerciale
  - B. – Le positionnement sur le marché
- IV. – Les supports de communication appropriés
- V. – La vente et le vendeur :
  - A. – Les principaux acteurs de la vente
  - B. – Les étapes de la vente

*Gestion  
boucherie charcuterie traiteur*

- I. – L'étude des coûts :
  - A. – L'analyse des charges
  - B. – Le coût de production
  - C. – Le coût de revient

- II. – Etablissement d'un prix de vente :
  - A. – La marge nette
  - B. – La marge commerciale
  - C. – Les coefficients de marge
- III. – La préparation du travail comptable :
  - A. – Les factures
  - B. – Le livre de caisse
  - C. – Le cahier de caisse
  - D. – La tenue de la banque
- IV. – Les statuts du chef d'entreprise et de son conjoint :
  - A. – Le régime salarié et non salarié
  - B. – Le conjoint collaborateur, salarié, associé
- V. – Les statuts juridiques de l'entreprise :
  - A. – L'entreprise individuelle
  - B. – L'entreprise sociétaire
- VI. – La gestion du personnel :
  - A. – Le contrat de travail
  - B. – Le bulletin de paye
  - C. – La durée du travail
  - D. – La convention collective nationale (CCN)

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
<p><b>I. – Les appellations réglementaires nationales</b></p> <p><i>Bœuf</i></p> <p>Découpes primaires</p> <p>AR8</p> <p>AV5</p> <p>ART8</p> <p>AVT5</p> <p>Morceaux de coupe</p> <p>Jambe, cuisse, hanche, aloyau déhanché, milieu de train de côtes, basses côtes, collier, poitrine, plat de côtes (couvert, découvert), épaule</p> <p>Morceaux de détail</p> <p>Toutes les pièces issues des morceaux de coupe</p> <p><i>Veau</i></p> <p>Découpes primaires</p> <p>La basse</p> <p>Le pan</p> <p>Morceaux de coupe</p> <p>Cuisseau, carrés de côtes, collier, bas de carré, épaule, poitrine</p> <p>Morceaux de détail</p> <p>Toutes les pièces issues des morceaux de coupe</p> <p><i>Porc</i></p> <p>Morceaux de coupe</p> <p>Jambon, rein, poitrine hachage</p> <p>Morceaux de détail</p> <p>Jambon, jambonneau, longe, palette, bardière, poitrine, noix d'épaule, travers, gorge</p> <p><i>Agneau</i></p> <p>Morceaux de coupe et de détail</p> <p>Gigot, carrés de côtes</p> <p>Epaule, collier</p> <p>Poitrine, selle de gigot</p> <p>Côtes, filet double</p>	<p>Citer toutes les appellations des morceaux de découpes primaires, morceaux de coupe et de détail en référence à la réglementation en vigueur</p>
<p><b>II. – La destination culinaire</b></p> <p>A. – Les principes de cuisson</p> <p>B. – Cuisson rapide des morceaux de détail de bovin, ovin, porcin, volailles et abats</p> <p>A rôti</p> <p>A griller</p> <p>C. – Cuisson lente des morceaux de détail de bovin, ovin, porcin, volailles</p> <p>A bouillir</p> <p>A braiser</p> <p>A sauter</p>	<p>Indiquer la ou les destination(s) culinaire(s) de chaque morceau de détail</p>

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
<p><b>III. – La traçabilité</b></p> <p>A. – Les principaux textes réglementaires</p> <p>B. – Les produits concernés</p> <p>C. – L'étiquetage</p> <p>D. – La procédure de traçabilité dans l'entreprise</p>	<p>Mettre en place sur le lieu de vente la réglementation relative à la traçabilité des produits carnés</p>
<p><b>IV. – La qualité des viandes</b></p> <p>A. – La structure musculaire Les principaux composants de la texture musculaire</p> <p>B. – La couleur Les facteurs qui influencent sur son évolution Le PH L'incident de l'acidité de la viande sur sa couleur</p> <p>C. – L'état d'engraissement La viande marbrée La viande couverte La viande persillée</p> <p>D. – La maturation Etude du phénomène et son importance sur la qualité de la viande</p>	<p>Indiquer l'évolution des principaux composants des muscles après abattage</p> <p>Différencier la fibre musculaire du tissu conjonctif musculaire</p> <p>Décrire le processus d'oxygénation de la viande</p> <p>Localiser les dépôts graisseux</p>
<p><b>IV. – La diététique</b></p> <p>A. – La ration alimentaire Les principes de l'alimentation L'équilibre alimentaire</p> <p>B. – L'aliment viande La composition chimique de la viande La valeur nutritionnelle de la viande La viande face à la diététique</p>	<p>Citer le classement des aliments en groupe</p> <p>Expliquer la notion d'apport calorique au quotidien</p> <p>Justifier l'intérêt d'incorporer de la viande dans la ration alimentaire</p>
<p><b>IV. – L'hygiène et la sécurité</b></p> <p>A. – Guide de bonnes pratiques d'hygiène</p> <p>B. – Prévention des risques professionnels</p>	<p>Enumérer les 5 origines de contamination et de multiplication des microorganismes en boucherie</p> <p>Pour chacune d'entre elles, citer deux actions permettant de réduire ou supprimer la contamination microbienne</p> <p>Citer les principaux éléments matériels en cause lors d'accidents du travail</p> <p>Pour chacun d'entre eux définir un plan d'action adapté</p>

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
<p align="center"><b>I. – L'hygiène et la sécurité</b></p> <p>A. – Guide de bonnes pratiques d'hygiène  B. – Prévention des risques professionnels</p>	<p>Enumérer les 5 origines de contamination et de multiplication des microorganismes en charcuterie traiteur</p> <p>Pour chacune d'entre elles, citer deux actions permettant de réduire ou supprimer la contamination microbienne</p> <p>Citer les principaux éléments matériels en cause lors d'accidents du travail</p> <p>Pour chacun d'entre eux définir un plan d'action adapté</p>
<p align="center"><b>II. – Les pâtes de base</b></p> <p>A. – La pâte brisée  Les différents composants  Le processus de fabrication  Les temps de repos  Le fonçage  La cuisson</p> <p>B. – La pâte feuilletée  Les différents composants  Le tourrage  Les temps de repos  Le façonnage  La cuisson</p> <p>C. – La pâte à brioche  Les différents composants  Le processus de fabrication  Les mises en pousse  Les temps de repos  Le façonnage  La cuisson</p>	<p>Nommer les différentes phases du processus de fabrication de la pâte brisée, feuilletée et à brioche</p> <p>Expliquer pourquoi les différentes pâtes doivent subir un temps de repos</p> <p>Justifier l'usage de chacun des ingrédients constituant les différentes pâtes</p> <p>Expliquer la conduite des cuissons des différents produits façonnés à base de pâte</p>
<p align="center"><b>III. – La cuisson des plats cuisinés</b></p> <p>A. – Les principes de cuisson  Concentration  Extraction  Procédé mixte</p> <p>B. – Les différentes techniques de cuisson  A rôtir  A griller  A braiser  A bouillir  A sauter</p>	<p>Plat cuisiné</p> <p>Nommer une technique de cuisson appropriée à l'élaboration d'un plat cuisiné</p>

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
<p><b>IV. – La liaison des sauces</b></p> <p>A. – Les stabilisations à froid Définition L'ordre d'incorporation des ingrédients</p> <p>B. – Les liaisons à chaud Définition Les méthodes de liaison par réduction par amidon</p> <p>C. – La vente des plats cuisinés La vente immédiate La vente différée</p>	<p>Citer l'ordre d'incorporation des ingrédients lors de l'élaboration d'une mayonnaise ou d'une vinaigrette</p> <p>Citer les différents ingrédients utilisés lors de différentes liaisons à chaud</p> <p>Citer les contraintes réglementaires des plats cuisinés présentés chauds ou froids sur le point de vente</p>
<p><b>V. – Les bases de la charcuterie</b></p> <p>A. – La préparation des matières premières</p> <p>Le triage Définition La classification des gras La classification des maigres</p> <p>Le parage Définition Les différentes phases La destination des parures</p> <p>Le présalage Définition Objectif du présalage Couleur Liaison Saveurs Organisation Réglementation</p> <p>B. – Les ingrédients additifs Définition Conditions d'emploi Champ d'action Couleur Saveur Texture Conservation</p> <p>Réglementation Dosage</p>	<p>Citer les principales classifications de gras et maigres</p> <p>Citer les différentes phases du parage</p> <p>Expliquer le but du présalage</p> <p>Citer l'ordre d'incorporation de 3 ingrédients</p> <p>Citer les 4 champs d'action des ingrédients additifs</p> <p>Citer un exemple de dosage conforme à la réglementation</p>





# Techniques et relations commerciales

## Boucherie – Charcuterie – Traiteur

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
<p><b>I. – L'étalage</b></p> <p>A – L'assortiment La définition Cohérence et rentabilité La zone de chalandise</p> <p>B. – La présentation marchande Les 4 niveaux de présentation Impact des ventes selon la hauteur de présentation</p> <p>C. – Le linéaire Classement par famille Classement par sous famille Séparation Mise en avant Rythme linéaire</p> <p>D. – L'étalage à thème Conception d'un étalage à thème Impact commercial d'un étalage à thème Idées d'étalages à thèmes</p>	<p>Connaître les logiques de présentations marchandes</p> <p>Enumérer 4 thèmes d'étalage appropriés à la commercialisation des produits camés</p>
<p><b>II. – L'agencement, l'aménagement du magasin</b></p> <p>A. – Les facteurs d'ambiance</p> <p>B. – L'implantation du matériel et du mobilier</p>	<p>Repérer, analyser les facteurs d'ambiance de différents agencements sur photos, diapositives</p>
<p><b>III. – L'étude de marché</b></p> <p>A. – L'implantation commerciale Zone de chalandise</p> <p>B. – Le positionnement sur le marché La qualité Le mode de distribution Le service clientèle</p>	<p>Citer les principaux facteurs qui déterminent la zone de chalandise</p> <p>Justifier le positionnement de votre enseigne</p>
<p><b>IV. – Les supports de communication</b></p> <p>La cible Les canaux de communication appropriés La tenue des fichiers clients</p>	<p>Choisir un canal de communication en cohérence avec la cible</p>
<p><b>V. – La vente et le vendeur</b></p> <p>A. – Les principaux acteurs de la vente Le client Le vendeur</p> <p>B. – Les étapes de la vente Le contact L'approche L'argumentaire La conclusion de la vente</p>	<p>Cerner les différents types et catégories de clients</p> <p>Mettre en pratique les aptitudes et techniques liées à une relation commerciale</p> <p>Respecter les étapes de la vente nécessaires à son bon déroulement</p>

*Gestion*  
Boucherie – Charcuterie – Traiteur

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
<b>I. – Etude des coûts</b> A. – Analyse des charges B. – Le coût de production C. – Le coût de revient	Aider le responsable d'entreprise à déterminer son coût de revient et ses prix de vente
<b>II. – Etablissement d'un prix de vente</b> A. – La marge nette B. – La marge commerciale C. – Le coefficient de marge	Aider le responsable d'entreprise à déterminer son coût de revient et ses prix de vente.
<b>III. – La préparation du travail comptable</b> A. – Les factures L'établissement La TVA B. – Le livre de caisse Sa tenue C. – Le cahier de caisse Les recettes Les dépenses D. – La tenue de la banque Le règlement des fournisseurs Les remises en banque Les prélèvements et virements	Préparer, organiser le travail comptable
<b>IV. – Les statuts du chef d'entreprise</b> A. – Le régime salarié, non salarié B. – Le conjoint collaborateur, associé salarié	Justifier le choix d'un statut qu'il soit pour le chef d'entreprise ou son conjoint
<b>V. – Les statuts juridiques de l'entreprise</b> A. – L'entreprise individuelle B. – L'entreprise sociétaire SARL EURL SNC SA	Enumérer 3 différences entre une entreprise individuelle et une entreprise sociétaire.
<b>VI. – La gestion du personnel</b> A. – L'embauche, le contrat du travail les déclarations liées à l'embauche CDD CDI autres contrats spécifiques B. – Le bulletin de paie C. – La durée du travail D. – La convention collective nationale (CCN)	Enumérer les principales caractéristiques du CDD et du CDI Analyser et comprendre un bulletin de paie. Connaître les modalités liées à la durée du travail Connaître les règles de base du droit du travail

#### 4. Règlement d'examen

ÉPREUVE	UNITÉ	COEFFICIENT	DURÉE MAXIMUM de l'épreuve	FORME de l'examen
<b>Epreuves professionnelles</b>				
Boucherie	E 1 A			
Parage, épluchage		2		
Piçage, coupe		4		
Bardage, ficelage		2,5		
Hygiène et sécurité dans le travail		1	1 h 30	Ponctuelle écrite et contrôle en cours de formation
<b>Epreuves professionnelles</b>	E 1 B			
Charcutier traiteur				
Fabrication de charcuterie		2	4 h	Ponctuelle, pratique et contrôle en cours de formation
Préparation de plats cuisinés		4		
Elaboration de pâtisserie charcutière		3		
Hygiène et sécurité dans le travail		1		

ÉPREUVE	UNITÉ	COEFFICIENT	DURÉE MAXIMUM de l'épreuve	FORME de l'examen
<b>Techniques commerciales</b>	E 2 A ou E 2 B			
Etalage		1	10 min	Ponctuelle pratique et contrôle en cours de formation
Vente		4	10 min	
Connaissance du produit et de l'animation commerciale		2	30 min	Orale
<b>Gestion</b>	E 3			
Les statuts		1		Ponctuelle pratique et contrôle en cours de formation
La gestion du personnel				
La préparation du travail comptable		2,5	2 h 30	
La gestion du produit				

Pour l'obtention du certificat, la moyenne générale obtenue doit être au minimum de 10/20, hors notes éliminatoires par matière.

Les notes éliminatoires de chacune des matières constitutives des 3 unités de l'épreuve sont celles obtenues en dessous de 5/20.

Pour conserver pendant 1 an le bénéfice d'une unité de l'épreuve, le candidat doit obtenir pour celle-ci une moyenne égale ou supérieure à 10/20.

## 5. Définition des épreuves

*Epreuve E1A : pratique professionnelle boucherie. – Coeff. 9,5*

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de constater que le candidat a acquis les compétences nécessaires pour préparer une commande dans les règles de l'art.

Nature de l'épreuve

L'épreuve pratique professionnelle porte obligatoirement sur :

- épluchage d'une pièce de bœuf,
- parage d'un morceau de bœuf, de veau ou d'agneau,
- coupe de côtes de porc, de bifteck dans les bavettes, le dessus de tranche, la poire et le dessus de palette,
- ficelage d'une pièce de viande, rôti bardé dans le tendre de tranche bardé, le plat de tranche bardé, le rond de tranche bardé, l'épaule d'agneau en long bardée et rôti de porc (longe),
- estimation du poids d'une pièce de viande.

*Epreuve E1B : fabrication charcuterie traiteur. – Coeff 10*

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de constater que le candidat a acquis les compétences nécessaires pour confectionner les sauces, les pâtes, les pâtisseries charcutières, les hors d'œuvre, les plats cuisinés et la charcuterie inscrite dans le référentiel des activités.

Nature de l'épreuve

L'épreuve pratique porte sur des produits inscrits dans le référentiel, soit obligatoirement :

- fabrication d'un pâté ou d'une terrine ou d'une farce ou d'une chair à saucisses,
- préparation d'un plat cuisiné,
- élaboration d'une pâtisserie charcutière.

*N.B.* : La pâte feuilletée est fournie par le centre d'examen.

*Epreuve E2A : commerciale boucherie. – Coeff. 7*

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de vérifier les acquis de chaque candidat dans les domaines de :

- l'étalage et la vente,
- l'animation commerciale,
- la technologie des produits carnés.

Evaluation

L'évaluation permet de vérifier que le candidat possède les connaissances indispensables pour assurer le poste d'assistant du chef d'entreprise.

Contenu de l'épreuve

L'épreuve comporte obligatoirement au minimum une question sur :

- la traçabilité ;
- la qualité des viandes,

- la valeur nutritionnelle de la viande,
- l'animation commerciale.

Elle inclut également :

- une présentation marchande des produits,
- un argumentaire commercial approprié au produit.

*Epreuve E2B : commerciale charcuterie traiteur. – Coeff. 7*

#### Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de vérifier les acquis de chaque candidat dans les domaines de :

- l'étalage et la vente,
- l'animation commerciale,
- la technologie nécessaire à la fabrication de produits de charcuterie traiteur.

#### Evaluation

L'évaluation permet de vérifier que le candidat possède les connaissances indispensables pour assurer le poste d'assistant du chef d'entreprise.

#### Contenu de l'épreuve

L'épreuve comporte obligatoirement au minimum une question sur :

- les pâtes,
- la cuisson des plats cuisinés,
- la liaison des sauces,
- les bases de la charcuterie,
- l'animation commerciale.

Elle inclut également :

- une présentation marchande des produits,
- un argumentaire commercial approprié au produit.

*Epreuve E3 : gestion boucherie charcuterie traiteur. – Coeff. 3,5*

#### Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de vérifier les acquis de chaque candidat dans les domaines de la gestion spécifique à l'activité choisie par celui-ci.

#### Contenu de l'épreuve

L'épreuve inclut obligatoirement un travail sur :

- la préparation du travail comptable,
- la gestion du produit,

et comporte obligatoirement au minimum une question sur :

- les statuts,
- la gestion du personnel.

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE  
REPRENEUR, CRÉATEUR ET RESPONSABLE D'ENTREPRISE

**1. Descriptif des activités**

Les différentes fonctions de gestion de l'activité boucherie, charcuterie, traiteur sont :

- créer, reprendre, développer une entreprise ;
- suivre le bon fonctionnement de l'entreprise ;
- déterminer les prix ;
- vendre le produit ;
- gérer le personnel ;
- entretenir les locaux et le matériel ;
- assurer la sécurité.

*Tableau de détail des activités*

Fonctions : créer, reprendre, développer une entreprise

*Tâches :*

- étude de l'affaire ;
- plan de financement ;
- démarches ;
- choisir les statuts appropriés ;
- adopter un régime matrimonial.

*Conditions d'exercice :*

Moyens et ressources :

- documents comptables ;
- méthodes de calcul ;
- étude de marché.

Autonomie, responsabilité :

- autonome.

Résultats attendus :

- viabilité de l'affaire.

Fonction : suivre le bon fonctionnement de l'entreprise

*Tâches :*

- analyse des documents de synthèse (bilan, compte de résultat) ;
- suivi des amortissements ;
- anticiper le taux d'imposition de l'entreprise.

*Conditions d'exercice :*

Moyens et ressources :

- documents de synthèse ;
- documents comptables annexes ;
- outils d'analyse ;
- aide juridique.

Autonomie, responsabilité :

- autonome.

Résultats attendus :

- bonne gestion.



Fonction : déterminer les prix

*Tâches :*

- analyser les différents coûts ;
- fixer les prix de vente au détail ;
- effectuer des contrôles ;
- établir des documents préparatoires.

*Conditions d'exercice :*

Moyens et ressources :

- documents de synthèse ;
- produits carcasses ;
- méthodes de calcul ;
- pièces comptables et documents annexes ;
- tableur.

Autonomie, responsabilité :

- autonome.

Résultats attendus :

- prix conformes aux objectifs de marge et au pouvoir d'achat de la clientèle.

Fonction : vendre le produit

*Tâches :*

- étalage ;
- gestion de la traçabilité ;
- vente ;
- publicité.

*Conditions d'exercice :*

Moyens et ressources :

- documents de traçabilité ;
- produits destinés à la vente ;
- matériels et outillages adaptés ;
- magasin ;
- clients ;
- budget publicité ;
- moyens de communication.

Autonomie, responsabilité :

- autonome.

Résultats attendus :

- chiffre d'affaires conforme aux attentes et clients satisfaits.

Fonction : gérer le personnel

*Tâches :*

- manager et motiver une équipe ;
- adopter un style de management ;
- prendre en compte les droits des salariés et les accords de branche.

*Conditions d'exercice :*

Moyens et ressources :

- personnel ;
- service juridique.

Autonomie, responsabilité :

- autonome.

Résultats attendus :

- personnel motivé.

Fonction : entretenir les locaux et le matériel

*Tâches :*

- nettoyage et désinfection des locaux, des équipements et des matériels.

*Conditions d'exercice :*

Moyens et ressources :

- protocole de nettoyage et désinfection ;
- matériels et produits adaptés.

Autonomie, responsabilité :

- autonome et responsable.

Résultats attendus :

- état sanitaire satisfaisant
- maintien de la propreté.

Fonction : assurer la sécurité

*Tâches :*

- respect de la réglementation ;
- entretien du matériel ;
- veiller à la bonne application des consignes de sécurité.

*Conditions d'exercice :*

Moyens et ressources :

- consignes de sécurité ;
- document unique de sécurité.

Autonomie, responsabilité :

- autonome.

Résultats attendus :

- maîtrise des risques.

## 2. Référentiel de certification

Les règles d'hygiène et de sécurité doivent être respectées dans tous les « savoir-faire » décrits ci-dessous.

SAVOIR-FAIRE être capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<i>Créer, reprendre, développer une entreprise</i>		
Etudier une affaire Etablir un plan de finance- ment Cerner les démarches à réaliser Choisir les statuts appro- priés Adopter un régime matri- monial	Projet de création, reprise ou développement Documents comptables Méthodes de calcul Informations juridiques	Création ou reprise réussie Chiffre d'affaires en augmenta- tion Statuts appropriés Régime matrimonial adapté
<i>Suivre le bon fonctionnement de l'entreprise</i>		
Analyser les documents de synthèse Cerner l'incidence des amortissements Anticiper le taux d'imposi- tion	Outils d'analyse Supports comptables Bilan Compte de résultat Service juridique	Taux d'imposition maîtrisé Suivi de gestion correct
<i>Déterminer les prix</i>		
Analyser les besoins de l'entreprise Fixer les prix au détail Contrôler la marge Prendre en compte les documents nécessaires Remplir les documents préparatoires	Documents de synthèse Pièces comptables Matériels et outillage adaptés Méthodes de calcul	Prix en adéquation avec les objectifs et le pouvoir d'achat de la clientèle Marge conforme aux besoins de l'entreprise
<i>Vendre le produit</i>		
Mettre en place une traça- bilité Positionner les produits dans la vitrine Vendre le produit Répondre aux attentes des clients Définir une action publici- taire	Matières d'œuvre Etiquettes Matériels et outillages adaptés Clients Environnement commercial Budget publicité	Bonne présentation des produits Respect de la réglementation Augmentation du nombre de clients

SAVOIR-FAIRE être capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<i>Gérer le personnel</i>		
Manager une équipe Motiver une équipe Adopter un style de management Prendre en compte les textes législatifs	Personnel Service juridique Méthodes de management	Personnel motivé Pas de conflit Respect de la législation
<i>Entretenir les locaux et le matériel</i>		
Nettoyer Désinfecter Entretenir Choisir et utiliser les produits et les matériels Contrôler visuellement	Matériels et produits d'entretien Protocole de nettoyage et de désinfection	Etat sanitaire satisfaisant Respect de la réglementation Bonne application du guide de bonnes pratiques d'hygiène
<i>Assurer la sécurité</i>		
Appliquer la réglementation Entretenir le matériel Veiller à la bonne application des consignes	Affiches Consignes de sécurité Réglementation en vigueur Document unique de sécurité	Respect de la réglementation Bonne lisibilité des consignes Maîtrise des risques

### 3. Savoirs associés

Le formateur doit faire appel aux différents savoirs pratiques et théoriques tout au long de la formation. Il doit en outre développer les savoirs associés aux savoirs du référentiel de certification.

#### *Module : analyse et fonctionnement de l'entreprise*

- I. – Analyse du projet :
  - A. – L'étude de l'affaire
  - B. – Le plan de financement
  - C. – La reprise, la succession et la création
- II. – La comptabilité :
  - A. – Le bilan
  - B. – Le compte de résultat
  - C. – Les amortissements comptables
  - D. – L'amortissement du prêt bancaire
- III. – La gestion du produit :
  - A. – L'étude des coûts
  - B. – La détermination des prix de vente des produits carnés
  - C. – Le contrôle de marge par famille
  - D. – La fiche de caisse
- IV. – Informatique :
  - A. – Les principaux logiciels
  - B. – Les moyens de communication
- V. – Le management du personnel :
  - A. – Les rôles et fonction du manager
  - B. – La motivation de l'équipe
  - C. – Acquérir un style de management

#### *Module : connaissances professionnelles*

- I. – Les techniques commerciales :
  - A. – L'étalage
  - B. – La vente
  - C. – La publicité
- II. – L'hygiène, la traçabilité et la sécurité :
  - A. – L'hygiène dans l'entreprise
  - B. – La traçabilité
  - C. – La prévention des risques professionnels

*Module : environnement juridique*

- I. – Droit du travail :
  - A. – Le contrat de travail
  - B. – La convention collective
  - C. – La formation professionnelle
- II. – Droit commercial :
  - A. – Le bail commercial
  - B. – Le fonds de commerce
  - C. – Les statuts du chef d'entreprise
  - D. – Les statuts du conjoint
  - E. – Les statuts de l'entreprise
- III. – Droit fiscal :
  - A. – L'impôt sur le revenu
  - B. – L'impôt sur les sociétés
  - C. – La taxe professionnelle
  - D. – La TVA
- IV. – Droit civil :  
Les régimes matrimoniaux

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
<p align="center"><b>I. – Analyse du projet</b></p> <p>A. – L'étude de l'affaire  Les informations à collecter  L'évaluation de l'affaire  Le marché</p> <p>B. – Le plan de financement  Les principales ressources  Les principaux besoins  Le besoin en fonds de roulement</p> <p>C. – La reprise, la succession et la création  Les avantages  Les inconvénients  Les différentes démarches à effectuer</p>	<p>Réaliser un diagnostic de l'affaire</p> <p>Elaborer un plan de financement</p> <p>Cerner le contexte de la reprise, succession et création d'entreprise</p>
<p align="center"><b>II. – La comptabilité</b></p> <p>A. – Le bilan  Sa structure  Les présentations en fonction du régime  Forfait  Réal simplifié  Réal normal</p> <p>B. – Le compte de résultat  Sa structure (charges, produits)  Les présentations en fonction du régime  Forfait  Réal simplifié  Réal normal  Son analyse  La marge commerciale  La marge brute  L'excédent brut d'exploitation  Les différents résultats  L'affectation du résultat</p> <p>C. – Les amortissements comptables  Le linéaire  Le dégressif  Les incidences comptables</p> <p>D. – L'amortissement du prêt bancaire  La table financière (annuité comptable)  Le plan d'amortissement de prêt</p>	<p>Etre capable d'établir un bilan d'après des soldes issus de la comptabilité</p> <p>Connaître les principaux régimes fiscaux  Etre capable d'établir un compte de résultat d'après des soldes issus de la comptabilité  Connaître les principaux régimes fiscaux  Expliquer et calculer les soldes intermédiaires suivants :  Marge commerciale et brute  Excédent brut d'exploitation  Résultat d'exploitation, courant et net  Enumérer les différents composants du résultat net avant impôts</p> <p>Citer ces deux modes d'amortissement ainsi que leurs particularités</p> <p>Etre capable d'anticiper les incidences des amortissements</p> <p>Etablir un plan d'amortissement de prêt</p>

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
<p><b>III. – La gestion du produit</b></p> <p>A. - L'étude des coûts  Les charges directes  Les charges indirectes  Le coût de revient  Le prix de vente</p> <p>B. – La détermination des prix de vente au détail des produits carnés  Les rendements  L'échelle de valeur  Les différents coefficients  L'objectif de marge  Les prix de vente au détail</p> <p>C. – Le contrôle de marge par famille  Les achats commercialisés  L'échelle de valeur  Les recettes réalisées  L'inventaire</p> <p>D. – La fiche de caisse  Sa structure  Sa tenue</p>	<p>Déterminer le coût de revient d'une préparation bouchère ou charcutière ainsi que son prix de vente</p> <p>Elaborer une grille de prix de vente au détail d'après un objectif de marge donné</p> <p>Réaliser un contrôle de marge</p> <p>Compléter une fiche de caisse d'après des informations données</p>
<p><b>IV. – Informatique</b></p> <p>A. – Les principaux logiciels  Traitement de textes  Tableur  Programmes professionnels</p> <p>B. – Les moyens de communication  Internet  Intranet</p>	<p>Etre en mesure d'établir un document ou une feuille de calcul avec l'aide des principaux logiciels</p> <p>Connaître les moyens de communication</p>
<p><b>V. – Le management du personnel</b></p> <p>A. – Les rôles et fonctions du manager  L'attitude à adopter  Les compétences requises</p> <p>B. – La motivation de l'équipe  Les sources de la motivation  La délégation  La communication</p> <p>C. – Acquérir un style management  Les différents styles  Savoir féliciter et réprimander</p>	<p>Connaître les rôles et fonctions du manager</p> <p>Etre capable de motiver son équipe</p> <p>Savoir définir son style de management</p>



CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
<p><b>I. – Les techniques commerciales</b></p> <p>A. – L'étalage</p> <p>L'assortiment :</p> <p>La définition</p> <p>Cohérence et rentabilité</p> <p>La zone de chalandise</p> <p>Présentation marchande :</p> <p>Les 4 niveaux de présentation</p> <p>Impact des ventes selon la hauteur de présentation</p> <p>Le linéaire :</p> <p>Classement par famille</p> <p>Classement par sous-famille</p> <p>Séparation</p> <p>Mise en avant</p> <p>Rythme linéaire</p> <p>B. – La vente</p> <p>Le client</p> <p>Le vendeur</p> <p>Les étapes de la vente</p> <p>Le contact</p> <p>L'approche</p> <p>L'argumentaire</p> <p>La conclusion de la vente</p> <p>C. – La publicité</p> <p>Définir une stratégie</p> <p>La réalisation d'un projet publicité</p>	<p>Connaître les bases de présentations marchandes</p> <p>Cerner les différents types et catégories de clients</p> <p>Mettre en pratique les aptitudes et techniques liées à une relation commerciale</p> <p>Respecter les étapes de la vente nécessaires à son déroulement</p> <p>Elaborer un projet publicité tout en tenant compte des contraintes</p>
<p><b>II. – L'hygiène, la traçabilité et la sécurité</b></p> <p>A. – L'hygiène dans l'entreprise</p> <p>Les points clefs</p> <p>Les autocontrôles</p> <p>La maîtrise des risques sanitaires</p> <p>L'application du guide de bonnes pratiques</p> <p>La gestion des MRS</p> <p>B. – La traçabilité</p> <p>Mise en place de l'information</p> <p>L'étiquetage</p> <p>Les risques sanitaires</p> <p>C. – La prévention des risques professionnels</p> <p>La réglementation</p> <p>Les risques liés au métier</p> <p>Les conditions de travail</p> <p>Les secours</p> <p>Les aides financières</p>	<p>Respect des règles d'hygiène dans l'entreprise et application des bonnes pratiques d'hygiène</p> <p>Etre capable d'établir une traçabilité appropriée à un point de vente</p> <p>Maîtriser la réglementation ainsi que les risques professionnels</p>

## *Environnement juridique*

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
<p style="text-align: center;"><b>I. – Droit du travail</b></p> <p>A. – Le contrat de travail  Le CDI  Les CDD  Les contrats aidés  La rupture du contrat</p> <p>B. – La convention collective  Aperçu général  Les salaires et qualifications  La durée du travail  Les particularités</p> <p>C. – La formation professionnelle  La formation continue  L’alternance  Le droit individuel à la formation</p>	<p>Savoir proposer un contrat approprié à une situation donnée</p> <p>Connaître les principales modalités de rupture du contrat de travail</p> <p>Connaître, appliquer et respecter la convention collective de la branche</p> <p>Cerner les différentes approches de formation mises en place par la profession</p>

## *Analyse et fonctionnement de l’entreprise*

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
<p style="text-align: center;"><b>II. – Droit commercial</b></p> <p>A. – Le bail commercial  La fixation du loyer  L’utilisation des locaux  Les clauses particulières  Le renouvellement du bail  La cession du bail et sous-location  La fin du bail</p> <p>B. – Le fonds de commerce  Éléments constitutifs  La création  La vente  La mise en gérance  L’apport en société</p> <p>C. – Les statuts du chef d’entreprise  Le régime salariés  Le régime non salarié  Estimation des cotisations</p> <p>D. – Les statuts du conjoint  Le conjoint collaborateur  Le conjoint salarié  Le conjoint associé  Estimation des cotisations</p>	<p>Maîtriser les points clefs du bail</p> <p>Connaître les modalités de renouvellement, de cession et de fin de bail</p> <p>Connaître les éléments constitutifs du fonds de commerce</p> <p>Cerner les principales particularités liées à la création, vente, gérance et apport en société d’un fonds de commerce</p> <p>Justifier le choix d’un statut pour :</p> <p style="padding-left: 40px;">Le chef d’entreprise</p> <p style="padding-left: 40px;">Le conjoint</p> <p style="padding-left: 40px;">L’entreprise</p>

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
E. – Les statuts de l'entreprise L'entreprise individuelle La SARL L'EURL La SA	

*Environnement juridique*

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
<p style="text-align: center;"><b>III. – Droit fiscal</b></p> A. – L'impôt sur le revenu Les revenus professionnels Le calcul de l'impôt Les réductions et crédits d'impôt B. – L'impôt sur les sociétés Taux Le calcul de l'impôt C. – La taxe professionnelle Les bases d'imposition Valeur locative Réduction, plafonnement, dégrèvement D. – La TVA	Appréhender le système d'imposition des revenus professionnels Appréhender le calcul de l'impôt sur les sociétés Identifier les principaux éléments servant de base au calcul de la taxe professionnelle Cerner les principales contraintes liées à l'assujettissement à la TVA
<p style="text-align: center;"><b>IV. – Droit civil</b></p> Les régimes matrimoniaux Le régime légal Les régimes conventionnels	Justifier le choix d'un régime en fonction d'une situation donnée

#### 4. Règlement d'examen

ÉPREUVE	UNITÉ	COEFFICIENT	DURÉE, MAXIMUM de l'épreuve	FORME de l'examen
<b>Analyse et fonctionnement de l'entreprise</b>				Ecrite et orale en fonction du dossier constitué par le candidat
Analyse du projet		3		
Comptabilité		3		
Gestion du produit		3		
<b>Environnement juridique</b>			1 heure	Ponctuelle pratique et contrôle en cours de formation
Droit du travail		0,5		
Droit commercial		2,5		
Droit fiscal		1,5		
Droit civil		1,5		

ÉPREUVE	UNITÉ	COEFFICIENT	DURÉE, MAXIMUM de l'épreuve	FORME de l'examen
<b>Connaissances professionnelles</b>				
Techniques commerciales		4	0 h 30	Ponctuelle pratique et contrôle en cours de formation  Orale
Hygiène, traçabilité et sécurité		1		
Total coefficient		20		

Equivalences accordées :

- titulaires du brevet professionnel depuis 1999 ;
- module : connaissances professionnelles ;
- titulaires du CQP d'assistant chef d'entreprise ;
- module : connaissances professionnelles

Unités : gestion du produit et droit du travail.

## 5. Définition des épreuves

### *Epreuve de gestion (coefficient 15)*

Modules : analyse et fonctionnement de l'entreprise  
et environnement juridique

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet d'évaluer les compétences acquises dans les domaines de la gestion.

#### Contenu

Cette épreuve porte sur les compétences répertoriées dans le référentiel de certification, à savoir :

- créer, reprendre, développer une entreprise ;
- suivre le bon fonctionnement de l'entreprise ;
- déterminer les prix.

#### Evaluation

Elle vise à apprécier l'aptitude du candidat à formuler par écrit et à l'oral les compétences suivantes :

- prendre en compte les spécificités de l'entreprise de boucherie, charcuterie, traiteur ;
- adapter son système de gestion aux particularités de la filière ;
- mettre en œuvre les techniques de formation des prix.

#### Critères d'évaluation

- la pertinence des situations présentées ;
- la clarté et la rigueur des analyses, des présentations ;
- l'implication personnelle ;
- le degré de maîtrise des compétences en matière de gestion.

#### Forme de l'évaluation : écrite et orale

Un dossier d'étude de projet est établi par le candidat durant sa formation. Celui-ci devra être déposé au centre de formation avant examen par les membres du jury désignés par la CPNEFP (commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle) de la branche.

Ce même jury chargé de l'entretien oral sera composé de trois professionnels spécialisés dans les domaines de la gestion de l'entreprise et de l'environnement juridique.

### *Epreuve*

#### *Connaissances professionnelles (coefficient 5)*

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de vérifier les acquis de chaque candidat dans les domaines de :

- l'étalage et la vente ;
- l'hygiène, la traçabilité et la sécurité.

#### Evaluation

L'évaluation permet de vérifier que le candidat possède les connaissances indispensables pour assurer le poste de responsable d'entreprise.

## Contenu de l'épreuve

L'épreuve comporte obligatoirement :

- une présentation marchande des produits ;
- une mise en situation de vente ;
- un argumentaire commercial approprié au produit.

Elle inclut également des connaissances en :

- hygiène ;
- traçabilité ;
- sécurité.