

VIVRE VOTRE PROFESSION AVEC LE

SNPCC

Revue n°103 | AVRIL 2020 | 12€ • www.snpcc.com •



SYNDICAT NATIONAL
DES PROFESSIONS
DU CHIEN ET DU CHAT

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

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 €



Photo de couverture
Kurilian Bobtail
du Domaine de Joliz
Crédit photo Cécile Bureau

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,

La préoccupation de l'ensemble des membres de notre Conseil d'Administration et de nos collaboratrices est de vous apporter de façon rapide et précise un maximum d'informations, dans le cadre de la crise sanitaire liée au COVID-19.

Le SNPCC est pleinement dans le rôle qui est le sien : vous accompagner.

Nous vous informons au fur et à mesure et uniquement si les annonces sont confirmées, justes et vérifiables.

Rejoignez-nous sur facebook SNPCC Syndicat Professionnel, le groupe est exclusivement réservé aux professionnels du chien et du chat détenteurs d'un siret.

Au-delà de tout cela, et pour que le SNPCC soit à vos côtés, il y a des Femmes et des Hommes, inquiets eux aussi de cette crise sans précédent.

Inquiets parce qu'il y a du soleil et que les gens sortent, inquiets parce qu'il pleut et que cela mine le moral.

Inquiets parce ce que l'un parle trop, et l'autre pas assez.

Inquiets pour nos familles, nos ami-e-s, nos voisins. Inquiets tout simplement.

Cette inquiétude nous ronge tous. Elle est source de tensions, d'incompréhensions, de jugements des uns vis-à-vis des autres.

Personne ne peut prédire ce que sera demain, néanmoins nous savons tous que demain sera difficile...

Alors, et si nous utilisions cette inquiétude comme une source de vie, de rapprochement, de soutien, d'écoute ?

Que chacun prenne soin de lui, de ses proches, des autres...

Anne Marie LE ROUEIL
Présidente SNPCC

*« Ne demande pas ce que ton pays peut faire pour toi,
demande ce que tu peux faire pour ton pays. »*

John Fitzgerald Kennedy

**Décès Bernard STALTER - Président CNAMS,
Président CMA France - Vice Président U2P -
le lundi 13 avril 2020**



Se réveiller et penser un dixième de seconde que cela n'était qu'un mauvais rêve... Il était un homme de conviction, d'engagement, de persévérance. Il savait chercher les solutions, trouver les mots, bouger les lignes. Il était un homme de confiance. Son dernier message pour me dire qu'il allait être hospitalisé, mis en réanimation... et puis, plus rien. J'ai continué à lui envoyer des messages, pour son réveil, en vain.

Amis à jamais, Bernard Stalter, tu vas énormément manquer à « la dame des chiens et chats ».

Ces informations diffusées sur notre groupe Facebook, de la plus récente à la plus ancienne, sont à date de mise sous presse, soit le 16 avril 2020. N'hésitez pas à vous renseigner auprès de notre secrétariat ou prendre vos informations sur le groupe <https://www.facebook.com/groups/14047049963671571>

Comment se protéger et protéger les autres ?



Ne pas se serrer la main



Garder ses distances



Chacun son stylo



Se laver les mains

SNPCC *À vos côtés, une conviction, un engagement*

ÉLEVEUR-VÉTÉRINAIRE, DES PARTENAIRES AVANT TOUT

1^{er} avril 2020

De nombreuses inquiétudes ont été suscitées à la parution d'un premier communiqué du Conseil de l'Ordre des Vétérinaires et au sujet des vaccinations et autres interventions à destination de nos chiens et chats. Dès le lendemain, le communiqué a été modifié précisant qu'il était à destination des particuliers et non pas des professionnels que sont les éleveurs et y compris les refuges et fourrières. La prise en charge des maladies infectieuses, contre lesquelles il est possible de vacciner n'est en effet pas la même dans une collectivité et chez un particulier.

A ce titre, nous remercions le Président du Conseil de l'Ordre National des Vétérinaires d'avoir répondu immédiatement à notre courrier d'alerte sur le sujet.

Le SNPCC a toujours été attentif aux protocoles de vaccination proposés par la profession vétérinaire mis en place dans nos structures, d'où l'incompréhension aujourd'hui de lire que, peut-être, cela peut attendre... Pourtant, dans cette situation exceptionnelle et pour lutter contre une maladie infectieuse, la vaccination n'est pas la seule ligne de conduite, il est en effet important d'associer une protection sanitaire stricte à la protection médicale.

Le SNPCC a depuis toujours prôné le partenariat entre nos deux professions et cette crise sanitaire majeure ne doit pas créer de rupture dans nos relations. À chacun son métier, et chacun est un professionnel.

Il est tout aussi important d'associer la crise sanitaire, dans laquelle nous sommes, à la crise économique qu'elle engendre pour tous.

Ainsi, le Président du Conseil de l'Ordre des Vétérinaires a été très clair dans la réponse qu'il nous a apporté : «*Nos interprétations sont convergentes. La note des vétérinaires experts sur la vaccination vise les particuliers, détenteurs d'animaux, en situation de confinement et pour la période du confinement. Concernant les éleveurs d'animaux de compagnie professionnels, la conduite à tenir est à apprécier par le vétérinaire en fonction des données dont il dispose et l'appréciation du risque pour les animaux, pour lui et pour le professionnel de l'élevage dans le respect des consignes de biosécurité.*»

Alors, comment doit-on lire «la conduite à tenir est à apprécier par le vétérinaire»? Nous pensons que l'un ne peut aller sans l'autre. Nous devons apprécier la conduite à tenir ensemble. Il est évident qu'un vétérinaire sanitaire qui connaît

la structure, qui se déplace, qui connaît les règles d'hygiène de la dite structure, n'aura pas la même attitude qu'un vétérinaire qui ne connaît pas la structure. Afin de limiter les risques de propagation il est également évident qu'il faut privilégier le déplacement du vétérinaire dans la structure qui elle, est confinée, car lui a la maîtrise de la gestion de l'hygiène dans le cadre d'un déplacement en période confinée, tout en respectant les règles d'hygiène en entrant et en sortant des structures sur lesquelles il s'est déplacé.

Alors quid des éleveurs qui, eux, se déplacent habituellement chez leur vétérinaire? Tout dépend de l'éleveur me direz-vous. Et nous vous répondrons tout dépend de la clinique vétérinaire, également.

Certaines cliniques ont des entrées dédiées aux professionnels, souvent l'entrée de l'accueil d'urgence. D'autres pas. Certains éleveurs ont une seule portée chez eux actuellement. D'autres pas. Certaines cliniques peuvent mettre en place un protocole précis d'accueil en respectant les gestes barrières. D'autres pas. Certains éleveurs peuvent accueillir leur vétérinaire en respectant les gestes barrières. D'autres pas. Chaque cas devra être discuté avec votre vétérinaire.

Voyons plus loin. Voyons la sortie du tunnel. À la levée du confinement, quelles mesures de précaution seront à prendre? Quel sera et comment s'organisera le planning des vétérinaires à destination des professionnels afin de venir faire les soins?

Le SNPCC vous propose de mettre en place une chronique pour répondre à vos questions

CONTINUITÉ DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

31 MARS 2020

Précisions concernant les déplacements dans le cadre de la continuité de l'activité professionnelle. À l'intention des seuls éleveurs professionnels (avec SIRET) - Cadre général

Décret n° 2020-293 du 23 mars 2020

Les activités agricoles peuvent être poursuivies à la condition de respecter les gestes-barrières et les mesures de distanciation sociale.

Le déplacement dans le cadre de la poursuite de l'activité professionnelle s'entend pour les déplacements ne pouvant être différés et ne pouvant être réalisés sous forme de télétravail :

- achat de fournitures et d'aliments
- rendez-vous accepté par votre vétérinaire

- livraison de chiots ou chatons
- déplacement en saillie extérieure chez un autre professionnel

Nous proposons à nos adhérents un protocole sanitaire de déplacement disponible auprès de notre secrétariat. Vous pouvez le demander à Angélique : secretariat@contact-snpcc.com

AIDE DE 1 500€ POUR LES PETITES ENTREPRISES

31 mars 2020

Nous recevons à l'instant le mail suivant de la CNAMS et nous nous empressons de vous diffuser l'information : «En ces temps difficiles pour tous, enfin une bonne nouvelle. le Président de l'U2P et les Présidents des confédérations, dont la CNAMS, ont obtenu de Bercy que l'aide forfaitaire de 1500 euros soit versée aux entreprises non soumises à fermeture qui auront constaté non plus une baisse de 70% de leur chiffre d'affaires mais une baisse de 50% par rapport à la même période de l'année précédente et ce pour les mois de mars et avril»

L'U2P SALUE LA DÉCISION DU GOUVERNEMENT



L'U2P salue la décision annoncée par le ministre de l'Économie et des Finances concernant les aides aux petites entreprises. En effet, en réponse à la demande de l'U2P, les entreprises de moins de 11 salariés qui ont un chiffre d'affaires annuel de moins d'un million d'euros et qui ont été contraintes d'arrêter leur activité sur décision administrative, auront droit à une aide forfaitaire de 1500€ par mois pendant la durée de fermeture.

Les entreprises non soumises à fermeture mais qui auront constaté une baisse de chiffre d'affaires de 50% par rapport à la même période de l'année précédente auront également accès à cette aide, pour les mois de mars et d'avril.

Alors que le niveau initial était fixé à 70% de baisse de chiffre d'affaires, Bruno Le Maire a entendu l'appel de l'U2P pour qu'un plus grand nombre de chefs d'entreprise puissent bénéficier de cette aide dans la situation particulièrement difficile qu'ils rencontrent pendant cette crise du coronavirus. Il s'agit d'un effort financier important de la part de la collectivité nationale nécessaire pour sauvegarder le tissu des petites entreprises françaises qui seront indispensables à la relance de l'activité.

De la même façon, l'U2P invite le gouvernement à confirmer et à conforter l'aide supplémentaire envisagée dans le cadre du fonds de solidarité, à destination des petites entreprises menacées de faillite.

Alain Griset ajoute : «*Je me félicite de cette décision. L'U2P poursuit son travail quotidien auprès des pouvoirs publics pour que l'ensemble des mesures gouvernementales de soutien répondent le plus efficacement et le plus concrètement possible aux besoins des entreprises.*»

COVID-19 : PAUSE ...

30 mars 2020

«Y'a qu'à, faut qu'on» Cette phrase m'énerve, et vous ?

«Faites comme ci, faites comme ça, ne dites pas ci, ne dites pas ça, et pourquoi vous n'avez pas fait ci, et pourquoi vous n'avez pas fait ça...»

Donneurs de leçons, qui ont plein d'idées... à faire sans eux. Avec aplomb, ils vous expliquent ce que vous devez faire, sans pour autant, faire eux-mêmes.

Ils causent, ils causent... et à chaque fois, ils parlent contre ceux qui proposent des solutions.

Et cela devient la discussion préférée de ceux qui ne font rien, et, qui font des ravages en cas de crise...



Nous savons tous que nous sommes face à une situation dramatique, alors si, pour changer un peu, nous nourrissons le moral des uns et des autres avec des propos positifs !

Jalousie ? Besoin d'exister ? Quel objectif ? Quel intérêt ?

Et si... nous leur disions de se taire si l'objectif n'est pas d'agir ou de s'investir ?

Et si... nous leur proposons de mettre à disposition toute cette énergie perdue au profit de l'action envers les autres ?

Il y a une chose qu'apprend le syndicalisme : il faut savoir être à l'écoute des différences... ou alors, c'est parce qu'on est capable d'être à l'écoute des différences que l'on peut faire du syndicalisme !

Alors à tous les yakafokon, j'adresse cette phrase lue quelque part sur le net : «*Tout n'est pas blanc ou noir, il peut y avoir des nuances de gris.*»

COVID-19 : FICHE SÉCURISATION

ENTREPRISE / ARTICLE GENDARMERIE

25 mars 2020

Toiletteurs ou toute entreprise concernée... Afin de sécuriser votre entreprise qui est fermée, une déclaration est à faire auprès de la gendarmerie.

Pour les éleveurs, attention, l'attestation de déplacement a évolué, vous devez indiquer l'horaire sur celle-ci.



COVID-19 : COUP DE GUEULE !

23 mars 2020

En ce qui concerne l'incitation faite par des plateformes de mises en relation entre particuliers pour les gardes d'animaux et les promenades, ces plateformes enfreignent la loi sur le confinement. Le SNPCC a publié un post hier encourageant les professionnels à assurer ce service et seulement celui-ci dans des conditions particulières et pour des personnes exceptionnelles, car autorisé par la loi. Ainsi, nous saisissons immédiatement le Ministère et nous réservons le droit d'attaquer en justice pour «mise en danger d'autrui par violation délibérée des mesures destinées à prévenir et limiter les conséquences des menaces sanitaires sur la santé» Cette infraction est passible d'un an de prison et 15000 euros d'amende.

Professionnels, partagez sur tous les groupes dont vous êtes membres.



COVID-19... PAUSE : MERCI !

23 mars 2020

Merci à toutes celles et ceux qui apportent leur soutien au SNPCC dans ce moment difficile où nous cherchons des réponses à vos interrogations légitimes.

Merci à toutes celles et ceux qui nous aident en apportant leur contribution, souvent dans l'ombre.

Merci à toutes celles et ceux qui jouent la modération en expliquant que le SNPCC ne peut publier que ce qu'il a pu vérifier.

Nous comprenons vos inquiétudes et vos incertitudes, alors merci de votre Solidarité.

COVID-19 : TRAVAILLEURS INDISPENSABLES

21 mars 2020

Travailleurs indispensables, personnel soignant, routier, militaire, ... personnes hospitalisées ou à risque devant subir un confinement strict : ils ont besoin de nous aussi !

«Les services de garde ont vocation à être maintenus pour les cas où les propriétaires ne sont pas en mesure de garder leur animal ou le confier à un proche» a précisé la Direction Générale de la Santé.

Ainsi, les professionnels de la pension, du petsitting, de l'éducation peuvent assurer ce service et uniquement celui-là.

Ceci n'est pas un passe-droit et concerne uniquement l'aide à apporter aux autres.

En cas de contrôle, vous présentez votre attestation (cocher : déplacement professionnel, déplacement pour l'assistance aux personnes vulnérables et déplacement lié aux animaux de compagnie), votre avis de situation SIRENE, votre carte d'identité, les cartes d'identification des animaux promenés.

Des règles sanitaires strictes doivent être respectées : port de gants jetables, gestes barrières respectés. Un protocole est disponible en contactant secretariat@contact-snpcc.com. Si vous devez effectuer une promenade avec le chien des personnes citées en début de post, respectez les consignes du rayon de 500 mètres et sortez les chiens de façon individuelle (pas de regroupement de plusieurs familles), sauf s'ils sont issus du même foyer.

Merci de faire preuve de bon sens, de professionnalisme, de sécurité tant pour vous que pour les autres.

Il en va de l'entraide aux autres et les professionnels n'ont aucune obligation, ceux qui le souhaitent et seulement ceux-ci peuvent apporter leur aide aux personnels concernés en suivant les recommandations données.

Le SNPCC ne cautionnera aucune sortie professionnelle qui sortira de ce cadre précis.

COVID-19 : DÉPART DES CHIOTS ET CHATONS

20 MARS 2020

Nous pourrions imaginer que la livraison de nos chiots ou chatons rentrent dans le cadre d'un «déplacement ne pouvant être différé».

Nous le pourrions car le surnombre des animaux peut entraîner un autre risque sanitaire.

Ceci étant, le SNPCC vous demande de la patience durant deux ou trois jours, le temps d'avoir une réponse officielle sur le sujet. Nous travaillons au plus haut niveau pour avoir des réponses rapides.

Vous pouvez prendre connaissance de notre page facebook en cliquant sur le lien suivant <https://www.facebook.com/groups/404704996367157/> sur laquelle vous pourrez trouver les informations mises à jour au fur et à mesure de l'évolution de la situation.

COVID-19 : CHÔMAGE PARTIEL

16 mars 2020

Nous venons de recevoir de nouvelles informations concernant la mise en place du chômage partiel suite aux différentes annonces du gouvernement.

Nous vous prions de trouver ci-dessous les démarches et procédures à effectuer.

Votre entreprise doit solliciter, après consultation du CSE le cas échéant si existant (ou PV de carence régulière), et préalablement l'autorisation de la DIRECCTE de son département selon une procédure entièrement dématérialisée :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/>

Pour cela, vous devez créer votre espace (avec vos propres identifiants et adresse mail).

Bénéficiaires

Tous les salariés de votre entreprise peuvent être concernés par une mesure d'activité partielle quelle que soit la nature du contrat (CDI - CDD - contrat d'apprentissage - contrat de professionnalisation - saisonnier). Par nature collective, l'activité partielle doit concerner toute l'entreprise ou, un groupe identifié de salariés d'un établissement ou, une partie d'établissement, tel qu'un service ou un atelier.

Attention, les salariés bénéficiant d'une convention de forfait heures ou en jours ne peuvent pas bénéficier de l'indemnité d'activité partielle, sauf en cas de fermeture totale de l'entreprise.

Indemnisation des salariés

A ce jour, les salariés bénéficient d'une indemnité versée par l'employeur, à hauteur de 70 % de leur salaire brut par heure chômée. Cette indemnisation n'est pas assujettie aux cotisations patronales et salariales dans cette limite de 70 % (la CSG et la CRDS restent dues hors cas particulier).

L'indemnisation est versée dans la limite de la durée légale du travail, soit 35h. Les heures supplémentaires structurelles - c'est-à-dire pour les entreprises dont la durée du travail est supérieure à 35 h - ne sont pas indemnisées, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Si vous les indemniez, elles ne bénéficieront pas de ce régime social particulier.

Indemnisation des entreprises

L'entreprise reçoit, de son côté, une allocation d'activité partielle cofinancée par l'État et l'UNEDIC, dont le montant horaire varie entre 7,23€ et 7,74€ (pour les entreprises de moins de 250 salariés) par heure perdue en dessous de 35 heures.

Info : Le gouvernement a annoncé une prise en charge horaire de 8,04€ en date du 09 mars 2020 et lors de son allocution, le président a annoncé que l'indemnisation de l'État serait plus généreuse (néanmoins, à ce jour, aucun texte ne précise le nouveau contour de l'allocation).

Les salaires devront être versés à l'échéance de paie, et l'entreprise sera remboursée a posteriori sur la base d'un état nominatif adressé à l'administration.

Vous trouverez ci-joint la liste des DIRECCTE que vous pouvez contacter pour vous faire accompagner dans cette démarche.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés et nous nous tenons à vos côtés dans cette période difficile pour tous. Le SNPCC est mobilisé pour vous aider, vous informer et faire que cette crise sanitaire sans précédents depuis un siècle soit la moins pénalisante financièrement pour nos entreprises.

Pour être accompagné dans vos démarches, vous pouvez contacter :

Le référent unique de la DIRECCTE de votre région :

Auvergne-Rhône-Alpes	04 72 68 29 69
ara.redressementproductif@direccte.gouv.fr	
Bourgogne-Franche-Comté	03 80 76 29 38
bfc.continuite-eco@direccte.gouv.fr	
Bretagne	02 99 12 21 44
bretag.continuite-eco@direccte.gouv.fr	
Centre Val-de-Loire	02 38 77 69 74
centre.continuite-eco@direccte.gouv.fr	
Corse	04 95 23 90 14
marie-francoise.baldacci@direccte.gouv.fr	
Grand Est	03 69 20 99 28
ge.pole3E@direccte.gouv.fr	
Hauts-de-France	03 28 16 46 88
hdf.continuite-eco@direccte.gouv.fr	
Ile-de-France	01 70 96 14 15
idf.continuite-eco@direccte.gouv.fr	
Normandie	02 32 76 16 60
norm.continuite-eco@direccte.gouv.fr	
Nouvelle-Aquitaine	05 56 99 96 50
na.gestion-crise@direccte.gouv.fr	

Occitanie	05 62 89 83 72
oc.continuite-eco@direccte.gouv.fr	
Pays de la Loire	02 53 46 79 69
pays-de-la-loire@direccte.gouv.fr	
Provence-Alpes-Côte d'Azur	04 86 67 32 86
paca.continuite-eco@direccte.gouv.fr	
Mayotte	02 69 61 93 40
dominique.grancher@dieccte.gouv.fr	
Guadeloupe	05 90 80 50 50
971.gestion-crise@dieccte.gouv.fr	
Réunion	02 62 940 707
arnaud.siccardi@dieccte.gouv.fr	
Martinique	05 96 44 20 00
dd-972.direction@dieccte.gouv.fr	
Guyane	05 94 29 53 53
dd-973.direction@dieccte.gouv.fr	

Le référent unique des CCI et CMA :

CCI France	01 44 45 38 62
entreprises-coronavirus@ccifrance.fr	
CMA France	01 44 43 43 85
InfoCovid19@cma-france.fr	




QUELLES MESURES L'EMPLOYEUR DOIT-IL PRENDRE POUR PROTEGER LA SANTE DE SES SALARIES FACE AU VIRUS ?

La loi



L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés. La loi prévoit qu'il doit prendre des mesures de prévention et veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances. Une crise sanitaire est un changement de circonstances qui doit le conduire à s'assurer que les mesures qu'il met en œuvre habituellement sont toujours adaptées ou doivent l'être pour protéger les salariés contre les risques de contamination. Il en va de **l'intérêt des salariés mais aussi des entreprises** car la présence des salariés à leur poste dépendra largement de leur confiance dans la capacité de l'entreprise à répondre à leurs inquiétudes et à les protéger contre les risques spécifiques liés au virus, notamment ceux qui sont en contact avec les clients.


Ré-évaluer les risques




L'employeur doit donc réévaluer **ses risques**. Ce n'est pas forcément une démarche lourde. Il doit concrètement passer en revue les circonstances dans lesquelles les salariés peuvent être exposés au virus et **mettre en œuvre les mesures nécessaires pour éviter ou, à défaut, limiter au plus bas le risque** :

- télétravail ;
- organisation du travail (règles de distances sociales) ;
- équipements (écrans ou éloignement des guichets...) ;
- information ;
- sensibilisation et consignes de travail.

Le Dialogue

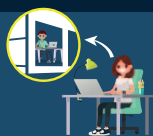


Le dialogue dans l'entreprise revêt une importance essentielle en situation de crise. Les représentants du personnel, en particulier **les représentants de proximité et le CSE** sont bien placés pour aider à identifier les situations à risque au quotidien et la faisabilité réelle des actions que l'employeur envisage de mettre en œuvre. Ils peuvent anticiper les questions pratiques puis participer à la diffusion de l'information auprès de leurs collègues.



Les réunions doivent de préférence être tenues en **visioconférence**.

Généralisation du télétravail et prise en compte des vulnérabilités liés à la santé



Suite au passage au stade 3 de l'épidémie, le télétravail devient la norme pour tous les postes qui le permettent.

Les salariés dits à risques ([la liste complète](#) est mise à jour sur le site du ministère de la santé) doivent être placés en télétravail ou en arrêt de travail en se connectant sur [declare.ameli.fr](#).

Mesures à respecter pour les salariés présents sur site



- Les règles de distanciation (1 mètre minimum) et [les gestes barrières](#), simples et efficaces, doivent impérativement être respectés.
- L'employeur doit s'assurer que les règles sont effectivement respectées, que savons, gels, mouchoirs sont approvisionnés et que des sacs poubelles sont disponibles.
- Les réunions doivent être limitées au strict nécessaire;
- Les regroupements de salariés dans des espaces réduits doivent être limités.
- Tous les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés.



Aller sur son lieu de travail nécessite un justificatif de déplacement professionnel pour motif impératif émanant de l'employeur

Mesures à prendre en cas de contamination ou suspicion de contamination



L'employeur doit veiller à protéger tous les salariés, présentant ou non des symptômes (fièvre et signes respiratoires, toux ou essoufflement). Comment ?

- **Renvoyer le salarié à son domicile**
- Appeler le 15 si les symptômes sont graves.
- Informer les salariés qui ont été en contact étroit avec le salarié.
- **Nettoyer immédiatement** les espaces de travail du salarié concerné.



Ministère du Travail - 24 mars 2020

Règles de nettoyage des locaux, sols et surfaces



- Equipement du personnel d'entretien :
blouse à usage unique et gants de ménage
- Le lavage et la désinfection **humide** sont à privilégier :
 1. nettoyer avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent
 2. rincer à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique
 3. laisser le temps de sécher
 4. désinfecter à l'eau de javel diluée avec un nouveau bandeau de lavage à usage unique
- Filière d'élimination classique pour les déchets potentiellement contaminés



ATTENTION ! Un risque peut en masquer un autre !

D'autres risques que le Covid-19 existent dans l'entreprise. Les règles habituelles de santé et de sécurité pour les salariés sont de rigueur : protection contre les chutes, contre les agents chimiques dangereux, équipements collectifs et individuels, etc. (picto des panneaux de sécurité affichés dans les entreprises)

Ces risques peuvent même être accrus en raison de : nouvelles embauches, réaffectations, réorganisations du travail, surcharge de travail ! Soyez vigilants.

Ministère du Travail - 24 mars 2020

DISPOSITIFS MOBILISABLES PAR LES ENTREPRISES

Afin de soutenir les entreprises impactées, un dispositif d'aide et d'accompagnement a été mis en place par le gouvernement. Il est présenté dans une fiche recensant les mesures mobilisables et les contacts utiles. Des dispositifs sont proposés aux salariés et aux entreprises dont l'activité est impactée : télétravail, activité partielle.

• Demander un report des charges sociales et fiscales

L'échéance mensuelle du 20 mars ne sera pas prélevée, son montant sera lissé sur les échéances à venir (avril à décembre). Consultez le site de l'URSSAF pour connaître les démarches à suivre. **Numéro de téléphone : 3698 (service gratuit + prix appel).**

Si votre entreprise contracte des dettes fiscales et sociales : consultez la liste des secrétaires permanents des Commissions des chefs de services financiers (CCSF), des Comités départementaux d'examen des problèmes de financement des entreprises (CODEFI) dans les Direction départementales ou régionales des Finances Publiques

• Recourir à l'activité partielle

Effectuez vos démarches directement en ligne sur le portail : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

Pour simuler votre activité partielle : <http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>

• Obtenir un prêt de trésorerie

La Banque Publique d'investissement (BPI France) a activé un plan de soutien à destination des TPE et PME impactées. Il est possible de se renseigner directement sur ces mesures au numéro vert mis en place : 0 969 370 240 ou sur leur site.

• Obtenir un délai de paiement ou de remise d'impôt direct

Un modèle de demande de délai de paiement ou de remise d'impôt direct a été mis à disposition par la DGFIP

• Vous êtes sous le régime de la micro-entreprise ou indépendant

Le Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI) propose des aides pour soutenir le travailleur indépendant et notamment une aide financière exceptionnelle pour les travailleurs indépendants confrontés à une difficulté exceptionnelle et ponctuelle susceptible de menacer la pérennité de son entreprise. Consulter le site de la Sécurité sociale des indépendants

• Autres aides

Le Conseil supérieur de l'Ordre des Experts Comptables préconise de faire constater les pertes des denrées périssables par huissier de justice, pour les stocks importants, cela pouvant être utile en cas de possibilité de prise en charge. Pour les autres il leur recommande de dresser une liste détaillée et éventuellement de faire quelques photos.

La Fédération bancaire française annonce :

- la mise en place de procédures accélérées d'instruction de crédit pour les situations de trésorerie tendues, dans un délai de 5 jours et une attention particulière pour les situations d'urgence ;

- le report jusqu'à six mois des remboursements de crédits pour les entreprises ;

- la suppression des pénalités et des coûts additionnels de reports d'échéances et de crédits des entreprises

FranceNum a également mis en place une page d'informations en continu avec des ressources pour vous aider à utiliser le numérique compte tenu des circonstances exceptionnelles.



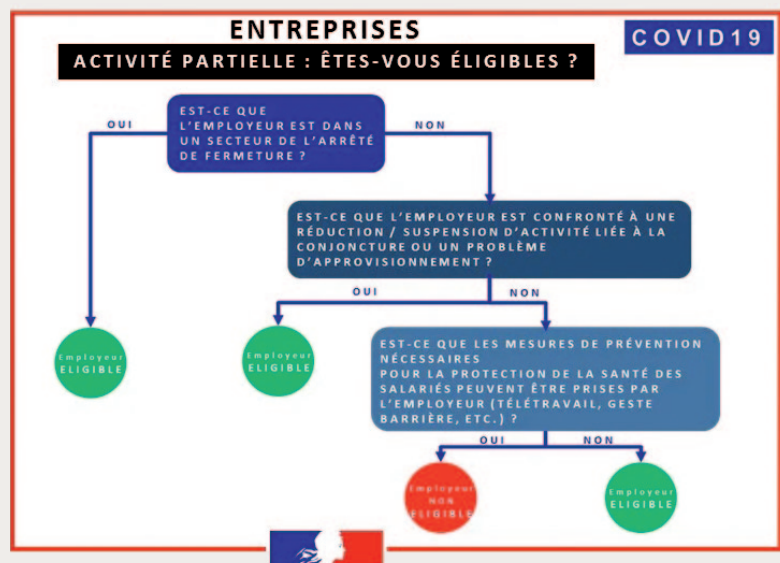
ANNONCES DU GOUVERNEMENT AU 17 MARS

- Plan de 45 milliards d'aides directes
- 300 milliards de garantie de l'État aux prêts bancaires des entreprises
- Fonds de solidarité pour les entreprises, les indépendants et les micro-entrepreneurs ayant perdu plus de 70% de CA entre mars 2019 et mars 2020 et de moins de 1 million de CA :
- Un forfait de 1 500 euros en mars
- 1 milliard minimum pour 600000 entreprises
- Pour y accéder = déclaratif
- Pour les entreprises menacées de faillite - davantage sera fait au cas par cas
- Les micro-entrepreneurs sont concernés par ce fonds
- Le fonds vient en complément du report de toutes les charges sociales et fiscales
- Pour ceux qui ne pourront pas rembourser le report des charges et menacés de faillite, elles seront annulées.

Source : CnamS

Dans le cadre de la gestion de la crise épidémique coronavirus - COVID-19, le ministère du Travail publie à destination des employeurs, un schéma pour les aider à prendre ou pas la décision d'avoir recours à l'activité partielle pour leurs salariés.

Il est désormais clairement précisé que dès lors que le chef d'entreprise n'est pas en capacité de mettre en œuvre les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé de ses salariés, il est éligible au dispositif d'activité partielle



Vous retrouverez sur le site du ministère du travail tous les éléments : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-employeurs-etes-vous-eligible-a-l-activite-partielle>

LES AIDES POUR LES TPE

COMMENT BÉNÉFICIER DES REPORTS DES LOYERS, DES FACTURES D'EAU, DE GAZ ET D'ÉLECTRICITÉ ?

Le président de la République a annoncé lundi 16 mars 2020 le report du paiement des loyers, factures d'eau, de gaz et d'électricité pour les plus petites entreprises en difficulté.

Comment en bénéficier ?

Pour bénéficier de ces reports, vous devez adresser directement par mail ou par téléphone une demande de report à l'amiable aux entreprises auprès desquelles vous payez ces factures (votre fournisseur de gaz, d'eau ou d'électricité, votre bailleur...).

Concernant les commerces des centres commerciaux, le Conseil national des centres Commerciaux (CNCC) a d'ores et déjà invité ses membres bailleurs à suspendre les loyers pour l'échéance d'avril.

COMMENT BÉNÉFICIER DE L'AIDE DE 1500 EUROS DU FONDS DE SOLIDARITÉ ?

L'État, les Régions et certaines grandes entreprises ont mis en place un fonds de solidarité pour aider les plus petites entreprises les plus touchées par la crise.

Qui est concerné par ce fonds de solidarité ?

Le fonds de solidarité est dédié aux plus petites entreprises qui font moins d'1 million d'euros de chiffre d'affaires : TPE, indépendants et micro-entrepreneurs des secteurs les plus impactés, c'est-à-dire les secteurs qui font l'objet d'une fermeture administrative (commerces non alimentaires, restaurants, etc.) mais aussi l'hébergement, le tourisme, les activités culturelles et sportives, l'événementiel et les transports.

Toutes les petites entreprises qui subissent une fermeture administrative ou qui auront connu une perte de chiffre d'affaires de plus de 70% au mois de mars 2020 par rapport au mois de mars 2019 bénéficieront d'une aide rapide et automatique de 1500 euros sur simple déclaration.

Pour les situations les plus difficiles, un soutien complémentaire pourra être octroyé pour éviter la faillite au cas par cas.

COMMENT BÉNÉFICIER DE CETTE AIDE DE 1500 € ?

Vous pourrez bénéficier de cette aide à partir du 31 mars en faisant une simple déclaration sur le site de la DGFIP.

Pour tout renseignement, contactez Marianne

snpcc-accueil@contact-snpcc.com

FAFCEA COVID-19



En raison de la crise sanitaire et dès à présent, des mesures d'assouplissements techniques sont mises en œuvre par le FAFCEA. Vous trouverez ci-dessous une synthèse de ces dernières :

1. Compte tenu de la situation sanitaire actuelle, les Pouvoirs publics ont décidé la fermeture des établissements recevant du public (ERP) non essentiels, cela du 16 mars au 31 mars 2020 a minima. Disposition à laquelle s'ajoute des mesures encadrant strictement les déplacements de toute personne. En application des dispositions juridiques précitées, toutes les demandes de financement pour des formations débutant entre le 16 et le 31 mars 2020 sont refusées par le FAFCEA dans la mesure où les établissements publics non-essentiels sont réputés être fermés. Un motif explicatif et pédagogique est intégré dans les courriers de notification de décision.

Sur ce point : 2 précisions très importantes :

- Pour les formations annulées (qui concernent donc des stages débutant entre le 16 et le 31 mars 2020) qui feraient l'objet d'un report de dates, une adresse courriel dédiée est mise à votre disposition afin d'en informer nos services : covid19-reportstage@fafcea.com

Cette information apparaît dans les notifications de refus (adressées aux stagiaires) et sera très prochainement publiée sur le site internet du FAFCEA.

Prévenez le FAFCEA de vos reports de dates UNIQUEMENT lorsque vous connaissez précisément les nouvelles dates de stage.

[Pour information les demandes de report reçues sont gérées en temps réel.](#)

- Si une formation a débuté avant le 16 mars 2020 et que sa date de fin est reportée, nous vous invitons également à en informer le FAFCEA via l'adresse courriel covid19-reportstage@fafcea.com

A noter que la date de fin de stage n'importe pas (cela peut être une date de fin de stage en 2021).

Prévenez le FAFCEA de vos reports de dates UNIQUEMENT lorsque vous connaissez précisément les nouvelles dates de stage.

2. En soutien de l'écosystème de la formation professionnelle des chefs d'entreprise artisanale, le FAFCEA autorise par ailleurs exceptionnellement des facturations fractionnées.

Vous pouvez donc adresser au FAFCEA des factures « intermédiaires » qui devront toujours être appuyées par les justificatifs habituels (facture et justificatif de présence pour la partie du stage déjà effectuée), cela afin de permettre de débloquer des remboursements en attente.

Outre ces dispositions d'ordre technique, le Conseil d'Administration du FAFCEA a décidé le **31 mars 2020** :

- De financer, sous conditions, les formations 100% à distance dont la date de début se situe entre le 16 mars et le 30 avril 2020,
- De déplaçonner le nombre de formations sur une année (jusqu'au 31 décembre 2020) toujours dans la limite des quotas prévus pour une année.

Source : FAFCEA

LUTTE CONTRE LA PROPAGATION DU VIRUS COVID-19

PROTOCOLE D'ENTRÉE ET SORTIE DE PENSION

15 mars 2020

Pension pour chiens et chats : La crise sanitaire va très rapidement devenir une crise économique. Ceci étant, nous sommes à vos côtés pour vous aider à gérer cette situation exceptionnelle et qui évolue de jour en jour. «N'oubliez pas que c'est nous qui déplaçons le virus» ne cesse-t-on d'entendre à la télé.

Ainsi, afin de permettre la continuité de service des pensions canine et féline, le SNPCC a mis en place une procédure sanitaire à appliquer. Nous savons que les pensions sont directement impactées du fait des annulations de voyage, néanmoins, certains propriétaires de chien ou chat auront besoin de nous pour faire garder leur animal en cas d'hospitalisation. Nous devons pouvoir répondre à la demande en sécurisant tout le monde.

CORONAVIRUS
SUITE AU CORONAVIRUS DES MESURES SANITAIRES. SONT À METTRE EN PLACE DANS VOS ÉTABLISSEMENTS. LE PUBLIC EST INFORMÉ PAR AFFICHAGE BIEN EN VUE DES MESURES DE SÉCURITÉ ET DE PRÉCAUTIONS À RESPECTER.

PROTOCOLE D'ENTRÉE EN PENSION

Accueil de l'animal **UNIQUEMENT** sur rendez-vous (1 client par créneau horaire)

L'humain n'entre pas dans les surfaces de l'établissement

L'animal pris en charge doit passer par un doucheage obligatoire avant d'être placé dans le lieu d'hébergement

Pas de coussins ou objets personnels. Les croquettes sont fournies par la pension

règlement de la prestation :
* La facture sera adressée par la pension par mail quelques jours avant le fin du séjour ou avant l'accueil de l'animal selon la pratique de l'établissement
* le paiement s'effectue par virement bancaire de préférence.
* Les espèces ne sont pas acceptées

SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONS DU CHIEN ET DU CHAT : snpcc@contact-snpcc.com

CORONAVIRUS

PROTOCOLE DE SORTIE DE PENSION

Nouveau Lavage de L'animal → Le placer en Isolement

PROTOCOLE DE PRÉPARATION PHYSIQUE
Pour la sortie de l'animal du lieu d'isolement

Par le PROFESSIONNEL

Désinfection des mains par friction avec un gel hydroalcoolique

Procéder à l'habillage systématique selon l'ordre suivant

la sur-blouse à usage unique à manches longues

le masque chirurgical

la charlotte

désinfecter à nouveau les mains avec le gel hydroalcoolique

les gants non stériles

Par le CLIENT

Si le client fréquente cette zone les surfaces touchées par le client doivent être désinfectées

Nous déconseillons cette pratique !

SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONS DU CHIEN ET DU CHAT : snpcc@contact-snpcc.com

PROTOCOLE DE DÉPLACEMENT - ÉLEVEURS PRO

Précisions concernant les déplacements dans le cadre de la continuité de l'activité professionnelle

31 mars 2020

A l'intention des seuls éleveurs professionnels (avec SIRET) – Cadre général

Décret n° 2020-293 du 23 mars 2020

Les activités agricoles peuvent être poursuivies à la condition de respecter les gestes-barrières et les mesures de distanciation sociale.

Le déplacement dans le cadre de la poursuite de l'activité professionnelle s'entend pour les déplacements ne pouvant être différés et ne pouvant être réalisés sous forme de télétravail :

- achat de fournitures et d'aliments
- rendez-vous accepté par votre vétérinaire
- livraison de chiots ou chatons
- déplacement en saillie extérieure chez un autre professionnel

Nous proposons à nos adhérents un protocole sanitaire de déplacement disponible auprès de notre secrétariat. Vous pouvez le demander à Angélique : [secretariat\(arobase\)contact-snpcc.com](mailto:secretariat(arobase)contact-snpcc.com)

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE LUNDI 27 AVRIL 2020 À 14H30

À circonstances exceptionnelles, dispositif exceptionnel !

En raison de la pandémie qui sévit sur notre territoire et au confinement qui est de rigueur, l'assemblée générale aura lieu le lundi 27 avril 2020 dans des conditions différentes.

En effet, à titre exceptionnel et temporaire, l'assemblée générale se tiendra à distance, par conférence audiovisuelle.

Nous vous remercions de bien vouloir faire part à Marianne de votre participation à snpcc-accueil@contact-snpcc.com afin qu'elle puisse vous indiquer la marche à suivre quelques jours avant la date de l'assemblée.

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 les documents liés à la vente d'un chien ou d'un chat.

Vous n'êtes pas sans savoir que le nombre de litiges avec les acheteurs d'animaux de compagnie est en grosse augmentation depuis quelques années. Notre Conseil d'Administration et notre secrétariat peuvent l'attester, des documents de ventes mal ficelés, des produits «maison» ou «issus des réseaux sociaux» et toute la défense du dossier devient compliquée voire impossible.

Pour remédier à cela, nous vous proposons :

- Des **contrats de réservations pour chien et chat** en liasse de 10, 25 ou 50 exemplaires (comprenant un exemplaire pour votre client et un pour vous)
- Des **contrats de vente pour chien** en liasse de 10, 25 ou 50 exemplaires (comprenant un exemplaire pour votre client et un pour vous)
- Des **contrats de vente pour chat** en liasse de 10, 25 ou 50 exemplaires (comprenant un exemplaire pour votre client et un pour vous)
- Des **avenants aux contrats de vente pour chien et chat** en liasse de 10, 25 ou 50 exemplaires (comprenant un exemplaire pour votre client, un pour votre vétérinaire et un pour vous).

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 Angélique :

secretariat@contact-snpcc.com



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

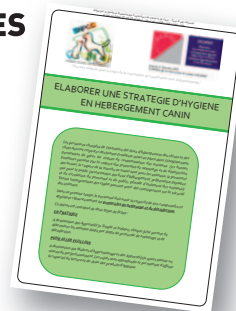
3. Qui est membre fondateur de l'Union des Entreprises de Proximité



FICHES PROFESSIONNELLES



Jusqu'au 31 décembre 2019, le FAFSEA agit en nom et pour le compte d'OCAPIAT



Dans le précédent numéro, nous vous annonçons la publication de 6 nouvelles fiches 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).

Zoom sur l'une de ces 6 fiches professionnelles

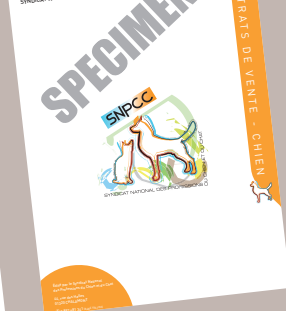
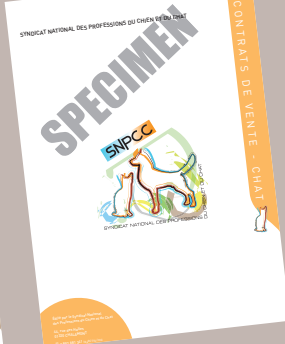
Élaborer une stratégie d'hygiène en hébergement canin

Dans cette fiche, vous découvrirez comment préparer les produits d'hygiène, toutes les étapes de la procédure de nettoyage ainsi que celles pour la désinfection. L'entretien du matériel de nettoyage et désinfection n'aura plus de secret pour vous !

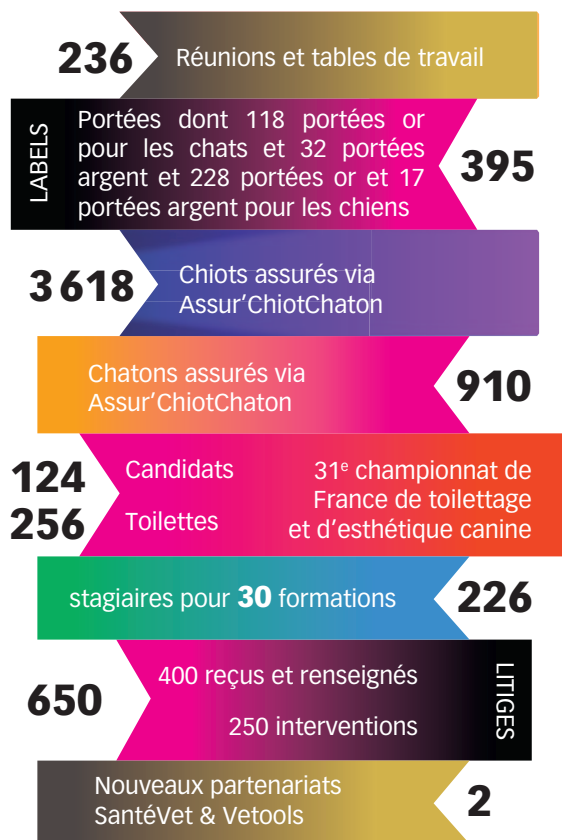
Chaque point sera détaillé et accompagné de nombreux exemples illustrés.

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 maître d'apprentissage et centre de formation.

Nous vous souhaitons une bonne lecture !



LE SNPCC 2019 EN CHIFFRES



LES TROIS PASSOIRES DE SOCRATE



Socrate avait, dans la Grèce antique, une haute réputation de sagesse. Quelqu'un vint un jour trouver le grand philosophe et lui dit : «Sais-tu ce que je viens d'apprendre sur ton ami ?»

«Un instant, répondit Socrate. Avant que tu ne me racontes tout cela, j'aimerais te faire passer un test rapide. Ce que tu as à me dire, l'as-tu fait passer par les trois passoires ?»

«Les trois passoires ? Que veux-tu dire ?»

«Avant de raconter toutes sortes de choses sur les autres, reprit Socrate, il est bon de prendre le temps de filtrer ce que l'on aimerait dire. C'est ce que j'appelle le test des trois passoires. La première passoire est celle de la VÉRITÉ. As-tu vérifié si ce que tu veux me raconter est VRAI ?»

«Non, pas vraiment, je n'ai pas vu la chose moi-même, je l'ai seulement entendu dire.»

«Très bien ! Tu ne sais donc pas si c'est la vérité. Voyons maintenant, essayons de filtrer autrement, en utilisant une deuxième passoire, celle de la BONTÉ. Ce que tu veux m'apprendre sur mon ami, est-ce quelque chose de BIEN ?»

«Ah, non ! Au contraire !»

«Donc, continue Socrate, tu veux me raconter de mauvaises choses sur lui et tu n'es pas sûr qu'elles soient vraies. Ce n'est pas très prometteur ! Mais tu peux encore passer le test, car il reste une passoire : celle de l'UTILITÉ. Est-il UTILE que tu m'apprennes ce que mon ami aurait fait ?»

«Utile ? Non, pas vraiment, je ne crois pas que ce soit utile.»

«Alors, conclut Socrate, si ce que tu as à me raconter n'est ni VRAI, ni BIEN, ni UTILE, pourquoi vouloir me le dire ? Je ne veux rien savoir. De ton côté, tu ferais mieux d'oublier tout cela.»

Avant de critiquer un bénévole, demande toi si tu peux le remplacer...

LE 8 MARS 2020

JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DE LA FEMME

Alors que l'ONU parle de la journée internationale des femmes, la France parle de la journée internationale des droits de la femme. Le SNPCC choisira la position française...

Nous pourrions nous demander pourquoi est-ce nécessaire ? D'ailleurs, le simple fait qu'une telle journée existe est l'expression d'une interrogation simple : qu'est ce qui permet à certains de penser que nos différences, quelles qu'elles soient, accordent ou pas certaines prérogatives...

Alors que nos petits-enfants chantent «Libérée, délivrée», nous pourrions dire à nos enfants qui dansent encore sur les tubes des années 80, qu'à ce moment-là, l'un chantait l'émancipation de la «Femme des années 80» et l'autre qu'«Être une femme libérée, tu sais, c'est pas si facile»...

Ce jour, nous rendons hommage à toutes ces Femmes des années d'avant ou d'après qui nous ont permis d'être ce que nous sommes aujourd'hui.

Ces droits, Elles les ont acquis, alors qu'ils étaient dus.

C'est un bien précieux, préservons-le, tous ensemble...

Anne-Marie LE ROUEIL
Présidente SNPCC



CHAMPIONNAT DE FRANCE DE TOILETTAGE 2020

LES DATES SONT ARRÊTÉES ...

Nous aurons le plaisir de vous accueillir les **07 et 08 novembre 2020** pour le 32^e Championnat de France de Toilettage et d'Esthétique canine et féline !

Réservez rapidement vos dates !

SantéVet élargit son partenariat aux professionnels du chien et du chat !



Après un partenariat réussi avec les éleveurs, SantéVet élargit son partenariat en l'ouvrant aux professionnels du chien et du chat (associations, toiletteurs, pensions, mushers, éducateurs...). Découvrez tous les avantages pour vous et vos clients, dans cet article !

Qu'est-ce que le partenariat SantéVet ?

SantéVet, leader de l'assurance santé animale en France depuis 2003, vous propose en partenariat avec le SNPCC, de faire bénéficier vos clients de la **formule SantéVet START+**, une assurance santé animale **gratuite et sans engagement**, valable **3 mois**, pour leur **chien** ou leur **chat**, de **8 semaines à 6 ans**.

Cette formule SantéVet START+ a été **spécifiquement créée pour les clients des professionnels adhérents au SNPCC**. Grâce à cette formule, vos clients bénéficient **gratuitement et pendant 90 jours** du **remboursement de leurs factures vétérinaires** à hauteur de **50%** (jusqu'à **150€** pour la **maladie** et en cas de décès, et **jusqu'à 1000€** en cas d'accident). **Gratuite et sans engagement**, la formule SantéVet START+ est valable 90 jours, **sans tacite reconduction**. Elle s'arrêtera automatiquement, sans aucune action du client ou de votre part, une fois les 3 mois écoulés.

→ **VOTRE AVANTAGE : pour chaque activation d'une formule START+, vous serez rémunéré à hauteur de 5€** grâce à votre adhésion au SNPCC (contre 3€ pour les non-adhérents).

Quels sont les avantages à proposer l'offre SantéVet START+ à vos clients ?

Comme toute assurance, la formule START+ comporte des **délais de carence** (période pendant laquelle les frais vétérinaires ne seront pas remboursés).

En faisant découvrir l'assurance santé animale à vos clients avec la **formule SantéVet START+**, vos clients bénéficieront d'un **délai de carence réduit pour la maladie**. Ainsi, **vos clients seront assurés pour toute maladie⁽¹⁾ survenant après 15 jours de contrat** (au lieu de 45 jours s'ils souscrivaient directement une formule SantéVet classique). Le délai de carence pour l'accident et la chirurgie suite à accident est de 48h.

(1) Hors maladies héréditaires, congénitales et antérieures au contrat ou se déclarant pendant les délais de carence.

Et après SantéVet START+, que puis-je conseiller à mes clients ?

Une fois que la formule SantéVet START+ touche à sa fin, vos clients peuvent souscrire une formule SantéVet adaptée aux besoins de leur animal, **sans délais de carence supplémentaires⁽²⁾ pour la maladie et l'accident**, s'ils souscrivent dans les 24 heures suivant la fin de leur contrat SantéVet START+.

Ils continueront à être **assurés dès le premier jour de leur nouveau contrat** pour la maladie, l'accident et la chirurgie suite à accident.

(2) Hors délai de carence pour la chirurgie suite à maladie, qui sera de 6 mois à compter de la date d'effet du nouveau contrat. Voir détails des formules sur notre site www.santevet.com Offre non cumulable avec une autre offre promotionnelle, réservée aux anciens clients SantéVet START et START+. Offre valable pour toute nouvelle souscription à l'une de nos formules Light, Confort, Confort+, Premium, Optimal ou Cat Indoor, jusqu'au lendemain de la fin de votre contrat SantéVet START/START+. Sous conditions de réception du contrat signé, de contrat actif et à jour de cotisations. Document non contractuel.

Comment devenir partenaire SantéVet ?

1. **Contactez SantéVet** par mail (partenariat@santevet.com) ou par téléphone au 04 81 65 60 78
2. Vous recevrez le **protocole de collaboration** par mail à retourner signé à partenariat@santevet.com
3. Vos **codes de connexion** vous seront transmis par mail
4. **Connectez-vous à votre espace pro** en ligne et **commandez des brochures pro chien chat**
5. **Activez des contrats pour vos clients** propriétaires de chien et chat âgés de 8 semaines à 6 ans et **remettez-leur une brochure pro chien chat**.

Des questions ?



Votre contact privilégié : Marine COUTIER

- par téléphone : 04 81 07 75 23

- par mail : partenariat@santevet.com



GESTION DES LITIGES



Le SNPCC peut vous accompagner via son service litige dans la résolution à l'amiable des conflits que vous rencontrez avec vos clients. Néanmoins, et afin de faciliter le traitement de ces derniers, vous trouverez ci-dessous quelques conseils :

- Communiquez exclusivement par e-mail avec vos clients, banissez les SMS ou Message Privé (sur divers réseaux sociaux) ! Si les e-mails sont plus professionnels, ils ont surtout l'avantage de pouvoir être utilisés dans la gestion du litige. Ainsi, si un client vous envoie un texto ou un MP, répondez-lui par e-mail.
- Prenez contact avec notre service litige dès les prémices de celui-ci. Nous pourrions alors contacter vos clients pour trouver un accord permettant d'éviter le tribunal.

Une fois assignés, le SNPCC ne peut plus intervenir en direct. Pour autant, notre action peut se poursuivre en participant, à vos côtés, à la relecture des conclusions adverses ou les vôtres et vous apportant notre expertise.

Pour tout cela, il est indispensable que nous disposions de l'ensemble des pièces.

CHAMBRES DES MÉTIERS ET DE L'ARTISANAT 2021



ÉLECTIONS

Toiletteurs, éducateurs, éducateurs - comportementalistes, pensionneurs, vous souhaitez vous investir pour votre profession ?

C'est ensemble que nous ferons entendre notre voix !

Le SNPCC a besoin de candidat(e)s pour les listes U2P dans le cadre des prochaines élections de Chambres de Métiers et de l'Artisanat qui auront lieu en 2021.

Si vous êtes intéressé(e), merci de vous faire connaître auprès de Marianne : snpcc-accueil@contact-snpcc.com

SOLLICITATION U2P



L'U2P Sollicitée par le ministère de l'Économie et des Finances dans le cadre d'une mission sur les statuts juridiques des entreprises. Afin d'éclairer l'action du gouvernement, sur d'éventuelles évolutions à apporter aux statuts juridiques existants d'une part, sur l'aide et le conseil aux entreprises d'autre part, le ministère de l'Économie et des Finances a chargé le Conseil Général de l'Économie (CGE) d'une mission d'information. Celui-ci a fait appel à l'expertise de l'U2P, en particulier sur la question de la micro-entreprise et de l'EIRL. Il existe à l'heure actuelle une multitude de statuts juridiques (EI, EIRL, EURL, SARL, SA, SAS, SASU, SE, SNC, SCOP, SCA, SCS...) auxquels s'ajoute le régime de la micro-entreprise. Un foisonnement qui est source d'iniquité sociale et fiscale, et de distorsions de concurrence. Comme l'U2P le demande de longue date, il faut simplifier, encourager le recours à l'EIRL et renforcer l'attrait de ce statut pour les entrepreneurs.

Source : La brève N°406 du 1^{er} Mars 2020

BIEN-ÊTRE ANIMAL

DÉCRET EN CONSEIL D'ÉTAT

Un décret portant diverses mesures relatives au bien-être des animaux d'élevage et de compagnie afin d'encadrer des pratiques d'élevage susceptibles d'occasionner des souffrances pour les animaux ainsi que la mise en place de formation des éleveurs à de pratiques d'élevage respectueuses du bien-être animal et instituant une sanction pénale du défaut d'identification des chats est actuellement au Conseil d'Etat.

Ce décret n'a fait l'objet d'aucune réunion préparatoire d'échanges entre les acteurs concernés.

- Interdiction ou réglementation de certaines pratiques d'élevage

«Des arrêtés du ministre de l'agriculture peuvent interdire ou peuvent réglementer les pratiques d'élevage dès lors qu'elles sont susceptibles d'occasionner des souffrances aux animaux.»

- Formations à la mise en œuvre de pratique d'élevage respectueuses du bien-être animal

«Afin d'assurer des conditions de détention des animaux d'élevage répondant aux impératifs biologiques de leur espèce, le ministre chargé de l'agriculture peut imposer



aux éleveurs professionnels le suivi de formations à la mise en œuvre de pratiques d'élevage respectueuses du bien-être animal.»

- Désignation d'un référent bien-être animal

«Tout éleveur professionnel désigne un référent bien-être animal. Un arrêté du ministre chargé de l'agriculture définit les conditions de formation et de qualification auquel doit répondre le référent, ainsi que ses missions.»

- Défaut d'identification des chats

L'identification des chiens est obligatoire depuis 1999 et l'identification des chats depuis 2012.

Jusqu'à ce jour, seuls les propriétaires de chiens non identifiés étaient passibles d'une amende, désormais il en est de même pour les chats. Pour rappel, une amende de 4^e classe est de 135 euros.

R215-15 code rural : Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4^e classe, le fait : (...)

7° Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4^e classe le fait de détenir un chien ou un chat non identifié dans les conditions prévues à l'article L. 212-10 et par les dispositions prises pour son application.



AZUREVA

UN VILLAGE VACANCES QUI A DU CHIEN !

L'année dernière le SNPCC a été contacté par Azureva villages vacances en vu d'apporter son expertise et de participer au lancement d'un village vacances avec pour thématique «vacances avec mon chien» situé à Longueville sur Mer, Vendée (85).

Le village vacances Azureva les Conches a réalisé sa première saison

autour de cette thématique d'avril à octobre 2019.

Première saison effectuée avec succès puisque **le village vacances a été Lauréat Pet Friendly à la Française 2020 catégorie hébergement touristique !**

Si nos amis canins sont les bienvenus dans ce village vacances, ce n'est pas tout ! Les lieux ont été pensés et réfléchis pour eux et leur-s accompagnateur-trice-s humain-e-s ! A l'arrivée, les vacanciers sont accueillis avec un livret reprenant le listing des activités canines proposées et des différents services offerts mais aussi comprenant des sacs à déjection, une médaille à mettre sur le collier/harnais le temps du séjour et des friandises. Dans la chambre, le chien est déjà comme chez lui avec un couchage qui l'attend et deux écuelles. Durant le séjour, les vacanciers peuvent découvrir et profiter d'espaces créés et réservés pour les chiens afin que tous, vacanciers avec et sans chien, puissent cohabiter sans se gêner : Espace délimité au restaurant ; Terrasse réservée ; Parc de jeux et d'ébat avec parcours ludique ; ... Un service de garde à la journée est également possible pour les excursions sans toutou, et des activités canines sont organisées : prévention coups de chaleur/ brûlure ; ateliers pour petits et grands afin d'apprendre à se comprendre ; confection de jouet ; éducation canine ; activités de loisirs ; ... !

Un animateur canin est présent sur place durant toute la saison et un intervenant externe intervient 1 journée 1/2 par semaine afin de proposer des activités ludiques à partager avec son chien !

Mais aussi... La plage, autorisée toute l'année aux chiens tenus en laisse, à 15 minutes à pieds (en faisant attention aux coussinets bien sûr !)

Le SNPCC, par sa présidente Anne-Marie Le Roueil puis par Anne-Sophie Avocat ayant également travaillé et participé tant au projet qu'au lancement du village vacances - intervenante externe et coordinatrice Village vacances/SNPCC, est tombé amoureux tant du projet que du lieu et de son immense potentiel avec pour envie d'aller plus loin ! Ainsi est née l'idée d'en faire également un lieu de regroupement annuel pour nos professionnel-le-s du chien et du chat !

Aussi, pour cette première année **nous vous proposerons diverses formations au sein du village vacances Azureva les Conches Longueville-sur-Mer**, via le centre de formation du SNPCC qu'est le CNFPro.

- Module professionnel expérimental du Brevet de Maîtrise éducateur-comportementaliste canin-félin
- Formation aux premiers secours canins-félins
- ACACED
- CESSCAM

Vous espérant nombreux pour cette première et aussi réjouis que nous de ce projet !

Informations, inscription et réservation à cnfpro@orange.fr !

BM ÉDUCATEUR-COMPORTEMENTALISTE CANIN-FÉLIN

Ces modules professionnels expérimentaux du Brevet de Maîtrise éducateur-comportementaliste canin-félin se déroulent sur 4 journées de formation. Ils sont destinés aux professionnels en activité et pouvant justifier des prérequis demandés (être titulaire d'un titre ou d'un diplôme de niveau 4 : Baccalauréat professionnel conduite et gestion d'une entreprise du secteur canin et félin, BP option éducateur canin, BTM toilette canin et félin, BTS animaux d'élevage de compagnie OU justifier de 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).

Ces modules sont constitués d'une partie éthologie canine-féline et d'une partie approche, accompagnement et pédagogie de la personne dans le processus de travail avec son animal de compagnie. Chaque partie se termine par un QCM. Si vous obtenez 14/20 ou plus aux deux modules, une « attestation de réussite » vous sera remise par CMA France, puis, dans un second temps, le diplôme Brevet de Maîtrise éducateur-comportementaliste canin-félin vous sera remis lorsque la certification sera enregistrée au RNCP. Si vous obtenez une note inférieure à 14/20 à l'un des deux modules, vous pourrez suivre une nouvelle session de formation dans l'année qui suit votre première session (date à date) en vue de repasser l'évaluation. Le module réussit reste quant à lui acquis.

- **Formateurs** : Bertrand L. Deputte, professeur émérite, docteur ES sciences, éthologiste et Nicolas Sellier, directeur des Opérations Systèmes d'Information Macif Mutualité, ancien éducateur social.

1^{ers} SECOURS

Cette formation permet à l'éleveur d'évaluer et prodiguer les 1ers soins d'urgence à des chiens et chats de son cheptel, notamment les gestes et massages liés aux premiers secours canin et félin.

- Reconnaître les principales urgences chez le chien et le chat ;
- Effectuer les gestes de premiers secours à réaliser pour prendre en charge chaque urgence ;
- Réaliser un examen général d'un chien ou d'un chat ;
- **Formatrice** : Anne-Sophie Avocat, Éducatrice canin et accompagnatrice de la relation Humain-Chien, membre du Conseil d'Administration du SNPCC

ACACED

Cette primo-formation permet de justifier de vos connaissances pour pouvoir exercer une activité professionnelle du chien ou du chat prévue à l'article L.214-6-1, L.214-6-2 ou L.214-6-3 du code rural et de la pêche maritime.

À l'issue de cette formation, le professionnel disposera des données en relation avec les activités du chien et du chat. Il sera en capacité d'apprécier l'ampleur des connaissances et compétences à acquérir tout au long de sa vie professionnelle. Il sera en mesure de savoir par quels moyens et ressources s'orienter pour affiner ses connaissances et compétences en prenant en compte les choix et orientations de la profession.

- **Formatrice** : Mélodie Pichoir, formatrice et responsable du pôle canin-animal de compagnie au CFPPA de Cibéins.

CESCCAM

Le Certificat d'Études pour les Sapiteurs au Comportement Canin et à l'Accompagnement des Maîtres est une formation spécialisée, un certificat d'étude, dont le contenu est validé par le ministère de l'agriculture et cité en annexe de l'Arrêté du 8 avril 2009 fixant les conditions de qualification et les capacités matérielles d'accueil requises pour dispenser la formation et délivrer l'attestation d'aptitude prévues à l'article L. 211-13-1 du code rural. Cette formation permet de poser candidature auprès de la Préfecture pour l'agrément à dispenser la formation et délivrer l'attestation d'aptitude précitée. Cette formation est à destination des éleveurs de chiens de race (inscrit au Livre des Origines français) appartenant à la 2^e catégorie. Après agrément de la Préfecture, l'éleveur pourra alors dispenser la formation des maîtres et délivrer l'attestation d'aptitude dès l'adoption du chien né et vendu à l'élevage. Ceci permettra de valoriser l'animal et le service rendu par l'agriculteur.

- **Formatrices** : Anne-Sophie Avocat, Éducatrice canin et accompagnatrice de la relation Humain-Chien, membre du Conseil d'Administration du SNPCC et Mélodie Pichoir, formatrice et responsable du pôle canin-animal de compagnie au CFPPA de Cibéins.

TRIBUNAL JUDICIAIRE

UN NOUVEAU GUICHET UNIQUE

L'année 2020 est marquée par une réorganisation judiciaire dont le mot d'ordre est modernisation. Entre la disparition des tribunaux d'instance et la création et d'appropriser des démarches différentes. Laetitia Muller

Le tribunal judiciaire : fruit de la fusion des TI et TGI

Au 1^{er} janvier 2020, les 285 tribunaux d'instance (TI) et les 164 tribunaux de grandes instances (TGI) de France ont disparu pour laisser place aux tribunaux judiciaires (TJ). La loi prévoit à moins un tribunal judiciaire dans le ressort de chaque cour d'appel, soit au minimum 36TJ en France métropolitaine. Le TJ devient la nouvelle juridiction de droit commun, et il est compétent pour « toutes les affaires civiles ou commerciales », ou mobilières, quelle que soit leur valeur. Les juridictions d'exception, à l'image des tribunaux de commerce (TC) et des conseils des prud'hommes (CPH), conservent leurs rôles. En cas de litige avec un salarié, l'artisan doit se tourner vers le CPH. Lorsque le litige a lieu entre professionnels ou qu'il concerne un acte de commerce, le TC est compétent. Attention : en Alsace-Moselle, il n'existe pas de tribunal de commerce. Ce sont les chambres commerciales du TGI qui sont devenues, depuis le 1^{er} janvier dernier, les chambres commerciales du tribunal judiciaire. Le TJ est donc bel et bien le nouvel interlocuteur de l'artisan.

Les modes de saisine du TJ

En cas de litige, entre 0 et 4000€, l'artisan doit effectuer une déclaration au greffe du TJ ou faire une saisine en ligne. Pour un litige supérieur à 4000€, le tribunal peut être saisi, soit directement par requête conjointe, soit par assignation via un huissier. Enfin, afin de décharger les greffes des tribunaux, la réforme prévoit une tentative de conciliation avant chaque saisine du TJ, et favorise également les significations par acte d'huissier. Le justiciable peut saisir le TJ sans avocat pour les litiges estimés à moins de 10000€. Idem pour les contentieux dits de proximité : surendettement, baux d'habitation ou encore crédits à la consommation. Dans tous les cas, pensez à souscrire une assurance protection juridique, une contestation mal gérée peut vite mettre à mal votre trésorerie.

Source : Le monde des Artisans #135 – Mars/Avril 2020



LES JEUNES TRAVAILLEURS

Par Martine BARBIER-GOURVES, Docteur en droit, Directeur Formation-Social PARTENAIRES Consulting

Que ce soit pour faire face à un besoin ponctuel de main d'œuvre, pouvant se transformer en découverte du métier, ou de préparer un avenir professionnel par le biais de l'apprentissage, les jeunes travailleurs sont très présents dans la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers.

Nous consacrerons donc deux articles distincts sur ce sujet. Le premier, qui fait l'objet du présent article, est un focus sur les principales règles applicables lorsqu'un employeur souhaite embaucher des jeunes de moins de 18 ans durant leurs vacances scolaires. Le second article s'attachera à faire le point des dispositions applicables aux jeunes apprentis, notamment après la réforme introduite par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et ses divers décrets.

1^{re} PARTIE

LES JEUNES TRAVAILLEURS DE MOINS DE 18 ANS (HORS APPRENTISSAGE)

Le travail des jeunes de moins de 18 ans est particulièrement encadré par le code du travail, essentiellement pour des raisons de santé et de sécurité, mais aussi au regard des obligations scolaires et des parcours d'enseignements.

De nombreuses conditions sont donc posées par le code du travail.

1. LES CONDITIONS D'EMPLOI DES JEUNES DE MOINS DE 18 ANS

1-1. Les conditions tenant à l'âge du jeune

Il est possible de recruter un jeune âgé de moins de 18 ans. Le code du travail rappelle toutefois « qu'il est interdit d'employer des travailleurs de moins de 16 ans, sauf s'il s'agit :

- De mineurs de 15 ans et plus titulaires d'un contrat d'apprentissage, dans les conditions prévues par la loi ;
- D'élèves de l'enseignement général lorsqu'ils font des visites d'information organisées par leurs enseignants, ou durant les 2 dernières années de leur scolarité obligatoire, lorsqu'ils suivent des périodes d'observation prévues par le code de l'éducation, ou des séquences d'observation et selon des modalités déterminées par décret ;
- D'élèves qui suivent un enseignement alterné ou un enseignement professionnel durant les 2 dernières années de leur scolarité obligatoire, lorsqu'ils accomplissent des stages d'initiation, d'application ou des périodes de formation en milieu professionnel selon des modalités déterminées par décret. » (article L. 4153-1).

Cependant, en dehors même de ces cas, l'article L. 4153-3 du code du travail autorise l'emploi des jeunes de plus de 14 ans uniquement pendant leurs vacances scolaires, dès lors qu'elles comportent au moins 14 jours (ouvrables ou non), pour exercer des travaux adaptés à leur âge, à condition de leur assurer un repos effectif continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances (art. D. 4153-2).

Notons : dans les établissements où ne sont employés que les membres de la famille, sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur, les règles ci-dessus ne sont pas applicables, sous réserve qu'il s'agisse de travaux occasionnels ou de courte durée, ne pouvant présenter des risques pour leur santé et leur sécurité (art. L. 4153-5)

D'autres dérogations existent dans des secteurs d'activités spécifiques, comme par exemple dans les entreprises de spectacles...

IMPORTANT : L'article D. 4153-13 du code du travail stipule, que l'employeur justifie, à la demande de l'inspection du travail, de la date de naissance de chaque travailleur âgé de moins de 18 ans qu'il emploie. Aux fins de preuve, l'employeur peut demander au jeune et/ou son représentant légal, de conserver une copie d'une pièce d'identité ou tout autre document faisant foi.

1-2. Les conditions tenant à la nature de l'emploi

Lorsque le jeune embauché a au moins 18 ans, la loi n'impose aucune restriction quant à la nature de l'emploi. En revanche, concernant les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, le code du travail interdit qu'ils soient occupés à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces.

Une liste des travaux interdits est d'ailleurs établie (ex : agents chimiques dangereux, agents biologiques, risques d'origine électrique...). Par dérogation, les jeunes de moins de 18 ans peuvent être employés à certains travaux réglementés tels que déterminés par voie réglementaire et sous certaines conditions (articles R. 4153-40 et suivants du code du travail). Pour ce faire, préalablement à l'affectation des jeunes aux travaux interdits susceptibles de dérogation, une déclaration de dérogation est adressée par tout moyen conférant date certaine à l'inspecteur du travail par l'employeur ou le responsable d'un établissement, avec les pièces justificatives nécessaires (article R. 4153-41).

Enfin, rappelons, que le code du travail impose, qu'un mineur âgé de 14 à moins de 16 ans ne puisse être affecté qu'à des travaux légers, qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à sa sécurité, à sa santé ou à son développement (art. D. 4153-4).

A côté des conditions d'emploi à respecter, il convient également pour l'employeur, qui veut embaucher un jeune de moins de 18 ans, de respecter un certain nombre de formalités.

2. LES FORMALITÉS PRÉALABLES A RESPECTER

Les formalités préalables à l'embauche d'un jeune âgé de 18 ans et plus sont celles applicables à n'importe quel nouvel embauché.

Mais, concernant les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, il y a lieu de tenir compte des règles ou formalités spécifiques suivantes :

- Obtenir l'accord du représentant légal (père, mère, tuteur) pour le jeune de moins de 18 ans non-émancipé. Si le jeune a moins de 16 ans, cette autorisation doit même être expresse. De manière générale, il est préconisé de disposer d'une telle autorisation écrite pour tout mineur. En outre, le contrat de travail pourra être co-signé par le représentant légal et le mineur concerné, car le consentement de ce dernier au contrat est obligatoire.

- Demander l'autorisation de l'inspecteur, mais seulement pour les jeunes âgés de 14 à 16 ans. Dans ce cas, l'employeur doit adresser une demande écrite à l'inspecteur du travail, au moins 15 jours avant la date prévue pour l'embauche (art. D. 4153-5). Cette demande comporte :

- Les nom, prénoms, âge et domicile de l'intéressé ;
- La durée du contrat de travail ;
- La nature et les conditions de travail envisagées ;
- L'horaire de travail ;
- Le montant de la rémunération ;
- L'accord écrit et signé du représentant légal de l'intéressé

L'inspecteur du travail a 8 jours francs à compter de l'envoi de la demande pour notifier son refus motivé, le cachet de la poste faisant foi. À défaut de réponse, l'autorisation est réputée accordée.

Lorsque dans ce délai, l'inspecteur a conditionné son autorisation à une ou plusieurs modifications ou adjonctions dans le libellé de la demande, cette décision vaut autorisation d'embauche, sous réserve que l'employeur respecte, dans l'exécution du contrat, les obligations résultant des modifications ou des adjonctions demandées (art. D. 4153-6).

L'inspecteur du travail peut retirer son autorisation à tout moment s'il constate, que le mineur est employé soit dans des conditions non-conformes à l'autorisation, soit en méconnaissance des dispositions du code du travail (art. D. 4153-7).

- Procéder à la signature obligatoire d'un contrat de travail. Il s'agira d'un CDD comportant les mentions légales obligatoires (motif de recours, date de début et fin de contrat, renouvellements éventuels, poste occupé, rémunération...). Toutes les règles relatives au CDD s'appliquent au jeune, ainsi que les dispositions conventionnelles.
- Organiser la visite d'information et de prévention, qui doit avoir lieu préalablement à son affectation sur le poste (art. R. 4624-18).
- Autres formalités : Déclaration préalable à l'embauche (ou TESE), mention des nom et prénoms du jeune sur le registre unique du personnel

Une fois les conditions remplies pour travailler et les formalités préalables accomplies, reste à déterminer les conditions de travail applicables aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans, lesquelles sont également très réglementées par le code du travail.

3. LES CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES

Les jeunes de 18 ans et plus sont soumis aux mêmes droits et obligations que les autres salariés de l'entreprise. Mais concernant les jeunes de moins de 18 ans, il existe des règles légales et conventionnelles particulières :

• En matière de durée de travail

Temps de travail effectif

Un jeune de moins de 18 ans ne peut pas être employé plus de 8 heures par jour et 35 heures par semaine.

Toutefois, il existe 2 types de dérogations exceptionnelles (art. L. 3162-1)

1) Pour certaines activités déterminées par décret en Conseil d'État, lorsque l'organisation collective du travail le justifie (activités réalisées sur les chantiers de bâtiment, sur les chantiers de travaux publics et les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers). Dans ces cas, il peut être dérogé :

- 1° A la durée hebdomadaire de travail effectif de trente-cinq heures, dans la limite de cinq heures par semaine ;
- 2° A la durée quotidienne de travail effectif de huit heures, dans la limite de deux heures par jour.

Mais, lorsqu'il est fait application de ces dépassements, il doit être attribué des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de huit heures, et les heures supplémentaires éventuelles, ainsi que leurs majorations, doivent donner lieu à un repos compensateur équivalent.

2) Pour les autres activités (dont celles des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers) et à titre exceptionnel, des dérogations aux durées maximales hebdomadaire et quotidienne de travail effectif peuvent être accordées dans la limite de cinq heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève.

En tout état de cause, la durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

Nota : Pour les jeunes de 14 à moins de 16 ans, employés pendant les vacances scolaires, leur temps de travail ne peut excéder 7 heures par jour et 35 heures par semaine, sans dérogation possible (art. D. 4153-3).

Temps de pause

En outre, le jeune de moins de 18 ans ne peut travailler de manière ininterrompue plus de 4 heures et demi. Au-delà de ce temps, il doit bénéficier d'une pause de 30 minutes consécutives. (art. L. 3162-3).

Travail de nuit

Enfin, le jeune de moins de 18 ans ne peut pas travailler la nuit, c'est-à-dire entre 20h00 et 6h00 pour ceux de moins de 16 ans et entre 22h00 et 6h pour les autres, sauf dérogations en cas d'extrême urgence notamment et sous réserve de respecter un certain nombre de conditions (articles L. 3163-2 et L.3163-3). Des dérogations existent cependant dans des secteurs autres que ceux visés dans la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers.

• En matière de repos

Le repos quotidien entre 2 journées de travail est de 12 heures pour les jeunes de 16 à 18 ans et de 14 heures pour les moins de 16 ans (art. L. 3164-1 et L. 3132-3).

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs. Ils ne peuvent pas travailler les jours fériés (en l'absence d'accord collectif étendu de la Branche sur ce point).

• En matière de rémunération

Les jeunes d'au moins 18 ans doivent être rémunérés au minimum sur la base du SMIC, ou du salaire minimum conventionnel du coefficient de son emploi, s'il est supérieur.

Si un jeune est âgé de moins de 18 ans, le code du travail (article D.3221-3 ; article D.4153-3) prévoit que le SMIC comporte un abattement fixé à :

- 20% avant 17 ans ;
- 10% entre 17 et 18 ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Nota : Cet abattement ne s'applique pas sur les salaires minima conventionnels de la Branche, car non prévu par la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers. Par ailleurs, l'abattement ne peut plus être appliqué, dès que le jeune atteint 18 ans.

Évidemment, l'employeur peut avoir une position plus favorable que celle énoncée dans les textes ci-dessus.

De plus, comme tout salarié, le jeune travailleur de moins de 18 ans a droit à la prise en charge de la moitié de ses frais de transport public domicile/lieu de travail, et le cas

échéant de tout ou partie de ses frais de déplacement à vélo, frais de carburant, ou frais d'alimentation électrique d'un véhicule, si un tel dispositif a été mis en place par l'employeur pour son personnel.

La rémunération du jeune de moins de 18 ans est soumise aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et la CRDS dans les conditions de droit commun. Il en est de même pour les cotisations de chômage, de retraite, de prévoyance et frais de santé (sous réserve des cas de dispense prévus).

Enfin, rappelons, que les rémunérations versées aux jeunes, au titre d'un travail de vacances ou job d'été, sont exonérées d'impôt sur le revenu sous certaines conditions, notamment le jeune doit être âgé de 25 ans au plus au 1^{er} janvier de l'année d'imposition ; il doit être rémunéré pour une activité exercée pendant ses congés scolaires ou universitaires. L'exonération est limitée à 3 fois le montant du SMIC et joue aussi bien si le jeune est imposable en son nom propre que s'il est rattaché au foyer fiscal de ses parents (se renseigner éventuellement auprès de l'administration des Impôts).

• En matière d'hygiène et de sécurité au travail

Le jeune de moins de 18 ans et plus particulièrement encore le jeune de moins de 16 ans font l'objet d'une surveillance particulière en la matière et ne peuvent pas être employés à n'importe quel type de travaux. Il convient aussi d'être particulièrement vigilant à l'information et à la formation à la sécurité avant la prise de poste.

4. LE DÉPART DE L'ENTREPRISE

Le jeune venant travailler durant tout ou partie de ses vacances, selon son âge, a généralement signé un contrat à durée déterminée.

Au terme de ce CDD, le jeune percevra, quel que soit son âge, outre le salaire du mois considéré, une indemnité compensatrice de congés payés égale à 10% de la totalité des salaires perçus (sauf s'il a pu prendre affectivement ses droits à congés payés durant l'exécution du contrat de travail).

En revanche, l'indemnité de fin de contrat de 10% (ou indemnité de précarité) ne lui est pas due, dès lors que son contrat de travail a été conclu pour une période couverte par les vacances scolaires ou universitaires (art. L. 1243-10 2°).

Les formalités de fin de contrat sont à accomplir, comme pour n'importe quel autre salarié (Certificat de travail, reçu pour solde de tout compte, attestation pôle emploi).

Notre prochain article portera sur la 2^e partie : les jeunes travailleurs en apprentissage

TENUES IMPOSÉES

TEMPS D'HABILLAGE ET DE DÉSHABILLAGE

La Cour de cassation procède à une piqûre de rappel dans cette affaire opposant une société de traitement des déchets à ses salariés éboueurs.

En effet, le temps d'habillage et de déshabillage ouvre droit, sous certaines conditions, à contrepartie pour le salarié, soit sous forme de repos, soit sous forme financière. Ces contreparties sont subordonnées à la réalisation de 2 conditions cumulatives. D'une part, le port d'une tenue de travail doit être rendu obligatoire par la loi, une convention ou un accord collectif, le règlement intérieur ou le contrat de travail. D'autre part, le salarié doit se changer dans l'entreprise ou sur son lieu de travail.

Cet arrêt de la Cour de cassation devra attirer l'attention des employeurs imposant une tenue de travail à leurs salariés, pour des raisons d'hygiène et/ou de politique commerciale.

A noter : dès lors que le port d'une tenue de travail est imposé au salarié et inhérent à son emploi, l'employeur doit prendre en charge l'entretien de cette tenue, peu important que le contrat de travail prévoie ou non le versement d'une prime de nettoyage (cass. Soc., 14 février 2018, n° 16-25563).

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


<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000041620466&fastReqId=84355086&fastPos=1>


Cass. soc., 15 janv. 2020, n° 18-20104


Cass. Soc., 12 février 2020, n° 18-22590 à 18-23011

Source : CNAMS – Février 2020

Collège "EMPLOYEURS"

 **SNPCC**
SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL D'ÉLEVAGE
44 rue des Halles
01320 CHALAMONT

 **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**
FCDS CGT
Commerce, Distribution, Services
93514 Montreuil Cedex

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

 **CFTC**
Fédération Syndicale CFTC
Commerce, services et force de vente
34, quai de Loire 75019 PARIS

 **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

 **Liberté Individuelle**
21 Rue Jules Ferry
93177 BAGNOLET Cedex

10 IDÉES REÇUES SUR LE DOCUMENT UNIQUE

Loin d'être une simple formalité, le document unique (DU), ou document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), permet de veiller à la santé de vos collaborateurs et d'améliorer les performances de l'entreprise. Précisions avec Kévin DUFRENOY, psychologue clinicien du travail (IPRP) et fondateur de la Clinique du Travail. Propos recueillis par Samira Hamiche

1. Les entreprises artisanales sont moins exposées que les grandes structures aux risques psychosociaux : FAUX !

Les TPE/PME méconnaissent souvent les moyens d'action sur ces problématiques et l'importance de s'en préoccuper. Les artisans sont pourtant confrontés à cinq principaux stress : le stress chronique, le surcharge de travail, l'isolement du dirigeant, la gestion des conflits. Le cinquième risque touche à la sphère financière (échéances et charges à honorer.)

2. Le stress, ça fait partie du métier et c'est motivant : VRAI ET FAUX !

S'il peut y avoir des métiers qui génèrent une certaine tension et excitation, l'exposition de manière prolongée à des stressseurs est toxique pour la santé et génère angoisses, troubles du sommeil, addictions, TMS (Troubles Musculo-quelettiques), etc. À terme, la chronicité du stress dégrade la qualité du travail et la santé des équipes, affectant la prise de décision, le risque d'accident du travail, l'absentéisme, les conflits. Le management par le stress est à éviter si l'on veut une organisation performante ; efficacité et stress ne sont pas compatibles.

3. Les risques psychosociaux ne touchent que les salariés les plus fragiles : FAUX !

Ils sont l'affaire de tous car «l'homme machine» n'existe pas ! Contrairement à l'idée reçue, ce ne sont pas les personnes fragiles qui craquent en première, au contraire. Ce sont bien souvent les meilleurs éléments d'une organisation, les personnes les plus impliquées, attachées à faire un travail de qualité que l'on reçoit en consultation souffrance au travail.

4. Prévenir les risques psychosociaux ne revient pas chez pour un artisan... VRAI ET FAUX !

A première vue, le coût des démarches (prévention, équipements, sécurité...) peut soulever des réticences. Mais il s'agit en réalité d'un investissement qui rapporte (de 1 à 3 pour 1€ investi), sans parler des bénéfices directs et indirects sur la durée : gain de productivité, baisse des accidents, meilleur satisfaction...

5. Le document unique n'est qu'une tracasserie administrative, d'autant plus que mon entreprise n'a pas de problème : FAUX !

Plus qu'une formalité, le DU est un outil de prévention, qui cartographie les risques en termes de santé, sécurité et hygiène des salariés de l'entreprise. Il est le point de départ de tout plan d'action réaliste pour préserver son équipe !

6. Le document Uniques doit être tenu à disposition des salariés : VRAI !

L'employeur doit informer par affichage l'endroit où le DU est consultable par les salariés. En cas d'absence ou de non-actualisation, l'employeur encourt une amende de 1500€ et 3000€ en cas de récidive dans un délai d'un an à compter de l'expiration ou de la prescription de la précédente peine (Code du travail, art. R. 4741-1).

7. Je dois mettre à jour le DU chaque année : VRAI !

L'actualisation doit tenir compte de la vie de l'entreprise : nouveaux produits et équipements, embauche de salariés. Les artisans peuvent obtenir des aides techniques et financières de la part de divers organismes, dont leur chambre de métiers (CMA), afin d'identifier et envisager des moyens d'action sur la prévention.

8. En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la responsabilité civile de l'employeur peut être engagée : Vrai !

Elle peut être engagée lorsque l'accident du travail ou de maladie professionnelle surviennent par la faute de l'employeur (art. L. 4121-1 du Code du Travail). Les salariés ont aussi l'obligation de prendre soin de leur santé et de leur sécurité ainsi que de celle des autres personnes concernées du fait de leurs actes ou omissions (art. L.4122-1 du Code du Travail). La prévention, pour qu'elle soit efficace et pérenne, engage l'ensemble de l'entreprise.

9. L'employeur doit rédiger seul le DU : VRAI ET FAUX !

L'employeur peut le faire, ou il peut déléguer sa réalisation : à un salarié compétent en la matière ou à un expert des risques psychosociaux. La rédaction du DU peut aussi être participative (employeur et salariés).

10. Il existe des organismes pour me conseiller sur les actions de prévention : VRAI !

Les CMA, les intervenants en prévention des risques professionnel (IPRP), la médecine du travail, l'Anact ou encore l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité), sont des interlocuteurs privilégiés. Leur champ d'intervention est varié : aide à la rédaction du document unique, intervention curative, formation à la prévention, études en santé au travail, recommandations....

Source : Le monde des Artisans #135 – Mars/Avril 2020

COVID-19 DUERP

Vous êtes employeur, vous devez faire évoluer votre DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) qui doit être actualisé pour tenir compte des changements de circonstances liés au coronavirus.

L'évaluation des risques visera particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus COVID-19 peuvent se trouver réunies. Ainsi, les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail...) et ceux liés à l'exposition au virus impliquent d'actualiser le document unique d'évaluation des risques.

Pour plus de renseignements, contactez Sophie sur secretariat2@contact-snpcc.com



TRIBUNAL D'INSTANCE DE BONNEVILLE

JUGEMENT DU 31 DÉCEMBRE 2019

Exposé du litige

Mme Éleveur, gérante d'un élevage de chien a vendu à M. Client un chiot de race Berger des Shetland au prix de 1200€.

A l'occasion d'une exposition, M. Client a présenté la chienne à un examen de confirmation auquel elle a échoué pour cause de dentition incomplète.

M. Client a procédé à une tentative de conciliation devant un conciliateur de justice, en vain.

Par déclaration au greffe, M. Client a saisi le tribunal d'instance de Bonneville afin d'obtenir la condamnation de Mme Éleveur au paiement des sommes suivantes :

- 1 155€ en remboursement d'une partie du prix d'achat de la chienne et en indemnisation des frais de déplacement, des frais d'inscription pour confirmation, des frais vétérinaires et de radiographie, des frais kilométriques ;
- 1 000€ au titre de préjudice moral.

A la dernière audience, il maintient ses demandes.

Il fait valoir :

- Qu'il ne se fonde pas sur les vices rédhibitoires mais sur la garantie de conformité prévue dans le code de la consommation,
- Que le manque de dents de sa chienne était présent dès sa naissance même s'il n'était pas encore visible, car il s'agit d'un problème congénital,
- Que ce défaut lui engendre des problèmes de santé,
- Que son objectif était d'avoir un chien de race reconnu par le livre des origines français et non de faire du commerce, et qu'il n'a pas eu connaissance des conditions de vente du contrat l'informant de l'utilisation animal.

Mme Éleveur s'oppose à ses demandes et sollicite la condamnation de M. Client à lui payer la somme de 2880€ au titre des frais irrépétibles, outre entiers de dépens de l'instance.

Elle fait valoir :

- Que M. Client n'est plus recevable à invoquer les vices rédhibitoires de l'article L213-3 du Code Rural ;
- Que sur le fondement des articles L217-4 et suivants du code de la consommation, le demandeur ne rapporte pas la preuve d'une non-conformité de la chienne puisqu'en dépit de sa dentition incomplète qui la rend non-conforme au standard de sa race, celle-ci mène une existence normale de chien de compagnie et peut se reproduire psychologiquement,
- Que la réussite à l'examen de la confirmation au Livre des Origines Français n'était pas garantie compte tenu des aléas durant la croissance du chien et qu'en tout état de cause, le chien n'était pas destiné à la reproduction au Livre des Origines Français,
- Que subsidiairement, le demandeur ne rapporte pas la preuve de ce que les non-conformités étaient présentes, même de façon latente, au moment de la livraison de l'animal.

Motifs de la décision

Sur les demandes d'indemnisation

Attendu que M. Client se fonde exclusivement sur les dispositions des articles L217-4 et suivants du code de la consommation ;

Qu'en l'espèce, il est constant que l'objet de la vente était un chiot de races Berger des Shetland, vendu par une éleveuse professionnelle, à un acheteur consommateur, rien n'établissant que M. Client a agi dans le cadre d'une activité professionnelle ;

Que les dispositions susvisées sont donc bien applicables ;

Attendu qu'au termes de l'articles L217-4 du code de la consommation, le vendeur livre un bien conforme au contrat et

répond des défauts de conformité existant lors de la délivrance ;
Que l'article L217-5 du code de la consommation précise que le bien est conforme au contrat :

1° S'il est propre à l'usage habituellement attendu d'un bien semblable et, le cas échéant :

- S'il correspond à la description donnée par le vendeur et possède les qualités que celui-ci a présentées à l'acheteur sous forme d'échantillon ou de modèle ;
- S'il présente les qualités qu'un acheteur peut légitimement attendre eu égard aux déclarations publique faites par le vendeur, par le producteur ou par son représentant, notamment dans la publicité ou l'étiquetage ;

2° Ou s'il présente les caractéristiques définies d'un commun accord par les parties ou est propre à tout usage spécial recherché par l'acheteur, porté à la connaissance du vendeur et que ce dernier a accepté ;

Que l'article L217-7 du Code de la consommation ajoute que les défauts de conformité qui apparaissent dans un délai de vingt-quatre mois à partir de la délivrance, sauf preuve contraire. Pour les biens vendus d'occasion, ce délai est fixé à six mois. Le vendeur du bien ou le défaut de conformité invoqué ;

Qu'en l'espèce, s'il est établi qu'au moment de la vente, l'examen des dents du chien était normal ainsi qu'il en ressort du certificat vétérinaire du 30 octobre 2017, il ressort toutefois des pièces du dossier qu'a été constaté à l'occasion de l'exposition canine, c'est-à-dire dans le délai de vingt-quatre mois à compter de la vente intervenue le 11 novembre 2017, le fait que huit dents manquent à ce chien ;

Que cependant, d'une part, les parties ont, dans les conditions générales de vente dont M. Client a nécessairement eu connaissance puisqu'il les a lui-même produites à l'appui de sa déclaration au greffe, expressément convenu que la vente ne pouvait être assortie d'aucune garantie de confirmation ultérieure voire de réussite au concours ou exposition de conformité au standard de sa race.

Qu'ainsi, les parties n'ont pas érigé la confirmation ni la reproduction de la race, auxquelles fait obstacle la dentition incomplète, comme un usage spécial attendu par l'acheteur.

Que dès lors, fût il présumé exister au moment de la vente puisqu'apparu dans le délai de 24 mois, le défaut invoqué ne constitue pas une non-conformité dont le vendeur doit garantir ;

Qu'à cet égard, le comportement de Mme Éleveur, qui a retiré la mère du chiot de la production et qui a proposé à titre amiable une remise commerciale ne suffit pas à lui seul établir le principe de la garantie, contestée dans le cadre de l'instance ;

Qu'en conséquence, M. Client sera débouté de l'ensemble de ses demandes ;

Attendu que M. Client, succombant à l'instance, sera condamné aux dépens ainsi qu'au paiement de la somme de 500€ au titre de l'article 700 du Code de procédure Civile ;

Par ces motifs

Le tribunal, statuant publiquement, par jugement contradictoire, rendu en premier ressort par mise à disposition au greffe,

DÉBOUTE M. Client de l'intégralité de ses demandes ;

CONDAMNE M. Client à payer à Mme Éleveur la somme de 500 € (CINQ CENTS EUROS) au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

CONDAMNE M. Client aux entiers dépens de l'instance.



ENTRER RAPIDEMENT EN MÉDIATION

Le service de médiation de la consommation adossé au SNPCC a connu une expansion rapide et importante qui fera prochainement l'objet du premier rapport annuel d'activité pour l'année 2019.

Il est désormais possible de mettre l'accent sur un constat incontestable, également souligné par la plupart des médiateurs des autres secteurs d'activité économique : **l'intérêt d'entrer rapidement en médiation avant que le ton enflé et que la situation dégénère au point d'obérer considérablement la possibilité d'un accord amiable.**

Un métier difficile dans un contexte qui se dégrade

Pour comprendre la suite du propos, il faut souligner l'extrême difficulté du métier d'éleveur dès lors que le Droit des ventes, les pratiques et les évolutions sociétales, demandent l'impossible : **"garantir un être vivant"** comme si la Biologie pouvait se résumer à des procédés industriels de fabrication.

Alors que personne n'exige d'un médecin qu'il garantisse l'avenir de ses patients ; alors que le contrat de soins vétérinaire requiert une légitime obligation de moyens mais pas de résultat (sauf en matière d'information) l'éleveur est sommé de réussir l'impossible : garantir.

La passion qui entoure l'animal, le refus du coup du sort en cas d'aléas, la caisse de résonances des réseaux sociaux utilisés comme arme de revanche sont autant de vecteurs de litiges qu'il faut rapidement essayer de contrôler afin d'analyser la situation et avancer sur la voie d'un accord équilibré. **Dès lors, la médiation est une parade efficace dont la réussite dépend largement de la façon dont elle est présentée, particulièrement lors de la vente.**

La vente : réduire le nombre de messages à l'essentiel et renforcer la qualité des documents remis.

Les éleveurs professionnels se sont toujours attachés à améliorer la sélection alors que les aspects juridiques de la vente ont pu leur paraître secondaires dès lors qu'ils avaient la certitude de produire des animaux de qualité. Si cette approche pouvait se comprendre il y a quelques années encore, un constat imparable s'impose désormais : le Code de la consommation a profondément changé la donne avec une exigence de qualité de l'information qui devient d'autant plus essentielle que le juge, éventuellement saisi, s'intéressera inévitablement aux pièces qui doivent légalement accompagner l'animal puisqu'il s'agit d'éléments tangibles et auxquels il est habitué.

Mais la difficulté d'informer n'est pas mince : lors de la vente, les acheteurs sont tout à la joie d'accueillir leur compagnon qui accapare leur attention, si bien qu'il vous faut réduire le nombre de messages pour s'en tenir à l'essentiel et être compris. **Pour autant, c'est à ce moment précis qu'il convient d'anticiper d'éventuelles difficultés ultérieures, sans aucunement ternir la joie du moment.**

La rubrique « Médiation » d'une prochaine revue du SNPCC sera consacrée aux documents d'accompagnement de la vente.

Pour le moment, nous souhaitons insister sur **l'attestation de cession**, qui doit être impeccable et renfermer les seules informations indispensables, au point que nous n'insisterons jamais assez sur l'intérêt d'utiliser des modèles régulièrement actualisés. Sous peine d'amende lourde, il est désormais impératif que soit mentionné le nom du médiateur avec lequel votre organisation professionnelle a contracté.

Comme l'Attestation de cession est d'un format réduit, nous conseillons fortement que les informations complémentaires soient développées dans le "document d'information" (cf. Art. L.2016-8 - §1-2° - du Code Rural et de la Pêche Maritime) nettement sous utilisé, alors qu'il pourrait être un exceptionnel vecteur de communication et donc de protection contre le reproche d'un déficit d'information de la part du professionnel.

En cas de difficultés, insister immédiatement sur l'opportunité de la médiation

Si vous êtes nombreux à maîtriser "la communication de crise", je dois cependant souligner que ces situations sont de plus en plus difficiles à gérer quand votre interlocuteur perd pied, hausse le ton, menace, vitupère et espère vous faire supporter le coût financier des difficultés qu'il rencontre. Sans évoquer des insultes sur internet qui coupent généralement court à tout accord ultérieur.

Quelle que soit votre expérience, les pièges sont multiples et leurs conséquences délétères. Aussi, suis-je tenté d'établir un parallèle avec une action menée lors de mon mandat ordinal vétérinaire et qui fait aujourd'hui consensus.

Pendant très longtemps, les praticiens ont considéré que communiquer les coordonnées de leur assureur revenait à "avouer" une faute. Il n'en est rien car il désormais acté qu'il entre dans les missions de l'assureur de prendre rapidement le relais et de soulager le professionnel de la gestion du différend. S'il est certain que le vétérinaire doit toujours accueillir le client mécontent et l'écouter avec compassion, il est également certain qu'il est mal placé pour gérer le litige dans la mesure où il est trop directement impliqué, avec deux écueils aussi redoutables l'un que l'autre : le déni de toute responsabilité ou la tendance à s'auto-accuser. La bonne mesure est d'exposer par écrit, le plus rapidement et objectivement possible, la séquence des événements qui viennent de se dérouler puis de transmettre immédiatement le dossier à l'expert.

Ce développement avait pour but de souligner les similitudes avec notre sujet.

À compter du moment où il est régulièrement saisi, **le médiateur sert d'abord d'interface et permet l'échange d'informations sans que le débat s'envenime.** Progressivement et une fois que les esprits sont disposés à entendre d'autres arguments que ceux dictés par les certitudes, une première étape essentielle est franchie. La suite des opérations s'enchaîne avec les éléments d'éclairage, vétérinaire et juridique, que le médiateur communique aux deux parties puis ses propositions de résolution.

Tout bien peser, il n'y a aucun risque mais que des avantages à entrer en médiation : les parties ne s'invectivent plus, la situation leur est présentée objectivement avec ses conséquences potentielles en cas d'actions judiciaires. Les nuances apparaissent et à travers elles l'intérêt de sortir éventuellement des certitudes. Pour autant, les parties ne sont tenues à rien, dès lors qu'elles peuvent toujours sortir du processus ou refuser les propositions si elles estiment que telle doit être leur décision.

Yves Legeay

Médiateur agréé adossé au SNPCC

Qu'est-ce que le FAFCEA ?

Le FAFCEA (Fonds d'Assurance Formation des Chefs d'Entreprises exerçant une Activité Artisanale) est **une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901** et habilitée par arrêté conjoint du Ministre chargé de l'Artisanat et du Ministre chargé de la formation professionnelle.

Les missions du FAFCEA

Le FAFCEA a pour mission d'**organiser, de développer et de promouvoir la formation des chefs d'entreprises artisanales** ainsi que celle de leurs conjoints collaborateurs ou associés, de leurs auxiliaires familiaux et, pour l'exercice de leurs responsabilités, de ceux d'entre eux qui ont la qualité d'élus des Organisations Professionnelles. Le FAFCEA a un site spécifique : www.fafcea.com

L'Artisanat concerne plus de 500 activités, classées en trois grands secteurs d'activité :

- Le secteur Bâtiment,
- Le secteur Alimentation de détail,
- Le secteur Fabrication et Services.

Les activités de «Toiletage, éducation comportementaliste et pension pour animaux de compagnie» relèvent de ce secteur.

La contribution formation

L'immatriculation au Répertoire des Métiers, et donc l'attribution d'un code NAFA (Nomenclature d'Activités Françaises de l'Artisanat), confère automatiquement la **qualité d'artisan**.

Chaque année, les chefs d'entreprises exerçant une activité artisanale participent financièrement de façon obligatoire au FAFCEA par l'intermédiaire de la contribution foncière des entreprises (CFE) ou, pour les entreprises non assujetties, par le bordereau «Taxe pour frais de chambre de métiers et contribution versées à d'autres organismes».

Les fonds collectés auprès des artisans proviennent d'une contribution égale à 0,17% du montant annuel du plafond de la sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier de l'année d'imposition (soit 66,68€ en 2017). Cette contribution est recouvrée dans les mêmes conditions que la Contribution Financière des Entreprises ou la taxe pour frais de chambres de métiers et de l'artisanat reversée au FAFCEA par le Trésor Public.

La contribution des micro-entreprises correspond quant à elle à 0,176% de leur chiffre d'affaire annuel déclaré à l'URSSAF. Elle est collectée et reversée au FAFCEA par l'ACOSS.

Si l'entreprise artisanale est à jour de cette contribution, elle peut solliciter une prise en charge financière de ses formations auprès du FAFCEA.

La prise en charge financière d'une formation par le FAFCEA

S'il s'agit d'une formation technique ou de gestion spécifique à votre métier ou à votre activité, l'entreprise adresse sa demande directement au FAFCEA. **Le SNPCC est là pour vous guider dans vos recherches.**

Pour toutes les autres formations (c'est-à-dire celles qui peuvent s'appliquer à différentes professions, comme par exemple la gestion comptable ou les langues étrangères), votre demande doit être adressée au Conseil de la Formation de la Chambre Régionale de métiers et de l'Artisanat dont dépend votre entreprise.

En cas de refus de prise en charge par le Conseil de la Formation, vous pouvez alors déposer une demande de financement auprès du FAFCEA accompagnée de la notification de refus.

Une fois votre demande de financement transmise au FAFCEA, celle-ci est étudiée (éventuellement en Commission technique) et le FAFCEA vous indique s'il prendra en charge tout ou partie de la formation envisagée au regard des critères et modalités de prise en charge définis par Conseil d'Administration.

Le SNPCC siège en commission technique au FAFCEA.



Mon dossier complet parvient au FAFCEA en un seul envoi, **3 mois maximum avant et jusqu'au jour de début de formation**. Au-delà, le FAFCEA ne pourrait pas prendre en compte la demande.



C'est la **date de réception de mon dossier** par le FAFCEA qui est prise en compte.



Le contenu **pédagogique** de ma formation **ne peut pas être différent** de celui soumis à l'agrément.



Aucune formation ne peut être reportée d'un exercice à l'autre. Si je ne peux pas suivre une formation qui a été validée, je soumetts une nouvelle demande pour l'année suivante.



J'ai la possibilité de **reporter ma formation** sur l'année en cours à la **condition d'informer préalablement le FAFCEA.**



SE FORMER, C'EST DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES !

LES PREMIERS SECOURS CANIN & FÉLIN

Une compétence indispensable pour les professionnel(le)s du chien et du chat

Par le Dr Artem Rogalev, Centre Alforme

Qu'est-ce que secourisme canin & félin ?

Le secourisme est l'acte de porter assistance à un individu dont l'intégrité physique est mise en danger du fait d'un facteur externe ou interne (accident, crise cardiaque, d'un choc thermique...). Comme pour l'humain, le secourisme canin et félin est un ensemble de gestes, de méthodes pratiques pratiquées sur les chiens et les chats qui font face à une situation d'urgence afin de leur porter assistance. Ces gestes peuvent être réalisés par les professionnels, mais aussi les particuliers amateurs.

Le secourisme canin et félin ; un enjeu quotidien pour les professionnels du chien et du chat

Dans le cadre de leurs métiers, les professionnels du chien et du chat (éleveurs, toiletteurs, comportementalistes...) ont à leur charge plusieurs animaux de différents âges et conditions physiques. La probabilité d'être confronté à des situations d'urgences est permanente.

Le but pour chaque professionnel doit être de pouvoir gérer ces différentes urgences en toute sécurité et sérénité avant l'intervention du vétérinaire (qui reste le seul référent en terme de santé animale).

Cette action initiale est souvent primordiale pour détecter un animal en détresse et éviter que la situation n'empire. Dans certains cas, ce sont ces gestes qui permettent de maintenir l'animal en vie jusqu'à son arrivée chez le vétérinaire.

Pourquoi se former

Chaque année, grâce aux gestes de premiers secours, plusieurs animaux de compagnie sont sauvés.

Se former c'est potentiellement sauver plusieurs chiens et chats en situation d'urgence. Car comme chez les humains, aucun animal n'est à l'abri d'un accident, d'un malaise, d'une chute ou d'un incident domestique.

Se former c'est se doter de connaissances et moyens techniques pour être capable d'identifier les situations d'urgence et agir en toute sérénité avec des gestes adaptés ;

Se former c'est aussi l'occasion d'actualiser ses connaissances et ses acquis. En effet, après une première formation, il est conseillé de se remettre à jour, idéalement tous les 2 ans en moyenne, afin de se remémorer les gestes oubliés ou mal réalisés et être opérationnel le moment venu.

CHALAMONT (01) Lundi 22 juin	BOURGES (18) Mercredi 23 septembre	MEAUX (77) ALFORME Samedi 14 novembre
ROUEN (76) ALFORME Samedi 18 juillet	NANCY (54) Mardi 6 octobre	MONTPELLIER (34) Mercredi 18 novembre
RENNES (35) ALFORME Samedi 8 août	MAISONS-ALFORT (94) ALFORME Samedi 10 octobre	BORDEAUX (33) Mardi 24 novembre
CHAMBÉRY (73) ALFORME Samedi 5 septembre	TORCY (77) Jeudi 15 octobre	LIMOGES (87) Mercredi 9 décembre
CHARLEVILLE-NANTES (44) Mercredi 9 septembre	DIJON (21) Mardi 20 octobre	CERGY (95) ALFORME Samedi 19 décembre
EVREUX (27) Jeudi 17 septembre	LYON (69) Samedi 7 novembre	

LES 5 PRINCIPALES MALADIES OCULAIRES GÉNÉTIQUES (Canines)



1

La Luxation du Cristallin (PLL)

Relâchement ou détachement complet des ligaments suspenseurs maintenant le cristallin entraînant une luxation

Symptômes : Rougeur de l'œil, douleur, oedème de la cornée, glaucome pouvant entraîner des lésions du nerf optique et une cécité

Races concernées : Bull Terrier Miniature, Chien Chinois à Crête, Fox Terrier Poil Dur, Jack Russell, Parson Russell, Shar-Pei, Bouvier Australien ...

2

L'Atrophie Progressive de la Rétine (APR)

Dégénérescence progressive des bâtonnets et des cônes

Symptômes : Perte de vision progressive (nocturne puis diurne) pouvant aller jusqu'à la cécité totale

Races concernées : Setters, Epagneul Papillon, Barbet, Berger Australien, Caniche, Chien d'eau Romagnol, Cocker, Coton de Tuléar, Golden Retriever, Labrador, Schnauzer, Spitz Allemand, Jack Russell, Yorkshire Terrier ...

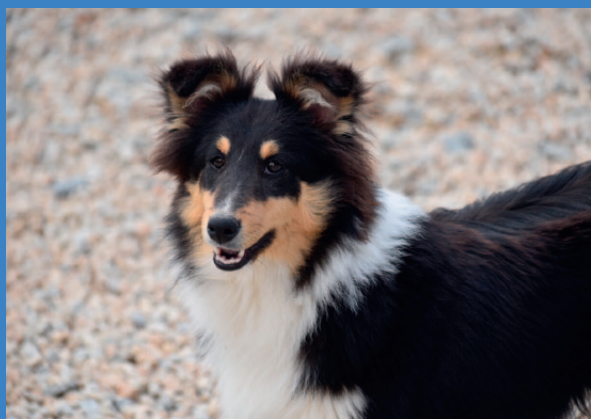
3

La Cataracte Héritaire (HC, HSF4-A, EHC)

Opacité bilatérale et progressive du cristallin

Symptômes : Perte de vision progressive allant jusqu'à la cécité totale en fonction des races et de la gravité de la maladie

Races concernées : Staffordshire Bull Terrier, Berger Australien, Berger Américain Miniature, Boston Terrier ...



4

L'Anomalie de l'Oeil du Colley (AOC)

Affection bilatérale résultant du développement anormal de la choroïde (tissu vascularisé présent sous la rétine)

Symptômes : Grande variabilité de signes cliniques entre les races touchées et les individus. Forme légère non invalidante et non évolutive ou forme grave et évolutive avec décollement de la rétine et hémorragies intra-oculaires pouvant entraîner une cécité

Races concernées : Colley, Berger Australien, Berger Américain Miniature, Berger d'Auvergne, Border Collie, Berger des Shetland

5

Rétinopathie Multifocale (CMR)

Décollement de la rétine en plusieurs endroits, responsable d'une dégénérescence de la rétine

Symptômes : Dans les formes les moins graves, le chien ne semble pas présenter de problèmes de vision malgré l'apparence anormale de la rétine. Dans les formes les plus graves, les lésions peuvent conduire à la cécité.

Races concernées : Coton de Tuléar, Mastiff, Bulldog, Bulmastiff, Cane Corso, Berger Australien, Berger Américain Miniature, Montagne des Pyrénées, Dogue de Bordeaux

SOMMAIRE

- 1 LE MOT DE LA PRÉSIDENTE
- 2 DU CÔTÉ DU SNPCC
Dossier spécial : COVID-19
La boutique du SNPCC
Fiches professionnelles
Le SNPCC en chiffres
Journée internationale des droits de la femme
Les trois passoires de Socrate
Les dates du championnat de France de Toilettage 2020
SantéVet élargit son partenariat aux professionnels du chien et du chat
Gestion des litiges
- 13 ACTUALITÉS
Chambres des métiers et de l'Artisanat 2021 : élections
Sollicitation U2P
Bien-être animal : décret en conseil d'état
Azureva : un village vacances qui a du chien !
Tribunal judiciaire : un nouveau guichet unique
- 16 SOCIAL
Les jeunes travailleurs
Tenues imposées : temps d'habillage et de déshabillage
- 19 VIE D'ENTREPRISE
10 idées reçues sur le document unique
« Mon compte formation » : le service est disponible
- 20 JURIDIQUE
Tribunal d'instance de Bonneville
- 21 MÉDIATION
Entrer rapidement en médiation
- 22 FAFCEA
Se former ? Pourquoi et comment ?
- 23 CNFPRO
Les premiers secours canin et félin
Dates de formation
- 24 GÉNÉTIQUE
Les 5 principales maladies oculaires génétiques (canines)

Partenariat
SNPCC ANTAGÈNE
Identification génétique
Vérification de parenté
Code SNPCC2020
Tarif exceptionnel - 20%
Membres d'Assur'Chiot-
Chaton : tests maladies
Code APCC2020

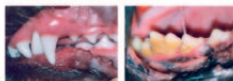


“Enfin !!!”

BONNE HALEINE
ET BELLES DENTS



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



Les dents et les gencives en bonne et mauvaise santé chez le chien



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 : Anne-Sophie Avocat,

Sandie Bethaz, Luciano Boucher, Philippe

Durdilly, Dominique Guillon, Véronique Hachin,

Annick Letellier, Daniel Meysonnier.





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

