

VIVRE VOTRE PROFESSION AVEC LE

SNPCC

Revue n°100 | OCTOBRE 2019 | 12€ • www.snpcc.com •



SYNDICAT NATIONAL
DES PROFESSIONS
DU CHIEN ET DU CHAT



100^e
édition

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE | RETRAITE | ACTION SOCIALE



RELEVONS ENSEMBLE

le défi de l'innovation sociale

ASSUREUR D'INTÉRÊT GÉNÉRAL,
KLESIA est un organisme paritaire
à but non lucratif qui se concentre sur
la protection des personnes :
en complémentaire santé, prévoyance,
épargne retraite et action sociale.
Son action s'inscrit dans une démarche
responsable, tant à l'égard de
ses clients que de ses partenaires.

KLÉSIA
klesia.fr

Responsable de la publication

Anne-Marie LE ROUEIL

Conception graphique

Armano Studio
01500 St Denis en Bugey

Le Conseil d'Administration se réserve le droit de refuser toute insertion (d'articles, de publicité, de petites annonces, etc.) à caractère tendancieux, sans avoir à justifier de sa décision (en application de la loi de 1881, relative à la liberté de la presse).

Tél. 0892 681 341 (0,40€ TTC/mn)
www.snpcc.com
snpcc@contact-snpcc.com

HORAIRES DU SECRÉTARIAT

Du lundi au vendredi
de 8h à 13h et de 14h à 18h

44, rue des Halles
01320 CHALAMONT

N° ISSN : 1959-7126

Abonnement
6 revues annuelles : 72 €



*Naxos de Félineland (american curl
poil long, red smoke et blanc)
et One Kiss de Félineland (poil court,
red et blanc - propriétaire Sarah Frère)
Crédit photo Chatterie de Félineland*

Syndicat adhérent



Les textes et les illustrations contenus dans le présent document ne peuvent pas être reproduits ou utilisés sans l'accord préalable du SNPCC.

le mot de la présidente



Bonjour à toutes et à tous,

Educateur-canin artisan. Le SNPCC s'était engagé...

La reconnaissance du savoir-faire des éducateurs/éducatrices formé(e)s au comportement et à la relation Homme-Chien, se devait d'aboutir à la création d'une certification à la hauteur de l'objectif. C'est ainsi que s'est mis en place un groupe de travail qui a abouti à la création du Brevet de Maîtrise «Éducateur-comportementaliste canin-félin».

Ainsi, je remercie Bernard Stalter, président de CMA France, de m'avoir soutenue dans ce projet pour la mise en avant de nos métiers.

Lorsque les compétences de terrain rencontrent les connaissances scientifiques, cela donne des heures de travail, de recherches et d'échanges. Des heures où les idées se croisent, s'éloignent parfois et se retrouvent toujours pour un résultat conforme à nos espérances.

A ce titre, je tiens ici à remercier les membres de l'équipe qui ont travaillé : Anne-Sophie Avocat, Anne Delahaye et Irène Sautelet, professionnelles de l'éducation canine et de la relation Homme-Chien ; le Pr Bertrand Deputte, Professeur émérite - éthologiste et Nicolas Sellier, spécialiste de l'accompagnement humain. Ces travaux ont été accompagnés et encadrés par Frédérique Val et Christine De Sousa - Direction entreprises, économie et formation de CMA France.

L'éducation canine ? Un métier qui s'est professionnalisé grâce au BP option Éducateur Canin à l'initiative du SNPCC en 2005, et qui se renforcera avec le BM éducateur-comportementaliste canin-félin.

Ce Brevet de Maîtrise est une certification de niveau 5 (ex-niveau III) qui vise l'excellence professionnelle et la parfaite maîtrise des savoirs faire. Gage de qualité, les éducateurs-comportementalistes titulaires du BM pourront présenter un dossier à leur chambre de métier afin d'obtenir la plus haute distinction de l'artisanat : le titre de MAÎTRE ARTISAN.

Comment se différencier ? Par le professionnalisme, tout simplement.

Anne Marie LE ROUEIL, Présidente SNPCC

*“On n'essaierait jamais rien s'il fallait d'abord répondre
à toutes les objections. (Samuel Johnson)”*



LE SNPCC AU CŒUR DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

1. Le Syndicat National des Professions du Chien et du Chat, seule Organisation Professionnelle représentative pour nos métiers

2. Est adhérent et membre de la Confédération Nationale de l'Artisanat et des Métiers de Services

3. Est adhérent à l'Union des Entreprises de Proximité



À vos agendas !

VENDREDI 1^{er} NOVEMBRE 2019
HÔTEL LYON EST
SAINT MAURICE DE BEYNOST

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE EXTRAORDINAIRE

**Quorum requis :
 les 2/3 des adhérents
 à jour de cotisation 2019**

Début de l'assemblée générale extraordinaire à 18h00

ORDRE DU JOUR

| Modification des statuts |

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

**Pour les adhérents
 à jour de cotisation 2019**

Début de l'assemblée générale à 18h20

ORDRE DU JOUR

| Modification des statuts |
 | Cooptation Dominique Guillon |

LA BOUTIQUE DU SNPCC

Faciliter votre travail tout en vous protégeant au mieux est l'une des raisons d'être du SNPCC. C'est pourquoi, nous éditons de nombreux registres qu'ils soient obligatoires ou indispensables à la bonne gestion de votre entreprise.

Aujourd'hui, nous choisissons de faire un zoom sur certains registres obligatoires pour le bon fonctionnement de votre entreprise.

Obligatoires dans le cadre du Transport des Animaux Vivants, les registres de transport et de nettoyage et désinfection du véhicule, ainsi qu'un magnet ou autocollant sont indispensables et seront demandés par les inspecteurs de la DDPP en cas de contrôle.

C'est pourquoi, nous vous proposons :

- **Un registre de transport et de nettoyage et désinfection du véhicule :** livret comprenant l'emplacement pour l'identification de votre entreprise, de votre véhicule ainsi que 76 folios pour le identifier les animaux transportés et 17 autres pour la désinfection.
- **Un magnet «Transport des Animaux Vivants»** à aimanter directement sur votre véhicule. Il signale ainsi votre activité.
- **Un autocollant «Transport des Animaux Vivants»** à aimanter directement sur votre véhicule. Il signale ainsi votre activité.

Ces articles sont disponibles depuis votre espace adhérent dans la rubrique : Registres Obligatoires ou par commande papier avec bon de commande.

Pour plus d'informations, contactez Pascale : secretariat@contact-snpcc.com



FAFSEA

FICHES PROFESSIONNELLES

Dans le précédent numéro, nous vous présentions la fiche «Apprécier les attitudes comportementales du chat». C'est maintenant le tour de la fiche «Observer l'état physiologique et sanitaire d'un chien».

Pour rappel, les fiches professionnelles sont à destination des apprenti(e)s, maîtres d'apprentissage et centre de formation (réalisées par le SNPCC en collaboration avec le FAFSEA dans le cadre de la convention de coopération de la taxe d'apprentissage).

Dans cette fiche, vous découvrirez comment repérer un animal malade, comment l'observer à distance. La qualification de l'état d'urgence ou non sera également abordée. Chaque point sera détaillé et accompagné de nombreux exemples illustrés.

Toutes ces thématiques sont divisées en deux parties, une partie «En pratique» destinée aux apprenti(e)s et une partie «Pour aller plus loin» destinée aux maîtres d'apprentissage et centre de formation.

Nous vous souhaitons une bonne lecture !



ÉDUCATEUR-COMPORTEMENTALISTE CANIN-FÉLIN

BREVET DE MAÎTRISE

Un diplôme d'avenir de niveau 5 (ex Niveau III, Bac + 2) pour dynamiser et valoriser la profession et le secteur canin-félin !

En octobre 2017, les éducateurs et comportementalistes canins, félins, sont devenus artisans. Si le rattachement aux chambres de métiers a parfois été incompris, il permettait au SNPCC de pouvoir créer, avec CMA France, une certification de niveau supérieur pour la branche éducation, comportement des professionnels du chien et du chat.

Depuis juillet 2018 un groupe de travail a été mis en place concernant la création d'un Brevet de Maîtrise qui donnera la qualité de Maître Artisan à ses titulaires.

Sous la présidence d'Anne-Marie Le Roueil accompagnée de Frédérique Val et Christine De Sousa (Direction entreprises, économie et formation de CMA France), des éducatrices se sont investies pour la profession. C'est ainsi qu'Anne-Sophie Avocat, Anne Delahaye et Irène Sautelet ont constitué le groupe de travail enrichi des compétences scientifiques et techniques du Professeur émérite Bertrand Deputte, éthologiste et de Nicolas Sellier, spécialiste de l'accompagnement humain.

Le Brevet de Maîtrise éducateur-comportementaliste canin-félin se veut à jour des nouvelles avancées scientifiques, concernant tant les lois d'apprentissage que les techniques qui y sont liées ainsi que les connaissances actuelles sur les modes de fonctionnement des chiens et des chats. Un point d'honneur est mis au développement de la partie humaine, notamment sur l'accompagnement du client, point phare de notre métier. La gestion d'entreprise est également développée à travers les modules généraux, donnant tous les outils pour le développement, la reprise ou la création d'entreprises stables et pérennes.

Ainsi, le Brevet de Maîtrise éducateur-comportementaliste canin-félin sera constitué de modules généraux et professionnels, distincts et complémentaires.

Trois blocs de compétences composent la partie professionnelle :

1. Observer et analyser le contexte d'intervention de l'éducateur-comportementaliste ;
2. Élaborer un plan de travail et mettre en place un accompagnement adaptés ;
3. Développer des activités connexes (médiation animale, aide à l'enrichissement environnemental, prévention morsure, etc). Cette formation est validée par des épreuves écrites et orales comprenant parmi elles la rédaction d'un dossier technique.

« L'audace, c'est transformer le réel pour se donner les moyens de saisir toutes les potentialités des mutations à venir. »



Muriel PENICAUD – Ministre du Travail

Loi pour « La liberté de choisir son avenir professionnel »



CREATION DU BREVET DE MAITRISE
ÉDUCATEUR-COMPORTEMENTALISTE CANIN - FELIN

La certification sera accessible aux titulaires d'un titre ou diplôme de niveau 4 (ex niveau IV) :

- Baccalauréat professionnel conduite et gestion d'une entreprise du secteur canin et félin
- BP option éducateur canin
- BTM toiletteur canin et félin
- BTS animaux d'élevage et de compagnie
- Ou 3 ans d'expérience, à titre principal, dans le secteur 3 de la Convention Collective Nationale de la branche (fleuristes, vente et services aux animaux familiers).

Un accès sur dossier est possible pour les candidats ne répondant pas à ces critères après accord du SNPCC et des chambres des métiers et de l'artisanat.

La certification sera également accessible par Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) sur la base d'un dossier soutenu à l'oral.

Une présentation de ce nouveau diplôme a été faite aux centres de formation dans les locaux de CMA France, à Paris le lundi 7 octobre 2019.

Un parcours adapté sera proposé aux professionnels expérimentés souhaitant justifier ou enseigner cette formation, afin de faire reconnaître leurs compétences et de valider le diplôme.



AGENT ANIMALIER GARDIEN D'ANIMAUX

CQP AAGA (CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE)

Le 20 août dernier a été publié au Journal Officiel l'arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 juillet 2019.

Cet arrêté officialise l'application de l'accord du 22 novembre 2018 relatif à la classification du CQP Agent Animalier - Gardien d'Animaux. Les salariés titulaires de ce CQP sont classés au niveau II de la grille de classifications des emplois, à partir de l'échelon 1 coefficient 210.

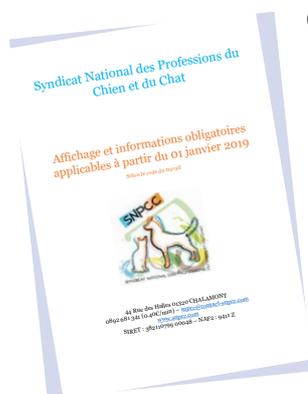
Nous nous félicitons de la parution de cet arrêté et des avancées que cela entraîne pour nos professions.



DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2019

AFFICHAGE OBLIGATOIRE DANS VOTRE ENTREPRISE

Nous connaissons tous l'obligation d'avoir un panneau d'affichage à destination des salarié(e)s dans une entreprise. Ces obligations peuvent parfois être lourdes à assumer pour le chef d'entreprise.



C'est pourquoi le SNPCC, vous propose, dans votre espace adhérent de télécharger un document type qu'il conviendra d'adapter à votre structure, en fonction de la taille de cette dernière.

Rendez-vous sur notre site pour découvrir cette nouveauté !

LA RENTRÉE DES « PRÉPAS »

Lancé par Muriel Pénicaud le 1^{er} mars dernier, le dispositif « prépa apprentissage » doit permettre à 28 000 jeunes « en rupture de ban » d'envisager de construire leur avenir professionnel par le biais de l'apprentissage.

Alors qu'une nouvelle année scolaire démarre, le point sur ce dispositif qui nécessite l'engagement de tous.

Pour permettre une meilleure orientation et mieux guider ceux qui s'interrogent sur leur avenir, les « prépas apprentissage » ont fait leur apparition au printemps dernier. 19 projets dont certains sont coordonnés par le réseau des CMA (...). Les CMA se sont ainsi engagées à accompagner 17 000 bénéficiaires en deux ans, ce qui les place parmi les trois réseaux de CDA nationaux de référence sur le sujet (...).

Le public concerné

Les prépas apprentissage s'adressent aux personnes, âgées de 15 à 29 ans révolus, qui s'interrogent sur leur avenir professionnel... Ce dispositif devrait faciliter leur insertion sur le marché du travail. L'enjeu est d'éviter les ruptures de contrat d'apprentissage une fois entré en formation ; une mauvaise orientation ou un manque de conseil et de suivi en étant souvent la cause dans les premiers mois... Ce « sas » a vocation également à développer le savoir être professionnel de chacun tout en permettant une remise à niveau dans d'autres domaines : travail en équipe, ponctualité, autonomie, consolidation des acquis de base (lire, écrire, compter).

Le principe

Concrètement, les bénéficiaires alternent entre modules généraux (remise à niveau, savoir être...) au CFA ou chez l'un des partenaires du dispositif (missions locales, centre de bilan de compétences, service militaire adapté...) et périodes de découverte des métiers et de confirmation du projet professionnel en entreprise (statut de stagiaire), chez un artisan. A l'issue de ces périodes d'immersion, si leur projet est consolidé et leur volonté confortée, les participants pourront signer un contrat d'apprentissage.

Ces candidats motivés sont encore à la recherche d'une entreprise dans laquelle effectuer leur parcours en apprentissage ou même, au préalable, leur stage d'immersion. Alors, si vous avez envie de transmettre votre passion et votre savoir-faire, s'il vous reste une place d'apprenti(e) vacante ou que vous avez subi un désistement de dernière minute, rapprochez-vous de votre chambre de métiers et d'artisanat.

Contactez votre CMA : 0825 36 36 36 (numéro d'appel commun) annuairecma.artisanat.fr

CMA FRANCE S'ENGAGE ...

Dans le contexte de la réforme majeure de l'apprentissage, CMA France a signé récemment trois conventions avec des acteurs stratégiques en la matière. Un investissement à la hauteur de l'engagement des CMA qui forment chaque année 140 000 apprentis (plus de 600 diplômés) par le biais de leurs 112 CFA.

1 Les Compagnons du Devoir : pour offrir une réponse coordonnée aux besoins en formation des entreprises, favoriser la mobilité internationale des apprentis, promouvoir les centres de formation d'excellence, créer et déployer des certifications professionnelles...

2 L'UNML (Union nationale des missions locales) : pour collaborer sur tous les territoires afin de favoriser, de manière complémentaire, l'insertion des jeunes lors de la mise en œuvre des dispositifs spécifiques aux réseaux des CMA et des missions locales.

3 Le SMA : pour répondre aux enjeux d'insertion des jeunes volontaires du Service Militaire Adapté par l'apprentissage dans les territoires d'outre-mer.

3^{ème} CHAMPIONNAT DE FRANCE

*de toilettage et
d'esthétique canine et féline*

Organisé par le
Syndicat National
des Professions du Chien et du Chat

**SAMEDI 2
DIMANCHE 3
NOVEMBRE**

2019



Hôtel ****

Lyon-Est à LYON

Autoroute A42 - 01700 Lyon
SAINT MAURICÉ DE BEYNOST

04 78 55 90 90

Renseignements
0892 681 341
44 rue des Halles
01320 CHALAMONT
www.snpcc.com

(0.40€/mn)

HORAIRES

Accueil du public

SAMEDI

9h à 17h

DIMANCHE

9h à 18h

Proclamation des résultats dimanche
à partir de 17 heures

**ENTREE
GRATUITE**

U2P

union
des entreprises
de proximité

cnams
FABRICATION & SERVICES

MVA
Métiers
Artisanat

AIN
le Département

FAFCEA
Fédération d'Associations Pharmaciennes
des Chefs d'Entreprise-Artisanale

ROYAL CANIN

KLESIA ADPFA
PRODUCTION ET INNOVATION SOCIALES

REPORTAGE

LES RENCONTRES CNAMS 2019

Le 25 septembre dernier se sont tenues à l'hôtel Marriott Opéra à Paris, les premières rencontres CNAMS sous la présidence de Bernard Stalter (élu lors du congrès CNAMS de septembre 2018).

La journée a débuté par une réunion des CNAMS régionales avant un déjeuner cocktail, puis est entrée dans le vif du sujet avec les débats souhaités entre les membres de la CNAMS.

C'est d'abord un discours de Bernard Stalter qui a rappelé les nombreux travaux effectués durant l'année écoulée, et fait état des combats qui ont été menés avec notamment le vote de la loi PACTE et la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

De ces avancées découleront les travaux qui occuperont l'année, voire les années, à venir.

La restructuration des branches professionnelles sera un dossier conséquent qu'il convient d'anticiper au maximum. C'est pourquoi, les services de la CNAMS travaillent désormais sur un projet de convention collective « Métiers de service » afin de faciliter le regroupement de certaines branches, et donc OP, membres de la CNAMS.

Les travaux concernant le nouvel OPCO des Entreprises de Proximité étaient également à l'ordre du jour ; le Président a remercié l'ensemble des administrateurs ayant accepté cette mission et a souligné l'incroyable avancée réalisée : « Nous pilotons désormais notre outil de formation ».

La question de la représentation nationale de la CNAMS a ensuite été abordée, un salarié ayant par ailleurs été recruté afin de veiller à la bonne réalisation de l'implantation CNAMS sur les territoires. Cet objectif est en lien étroit avec l'échéance future des élections des Chambres de Métier et de l'Artisanat. Le Président a rappelé ici que les membres de la CNAMS doivent rester sur les listes CNAMS, car l'objectif est de gagner et regagner les chambres.

Le dossier FAFCEA a également été évoqué, afin d'éviter que l'interruption du financement de la formation des chef(fe)s d'entreprise que nous avons connue en 2019 ne se reproduise à l'avenir.

Enfin, l'un des points essentiels à souligner est l'ouverture prochaine des portes du Ministère du Travail à la CNAMS via une journée en mars 2020. Il convient que chaque métier représenté par la confédération soit présent afin de donner de la visibilité à nos métiers. Cet événement sera historique car c'est la première fois qu'une telle opportunité nous est donnée.

La journée s'est ensuite prolongée par une intervention d'Alain Druelle, Chef de cabinet adjoint de la Ministre du Travail Muriel Penicaud. L'un des premiers points abordé fut la hausse du nombre de contrats d'apprentissage signés, avec une augmentation de 8% pour un nombre total d'apprenti(e)s de 458 000, et pas moins de 700 000 alternants avec les jeunes inscrits en contrat de professionnalisation. M. Druelle a également précisé que les contrats seront financés au 1^{er} janvier 2020 par l'OPCO, bien que pour cette première période, c'est le système le plus avantageux qui sera pris en compte (position actuelle du Ministère du Travail).



Rencontres CNAMS - Ouverture - Bernard Stalter, Président

L'assemblée l'a à cette occasion interpellé sur l'aide au contrat d'apprentissage pour les certifications de niveau V (anciennement niveau III), qui n'est toujours pas en place à l'heure actuelle. Il a concédé qu'en effet, il reste des pistes de réflexion et de travail pour avancer.

La journée s'est terminée par la 8^e cérémonie des Rabelais des Jeunes Talents organisée par la CGAD. La soirée, mettant les jeunes à l'honneur, était organisée au Grand Rex en présence de Muriel Penicaud, Ministre du Travail, et de l'acteur François Berleand. Ce sont 11 métiers « de bouche » qui ont été récompensés et 32 jeunes.



Les Rabelais des Jeunes Talents



Bernard Stalter, Vice-président de l'U2P

LES RENCONTRES U2P 2019



Alain Griset, Président de l'U2P

Le lendemain, jeudi 26 septembre 2019, ont eu lieu les Rencontres de l'U2P à la Maison de la Mutualité à Paris, en présence du Président Alain Griset et de ses vice-présidents : Patrick Liébus, Michel Picon, Joël Mauvigney et Bernard Stalter.

L'U2P avait lancé la veille, avec vous, une campagne de communication visant à faire entendre la voix des artisans, commerçants et professionnels libéraux. Cette campagne nationale, ayant pour but d'encourager l'adhésion aux 120 organisations et fédérations professionnelles membres de l'U2P, sera diffusée uniquement sur Internet.

Au-delà de la présence digitale, cette campagne est l'occasion pour nous de communiquer d'une seule voix et de faire la démonstration de notre union. En participant, vous, professionnels du chien et du chat et membres du SNPCC, pouvez faire entendre votre voix et défendre votre entreprise.

Nous comptons sur vous pour partager cette campagne autour de vous ! Rendez-vous sur : <https://rejoindreu2p.fr>

Le Président Griset a ouvert la journée par un discours rappelant les grands chantiers de l'année écoulée et ceux à venir, en soulignant les points perfectibles de ce qui a déjà été obtenu. Il a tenu à remercier la Ministre Muriel Penicaud, également présente, pour le travail déjà accompli, puis lui a soumis les attentes de l'U2P pour l'avenir en ce qui concerne l'apprentissage, l'OPCO et la gouvernance « imposée » avec la CPME, et également les FAF pour la formation professionnelle des chef(fe)s d'entreprise.

Mme La Ministre a rappelé le partage des valeurs entre l'U2P et son ministère que sont l'apprentissage, le travail, la formation et la création d'emploi par les petites et moyennes entreprises. Elle a également souligné les accords signés entre le Ministère du Travail et les TPE. Son discours s'est ensuite orienté sur la progression de l'apprentissage, avec plus de 40% d'augmentation de demandes d'apprentissage en sortie de 3°. Elle a également rappelé qu'une TPE/PME sur deux a du mal à recruter, mais qu'un million de jeunes sont hors circuit scolaire ou professionnel. Il reste donc des freins à lever. Elle a aussi

annoncé l'obligation pour les collèges et lycées, en plus du stage de découverte professionnelle, d'organiser deux semaines de découverte de l'apprentissage.

A la suite, le Haut-commissaire aux Retraites Jean-Paul Delevoye est intervenu afin d'exposer l'avancée des travaux concernant la réforme des retraites. C'est l'un des sujets majeurs du quinquennat d'Emmanuel Macron. Le Président Griset a rappelé les attentes de l'U2P concernant cette réforme avec le questionnement de la carrière longue et la durée de cotisation, les inégalités de cotisations...



Jean-Paul Delevoye, Haut Commissaire aux retraites

Thomas Courbe, Directeur Général des Entreprises, a ensuite fait une allocution sur les actualités économiques.



Thomas Courbe, Directeur général des entreprises

Puis la journée s'est poursuivie par la présentation d'une enquête IFOP concernant les commerces de proximité. Il ressort de cette dernière que les français sont attachés à l'artisanat et aux commerces de proximité. Il est souligné par les vice-présidents de l'U2P que le principal problème est que « Oui, les français aiment l'artisanat mais vont faire leurs achats dans les grands groupes ou sur Internet ».



Muriel Penicaud, Ministre du travail



Enfin, pour clôturer la journée, le dernier intervenant, Eric Woerth, Président de la commission des Finances de l'Assemblée Nationale, a exposé les principales mesures actuelles du gouvernement, et a souligné la baisse des recettes (impôts locaux, sur le revenu) parallèlement à une hausse des dépenses publiques. Le taux de croissance est actuellement de 1,2% seulement alors que les estimations faisaient état d'un taux de croissance supérieur.

Nous tenons à remercier le Président Stalter et le Président Griset pour l'organisation de ces deux jours de rencontres indispensables aux métiers de l'artisanat, du commerce de proximité et des professions libérales.

Durant le congrès, nous avons appris le décès de l'ancien Président de la République Jacques Chirac et avons observé une minute de silence. C'est l'occasion de rappeler que cet homme a également œuvré pour nos métiers en tant que ministre de l'Agriculture et du Développement Durable entre 1972 et 1974 dans les gouvernements MESSMER I et II. Il était également entouré d'animaux dont notamment MASKOU, chien de race labrador de robe noire offert en 1986 par la faculté de médecine vétérinaire de l'Université de Montréal, alors qu'il était Premier ministre sous François Mitterrand.



LES FRANÇAIS ET LA PROXIMITÉ

La proximité, une notion positive

Pour **92%** des Français, la proximité est une notion positive. 

Les artisans, commerçants et professionnels libéraux sont les premiers représentants de la proximité

Pour **80%** des Français, ils incarnent vraiment l'idée de proximité. 

Les Français soutiennent les entreprises de proximité

Pour **95%** il est important pour le pays de faciliter le développement et de libérer le potentiel de ces entreprises ; dont **52%** pour qui c'est tout à fait prioritaire. 

Les entreprises de proximité ont un rôle sociétal important pour les Français

-  > pour **88%**, elles jouent un rôle important dans l'aménagement du territoire ;
- > pour **86%**, elles créent du lien social au sein de la population ;
- > **81%** reconnaissent qu'elles représentent un nombre de salariés et de créations d'emplois très important.

Source : Enquête menée par l'IFOP en septembre 2019 auprès d'un échantillon de 1013 personnes représentatif de la population française.

RÉFORME DES RETRAITES

SYNTHÈSE DES PRÉCONISATIONS DU HAUT-COMMISSAIRE À LA RÉFORME DES RETRAITES

Le Haut-commissaire à la réforme des retraites, Monsieur Jean-Paul Delevoye, a remis le 18 juillet au Premier ministre ses préconisations (en lien ci-dessous) en vue de la réforme des retraites. Ces préconisations ont également été présentées aux partenaires sociaux le même jour.

Elles doivent **servir de base au Gouvernement pour élaborer son projet de loi**. Si le calendrier n'est pas encore totalement fixé, le texte devrait être présenté en conseil des ministres d'ici à la fin de l'année, puis débattu au Parlement début 2020, avant ou après les élections municipales.

Lors de sa présentation aux partenaires sociaux, Monsieur Jean-Paul Delevoye a souligné que ses préconisations ainsi que les simulations de leurs effets individuels et collectifs n'avaient que le statut de **propositions qui seront soumises au débat**. Il a ainsi proposé aux partenaires sociaux une rencontre prochaine pour fixer le calendrier d'un nouveau cycle de concertation qui commencerait en septembre.

Il est à noter par ailleurs que le Gouvernement ne devrait pas introduire au projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020 des mesures d'économies, c'est-à-dire avant la réforme des retraites, afin d'améliorer la situation financière des régimes de retraite, contrairement à ce qu'envisageait le Premier ministre il y a quelques semaines.

Quelques points essentiels :

- **Un système où 1€ cotisé donne les mêmes droits**
- **Travailleurs indépendants : un barème de cotisation adapté**

Les travailleurs indépendants cotiseront à **28,12 %** jusqu'à un revenu égal au **plafond annuel de la Sécurité sociale** (environ 40000€).

Entre 40000€ et 120000€, le rapport propose que les travailleurs indépendants s'acquittent uniquement des cotisations dues par les salariés soit **un taux de 10,13 %**.

Ils s'acquitteront également de la cotisation dé plafonnée au même niveau que les salariés et les employeurs (2,81%).

Il est proposé qu'une **cotisation minimale identique pour tous les indépendants** permette de garantir un niveau minimum de validation des droits pour ceux ayant de faibles revenus. Pour les micro-entrepreneurs, la possibilité d'acquérir une garantie minimale de points chaque année sera prévue.

- **Travailleurs indépendants : refonte de l'assiette sociale**

Selon le rapport, la recherche d'une équité dans les efforts contributifs entre les travailleurs indépendants et les salariés doit aussi s'engager au travers d'une **mise en cohérence de l'assiette sociale**.

Une **assiette brute serait ainsi définie** qui se rapprocherait davantage de celle des salariés. Elle serait calculée à partir d'un abattement forfaitaire appliqué au revenu déclaré comptablement avant prélèvements sociaux.

- **Des conditions de départ valorisant l'activité**
- **Âge légal maintenu à 62 ans**

Le système universel garantira un **âge légal** à partir duquel chaque assuré sera libre de partir en retraite: cet âge **restera fixé à 62 ans**.

Le système universel incitera toutefois au prolongement de l'activité. Ainsi, pour chaque année travaillée supplémentaire, le nombre de points accumulés augmentera. Un barème des valeurs de service sera fixé pour que chaque année supplémentaire passée conduise à une meilleure retraite.

- **Âge du taux plein**

Dans le système actuel, la plupart des assurés partent déjà au-delà de 62 ans pour pouvoir bénéficier du taux plein.

Aujourd'hui **l'âge moyen de départ** est déjà **près de 63,4 ans** pour les assurés qui sont partis en retraite en 2018.

Dans le **système universel**, le dispositif du **taux plein sera conservé**, assorti d'une décote et d'une surcote, comme aujourd'hui.

Pour la fixation de cet âge du taux plein au démarrage de la réforme, le rapport propose de reproduire les âges moyens de départ à taux plein en 2025 actuellement projetés, **soit 64 ans**.

Un pilotage de l'âge du taux plein sera réalisé pour tenir compte de l'évolution de l'espérance de vie et de l'allongement de la durée passée en retraite.

- **Retraite progressive / Cumul emploi-retraite**

La retraite progressive sera maintenue et sera ouverte à l'ensemble des assurés.

Pour les personnes déjà retraitées, il est prévu dans le système universel de rendre désormais possible la reprise d'activité, sans plafond ni limite à compter de l'âge du taux plein. Ces personnes se constitueront désormais de nouveaux droits à retraite sur la base de cette activité.

- **Minimum de retraite**

Le système universel intégrera un **dispositif unique de minimum retraite** ouvert à tous les assurés. Il leur garantira un **niveau de retraite égal à 85% du SMIC net** pour la réalisation d'une carrière complète.

En transition, les minimas de retraite seront relevés de façon à garantir 1000€ nets par mois pour les assurés ayant effectué une carrière complète.

Le montant de ce minimum de retraite devra être garanti au fil des générations par une indexation sur l'évolution du SMIC, et non plus comme aujourd'hui sur l'inflation.

- **Des droits familiaux renforcés et harmonisés pour plus de solidarité**
- **Majorations familiales**

Les dispositifs actuels seront remplacés dans le système universel par une majoration de retraite applicable dès le premier enfant.

Chaque enfant donnera lieu désormais à **l'attribution d'une majoration de 5%** des points acquis par les assurés au moment du départ en retraite. Ces points pourront être partagés entre les parents. Les familles nombreuses pourront aussi bénéficier d'une majoration, par exemple de 25% pour 5 enfants.

Dans le système universel, les parents qui interrompent ou réduiront leur activité par un passage à temps partiel lors de l'arrivée d'un enfant pourront acquérir des droits à retraite s'ils bénéficient de certaines prestations familiales.

L'U2P RÉINTÈGRE LE CONSEIL DE LA PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Après 8 mois de boycott des instances de gouvernance du CPSTI, en réponse à une marginalisation de l'U2P au sein de ce Conseil à la suite de manœuvre de circonstance de la CPME, du Medef et de la CNPL, le Conseil National de l'U2P a décidé de réintégrer ces instances de gestion le 2 octobre dernier. Ce retour a pour motivation de placer l'intérêt général des travailleurs indépendants et la sauvegarde de leur protection sociale au-dessus de toute autre considération. À l'occasion de ce retour, le chef de file de la délégation U2P a fait la déclaration suivante.

« Madame la Présidente, Monsieur le Directeur, Mesdames, Messieurs,

La disparition du RSI au profit d'une nouvelle organisation de la protection sociale des travailleurs indépendants décidée par l'article 15 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 a constitué une évolution majeure.

Tout comme a été majeur le fait de confier la gouvernance de cette nouvelle architecture aux seules organisations représentatives des travailleurs indépendants.

La première mesure de cette audience sur le champ des travailleurs indépendants a identifié quatre organisations ayant vocation à désigner des représentants au sein du CPSTI et de ses instances régionales.

On peut toutefois s'interroger sur la solidité des résultats de cette mesure. En effet si, sans surprise, cette pesée syndicale a permis de reconnaître les trois organisations patronales interprofessionnelles comme représentatives des travailleurs

indépendants, elle en a reconnu une quatrième qui laisse pour le moins perplexe.

L'U2P, 1^{re} organisation représentative des travailleurs indépendants

L'U2P avait pris acte pour s'en féliciter d'être reconnue à cette occasion comme étant la première organisation représentative des travailleurs indépendants. En dépit des questionnements soulevés par les résultats, l'U2P n'avait pas souhaité former de recours.

Aujourd'hui, avec l'expérience des conditions d'installation du CPSTI, la décision serait toute autre. La question se posera peut à être à nouveau lors du prochain cycle de représentativité.

Pour l'U2P, l'objectif affiché était d'œuvrer collectivement, dans ce nouveau cadre de gestion, dans l'intérêt général des travailleurs indépendants.

Il apparaissait donc légitime que le poids de chacune des

quatre organisations dans les instances de gestion du CPSTI soit proportionnel à la mesure de leur représentativité respective, principe retenu dans de nombreuses autres instances.

Force a été de constater, pour le regretter et le dénoncer, que l'intérêt général a fait place à des considérations d'une tout autre nature guidées par une seule et unique volonté marginaliser une organisation.

Cet état de fait a conduit les instances de l'U2P à suspendre toute participation à la gestion du CPSTI et à tenter parallèlement de trouver des solutions consensuelles, respectueuses du poids et de la place de chacun.

L'intérêt général au cœur de l'action de l'U2P

L'intérêt général, la défense et la sauvegarde des droits des travailleurs indépendants, c'est l'essence même de l'action de l'U2P et de ses représentants, c'est la vocation d'une organisation professionnelle.

Notre retour au sein des instances de gestion du CPSTI s'inscrit dans cet unique cadre. Ce serait se tromper lourdement que de voir dans ce retour une quelconque caution ou acceptation d'une situation que nous avons dénoncée et que nous continuerons de dénoncer.

Il s'agit d'une décision responsable, soucieuse d'apporter le service que sont en droit d'attendre les travailleurs indépendants de leur protection sociale.

Que ce soit au sein de cette Assemblée générale, de son Bureau ou de ses Commissions, les représentants de l'U2P seront non seulement vigilants quant au respect de cette qualité de service mais seront aussi et surtout force de proposition ou de contestation dans les débats actuels et futur, en particulier dans un environnement en pleine mutation sous l'effet des réformes annoncées.

Je vous remercie. » ■

Christian Brunet
Chef de file U2P au CPSTI



Le Flash Social est édité par l'Union des entreprises de proximité (association loi 1901) | Date de parution : octobre 2019

Siège social : 53, rue Ampère 75 017 Paris | Tél. : 01 47 63 31 31 | u2p@u2p-france.fr | u2p-france.fr

Président et directeur de la publication : Alain Griset | Responsable de la rédaction : Pierre Burban

CAPEB
Confédération de l'Artisanat
et des Petites Entreprises
du Bâtiment

CGAD
Confédération Générale
de l'Alimentation
en Détail

CNAMs
Confédération Nationale
de l'Artisanat des Métiers
et des Services

UNAPL
Union Nationale
des Professions
Libérales

CNATP
Chambre Nationale des
Artisans des Travaux Publics
et du Paysage

Source U2P Octobre 2019

FACTURATION ENTRE PROFESSIONNELS

DEUX NOUVELLES MENTIONS OBLIGATOIRES

Deux nouvelles mentions devront figurer sur les factures émises entre professionnels à compter du 1^{er} octobre 2019 :

- l'adresse de facturation si elle est différente de celle de livraison
- le numéro du bon de commande s'il a été préalablement émis par l'acheteur.

Les sanctions pour infraction aux règles de facturation sont renforcées par l'instauration d'une amende.

Ces nouvelles dispositions résultent de l'ordonnance n°2019-359 du 24 avril 2019, publiée au JO du 25 avril 2019.

Au 1^{er} octobre 2019, tout manquement à l'obligation de facturation entre professionnels (relation client / fournisseur) sera puni d'une amende administrative. Les amendes encourues iront de 75 000 € pour une personne physique et 375 000 € pour une personne morale. Cette amende pourra être doublée en cas de réitération de la faute dans un délai de 2 ans à compter de la première sanction. Le vendeur est tenu de délivrer la facture dès la réalisation de la livraison ou de la prestation de services.

Attention : ne pas confondre avec l'obligation de délivrance d'une note au consommateur pour toute prestation de service d'un montant supérieur ou égal à 25 euros (TVA comprise), et sur demande pour un montant inférieur : https://www.economie.gouv.fr/files/directions_services/dgcrf/boccrf/2010/10_08/arrete150710_pubprix.pdf

La facture est un élément de preuve d'une opération commerciale et recèle donc une valeur juridique importante. Elle sert par ailleurs de justificatif comptable et de support à l'exercice des droits sur la TVA. Elle doit être conservée pendant 10 ans.

Une facture est une note détaillée de services réalisés ou de marchandises vendues. Elle doit répondre à un certain nombre d'obligations concernant la forme :

- être rédigée en langue française,
- être établie en 2 exemplaires, dont l'original pour le client.

La facture peut être émise par voie électronique sous réserve que l'acheteur formalise son acceptation. Le contenu d'une facture dématérialisée doit correspondre à celui d'une facture papier comportant strictement les mêmes mentions obligatoires.

Dans le cadre des marchés publics, la facturation électronique est obligatoire pour les grandes entreprises et les PME, et le sera bientôt pour les TPE à partir du 1^{er} janvier 2020.

Le code de commerce précise les mentions obligatoires des factures, dont les principales sont :

- nom et adresse des parties,
- date de la vente ou de la prestation de service,
- quantité et dénomination précise des produits ou services,
- prix unitaire hors taxe et réductions éventuellement consenties,
- date d'échéance du règlement et pénalités en cas de retard.

La facture doit également mentionner le montant de l'indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement due au créancier en cas de retard de paiement, fixée à 40 €.

Des éléments d'identification de l'entreprise doivent également y figurer : numéro d'immatriculation auprès du greffe, siège social, statut juridique, etc.

Enfin, les artisans, les commerçants inscrits au RCS et les micro-entrepreneurs, doivent mentionner sur leurs devis et factures l'assurance souscrite au titre de leur activité lorsque celle-ci est obligatoire, ainsi que les coordonnées de l'assureur et la couverture géographique du contrat.

En matière fiscale, un certain nombre d'obligations spécifiques encadrent l'établissement des factures par les assujettis à la TVA afin de permettre l'identification du vendeur et de l'acquéreur et des précisions sur les produits et services vendus.

Pour une liste exhaustive des mentions obligatoires entre professionnels, se reporter à la fiche en lien ci-dessous :

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31808>

Source : CNAMS - Octobre 2019

DÉSINFECTEZ AUTREMENT

La bio désinfection simplifiée !

Nous avons imaginé, pour vous, une nouvelle manière de désinfecter de grands volumes rapidement, efficacement et en toute simplicité. Avec le concept NOCOTECH, couvrez automatiquement la désinfection d'une pièce allant jusqu'à 1 000 m³, sans corrosion, ni résidu, ni toxicité grâce à un concept parfaitement biodégradable efficace sur les virus, bactéries, fongiques et spores. La machine NOCOSPRAY associée au produit NOCDLYSE+ vous permet d'obtenir la plus efficace des désinfections à partir d'un geste simple et rapide : appuyer sur un bouton. Associé au produit insecticide OXYPHY, NOCOSPRAY s'avère également redoutable contre la gale.

Nocospray, la bonne idée diffusée !

Éfficace sur les virus, bactéries, fongiques et spores

Applicable sur toutes les surfaces

Biodégradable

Économique





OXY PHARM

Laboratoire spécialisé dans la désinfection et la désinsectisation 100% automatisée.
Nocotech une marque Oxypharm.

NOCOTECH

Pour toute information complémentaire, vous pouvez nous contacter au :
01 48 82 58 29 ou commercial@oxypharm.net

www.oxypharm.net

HARCÈLEMENT MORAL

ATTITUDE DE LA VICTIME

La Cour de cassation rappelle que le juge ne peut limiter le montant de la réparation due à la victime d'agissements de harcèlement moral commis par l'employeur, au motif que celle-ci aurait contribué, par son propre comportement, à la dégradation de ses conditions de travail.

Estimant subir des agissements de harcèlement moral et de discrimination syndicale, une salariée titulaire de plusieurs mandats représentatifs a saisi la juridiction prud'homale d'une demande d'indemnisation de son préjudice à hauteur de 50 000 €.

Pour les juges du fond, le harcèlement et la discrimination étaient bel et bien constitués, mais la Cour d'appel a décidé de réduire à 5 000 € le montant des dommages-intérêts réclamés par la salariée en réparation de son préjudice, au motif que celle-ci « a pu contribuer par son propre comportement lors des réunions des représentants du personnel à la dégradation des conditions de travail ».

La Cour de cassation censure cette interprétation, en faisant prévaloir le principe de responsabilité de l'employeur : **l'indemnisation accordée ne peut être limitée en considération de l'attitude de la victime qui aurait contribué, par son comportement, à la dégradation de ses conditions de travail.**

Vous trouverez ci-dessous un lien vers l'arrêt de la Cour de cassation : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000038674797&fastReqId=1604269914&fastPos=1>

Source : CNAMS - Juin 2019



LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

ÉCHECS FORMATION OBLIGATOIRE

Dans cette affaire, **une salariée avait échoué, à quatre reprises**, à la formation périodique que son employeur doit obligatoirement organiser. L'employeur avait alors proposé à la salariée de s'entraîner pendant quelques jours, à son rythme, avec le logiciel ad hoc, avant de passer une cinquième fois le test. Mais l'intéressée avait décliné cette proposition.

D'après l'employeur, **ces échecs répétés prouvent l'insuffisance professionnelle de la salariée dans la réalisation des tâches pour lesquelles la formation était requise, et justifiaient son licenciement.**

En effet, il s'agissait d'une salariée employée en qualité d'agent d'exploitation de sûreté aéroportuaire, poste nécessitant un agrément.

De son côté, la salariée se retranche derrière l'argument selon lequel **l'échec à la formation** (formation périodique relative à l'imagerie radioscopique, soit l'examen des bagages aux rayons X) **n'a pas remis en cause son agrément.** Selon elle, son licenciement était donc **sans cause réelle et sérieuse.**

Mais pas d'après la Cour de cassation qui confirme que les échecs répétés aux examens sanctionnant cette formation obligatoire permettent à l'employeur d'invoquer une insuffisance professionnelle.

Toutefois l'affaire devra être rejugée pour vérifier si cette insuffisance professionnelle constitue effectivement une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Vous trouverez ci-dessous un lien vers l'arrêt de la Cour de cassation :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000038629769&fastReqId=1303654755&fastPos=1>

Source : CNAMS - Juin 2019

WWW.SNPCC.COM

QUESTIONS/RÉPONSES

DU MINISTÈRE DU TRAVAIL DU 21 AOÛT 2019 SUR LA RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS

Le Ministère du Travail a publié, le 21 août dernier, un « Questions/réponses » sur la rémunération des apprentis. Ce document, dans l'attente des décrets et circulaires à paraître, explique notamment comment lire la grille de rémunération minimale réglementaire applicable aux contrats d'apprentissage. Une circulaire relative à la rémunération des apprentis devant paraître dans le courant du 2nd semestre, la circulaire n°2007-04 du 24 janvier 2007 ne s'applique plus, et sera remplacée par cette circulaire à venir.



Les éléments principaux à retenir concernent :

- Le principe de la rémunération des apprentis applicable aux contrats d'apprentissage :
C'est la nouvelle grille de rémunération applicable à tout nouveau contrat conclu à compter du 1^{er} janvier 2019 et figurant à l'article D.6222-26 du Code du travail qui s'applique. A ce titre, la rémunération minimale réglementaire d'un apprenti est basée sur 3 critères : l'année contractuelle, la tranche d'âge de l'apprenti au moment de l'embauche, (et son évolution dans le temps le cas échéant), ainsi que son évolution dans le cycle de formation suivie.
 - Les cas de succession de contrats d'apprentissage :
Les règles de maintien de la rémunération entre 2 contrats d'apprentissage s'appliquent uniquement si le précédent contrat a conduit le jeune à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, et sauf lorsque les dispositions réglementaires en fonction de l'âge de l'apprenti sont plus favorables à ce dernier (cas du changement de tranche d'âge).
 - en cas de conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur, la rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent (suivant la situation, maintien de la rémunération contractuelle, conventionnelle ou réglementaire).
 - en cas de conclusion d'un nouveau contrat avec un employeur différent, la rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat (maintien de la rémunération conventionnelle si l'entreprise applique la même convention collective que l'employeur précédent ou à défaut, maintien de la rémunération réglementaire).
 - Les conditions pour obtenir la majoration de 15 points prévue à l'article D.6222-30 du Code du travail
Il y a 3 conditions cumulatives à remplir pour bénéficier de la majoration :
 - préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu ;
 - viser une qualification en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu ;
 - signer un contrat d'apprentissage d'une durée inférieure ou égale à un an.
 - La rémunération applicable en cas de réduction de la durée du contrat (en cas de réduction du cycle de formation)
Un décret à paraître au second semestre 2019 prévoira notamment que dans le cas d'une réduction de la durée du cycle de formation entraînant une réduction de la durée du contrat, l'apprenti est considéré en ce qui concerne sa rémunération minimale comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée initiale du cycle de formation et la durée réduite.
 - Le cas des licences professionnelles
Le document prévoit que les apprentis préparant une licence professionnelle en 1 an percevront une rémunération au moins égale à celle afférente à une 2^{ème} année d'exécution de contrat d'apprentissage, un décret devant confirmer cette règle dans le courant du 2nd semestre 2019.
- Vous trouverez les informations complètes sur la page d'accueil du site du SNPCC :

<https://www.snpcc.com/>



44 rue des Halles
01320 CHALAMONT

Collège "EMPLOYEURS"

Fédération Nationale des Fleuristes de France (FFAF)
17, rue Janssen - 75019 PARIS

PRODAF
LES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL FAMILIER
Syndicat professionnel des métiers et services de l'animal familial
17, rue Janssen - 75019 PARIS

Collège "SALARIES"

CGT
Fédération CGT
Commerce, Distribution, Services
93514 Montreuil Cedex

fdt
Fédération des Services CFDT
Tour Essor - 14, rue Scandicci
93508 PANTIN Cedex

FO
Fédération Générale des Travailleurs
de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs
et des activités annexes - Force Ouvrière
15 Av. Victor Hugo 92170 VANVES

CFTC
La vie à l'égalité
Fédération Syndicale CFTC
Commerce, services et force de vente
34, quai de Loire 75019 PARIS

UNSA
COMMERCE & SERVICES
Les acteurs de l'emploi !
21 Rue Jules Ferry
93177 BAGNOLET Cedex

CONTRAT D'APPRENTISSAGE 2019

CE QU'IL FAUT SAVOIR POUR EMBAUCHER

En application de la loi Avenir professionnel, les mesures réglementaires portant sur le contrat d'apprentissage continuent à être mises en place.

Vous trouverez ci-dessous un **rappel des points importants pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2019**, les contrats antérieurs continuant donc à relever du régime antérieur.

Rémunération et exonérations de charges

Le montant de la **rémunération minimale des apprentis âgés de 16 à 20 ans** exprimée en pourcentage du SMIC est revalorisé de 2 points.

La rémunération minimale des **apprentis âgés de 21 à 25 ans est inchangée**.

Par ailleurs, dans la mesure où la loi Avenir professionnel relève **l'âge maximum d'entrée en apprentissage** à 29 ans révolus à compter du 1^{er} janvier 2019, une nouvelle catégorie de rémunération minimale est créée : celle des **apprentis âgés de 26 ans et plus**. Pour les intéressés, le salaire minimum est égal au SMIC ou, s'il est plus élevé, au salaire **minimum conventionnel**.

Âge de l'apprenti	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
16 et 17 ans	27% (+ 2 pts)	39% (+ 2 pts)	55% (+ 2 pts)
18 à 20 ans	43% (+ 2 pts)	51% (+ 2 pts)	67% (+ 2 pts)
21 à 25 ans	53% (1) (inchangé)	61% (1) (inchangé)	78% (1) (inchangé)
26 ans et plus	100% du SMIC (1), quelle que soit l'année d'apprentissage		
(1) Pourcentage du minimum conventionnel, si cela conduit à un montant plus élevé.			

L'exonération spécifique des cotisations patronales sur les contrats d'apprentissage dont bénéficiaient les entreprises artisanales est supprimée à compter du 1^{er} janvier 2019.

Les rémunérations des apprentis bénéficient dorénavant de la **réduction générale de cotisations (dite réduction Fillon) renforcée dès le 1^{er} janvier 2019.**

L'exonération des cotisations salariales spécifique aux contrats d'apprentissage du secteur privé est maintenue mais limitée à 79 % du Smic (soit 1202 €).

En théorie, seuls les apprentis de plus de 26 ans soumis au barème légal de rémunération et payés au SMIC seront exclus de l'exonération des cotisations salariales.

ATTENTION : plusieurs conventions collectives de notre secteur prévoient des majorations du salaire des apprentis, les partenaires sociaux des branches concernées ayant opté pour une politique d'incitation à s'engager dans la voie de l'apprentissage. C'est le cas par exemple de la convention collective nationale de la coiffure et professions connexes, ou de la convention collective nationale de la blanchisserie-teinturerie et nettoyage. Ces majorations de taux sont donc susceptibles d'exclure certains apprentis du dispositif d'exonération des cotisations salariales.

Et c'est sans compter les situations où la majoration du salaire de l'apprenti est prévue par voie réglementaire dans plusieurs cas de figure.

Ces changements entraînent **d'importantes modifications de la fiche de paie des apprentis** sur lesquelles apparaîtront à la fois les cotisations patronales et les exonérations associées.

Aide financière unique

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a institué une **nouvelle aide financière pour les employeurs d'apprentis à compter du 1^{er} janvier 2019.**

Cette **nouvelle aide financière unique remplace les mécanismes d'aide à l'apprentissage qui existaient jusqu'à présent.**

La nouvelle aide unique à l'apprentissage est réservée aux **entreprises de moins de 250 salariés**, pour l'embauche d'apprentis visant un **diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat, c'est-à-dire un niveau 4 (anciennement niveau IV).**

L'aide unique est attribuée pour les contrats d'apprentissage **conclus à partir du 1^{er} janvier 2019.**

L'aide financière versée aux employeurs d'apprentis est fixée à :

- **4 125€ maximum pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat d'apprentissage,**
- **2 000€ maximum pour la 2^e année,**
- **1 200€ maximum pour la 3^e année.**

Parallèlement à la mise en place de la nouvelle aide unique, **les anciens dispositifs ci-après sont supprimés à compter du 1^{er} janvier 2019 :**

- prime à l'apprentissage (employeurs de moins de 11 salariés),
- aide régionale au recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire (employeurs de moins de 250 salariés),
- aide TPE jeune apprenti (employeurs de moins de 11 salariés),
- crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage (l'abrogation s'applique uniquement aux périodes d'imposition et exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2019),
- prime liée à l'emploi d'apprentis handicapés,
- aide régionale spécifique (ex : 3000 euros d'aide en Hauts-de-France versés la première année pour l'apprenti de plus de 18 ans).

Concrètement, une entreprise de moins de 11 salariés perçoit désormais 4 125 euros d'aide pour accompagner la première année de son CAP un apprenti de moins de 18 ans là où elle en percevait minimum 7 000 précédemment (voire 8 000 euros si elle bénéficiait de l'aide au recrutement du premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire).

Pour **percevoir l'aide unique en 2019**, l'employeur doit transmettre le contrat d'apprentissage à la chambre consulaire dont il dépend (ex : CMA ou CCI) pour enregistrement :

- avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage,
- ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables suivants.

Le contrat doit être signé et visé par le centre de formation d'apprentis (CFA).

La chambre consulaire a 15 jours pour enregistrer le contrat. Elle notifie ensuite le numéro d'enregistrement du contrat à l'employeur et envoie un exemplaire du contrat enregistré à l'employeur, à l'apprenti et aux services du ministère du Travail.

Les services du ministère du Travail **transmettent les contrats éligibles à l'aide unique à l'Agence de services et de paiement (ASP), chargée du paiement.**

A noter : à partir du 1^{er} janvier 2020, l'employeur devra déposer le contrat d'apprentissage auprès de l'opérateur de compétences dont il dépendra (et non plus auprès de la chambre consulaire).

Formalités liées au contrat d'apprentissage pour 2019

L'employeur doit procéder à l'établissement du contrat d'apprentissage, qui devra être signé par lui et par l'apprenti (ou ses parents ou représentant légal s'il est mineur).

Pour accomplir cette formalité, il est possible de :

- télécharger le contrat type qui vaut également déclaration de l'employeur en vue de la formation d'apprentis. Pour remplir le contrat se reporter à la notice cerfa FA14 ;
- ou effectuer cette démarche en ligne sur le site : www.alternance.emploi.gouv.fr.

Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur doit **transmettre l'ensemble du dossier à sa chambre consulaire.**

La chambre consulaire dispose d'un **délai de 15 jours à compter de la réception du contrat** pour l'enregistrer. Le silence gardé dans ce délai vaut décision d'acceptation de l'enregistrement.

L'Urssaf reçoit une copie du contrat par l'intermédiaire de la chambre consulaire. L'employeur doit également :

- **nommer un maître d'apprentissage** responsable de la formation (qui peut être, en plus d'un salarié et de l'employeur, le conjoint collaborateur depuis que l'ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019 a rétabli cette possibilité) ;
- **effectuer la déclaration préalable à l'embauche (DPAE)** auprès de l'Urssaf dans les 8 jours qui précèdent l'embauche ;
- **organiser la visite médicale d'embauche**, qui a lieu dans les 2 mois de l'embauche dans le cas général et obligatoirement avant l'embauche si l'apprenti est mineur (visite médecin du travail voire médecin de ville sous conditions).

Source : CNAMS – Septembre 2019



SALAIRES

SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS DE LA BRANCHE DES FLEURISTES, DE LA VENTE ET DES SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

Les salaires minima conventionnels de la grille actuellement applicable sont fixés par l'Accord 13 mars 2019 étendu par arrêté ministériel du 25 septembre 2019 (JO du 02/10/2019).

La grille de salaire est applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au JO de l'arrêté d'extension de l'Accord soit à partir du 01 novembre 2019. Elle prévoit les montants suivants :

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minimal
I	1	110	1 550,40 €
	2	120	1 555,50 €
	3	130	1 560,60 €
II	1	210	1 567,70 €
	2	220	1 570,80 €
	3	230	1 581,00 €
III	1	310	1 590,38 €
	2	320	1 601,09 €
	3	330	1 649,28 €
IV	1	410	1 686,73 €
	2	420	1 713,55 €
	3	430	1 745,66 €
V	1	510	1 884,90 €
	2	520	1 991,98 €
	3	530	2 099,08 €
VI	1	610	2 205,73 €
	2	620	2 365,05 €
	3	630	2 598,12 €
VII	1	710	3 266,21 €
	2	720	3 435,89 €
	3	730	3 605,57 €

La grille de salaire se décompose en sept niveaux eux-mêmes subdivisés en trois échelons, chaque échelon étant affecté d'un coefficient.

Les définitions de niveaux résultent de la prise en compte de critères communs à tous les métiers, à savoir :

- autonomie
- responsabilité
- polyvalence
- type d'activité, technicité ;
- niveau de connaissances requis.

Chaque salarié se voit attribué :

- un niveau
- un échelon
- un coefficient

qui doit obligatoirement figurer sur le bulletin de salaire en respectant le nouveau classement défini par la grille de classification.

INDEMNISATION

LA COUR DE CASSATION VIENT DE DÉCIDER L'EXTENSION DE L'INDEMNISATION DU PRÉJUDICE D'ANXIÉTÉ À TOUS LES SALARIÉS EXPOSÉS À UNE SUBSTANCE NOCIVE OU TOXIQUE

Jusqu'à présent, seuls les salariés exposés à l'amiante pouvaient agir contre leur employeur pour obtenir la réparation de leur préjudice d'anxiété.

Le 11 septembre 2019, statuant dans une affaire concernant des mineurs exposés à des substances cancérigènes, la Cour de cassation leur a reconnu le droit d'agir en réparation du préjudice d'anxiété.

Désormais, **tout salarié exposé à une substance nocive ou toxique qui justifie subir un préjudice d'anxiété peut agir contre son employeur, charge à ce dernier de démontrer qu'il a rempli son obligation de sécurité.**

Tout métier du secteur artisanal exposant ses salariés à des substances toxiques ou nocives est donc potentiellement concerné, par exemple les pressings et blanchisseries ayant eu recours à du perchloréthylène ou utilisant encore des solvants, l'ameublement avec la poussière de bois, la coiffure avec les produits décolorants, ou encore la carrosserie ou l'imprimerie.

Avant l'arrêt du 11 septembre 2019, l'indemnisation du préjudice d'anxiété était ouverte aux salariés ayant été exposés à l'amiante, mais n'ayant pas développé de maladie professionnelle liée à cette exposition.

Le **préjudice d'anxiété**, consacré en 2010, permet en effet l'indemnisation de personnes qui ne sont pas malades, mais qui s'inquiètent de pouvoir le devenir à tout moment et ont le sentiment de vivre au quotidien avec une épée de Damoclès au-dessus de la tête.

La réparation du préjudice d'anxiété peut désormais être demandée en cas d'exposition à «une substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave».

L'exposition à la substance nocive ou toxique doit néanmoins être **suffisamment importante pour générer un risque élevé de développer une pathologie grave.** Ainsi, à titre d'exemple, une esthéticienne utilisant occasionnellement du dissolvant pour retirer un vernis à ongles ne devrait pas être concernée.

Pour **obtenir réparation**, le salarié doit **démontrer, outre l'exposition à une substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave, qu'il subit personnellement un préjudice d'anxiété résultant de cette exposition.** Cette démonstration doit être étayée par des **éléments objectifs** (par exemple, des certificats médicaux).

À l'appui de ces éléments, le salarié peut agir contre son employeur pour manquement de ce dernier à son obligation de sécurité.

La Cour de cassation rappelle que **l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité s'il établit avoir rempli son obligation de sécurité, c'est-à-dire avoir pris toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.**

Ces mesures doivent comprendre des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. En outre, l'employeur doit respecter certains principes de prévention : évaluer les risques, remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux, prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle, etc.

Il appartiendra aux juges d'apprécier l'ensemble de ces éléments pour vérifier l'existence d'un préjudice d'anxiété subi par le salarié et le respect par l'employeur de son obligation de sécurité.

Les employeurs potentiellement concernés doivent donc être particulièrement attentifs aux conditions de travail de leurs salariés et être en mesure de prouver qu'ils ont pris toutes les mesures protectrices inhérentes à leur obligation de sécurité, y compris si les salariés ont quitté leur entreprise.

Vous trouverez ci-dessous un lien vers l'arrêt de la Cour de cassation : https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1188_11_43553.html

L'Assurance maladie - Risques professionnels souhaite d'ailleurs sensibiliser et inciter les PME à **plus de prévention des risques, y compris les risques chimiques.**

Elle propose ainsi un dispositif de 17 **subventions sectorielles permettant notamment l'achat de matériel d'extraction de gaz cancérigène ou d'émanations de produits chimiques** (ex : AIRBONUS pour les garages, PRÉCISEO pour la coiffure).

Vous pouvez retrouver ces informations grâce au communiqué de presse du 10 septembre 2019 en lien ci-dessous : http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fileadmin/user_upload/document_PDF_a_telecharger/espace_presse/CP/CP%20Subventions%20Pr%C3%A9vention%20TPE.pdf

Source : CNAMS – septembre 2019





TRIBUNAL D'INSTANCE DE SAINT-NAZAIRE

Jugement du 19 juin 2019

EXPOSÉ DU LITIGE

Le 23 décembre 2017, Mme Cliente a fait l'acquisition d'un chat de race Mau Egyptien auprès de M. Éleveur au prix de 1300 €.

Le chat faisant état d'un comportement agité et stressé durant le mois de janvier 2018, Mme Cliente l'a restitué le 31 janvier 2018 à M. Éleveur.

Par courrier recommandé adressé le 9 février 2018, Mme Cliente a mis en demeure M. Éleveur de lui restituer son animal domestique.

Des discussions amiables par l'intermédiaire du conciliateur de justice ayant échoué, Mme Cliente a assigné, par acte d'huissier en date du 3 avril 2019 devant le tribunal d'instance de Saint-Nazaire, M. Éleveur, à l'effet, à titre principal, de voir constater la résolution de la vente du 23 décembre 2017, subsidiairement d'ordonner la résolution de la vente aux torts de M. Éleveur, et en tout état de cause condamner M. Client au paiement de la somme de 1300€ au titre de restitution du prix, 120€ au titre des préjudices matériels (cage, jouets et castration) et 500€ au titre du préjudice moral. Elle sollicite en outre la condamnation de M. Éleveur au paiement de la somme de 1000€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile et l'exécution provisoire.

L'affaire a été évoquée à l'audience du 24 avril 2019.

Mme Cliente réitère les termes de son exploit introductif d'instance.

Elle soutient à titre principal, au visa des 1224 et suivants du Code civil, que le contrat conclu le 23 décembre 2017 avec M. Éleveur a été résolu suite à la mise en demeure adressée le 9 février 2018 et le courrier, via son conseil, du 1^{er} août 2018 actant la résolution de la vente. Elle ajoute que M. Éleveur, en ne restituant pas l'animal, a accepté cette résolution.

Subsidiairement, elle fait valoir que M. Éleveur a commis des manquements graves justifiant la résolution judiciaire de la vente au titre des articles 1227 et 1228 du Code civil et la restitution du prix de vente.

Elle sollicite, en outre, la condamnation de M. Éleveur à la restitution du prix de vente, au remboursement des frais engagés pour le chat et à l'indemnisation de son préjudice moral compte-tenu de son attachement à cet animal.

M. Éleveur s'oppose aux demandes de Mme Cliente. Il indique que le chat ne présentait aucun vice et qu'il a été maltraité par Mme Cliente. C'est pourquoi il a refusé de rembourser l'intégralité du prix de vente mais seulement la somme de 910€, ce que Mme Cliente a refusé tout comme l'échange contre un chat d'une race différente et plus jeune. Il ajoute qu'il lui est impossible de restituer l'animal, aujourd'hui âgé de deux ans et devenu invendable.

MOTIFS DU JUGEMENT

Les articles 1224 et 1226 du Code civil offrent la possibilité au créancier, à ses risques et périls, de résoudre unilatéralement le contrat par voie de notification en cas d'inexécution suffisamment grave du débiteur, après l'avoir mis en demeure préalablement de satisfaire à son engagement.

En l'espèce, Mme Cliente a remis le chat le 31 janvier 2018 avec son panier et ses jouets, ce que M. Éleveur a assimilé à un abandon alors que Mme Cliente considérait qu'il s'agissait seulement de trouver une solution à ses problèmes comportementaux.

Mais d'une part il n'est pas justifié d'un problème comportemental, M. Éleveur produisant au contraire trois certificats vétérinaires de bonne santé en dates des 22 septembre 2017, 19 novembre 2017 et 27 décembre 2017, et un certificat vétérinaire du 31 janvier 2018 notant un état général physique excellent et une hyper-vigilance de stress modérée, et d'autre part le délaissement du chat avec ses affaires s'assimile à un abandon qui se traduit juridiquement par une résolution du contrat aux torts du créancier, conformément à l'article 1226 susvisé.

Par voie de conséquence, Mme Cliente sera déboutée de ses demandes.

Succombant à l'instance, Mme Cliente supportera les dépens conformément aux dispositions de l'article 696 du Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Le tribunal, statuant publiquement par jugement contradictoire, en premier ressort et par mise à disposition du greffe :

- **PRONONCE** la résolution judiciaire du contrat de vente au 31 janvier 2018 aux torts exclusifs de Mme Cliente ;
- **DÉBOUTE** Mme Cliente de l'ensemble de ses prétentions ;
- **CONDAMNE** Mme Cliente aux entiers dépens.

APPEL À PHOTOS !

Le SNPCC lance un appel à photos auprès de ses adhérents, afin d'illustrer sa revue professionnelle. Les plus beaux clichés seront utilisés pour la page de couverture.

Caractéristiques des photos à envoyer : haute résolution, style «photographe» (c'est-à-dire loin de toutes gamelles ou grillages...), photos intérieures ou extérieures. Les photos devront être obligatoirement accompagnées d'une autorisation de publication, du nom complet de l'animal et le nom de son propriétaire.

Si vous rencontrez des problèmes pour la qualité de vos photos, n'hésitez pas à prendre contact avec Armano Studio au 06 73 68 73 40 de la part du SNPCC.

Merci d'envoyer vos photos à snpcc@contact-snpcc.com



Crédit photo Claudette Marturel - Domaine de la Varèze

(validés par le Conseil d'Administration du 19 juin 2019)
Critères applicables selon les procédures du FAFCEA
complétés ou modifiés à compter du 16 mars 2019

SECTEUR SERVICES ET FABRICATION			
2 formations finançables par stagiaire et par an (à compter du 16 mars 2019)	Durée maximale (par stagiaire et par an)	Coût horaire maximum (hors TVA non financée)	Formation sur site
STAGES TECHNIQUES			
Tous stages	50h	25€	Oui
STAGES PROFESSIONNELS			
Qualité	24h	15€	Oui
*Gestion et Management spécifique *VAE (si la certification visée a une finalité professionnelle spécifique à un métier)	24h	15€	
*STAGE TRANSVERSAL : tout stage auquel des artisans de différentes professions peuvent assister et/ou toute action de formation dont le programme présente un contenu tous publics. Toute demande de prise en charge doit être accompagnée d'une notification de refus de prise en charge par le Conseil de la formation de la CRMA compétente.			
Gestion et management (non spécifique métiers)	20h	17€	Non
Bureautique, Internet, Messagerie	20h	17€	
Logiciels de gestion d'entreprise	20h	17€	
Culture générale, langues étrangères	20h	17€	
STAGES SPÉCIFIQUES AU FORFAIT : prise en charge forfaitaire			
Permis de conduire : C ou CE, C1, C1E, FIMO, EB, FCO	Prise en charge d'un permis par an et par entreprise dans la limite de 600 € maximum		
Préparation au MOF sur la totalité du cursus de formation	Forfait plafond maximum 6000 €, après avis des commissions techniques et validation par le Conseil d'Administration		
Formations à distance avec sessions de regroupement tous les items confondus	Forfait plafond maximum 600 €, après avis des commissions techniques et validation par le Conseil d'Administration		
Formations diplômantes et certifiantes inscrites au RNCP : Reprise, transmission d'entreprise et gestion métier (GEAB, REAB, Entrepreneur Bâtiment)	Prise en charge plafonnée à 500 heures par action (y compris le positionnement ou l'évaluation préalable et l'accompagnement) et dans la limite d'un coût horaire maximum de 28€, après avis des commissions techniques et validation par le Conseil d'Administration		

ACTIONS DE FORMATION

DÉCISION

- Action inférieure à 7 heures - Brevet Professionnel : coiffure /esthétique/ fleuriste à distance - Ornement dentaire - Blanchiment dentaire - Véhicule Utilitaire Léger (VUL) - Mascara semi permanent - Formation diététique nutrition - Modelages appliqués aux femmes enceintes et enfants - Rehaussement de cils - Formations hors du territoire national (sauf si elles ont un caractère de nécessité et qu'elles ne sont pas dispensées sur le territoire français ou qu'elles ne trouvent pas d'équivalent en France) - Smartphone et Réseaux sociaux - Formations diplômantes et certifiantes de niveau V (sauf pour les entreprises justifiant d'une activité artisanale depuis 3 ans au jour du début de la formation).

**PAS DE PRISE
EN CHARGE**

Actions qualifiantes et diplômantes et celles visant la reconversion professionnelle du stagiaire :
- vers d'autres secteurs professionnels que celui de l'Artisanat
- à caractère économique/ santé

Examen en Commission
technique

Formations diplômantes et qualifiantes d'une durée supérieure à 500 heures

Fiche de positionnement
du stagiaire obligatoire

SE FORMER, C'EST DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES !



SAINT MAURICE DE BEYNOST (69)

Samedi 2 novembre 2019 :
Actualisation des connaissances
(incluant la rédaction du règlement sanitaire)

Dimanche 3 novembre 2019 :
Transport d'Animaux Vivants canin / félin

Région
Auvergne-Rhône-Alpes



OCCITANIE LA RÉGION
Pyrénées
Méditerranée

NIMES (30)

Mercredi 13 novembre 2019 :
Actualisation des Connaissances
(incluant la rédaction du règlement sanitaire)

Jeudi 14 novembre 2019 :
Transport d'Animaux Vivants Canin/Félin



RÉGION Nouvelle-Aquitaine

PAU (64)

Mercredi 27 Novembre 2019 :
Actualisation des connaissances
(incluant la rédaction du règlement sanitaire)

Jeudi 28 Novembre 2019 :
Transport d'Animaux Vivants
Canin/Félin



RÉGION Nouvelle-Aquitaine

LIMOGES (87)

Mercredi 11 décembre 2019 :
Actualisation des connaissances
(incluant la rédaction du règlement sanitaire)

Jeudi 12 décembre 2019 :
Transport d'Animaux Vivants
Canin/Félin

Professionnels de l'élevage de chiens et chats ou professionnels artisans des métiers de service, que vous soyez toiletteur, éducateur canin, éducateur-comportementaliste, dresseur, pensionneur votre formation professionnelle est une chance à saisir tous les ans...

Grâce à elle, vous allez échanger, comparer, apprendre encore et toujours pour mieux développer votre entreprise.

Vous voulez vous former, néanmoins le coût vous inquiète ?

Toutes les formations professionnelles peuvent faire l'objet d'une prise en charge partielle ou totale, et selon certains critères.

Le CNFPRO vous propose ses formations

cnfpro@contact-cnfpro.com

SNPCC NOUVEAU SERVICE FORMATION

pour l'aide à la constitution de dossiers de prise en charge (Fafcea, Fifpl, Agefice ...).

Contactez Sophie par mail : secretariat2@contact-snpcc.com

SHAR-PEÏ MALADIE OCULAIRE DOULOUREUSE



Description

Le Glaucome Primaire à Angle Ouvert et Luxation du Cristallin est une maladie génétique présente chez le Shar-Peï.

Cette maladie récessive provoque un drainage réduit du liquide de l'œil entraînant une augmentation de la pression intra-oculaire, un agrandissement des yeux et une luxation du cristallin.

Symptômes

Forte Douleur oculaire, clignement des yeux, larmoiement, rougeur, perte de la vision.

Âge d'apparition : Entre 4 et 6 ans

Fréquence : 50% de porteurs.

Dépistage

Un test ADN fiable, appelé test POAG-PLL, permet de dépister les reproducteurs, d'adapter les accouplements pour éviter de faire naître des chiots atteints et de propager ce problème dans la race.

"Enfin !!!"

BONNE HALEINE
ET BELLES DENTS

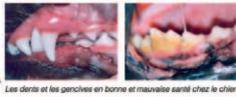
NOUVEAU

2

FORMULE
BI-ACTION



Forme unique - favorise le nettoyage
Fonction unique - bonne haleine, moins de tartre



SWEDENCARE
BUCCOSANTE France
info@buccosante.eu
www.buccosante.eu



LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Anne-Marie Le Roueil, *présidente*
Caroline Vermeulen, *vice-présidente*
Thomas Berthon, *secrétaire*
Yannick Demoly, *secrétaire adjoint*
Nadine Vallez, *trésorière*
Audrey Ribes Mercier, *trésorière adjointe*
Membres : Luciano Boucher,
Sandie Bethaz, Philippe Durdilly,
Annick Letellier, Daniel Meysonnier,
Véronique Hachin, Dominique Guillon.

- 1 LE MOT DE LA PRÉSIDENTE
- 2 DU CÔTÉ DU SNPCC
A vos agendas : assemblées
La boutique du SNPCC
FAFSEA Fiches professionnelles
Éducateur-comportementaliste canin-félin
Brevet de maîtrise
CQP Agent animalier gardien d'animaux
Affichage obligatoire
- 4 ACTUALITÉS
La rentrée des « prépas »
Les rencontres CNAMS et U2P 2019
Réforme des retraites
- 10 VIE D'ENTREPRISE
Flash social U2P
Facturation entre professionnels
- 12 SOCIAL
Harcèlement moral
Licenciement pour insuffisance professionnelle
Questions/réponses sur ministère du travail sur
la rémunération des apprentis
Contrat d'apprentissage 2019
Salaires
Indemnisation du préjudice d'anxiété
- 17 JUSTICE
Tribunal d'instance de Saint-Nazaire
- 18 FAFCEA
- 19 CNFPRO
Agenda des formations
- 20 GÉNÉTIQUE
Shar-Pei : maladie oculaire douloureuse

CHAMPIONNAT DE FRANCE DE TOILETTAGE 2019 !

Nous aurons le plaisir de vous accueillir
les **2 et 3 novembre 2019**
pour le 31^e Championnat de France de Toilettage
et d'Esthétique canine et féline !
Réservez rapidement vos dates !



RÉVÉLEZ LEUR POTENTIEL

**Vous élevez des champions,
nous les sublimes.**

Chaque exposition est le résultat de nombreuses années de travail et d'efforts ; nous sommes à vos côtés, pour vous aider à concourir au plus haut niveau. Aujourd'hui, nous avons réuni tout notre savoir-faire dans le développement d'une gamme sur-mesure pour chats d'exposition.

ROYAL CANIN SHOW PERFORMANCE

est dédié aux chats d'exposition, et met en lumière votre expertise grâce à des résultats visibles : un pelage sain et éclatant de beauté pour un chat préparé à l'atmosphère intense propre aux expositions.



BEAUTÉ
DU PELAGE



ADAPTÉ AUX
CONDITIONS
D'EXPOSITION
INTENSES

