



# SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONS DU CHIEN ET DU CHAT

VIVRE VOTRE PROFESSION AVEC LE SNPCC



COMPLÉMENTAIRE SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE | RETRAITE | ACTION SOCIALE



# RELEVONS ENSEMBLE

## le défi de l'innovation sociale

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

**KLÉSIA**  
klesia.fr

Responsable de la publication

Anne-Marie LE ROUEIL

Conception graphique

Armano Studio  
01500 St Denis en Bugey

Le comité 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.fr](http://www.snpcc.fr)  
[snpcc@contact-snpcc.com](mailto:snpcc@contact-snpcc.com)

HORAIRES DU SECRÉTARIAT

Du lundi au vendredi  
de 8h à 12h et de 13h à 18h

137, Route de Bourg  
01320 CHALAMONT

N° ISSN : 1959-7126

Abonnement  
4 revues annuelles : 48 €



Photo de couverture :  
Jenha du Domaine d'Eliko  
Éleveur : Sophie Commenge

Syndicat adhérent



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

## le mot de la présidente



Bonjour à toutes et à tous,

**Fierté ... fierté du travail accompli, fierté du travail reconnu ...**

L'arrêté ministériel validant le **SNPCC** comme seule **Organisation Professionnelle représentative des métiers du Chien et du Chat** est publié.

Être représentatif, c'est être connu et reconnu, sur la base de critères précis et communs à toutes les Organisations Professionnelles.

Voilà aujourd'hui 20 ans que je choisissais de m'investir pour nos métiers en posant ma candidature au Conseil d'Administration du SNPCC. Les plus anciens d'entre nous savent ce que nous étions, tous aujourd'hui vous savez ce que nous sommes devenus.

Ma passion pour mon métier reste indéfectible, mon engagement syndical pour la mise en avant de nos professions solide et constant. Femme et professionnelle de terrain, mon intuition et mes convictions m'ont toujours guidée. Les années passées dans ma fonction m'ont appris la patience et les sens des négociations, sans rien lâcher de mes convictions.

Rien ne se fait en un jour et rien ne se fait seul. Cette représentativité, c'est la reconnaissance de ce que nous sommes, une impulsion, un élan, une stimulation pour notre avenir.

De nos contestations jaillit notre vécu, de nos réflexions naissent nos propositions, de nos espoirs apparaissent de nouvelles approches.

**Fière**, je le suis aujourd'hui au nom de tous **les membres de notre Conseil d'Administration** et de toutes celles et ceux qui sont à nos côtés : **Vous**.

Anne Marie LE ROUEIL  
Présidente SNPCC

*"N'oubliez jamais que le futur vient un jour à la fois."  
Dean Acheson*

## ASSOCIATION PROTECTION ANIMALE

Comme nous l'avons évoqué dans la revue précédente en page 7, les Associations de Protection Animale relèvent de la Convention Collective des Fleuristes et des Métiers de Services.

La branche, depuis l'arrivée du SNPCC en 2011 (Avenant n°11 du 8 décembre 2011 relatif au champ d'application) est désormais répartie en trois secteurs :

Le secteur 1 : les fleuristes et représenté par la FAFF,

Le secteur 2 : la vente d'animaux familiers et représenté par le PRODAF

Et le secteur 3 : les métiers de services et représenté par le SNPCC.

Le SNPCC est le Syndicat qui représente ces Associations relevant du Secteur 3 de la branche : les métiers de services des Animaux de Compagnie. Nous nous sommes engagés à produire des travaux d'amélioration de la Convention Collective, notamment sa grille de classification des emplois pour le secteur 3.

En effet, dans l'état rédactionnel actuel, la grille comporte une classification relevant de la Fleuristerie (le secteur 1) et une classification relevant des Ventes et des métiers de services des Animaux de Compagnie (à l'époque de la rédaction, regroupés en un seul secteur professionnel).

Au regard des différences de compétences et de missions entre les métiers relevant du secteur 2 et 3, il nous est apparu indispensable de différencier les secteurs 2 et 3.

C'est ainsi que le 12 juin 2017, le SNPCC a convié les Associations de Protection Animal adhérentes à une table de travail permettant d'intégrer les spécificités de nos métiers dans la grille de classification pour le Secteur 3.

### APPEL À CANDIDATURE

Lors de l'assemblée générale du SNPCC du 26 mai 2017, les statuts du SNPCC ont été modifiés et prévoient :

- un siège du Conseil d'Administration du SNPCC réservé à un représentant dûment mandaté par une association ayant pour objet la protection des animaux et qui emploie au moins un salarié
- un second siège réservé à un représentant d'une association en dehors de la Protection Animale.

Pour faire acte de candidature, l'association adhérente envoie un courrier libre de candidature, adressé à l'attention de la Présidente du SNPCC, en lettre recommandée avant le 2 octobre 2017 minuit (cachet de la poste faisant foi). Une copie de la délibération de réunion validant la candidature et la désignation de son représentant sera annexée au courrier.

Chaque association adhérente au SNPCC et à jour de sa cotisation votera pour choisir son représentant au sein du Conseil d'Administration du SNPCC parmi les candidatures reçues.

Un vote par correspondance sera organisé et le résultat donné, après dépouillement des bulletins, par délibération du Conseil d'Administration du SNPCC.

Ainsi, le SNPCC ouvre un appel à candidature pour deux sièges à pourvoir :

- > 1 siège de représentant en protection des animaux
- > 1 siège de représentant hors protection des animaux

Ces sièges sont à pourvoir pour 2 ans. Le vote de renouvellement sera effectué lors de l'assemblée générale 2018, au cours du second trimestre 2019.

## UNE NOUVELLE CHEFFE DE SERVICE À LA DGAL

La Présidente du SNPCC, Mme Anne-Marie LE ROUEIL, a rencontré le Mercredi 26 juillet 2017, le Dr Clara MARCE, nouvelle cheffe de bureau de la protection animale de la Direction générale de l'alimentation (DGAL) succédant à M. Jérôme LANGUILLE.

Ce fût l'opportunité de lui présenter notre syndicat, représentatif des professions du chien et du chat, d'aborder et d'évoquer l'avenir concernant notamment le décret généalogie, la conformité relative au code de la consommation et la problématique des petites annonces de don et de vente d'animaux de compagnie.

## RÉUNION PENSION



A la demande de pensionneurs du secteur de la Drôme, le SNPCC a organisé une réunion des Pensionneurs Canin & Félin le 20 juin 2017, à Montelieu, dans le but de débattre sur l'avenir de l'activité d'hébergement de chiens et de chats. La DDPP de la Drôme, représenté par Didier FABRE, chef de service Protection Animale et Marc PETRE, Technicien supérieur en charge du contrôle de la filière canine et féline ont accepté notre invitation.

A l'issue de cette réunion, nous avons présenté notre projet de création d'une commission « garde d'animaux » permettant de travailler sur des pistes d'évolution et de valorisation de ce métier.

**Nous appelons les adhérents du SNPCC volontaires et intéressés pour intégrer cette commission à faire acte de candidature par mail à Marianne :**

**[snpcc@contact-snpcc.com](mailto:snpcc@contact-snpcc.com)**

## CRITÈRES DE **PRISE EN CHARGE** DES FRAIS ANNEXES FAFCEA

**A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2017, les critères de prise en charge des frais annexes évoluent.** En effet, les remboursements pour les stages effectués à partir du 1<sup>er</sup> septembre seront plus importants.

**Pour le transport :** Le barème se basera sur un billet de train SNCF de 2<sup>e</sup> classe. Pour les déplacements supérieurs à 800 kilomètres ou 4 h 30 de trajet, 400 € maximum seront pris en charge par le FAFCEA. Le calcul des distances s'effectuent du lieu de l'entreprise au lieu du stage. Attention, pour les stagiaires résidant en Corse et suivant une formation en métropole, les frais de déplacements seront pris en charge sur la base d'un billet d'avion aller-retour en classe économie.

**Pour l'hébergement :** Un forfait de 110€ maximum par nuit sera en place, uniquement pour les stagiaires dont l'entreprise est située à plus de 100 kilomètres du lieu de la formation. La nuit précédent le début de la formation sera prise en charge si le/la stagiaire est domicilié(e) à plus de 100 kilomètres du lieu de formation. La nuit suivant la fin de la formation ne sera pas prise en charge. Cette prise en charge concernera tout type d'hébergement sur justificatif (d'un professionnel de l'hébergement).

**Pour les repas :** La prise en charge est de 18 € maximum par repas.

Différentes conditions détermineront la prise en charge de ces frais :

- Des frais annexes ne peuvent être pris en charge sans frais pédagogiques.
- Les frais annexes des stagiaires dont le lieu de formation nécessite un déplacement du continent vers la Corse ou/ et de métropole vers les DOM TOM ne seront pas pris en charge.
- Si les frais sont inférieurs à 10 € : pas de prise en charge
- Le plafond maximum de prise en charge par action est de 1 500 € (dans la limite du coût pédagogique réglé).

**Attention,** pour toute demande de remboursement des frais annexes, vous devez obligatoirement **conserver les justificatifs originaux de ces frais** (transport, hébergement, repas). Dans le cadre de ses opérations de contrôle, le FAFCEA se réserve le droit de vous en solliciter la transmission.

Pour toute demande de remboursement de frais annexes, vous devrez remplir **une attestation sur l'honneur** justifiant ces frais. Si vous souhaitez un modèle, vous pouvez nous contacter par mail :

[snpcc-accueil@contact-snpcc.com](mailto:snpcc-accueil@contact-snpcc.com)

<https://www.formationdesprofessions.duchienetduchat.com>



## LA **TAXE** SUR LES ORDURES MÉNAGÈRES EN ÉLEVAGE

Les entreprises agricoles ne bénéficient pas des mêmes réglementations que les autres, notamment concernant la taxe d'enlèvement des ordures ménagères.

En effet, sont exonérés de la taxe foncière sur les propriétés bâties : les bâtiments qui servent aux exploitations rurales tels que les granges, écuries, greniers, caves, celliers, pressoirs et autres, destinés soit à loger les bestiaux des fermes et métairies ainsi que le gardien de ces bestiaux (gardien de troupeau en montagne), soit à serrer les récoltes. L'article 1382-6° du code général des impôts précise que cette exonération de taxe foncière est permanente sur les propriétés bâties et sont donc, par voie de conséquence, **exonérées de la taxe d'enlèvement des ordures ménagères**.

Lorsque les bâtiments ne servent plus à une exploitation rurale et qu'ils ne sont pas affectés à un autre usage, l'exonération de cette taxe est applicable. En revanche, si ces bâtiments sont utilisés pour l'habitation ou pour les besoins d'une activité autre qu'agricole, ils doivent être soumis à la taxe foncière sur les propriétés bâties et à la taxe d'enlèvement des ordures ménagères.

Si un bâtiment cité précédemment sert de support à une activité de production d'électricité d'origine photovoltaïque, l'exonération de la taxe d'enlèvement des ordures ménagères n'est pas remise en cause.

Concernant les élevages canins et félins, les animaux ne produisent pas de déchets ménagers (l'issu du ménage). Pour autant, selon l'arrêté du 3 avril 2014 ou les ICPE, l'éleveur est tenu pour responsable du stockage et de la destruction des déchets d'élevage. Ces derniers sont les emballages et déchets de soins vétérinaires ainsi que les effluents.

Si l'éleveur ne paie pas la taxe à la commune, c'est qu'il a une convention avec une autre entreprise, de manière directe. Les seuls éleveurs exonérés de la collecte, du stockage et de l'évacuation des déchets sont les élevages ayant au maximum trois femelles reproductrices compris dans un effectif inférieur ou égal à 9 chiens et chats (arrêté du 3 avril 2014).

En conclusion, **un éleveur doit payer les charges d'enlèvement des ordures, cependant, il est libre de choisir son prestataire.** Attention, certains déchets doivent obligatoirement être incinérés ce qui est en contradiction avec le système de traitement des déchets par enfouissement ou en plein air de certains départements.

Sources : <http://www.senat.fr> <http://bofip.impots.gouv.fr>

# JE SOUHAITE VENDRE UN CHIOT / CHATON À UNE PERSONNE RÉSIDANT DANS L'UNION EUROPÉENNE

Pour être transféré dans un État membre d'un autre État membre, les conditions suivantes doivent être remplies :

- **Identification par puce**
- **Vaccination contre la rage - L'animal domestique** (chien, chat ou furet) doit être vacciné contre la rage par un vétérinaire autorisé, comme suit :
  - L'animal avait au moins 12 semaines à la date de l'administration du vaccin,
  - La date d'administration du vaccin ne précède pas la date d'identification par puce
  - La durée de validité de la vaccination commence au moins 21 jours après l'achèvement du protocole de vaccination pour la vaccination primaire
- **Traitement contre *Echinococcus multilocularis*** - L'animal de **compagnie** (chien seul) doit, avant d'entrer en Finlande, en Irlande, à Malte ou au Royaume-Uni, ou en Norvège, être traité contre le parasite *Echinococcus multilocularis*, comme suit:
  - Le traitement doit être administré par un vétérinaire dans un délai n'excédant pas 120 heures et pas moins de 24 heures avant l'entrée prévue
  - Le traitement doit être certifié par le vétérinaire administrant dans la section pertinente du passeport
- **Passeport - L'animal domestique** (chien, chat ou furet) doit être accompagné d'un passeport :
  - Complété et délivré par un vétérinaire autorisé
  - Documentant le code alphanumérique affiché par le transpondeur ou le tatouage, les détails de la vaccination contre la rage et, le cas échéant, les détails du traitement contre *Echinococcus multilocularis*.
- **Une déclaration écrite signée par le propriétaire**, dans le cas où le mouvement de l'animal est effectué sous la responsabilité d'une personne physique.

## DES EXCEPTIONS

**En ce qui concerne la vaccination contre la rage** - les États membres peuvent autoriser la circulation sur leur territoire de jeunes chiens et chats qui ont :

- **Moins de 12 semaines** et n'ont pas reçu de vaccination contre la rage, ou
- **Entre 12 ou 16 semaines** et ont reçu une vaccination contre la rage mais ne sont pas encore entièrement protégés (ne répondent pas aux exigences de validité pour la vaccination contre la rage de 21 jours).

Les jeunes chiens, les chats et les furets peuvent être déplacés :

**Cas A : Dans un État membre à l'autre** à des fins non commerciales conformément à l'article 7 du règlement (UE) n°576/2013. Les États Membres acceptant l'introduction de jeunes chiens et chats sur leur territoire sont : L'Autriche, la Bulgarie, la République Tchèque, le Danemark, l'Estonie, la Finlande, la Croatie, la Lituanie, le Luxembourg, la Roumanie, La Slovaquie, la Slovaquie, la Suisse.

**Cas B :** Dans un État membre à partir d'un territoire ou d'un pays tiers à des fins non commerciales conformément

à l'article 11 du règlement (UE) n°576/2013. Les États Membres acceptant l'introduction de jeunes chiens et chats sur leur territoire sont : l'Autriche, la République Tchèque, le Danemark, l'Estonie et la Suisse.

**Cas C :** À des fins commerciales conformément à l'article 10 de la directive 92/65 / CEE. Les États Membres acceptant l'introduction de jeunes chiens et chats sur leur territoire sont : l'Autriche, la Bulgarie, la République Tchèque, le Danemark, l'Estonie, la Finlande, la Croatie, la Lituanie, la Slovaquie, la Slovaquie et la Suisse.

*Il est requis de vérifier cette liste avant le mouvement du jeune chiot ou chaton afin d'être assuré que cette disposition s'applique toujours au pays d'accueil.*

## LES CONDITIONS D'ACCUEIL :

Dans ce cas, les animaux doivent être accompagnés :

- Soit d'une déclaration du propriétaire (établie conformément au modèle figurant à la partie 1 de l'annexe I du règlement (UE) n°577/2013 ) joint au passeport indiquant que, depuis la naissance jusqu'au moment de l'envoi, les animaux n'ont pas eu Contact avec des animaux sauvages d'espèces sensibles à la rage
- Soit que leur mère, dont ils dépendent encore, du passeport de leur mère notifiant que la mère a reçu avant sa naissance une vaccination contre la rage valide.

Source de rédaction :

[https://ec.europa.eu/food/animals/pet-movement/eu-legislation/young-animals\\_en](https://ec.europa.eu/food/animals/pet-movement/eu-legislation/young-animals_en)

**Sabrina Demoly - Formatrice CNFPRO**

## LE MODÈLE DE DÉCLARATION DU PROPRIÉTAIRE

<b>DÉCLARATION</b>	
Je soussigné	
.....	
[sociétaire ou personne physique que le propriétaire autorise, par écrit, à effectuer un mouvement non commercial des animaux de compagnie en son nom <sup>(2)</sup> ]	
déclare que, depuis leur naissance et jusqu'à leur mouvement non commercial, les animaux de compagnie suivants n'ont pas été en contact avec des animaux sauvages d'espèces sensibles à la rage :	
Code alphanumérique du transpondeur/tatouage <sup>(2)</sup>	Numéro de passeport/ certificat sanitaire <sup>(2)</sup>
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
Lieu et date	Signature
(1) À compléter en majuscules	
(2) Supprimer la mention inutile	

# ACCÈS AU TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE INDEMNISÉ POUR LES ARTISANS, COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS

Le décret n° 2017-612 du 24 avril 2017, publié au Journal officiel du 25 avril 2017, définit le régime applicable au mi-temps thérapeutique pour les artisans, industriels et commerçants institué par la loi 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 (article 66).

Le décret modifie également les conditions d'attribution des indemnités journalières en cas de maladie pour les artisans, commerçants et industriel, et de maternité pour tous les travailleurs.

Les dispositions du décret s'appliquent aux avis d'arrêt de travail prescrits et aux congés maternité qui débutent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Seules les dispositions relatives au temps partiel pour motif thérapeutique s'appliquent aux arrêts de travail prescrits à compter du 1<sup>er</sup> mai 2017.

*Pour rappel, le temps partiel thérapeutique (ou mi-temps thérapeutique) est un aménagement du temps de travail après un accident ou une longue période de maladie. Son objectif est de permettre une reprise progressive du travail pour s'y réadapter grâce à un emploi du temps moins chargé.*

## Ouverture de l'accès au mi-temps thérapeutique

L'indemnisation du mi-temps thérapeutique est ouverte aux artisans, industriels et commerçants assurés à titre personnel ainsi qu'à leurs conjoints collaborateurs.

La reprise à temps partiel pour motif thérapeutique est indemnisée à certaines conditions :

- de faire immédiatement suite à un arrêt de travail indemnisé à temps complet ;
- d'être reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré ou d'accompagner la rééducation ou la réadaptation professionnelle dont fait l'objet l'assuré pour reprendre une activité compatible avec son état de santé.

Le montant de l'indemnité journalière (IJ), en cas de reprise d'activité à temps partiel thérapeutique, est égal à la moitié de l'indemnité journalière prévue en cas d'arrêt de travail à temps complet.

L'IJ versée durant le mi-temps thérapeutique est donc égale :

- pour l'assuré à titre personnel : à la moitié de 1/730 du revenu d'activité annuel moyen des 3 années civiles précédentes la date de constatation médicale dans la limite du plafond annuel de sécurité sociale applicable au jour du constat médical (art. D 613-21 CSS) - soit 53,74 € / jour maximum en 2017 ;
- pour les conjoints collaborateurs : à la moitié de 1/730 du montant correspondant à l'assiette minimale de la cotisation indemnités journalières (art D 613-28 CSS) - soit 10,74 € / jour maximum en 2017.

L'indemnité journalière pour reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique peut être servie au titre d'une ou plusieurs maladies ou accidents dans la limite de 90 jours (sur une période de 3 ans).

En cas d'affection de longue durée (avis du médecin traitant), l'indemnité journalière pour reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique peut être servie pendant 270 jours maximum (sur une période de 4 ans).

Ces dispositions sont applicables aux arrêts de travail prescrits à compter du 1<sup>er</sup> mai 2017.

## Indemnisation de maternité

Le décret ajoute une nouvelle condition pour bénéficier des prestations maternité pour les travailleurs indépendants (artisans, commerçants, industriels et professions libérales). Désormais, l'assurée devra justifier (conditions cumulatives) :

- de 10 mois d'affiliation au titre d'une activité non salariée à la date présumée de l'accouchement ou de l'adoption = **nouveauté** (jusqu'à le versement des prestations était conditionné au fait d'être affiliée depuis au moins un an) ;
- d'avoir acquitté la totalité des cotisations exigibles au cours de l'année civile précédente au titre de l'assurance maternité.

Ces dispositions s'appliquent aux allocations forfaitaires de repos maternel dont le premier versement interviendra à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## Réduction des délais de carence et meilleure indemnisation des arrêts successifs

Le décret modifie les délais de carence pour le versement des indemnités journalières en cas d'accident ou de maladie des indépendants :

- en cas d'arrêt maladie/accident de plus de 7 jours, le délai de carence est ramené à 3 jours = nouveauté (auparavant le délai était de 7 jours) - *attention : pour les arrêts de travail maladie/accident d'une durée inférieure ou égale à 7 jours, l'indemnité journalière ne sera versée qu'à partir du huitième jour à compter de la constatation médicale d'accident ou de maladie non indemnisés ;*
- le délai de carence en cas d'hospitalisation reste de 3 jours (quelque soit la durée de l'arrêt pour hospitalisation).

Le délai de carence ne s'applique pas aux personnes victimes d'un acte de terrorisme.

Le décret prévoit également une nouvelle base de calcul des indemnités journalières en cas de prolongation ou d'un nouvel arrêt de travail pour une autre maladie/un autre accident : cette base se fonde sur le revenu d'activité annuel moyen des 3 années civiles précédant la date de l'arrêt de travail initial (et non plus les 3 années civiles précédant la date de la constatation médicale de l'incapacité de travail - ce qui impliquait une baisse de revenus consécutive en cas de prolongation).

Ces nouvelles dispositions ne s'appliqueront que pour les arrêts de travail délivrés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.



# ProDen PlaqueOff®

Ne mettez pas votre nez dans l'autre sens si votre animal a un «**souffle**» **insupportable** !

Cette odeur peut en effet cacher des **problèmes bucco-dentaires graves...**



**PlaqueOff est unique - combat mauvaise haleine, plaque et tartre existants\*.**

\* dr n.vet. J.Gawor and coll.



**Facile à administrer, appétence maximale.**

Déjà habitués de PlaqueOff Poudre, alterner avec Dental Croq' comme récompense.



**PlaqueOff est recommandé par les vétérinaires.**

[www.buccosante.eu](http://www.buccosante.eu)



## VOUS EXERCEZ L'ACTIVITÉ D'ÉDUCATION COMPORTEMENTALISTE OU DE PENSION POUR ANIMAUX DE COMPAGNIE ?

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet, les éducateurs canins-comportementalistes et les pensionneurs sont à l'Artisanat.

### C'est quoi un artisan ?

Savoir-faire et faire-savoir, l'Artisanat véhicule une image forte : amour du métier, travail bien fait, proximité avec la clientèle, qualification professionnelle. Libres et indépendantes, les entreprises de l'artisanat sont des entreprises à taille humaine. La Qualité en est un maître mot, et toutes ces valeurs sont en adéquation avec l'évolution de notre société.

L'artisanat ne se résume pas à la création et la transformation, comme pour les Fleuristes, les Coiffeur, etc. Le taxi, le déménageur, le conducteur d'engin, le vendeur en alimentation sont également des artisans. (voici la liste des 250 métiers : <http://www.choisirartisanat.fr/metiers> )

On peut s'attarder sur le vendeur en alimentation : pourquoi celui-ci est dans l'artisanat alors qu'il pourrait être dans le commerce simple, comme les supermarchés ?

Parce que contrairement au supermarché, ce professionnel conseil INDIVIDUELLEMENT son client, recherche le meilleur produit, prend le temps de discuter et de servir son client. C'est la même chose pour le Taxi.

Pourquoi celui-ci n'est pas dans le transport comme les bus ?

Parce que lorsqu'un client prend un taxi, il en attend un confort individuel : ouvrir la porte, porter les bagages, régler la température du véhicule, une musique agréable, une conduite souple, une attitude du conducteur agréable. Tout ce qui peut rendre le client content et UNIQUE.

### Les éducateurs canins et éducateurs comportementalistes

Au-delà de ce qui précède, être rattaché à l'Artisanat, c'est se donner l'accès à la création d'un diplôme de niveau III (Bac +2) : le BM III (Brevet de Maîtrise). Aujourd'hui, et en dehors du BP Option éducateur canin, aucune des formations passées n'a de reconnaissance officielle. Malgré les efforts des uns et des autres, rien ne peut les mettre en avant et ainsi se démarquer. Les connaissances et compétences de chacun sont majoritairement empiriques, liées à notre seule expérience et tout ceci n'est pas validé par la Branche Professionnelle et l'État.

Des éducateurs pleuvent à tous les coins de rue, selon l'humeur du matin, quant au terme de « comportementaliste » celui-ci ne s'appuie sur aucune reconnaissance de qualification professionnelle par un diplôme reconnu. Malgré tous les efforts des uns et des autres, force est de constater que la profession se cherche encore.

Deux titres, « Artisan » et « Maître Artisan », soulignent la qualification et l'expérience d'un professionnel de l'Artisanat. Tous deux sont les garants d'une identité claire et de la qualité du travail, une marque d'excellence reconnue sans aucune hésitation par le grand public.

N'est pas « Artisan » qui veut... Pour cela, il faut un diplôme ou titre à finalité professionnelle, ou trois ans d'exercice. Ceci implique que quelqu'un qui s'inscrit

comme Éducateur sans le BP éducateur au minimum, ne peut se prévaloir de la qualité d'Artisan Éducateur Canin.

Éducateurs-canins-comportementalistes, vous vouliez une clé d'entrée ? La voilà.

Mieux encore, dès lors qu'un Éducateur sera titulaire de son BM III il pourra se prévaloir du titre de « Maître Artisan Éducateur-Comportementaliste ».

#### HARMONISATION DES TERMES POUR NOS SERVICES :

Exit les titres de médiateur, cynologiste, psychologue animalier et on en passe...

Aujourd'hui le métier est :

**ARTISAN ÉDUCATEUR CANIN**

**ARTISAN EDUCATEUR COMPORTEMENTALISTE**

### Les pensionneurs

Les pensionneurs hier, étaient des « gardiens de chiens et chats » (définition du code rural comme étant une activité de garde et d'hébergement). Aujourd'hui, ils sont des « Artisans pensionneurs ». Ils auront ainsi une visibilité affichée, officielle, auprès du grand public. L'Artisanat, c'est une marque d'excellence où talent et compétence sont l'essence même d'une véritable exigence. Ceci va permettre de modifier l'image actuelle, mais aussi renforcer la proximité, l'individualisation du service. Il nous appartient de saisir là aussi l'occasion qui nous est offerte de mettre en avant nos pratiques, loin de ce qui est décrit parfois.

L'avenir nous appartient !

Et pourquoi ne pas, là aussi, se démarquer avec un titre à finalité professionnelle de niveau V comme un CTM (Certificat Technique des Métiers) ? Sans diplôme ou titre à finalité professionnelle, seuls ceux qui exercent depuis trois ans pourront se prévaloir du titre d'Artisan.

Pensionneurs, vous vouliez une clé d'entrée ? La voilà.

**Toutes ces valeurs sont en adéquation avec l'évolution du regard qu'ont les propriétaires d'animaux de compagnie, une autre attente, d'autres besoins.**

Pour autant, et si besoin, vous pouvez nous contacter sur [snpcc-accueil@contact-snpcc.com](mailto:snpcc-accueil@contact-snpcc.com)

#### APPEL À CANDIDATURE

Le SNPCC met en place 2 commissions permettant de travailler sur des pistes d'évolution et de valorisation de ces métiers :

**La Commission garde d'animaux**

**La Commission éducation - dressage - comportement**

Nous appelons les adhérents du SNPCC volontaires et intéressés pour intégrer cette commission à faire acte de candidature par mail à Marianne :

[snpcc-accueil@contact-snpcc.com](mailto:snpcc-accueil@contact-snpcc.com)

## PROCÉDURE POUR VOTRE IMMATRICULATION AU RÉPERTOIRE DES MÉTIERS

Le décret n° 2017-861 du 9 mai 2017 relatif à la qualification artisanale et au répertoire des métiers est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2017.

Désormais, votre activité artisanale est reconnue et vous pouvez dès à présent vous immatriculer au répertoire des métiers dès lors que vous exercez l'activité d'éducation comportementaliste ou de pension pour animaux de compagnie.

Vous pourrez ainsi vous prévaloir de la qualité d'artisan sous réserve de remplir les conditions de diplôme de niveau V (CAP ou BEP) ou d'une expérience professionnelle dans le métier d'au moins trois ans. Cette possibilité a été négociée pour vous afin de vous permettre de valoriser votre ancienneté et votre expérience dans le métier.

Si vous débutez votre activité, votre demande d'immatriculation doit être effectuée auprès du centre de formalités des entreprises (CFE) de la chambre de métiers et de l'artisanat. Le CFE se chargera de transmettre votre déclaration à tous les organismes obligatoires et notamment à l'INSEE qui vous attribuera un numéro d'identification (numéro SIREN). Vous serez immatriculés au répertoire des métiers et vous recevrez des extraits constituant la preuve de votre immatriculation. Vous devrez suivre le stage de préparation à l'installation (SPI), sauf si vous répondez aux cas de dispense prévus par les textes.

En revanche, si vous êtes déjà en activité il vous suffira de vous rendre au CFE de la chambre des métiers et de l'artisanat munis d'un justificatif d'inscription. Vous serez dispensés de stage de préparation à l'installation.

Votre immatriculation au répertoire des métiers entraînera des frais obligatoires d'immatriculation. Nous vous invitons à vous rapprocher du CFE de la chambre de votre lieu d'activité pour plus de renseignements.

Vous pouvez également consulter le site [www.cfe-metiers.com](http://www.cfe-metiers.com) ou [www.guichet-entreprises.fr](http://www.guichet-entreprises.fr)

## SE FORMER AVEC LE FAFCEA

Le code NAFA associé aux métiers d'éducation comportementaliste et pension pour animaux de compagnie est le 9609ZP

### Activité du FAFCEA en 2016

Le FAFCEA a :

- Accompagné le départ en formation de 104 737 stagiaires correspondant à 65 260 entreprises artisanales,
- Financé 1 779 918 heures de formation,

En moyenne, le financement du FAFCEA pour un stagiaire a représenté une somme de 472€ pour 17 heures de formation.

### Projet de départ en formation et demande d'un accompagnement financier auprès du FAFCEA

En pratique et schématiquement, votre accompagnement financier se déroule en 2 temps :

- o Avant la formation : vous soumettez au FAFCEA votre demande de financement accompagnée des documents attendus. Le FAFCEA vérifie que votre demande est éligible et vous informe de sa décision. Si sa décision est favorable le montant de la prise en charge du FAFCEA vous est indiquée. C'est l'étape de **l'agrément financier**.
- o Après la formation : vous transmettez au FAFCEA les documents justifiant de votre présence en formation ainsi que la facture acquittée correspondante. Le FAFCEA s'assure de la conformité de ces éléments et vous règle la somme initialement prévue. C'est l'étape du **règlement**.

### Quelques conseils dans le choix de votre organisme de formation

- Votre interlocuteur a-t-il écouté précisément vos besoins ou a-t-il cherché à vous intégrer à une session pré-formatée ?
- Vos attentes spécifiques ou techniques vous semblent-elles avoir été comprises ?
- Les objectifs de la formation correspondent-ils exactement à vos besoins en compétences ?
- Le programme pédagogique détaillé vous a-t-il été transmis ?
- Est-il suffisamment clair pour bien comprendre les étapes du stage et les progrès que vous pourrez réaliser ?
- Vous a-t-on présenté l'expérience et la qualification du formateur (professionnel ou ancien professionnel, formateur dans un seul domaine ou dans plusieurs ...) ?

- Êtes-vous informé du matériel pédagogique ou technique qui sera mis à votre disposition pour cette formation (tout est-il fourni ou devez-vous apporter votre matériel) ?
- Vous a-t-on indiqué quels documents vous seront remis au cours du stage ou à son issue (support de cours, livret, mémos ...) ?
- Êtes-vous informé de la composition du groupe de stagiaires (profils et nombre des participants, prérequis demandés pour participer à la formation ...) ?
- Les dates, les horaires et le rythme de la formation sont-ils compatibles avec votre activité ?
- Le mode d'évaluation des acquis à l'issue du stage vous a-t-il été précisé ?
- Une validation vous sera-t-elle délivrée (attestation, certificat, diplôme ...) ? Si oui, de quelle manière ?
- Avez-vous été informé des modalités de paiement (acompte à verser en amont, totalité à payer avant le stage ou après ...) ?

#### **Quelques conseils pour favoriser la recevabilité de votre demande de financement**

- Votre dossier complet doit parvenir au FAFCEA en un seul envoi, 3 mois maximum avant et jusqu'au jour de début de votre formation. Au-delà, le FAFCEA ne pourrait pas prendre en compte votre demande ;
- C'est la date de réception de votre dossier par le FAFCEA qui est prise en compte ;
- Le contenu pédagogique de votre formation ne peut pas être différent de celui que vous avez soumis à l'agrément
- Si vous ne pouvez pas suivre une formation qui a été validée, vous soumettez une nouvelle demande pour l'année suivante car aucune formation ne peut être reportée d'un exercice à l'autre ;
- Vous avez la possibilité de reporter votre formation sur l'année en cours à condition d'en informer préalablement le FAFCEA.

#### **Les documents à transmettre au FAFCEA**

- Avant la formation (étape de l'agrément financier), votre dossier de demande de financement doit impérativement comprendre :
  - Un formulaire de demande de prise en charge ;
  - Un justificatif attestant du statut du stagiaire :
    - o Chef d'entreprise artisanale ;
    - o Conjoint collaborateur ou associé ;
    - o Auxiliaire familial.
  - Un devis et/ou une convention de formation ;
  - Un programme pédagogique ;
  - D'éventuels documents complémentaires à la demande du FAFCEA (lettre de motivation, calendrier de la formation si elle est discontinuée, ...)
- Après la formation (étape du règlement), vous devez faire parvenir :
  - La copie de la notification d'agrément transmise par le FAFCEA pour vous signifier son accord de financement,

- La copie de la facture de l'organisme de formation portant obligatoirement :
  - La mention « acquittée » ;
  - Le cachet de l'organisme de formation ;
  - La signature de l'organisme de formation.
- L'attestation de présence portant obligatoirement :
  - Les dates de formation ;
  - Le nombre d'heures réalisées ;
  - La signature du formateur ;
  - La signature du stagiaire.

À défaut d'une attestation de formation, vous pouvez transmettre la feuille d'émargement par demi-journée signée par vos soins et le formateur.

#### **IMPORTANT :**

- Le montant de la formation mentionné sur votre facture sera réglé par le FAFCEA sur la base du montant Hors Taxe ;
- Le règlement est effectué directement à votre entreprise ;
- Ce règlement porte uniquement sur les coûts pédagogiques de votre formation.

#### **Comment adresser votre demande de financement au FAFCEA**

Vos métiers relevant du secteur artisanal Fabrication et Services, vous pouvez profiter d'un nouveau service du FAFCEA dédié aux entreprises exerçant une activité artisanale : le Portail Entreprises.

Ce Portail Entreprises a pour objet de vous faciliter l'accès aux financements du FAFCEA en vous permettant de déposer très simplement vos demandes de financement pour vos actions de formations mais également de consulter vos demandes en cours.

De l'étape initiale de votre demande de prise en charge jusqu'à son règlement effectif, pour déposer un élément complémentaire ou simplement suivre l'avancement de vos demandes, accédez 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 à l'ensemble de vos dossiers de financement.

Rendez-vous sur le site

<https://mon-entreprise.fafcea.com>

Vous pouvez également faire parvenir vos demandes par la voie postale à l'adresse suivante :

FAFCEA  
14 rue Chapon- CS 81234  
75139 PARIS Cedex 03



## *En savoir plus ?*



**Ecrivez-nous ! [snpcc-accueil@contact-snpcc.com](mailto:snpcc-accueil@contact-snpcc.com)**

**Les réponses à vos questions dans votre prochaine revue.**

# RESTAURATION DES SALARIÉS SUR LE LIEU DE TRAVAIL

## SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JUILLET

Nous vous avons informé (cf veille juridique octobre 2016) à propos de la simplification des obligations des entreprises en matière de vestiaires et de restauration sur les lieux de travail suite à la **publication d'un décret du 6 octobre 2016**.

En effet, le Code du travail prévoit que dans les **entreprises où moins de 25 salariés souhaitent prendre leur repas sur place**, l'employeur doit mettre à leur disposition un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité, et que ce **lieu peut être aménagé dans les locaux affectés au travail**, dès lors que l'activité de ces locaux ne comporte pas l'emploi (ou le stockage ajoutait le décret) de substances ou de préparations dangereuses.

Cette possibilité, jusqu'alors **soumise à autorisation de l'inspecteur du travail**, n'est désormais conditionnée qu'à une **déclaration préalable**. Le contenu de cette déclaration, devait être précisé par arrêté.

C'est chose faite grâce à un **arrêté du 4 mai 2017**, publié au JO du 7 mai.

Désormais, il suffit donc simplement à l'employeur d'adresser une **déclaration à l'agent de contrôle** de l'inspection du travail et **au médecin du travail** par tout moyen conférant une date certaine.

Cette déclaration doit indiquer, à compter du **1<sup>er</sup> Août 2017** :

- l'**identité de l'employeur** ou la **raison sociale** de l'entreprise ou de l'établissement ;
- le **secteur d'activité** de l'entreprise ou de l'établissement ;
- l'**adresse** du site concerné et le numéro de Siret de l'établissement ;
- le **nombre de salariés** concernés ;
- les **caractéristiques des locaux** affectés au travail et de l'emplacement permettant aux travailleurs de se restaurer dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité.

Source : CNAMS Juin 2017



## MALADIE ET CONGÉS

Le salarié qui tombe malade pendant ses vacances peut-il exiger la prolongation de son congé pour une durée égale à celle de sa maladie ?

19 juillet 2016

Certaines conventions collectives prévoient cette possibilité et il convient donc dans ce cas de s'y conformer.

En l'absence en revanche de convention collective ou de dispositions particulières prévues par celle-ci, la réponse à la question est non : un salarié qui tombe malade pendant ses vacances ne peut pas exiger la prolongation de son congé pour une durée égale à celle de la maladie.

Par contre, il a droit à l'indemnité de congés payés comme s'il n'avait pas été malade. Celle-ci est donc cumulable avec les indemnités journalières de la sécurité sociale (mais non avec une éventuelle indemnité conventionnelle de maladie versée par l'employeur).

Toutefois, attention : les dispositions ci-dessus sont celles qui ressortent du droit français. Mais dans plusieurs décisions, la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) a considéré

qu'un travailleur victime d'une incapacité de travail survenue durant la période de congé annuel payé, a le droit de bénéficier ultérieurement dudit congé annuel coïncidant avec sa période d'incapacité de travail.

Or les salariés français, comme tous les salariés européens, peuvent le cas échéant se prévaloir de cette décision devant le Conseil de prud'hommes.

Source : Arrêt de la CJUE du 21 juin 2012.



# LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

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

La rupture conventionnelle, mise en place par la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008, est une rupture fondée **sur la volonté commune des parties de rompre le contrat de travail et sur la liberté de consentement** de chaque partie. « *L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie* ».

**Il faut donc que la volonté de chacune des deux parties se rejoigne pour rompre d'un commun accord le contrat de travail. En conséquence, une partie ne peut imposer à l'autre une rupture conventionnelle.** « *La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties* ».

Dès lors, à côté des modes classiques de rupture unilatérale du CDI (licenciement, démission, ...), la rupture conventionnelle fondée sur la volonté commune des parties s'est développée dans la pratique, en tant que mode autonome de rupture. Le présent article a donc pour finalité de répondre aux principales questions que vous vous posez sur ce dispositif.

## Dans quels cas peut-on conclure une rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle ne peut concerner que les **salariés sous CDI**.

En outre, contrairement à la rupture d'un commun accord de droit commun, **un salarié sous CDI titulaire d'un mandat électif ou syndical (représentant du personnel élu, DS, ...)** pourra conclure une rupture conventionnelle, sous réserve toutefois **d'une procédure spécifique d'autorisation de l'inspection du travail**.

Il existe cependant des **exclusions** prévues par la loi du 25 juin 2008. Ainsi, une rupture conventionnelle ne peut être valablement conclue dans les cas suivants :

- **En cas de CDD.** Dans ce contexte, la loi prévoit en effet la possibilité d'une rupture anticipée du CDD **par accord des parties**, qui prend alors la forme (*écrite*) d'une rupture d'un commun accord de droit commun,
- **En cas de contrat d'apprentissage.** Il y a lieu dans cette situation d'appliquer les règles d'ordre public des art.L.6222-18 et suiv. du code du travail.

Par ailleurs, la loi écarte la rupture conventionnelle dans certaines situations, telles que les ruptures résultant d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) et les ruptures conventionnelles dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

## Une rupture conventionnelle peut-elle être conclue même durant une période de suspension du contrat ?

La Cour de cassation admet qu'une rupture conventionnelle puisse être valablement conclue **au cours d'une période de suspension du contrat consécutive à une maladie ou un accident d'origine non professionnelle, un congé parental d'éducation, congé sabbatique ou congé pour création d'entreprise, congé sans solde, ...**, dès lors qu'au moment de la rupture, le consentement du salarié est libre et éclairé.

En revanche, la Haute juridiction était plus réticente à admettre la conclusion de rupture conventionnelle dans des situations où le salarié bénéficie d'une protection légale contre le licenciement (*accident du travail, maladie professionnelle, maternité, ...*). Cependant, progressivement, elle a admis la conclusion de rupture conventionnelle **au cours des périodes de suspension du contrat consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle** (Cass. Soc.30/09/2014). Puis, **au cours des périodes de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit au titre du congé maternité** (Cass.Soc.25/03/2015). Evidemment, de telles ruptures conventionnelles ne sont valides que si elles sont exemptes de vices du consentement (ex : dol, violence, erreur) et de fraude ou d'abus de l'employeur.

En revanche, à ce jour, la Cour de cassation ne s'est pas encore prononcée sur la possibilité de conclure une rupture conventionnelle avec **un salarié déclaré inapte par le médecin du travail. En conséquence, dans l'attente d'une précision ultérieure des tribunaux, nous vous déconseillons à ce jour de signer une rupture conventionnelle dans une telle hypothèse.**

## Quelle procédure suivre ?

L'**objectif de la procédure** est de garantir la **liberté de consentement des parties**.

Plusieurs étapes doivent être respectées :

### 1. Un ou plusieurs entretiens préalables :

L'employeur et le salarié conviennent du principe de la rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens, qui doivent permettre un échange sur le processus de rupture envisagé.

**La loi ne prévoit** aucun formalisme particulier pour la convocation et la tenue du ou des entretiens. Pour des raisons de preuve, la prudence incite cependant à établir un écrit. **Il est donc recommandé d'adresser au salarié une lettre de convocation au premier entretien (à envoyer par l'employeur ou à remettre en mains propres contre décharge au salarié)**, qui indique notamment la date, l'heure et le lieu d'entretien et les conditions d'assistance durant l'entretien (*voir ci-dessous*). Il est recommandé de **respecter un délai entre la date d'envoi de la lettre et la date de l'entretien**. Néanmoins, rappelons **qu'il n'y a pas d'obligation à respecter le délai de 5 jours ouvrables, comme en matière disciplinaire**. **Pour les entretiens suivants (le nombre d'entretien n'est pas limité par la loi)**, la date sera fixée, si besoin est, par l'employeur et le salarié.

Durant l'entretien :

- Le salarié peut **se faire assister par une personne appartenant au personnel de l'entreprise (salarié ayant un mandat représentatif ou syndical ou tout autre salarié)** ou, en l'absence d'institution représentative dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. **Le salarié en informe l'employeur avant la tenue de l'entretien ;**

- L'employeur peut également se faire assister lors de l'entretien (uniquement lorsque le salarié recourt lui-même à une assistance) par une personne de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par un autre employeur relevant de la même branche ou une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs (ce qui laisse supposer que l'employeur est adhérent au syndicat patronal). L'employeur en informe également le salarié.

**NOTA** : Le délai pour informer l'autre partie du recours à une assistance n'est pas fixé par la loi mais doit être « raisonnable », c'est à dire permettre à l'autre partie de prendre ses dispositions. On notera que l'assistance ne peut consister à recourir aux offices d'un avocat.

## 2. Signature d'une convention de rupture

Qu'il y ait un ou plusieurs entretiens, dès lors que les parties en sont d'accord, il faut qu'à l'issue du dernier entretien :

- **Un écrit soit signé par les deux parties au contrat de travail**, comportant les conditions de la rupture conventionnelle, selon les dispositions de la loi. A cet effet, **un formulaire Cerfa de rupture conventionnelle en 2 exemplaires** est rempli et signé par les parties (*voir formulaire-type à télécharger sur [www.legifrance.com](http://www.legifrance.com)*). Une convention spécifique peut être également signée entre les parties, de manière facultative car le formulaire Cerfa vaut à lui seul convention entre les parties.
- **Un exemplaire (et non une copie) de la convention signée doit être impérativement remis au salarié.**

### A retenir :

- La date de la rupture **ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation** (*voir ci-dessous*) ;
- Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (*voir ci-dessous*) **ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle** (*si celle-ci est plus favorable au salarié*) ;
- **Un délai de rétractation de 15 jours calendaires** à compter du lendemain de la date de signature de la convention de rupture, **doit obligatoirement être respecté.**

Chaque partie (*employeur et salarié*) dispose de ce droit, qui peut être exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie (*exemples : LR avec AR, lettre remise en main propre contre décharge, signée et datée par le destinataire*). La partie se rétractant, quelle qu'elle soit, **n'a pas à motiver sa décision.**

**Important** : Une partie à une convention de rupture **ne peut valablement demander l'homologation de cette convention, avant l'expiration du délai de rétractation de 15 jours calendaires** (Cass.Soc.14/01/2016)

## 3. Demande d'homologation à l'autorité administrative

La validité de la convention est subordonnée à son homologation. En conséquence, **au plus tôt, le lendemain de la fin du délai de rétraction** de 15 jours calendaires, il y a lieu de :

- Déposer contre récépissé ou d'adresser par LR avec AR, le formulaire - type de **demande d'homologation rempli et signé** par les parties et éventuellement, la convention de rupture spécifique signée;
- **Par la partie la plus diligente** (*en pratique, ce sera souvent l'employeur mais cela n'exclut pas une initiative du salarié concerné. Il est conseillé de désigner expressément dans la convention de rupture la personne chargée de la demande d'homologation*) ;

- **Après de l'autorité administrative compétente**, en l'occurrence le Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Celui-ci dispose d'un **délai de 15 jours ouvrables** à compter du lendemain de la réception de la demande, **pour s'assurer du respect des conditions légales, notamment de la liberté de consentement des parties à la convention de rupture. A défaut de notification d'une réponse dans ce délai, l'homologation est réputée acquise (homologation tacite)** et l'autorité dessaisie. **En cas de rejet de la demande**, celui-ci doit être motivé et peut faire l'objet d'un recours par le salarié et/ou l'employeur.

**Important** : Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du Conseil des Prud'hommes, **à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité**, avant l'expiration d'un délai de 12 mois **à compter de la date d'homologation de la convention.**

**A noter** : Lorsque le salarié est un **salarié dit protégé** (*représentant élu du personnel, délégués syndicaux...*), l'employeur doit obtenir non pas l'homologation de la convention **mais l'autorisation de l'inspecteur du travail** (*cette demande doit être effectuée par le biais d'un formulaire Cerfa spécifique et différent de celui applicable aux salariés ordinaires*).

## Quels sont les effets de la rupture conventionnelle ?

Une fois l'homologation (ou l'autorisation) de l'inspecteur du travail acquise, le contrat de travail du salarié est rompu **à la date fixée par les parties.**

- Quand intervient la date de rupture ?

La rupture a lieu **au plus tôt** :

- **Le lendemain du jour de la notification de l'homologation** (ou de l'autorisation) ;
- Ou, en cas de silence de l'administration du travail dans le cadre d'une procédure d'homologation, après l'expiration du délai d'instruction de 15 jours ouvrables.

Toutefois, les parties peuvent fixer la date de rupture du contrat à une autre date ultérieure à celle de l'homologation. Il s'agit ici de différer l'effet de la rupture conventionnelle, de sorte que le contrat de travail ne soit pas immédiatement rompu une fois l'homologation acquise.

**A noter** : Aucun préavis de rupture n'est prévu par les textes dans le cadre de la rupture conventionnelle.

Par ailleurs, la rupture conventionnelle ouvre droit, pour le salarié, à une **indemnité spécifique de rupture.**

- Quelle indemnité de rupture verser au salarié ?

Cette indemnité **ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement ou l'indemnité conventionnelle, si elle est plus favorable.** Dans la Branche des Fleuristes, de la Vente et des services des animaux familiers, les montants de l'indemnité conventionnelle de licenciement étant inférieurs à ceux appliqués selon les taux légaux, il conviendra donc d'appliquer les dispositions légales.

L'indemnité légale de licenciement est un plancher. Rien n'empêche les parties de convenir d'un montant supérieur. L'ancienneté du salarié s'apprécie à la date envisagée de la rupture, correspondant à la fin du contrat. Selon l'Administration, cette indemnité est due, quelle que soit l'ancienneté du salarié (*calculer au prorata des mois de présence, si moins d'un an d'ancienneté*). Mais la jurisprudence n'a pas la même position.

Elle est exonérée de cotisations sociales et d'impôts **dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement, lorsque les salariés ne sont pas en droit de bénéficier d'une retraite.**

Si les salariés sont en droit de bénéficier d'une retraite, **l'indemnité de rupture conventionnelle** suivra le même régime social et fiscal que l'indemnité de départ à la retraite. Au versement de cette indemnité spécifique, **s'ajoutera l'indemnité compensatrice de congés payés**, si le salarié n'a pas pu prendre les droits à congés payés qu'il a acquis.

- Quels documents remettre au salarié en fin de contrat ?

Comme pour toute rupture, l'employeur doit remettre au salarié un **certificat de travail**, un **exemplaire de l'attestation Pôle Emploi**, et un **solde de tout compte**. Le salarié bénéficiera aussi de la portabilité en matière de prévoyance et frais de santé.

**Important** : Ces documents doivent être remis au salarié par l'employeur, **obligatoirement après la date de l'homologation par la Direccte (et pas avant)**. Le fait pour l'employeur d'adresser au salarié une attestation Pôle Emploi et un reçu pour solde de tout compte, **sans attendre la décision relative à l'homologation, s'analyse en un licenciement non motivé (Cass.Soc.06/07/2016)**.

- Peut-on proposer au salarié un accord transactionnel ?

Une transaction a pour objet de régler amiablement un différend né de l'exécution ou de la rupture du contrat et contient des concessions réciproques (par exemple : pour régler le différend qui les oppose, un employeur s'engage à verser une indemnité transactionnelle forfaitaire et le salarié renonce en contrepartie à saisir les tribunaux pour faire valoir ses droits).

L'objet même de la transaction apparait ainsi en contradiction avec celui de la rupture conventionnelle.

Dès lors, la Cour de cassation n'admet la signature d'un accord transactionnel entre un salarié et un employeur ayant signé une rupture conventionnelle, que de **manière très restrictive** :

- La transaction doit être signée **postérieurement à l'homologation de la rupture conventionnelle** ;
- Elle ne peut avoir pour seul objet que de **régler un différend touchant à l'exécution du contrat de travail (exemples : paiement d'heures supplémentaires, primes, congés payés,...) et non couverts par la rupture conventionnelle.**

**Il n'est donc pas possible de conclure une transaction ayant pour objet de régler un différend relatif à la rupture du contrat.** A défaut, la transaction serait nulle, mais sans pour autant affecter de ce seul fait la validité de la rupture conventionnelle (Cass.Soc. 26/03/2014 ; Cass. Soc.25/03/2015).

- Le salarié peut-il bénéficier d'une couverture chômage ?

Oui. Le salarié dont le contrat a été rompu par une rupture conventionnelle, apte à l'emploi et recherchant un emploi, a droit aux allocations d'assurance chômage, dans les conditions fixées par l'UNEDIC.

## **Jours fériés dans la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers**

- Rappel des règles d'ordre public :

L'article L. 3133-1 du Code du travail fixe la liste des **11 jours fériés légaux**.

**Le maintien du salaire en cas de chômage des jours fériés est dû aux salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, sans autres conditions (Art.L.3133-3 c.trav.)**. Ces dispositions s'appliquent aussi aux saisonniers, si du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté totale d'au moins 3 mois

dans l'entreprise. Elles ne s'appliquent pas en revanche aux personnes travaillant à domicile, ni aux salariés intermittents, ni aux salariés temporaires.

**La récupération des heures perdues par suite du chômage d'un jour férié n'est pas autorisée (art.L.3133-2 c.trav.)**.

**Le 1<sup>er</sup> mai est le seul jour férié obligatoirement chômé et payé en vertu de la loi, (art.L.3133-4 c.trav.)**. **Le chômage du 1<sup>er</sup> mai n'entraîne donc aucune réduction de salaire (art.L.3133-5 c.trav.)**. En revanche, **lorsqu'il est travaillé, les salariés perçoivent outre le salaire correspondant au travail accompli, une indemnité égale au montant de ce salaire (art.L.3133-5 c.trav.)**

**Quant aux autres jours** prévus par l'article L. 3133-1 du Code du travail (**1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 novembre, Noël**), **lorsqu'ils sont travaillés, ils sont rémunérés pour le travail accompli, mais n'ouvrent pas droit à majoration de salaire ou compensation, sauf dispositions plus favorables prévues par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche (Loi du 08/08/2016)**.

- Dispositions applicables au niveau de la Branche

**Sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant des dispositions spécifiques concernant les jours fériés**, ce sont les dispositions de l'article 7.6 de la **Convention Collective Nationale des Fleuristes, Vente et Services des Animaux Familiers**, qui s'appliquent.

Il est prévu, que parmi les 11 jours fériés légaux, les salariés auront droit à **7 jours fériés chômés payés par an lorsqu'ils tombent un jour habituellement travaillé par chaque intéressé**.

Ces 7 jours fériés chômés/payés **seront fixés par chaque employeur, en début d'année, au choix et par roulement**. Ceci suppose donc une initiative de l'employeur, chaque année.

Les salariés **seront informés à l'avance par l'employeur des jours fériés qui seront chômés/payés ou travaillés dans l'entreprise durant les 6 mois à venir**.

- Traitement des 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1<sup>er</sup> mai

**Lorsqu'ils seront travaillés** par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, **ces 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1<sup>er</sup> mai, seront** :

- **Soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, ou par une majoration de salaire de 100%.**
- **Et pour le 1<sup>er</sup> mai, payé dans les conditions prévues par la loi, c'est-à-dire que le salarié a droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire (art. L. 3133-5 c.trav.)**. Ce paiement « double » du 1<sup>er</sup> mai travaillé est **obligatoire**. Pas de compensation possible par un jour supplémentaire de repos.

**S'ils ne sont pas travaillés**, ces 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1<sup>er</sup> mai, **seront rémunérés dans les conditions habituelles**.

- Traitement des 4 jours fériés restant

Ces 4 jours fériés restant sont des jours ordinaires normalement travaillés et rémunérés dans les conditions habituelles. Autrement dit, dans cette hypothèse, les salariés n'ont droit à aucune majoration de salaire spécifique.

**Nota** : Nous vous rappelons **l'interdiction de faire travailler les apprentis de moins de 18 ans durant les jours fériés légaux, qui s'applique dans la Branche (art. 8-4 de l'avenant n°8 du 27 janvier 2005)**.

## DYSPLASIE

**ARRÊT CONTRADICTOIRE** rendu **publiquement** par mise à disposition au greffe de la cour d'appel, en les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile

Vu le jugement rendu le 14 avril 2015 par le tribunal d'instance de Trévoux qui, constatant que le chien de race «Terre Neuve» dénommé Huston était affecté d'un vice caché, prononce la résolution de la vente de ce chien condamné, en conséquence M. Éleveur, exerçant sous l'enseigne «Élevage» a payé à Mme Client, qui l'avait acquis, les sommes suivantes :

- Restitution du prix de vente : 1 200,00 euros
- Frais de vétérinaire : 2 637,30 euros
- Frais d'euthanasie et d'incinération : 223,51 euros
- Préjudice moral : 200,00 euros
- Sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile : 350,00 euros

Aux motifs que le chien était, au moment de sa vente, atteint d'un vice caché et que le vendeur en sa qualité de vendeur professionnel, ne pouvait pas l'ignorer, car la maladie dont il souffrait a un caractère héréditaire ;

Vu l'appel formé le 16 juillet 2015 par M. Éleveur ;

Vu les conclusions en date du 13 juillet 2016 de M. Éleveur, qui soutient la réformation de la décision attaquée aux motifs suivants :

1. L'action de Mme Client est irrecevable en application des dispositions de l'article R. 213-3 et suivant du code rural pour ne pas avoir été engagée devant le juge compétent et dans les formes et délais exigés par ce texte :  
L'assignation a été délivrée le 3 novembre 2014, alors que l'animal avait été livré le 9 novembre 2012, soit plus de deux ans et dans qu'une expertise ait eu lieu comme le prévoit l'article R. 213-3 du code rural.
2. Il n'existe en l'espèce ni vice caché ni défaut de conformité préexistant à la vente : Le défaut de conformité n'a pas été dénoncé dans les six mois de la vente comme le prévoit l'article L. 211-6 du code de la consommation et les pièces données ne démontrent pas l'existence de défaut.
3. Il n'existe pas de vice caché : La dysplasie de la hanche n'est pas une maladie héréditaire et le chien ayant été euthanasié en octobre 2013, l'article L. 211-3 du code de la consommation se trouve inapplicable en l'espèce, parce que la présomption du défaut de conformité est invérifiable, d'autant que les conditions de vie du chien depuis sa vente le 5 novembre 2012 sont inconnues. Il est donc soutenu que Mme Client, en ne suivant pas les prescriptions de la loi, s'est privée de tout recours.
4. M. Éleveur a eu connaissance d'un problème posé par le chien qu'en juin 2013. Il n'existe pas de preuve que l'animal était malade depuis décembre 2012.
5. Les dispositions de l'ancien article R. 213-5 du code rural, relatant comme vice rédhibitoire de la dysplasie coxofémorale, n'ont pas été suivies par Mme Client.
6. Dans le mail du 23 juillet 2013, M. Éleveur proposait la reprise du chien et le remboursement de son prix.

Mais Mme Client n'a pas ramené l'animal à l'éleveur qui n'a pas jamais pu constater l'état exact de l'animal, opéré de la dysplasie des coudes le 28 juin 2013.

7. Le chien a été euthanasié en octobre 2013 sans que le vendeur soit prévenu. Cette disparition empêche toute discussion sur l'exacte maladie dont souffrait le chien et ses causes.

Vu les mêmes conclusions dans lesquelles M. Éleveur fait valoir, subsidiaire, eu égard à la décision unilatérale d'euthanasier le chien, une réduction à plus juste proportion des dommages-intérêts, tout en réclamant 2 000 euros en vertu de l'article 700 du code de procédure civile ;

Vu les conclusions de Mme Client en date du 24 mai 2016, qui plaide la confirmation de la décision entreprise à titre principal, et qui, à titre subsidiaire, pour le cas où la résolution de la vente ne serait pas prononcée, sollicite le paiement de la somme de 1 200 euros de dommages-intérêts en réparation du préjudice matériel subi par elle et correspondant au prix de vente du chien, outre les autres frais retenus par le premier juge sauf le préjudice moral à estimer à 1 000 euros ;

Vu les mêmes conclusions dans lesquelles, pour le cas où la garantie des vices cachés ne serait pas appliquée, elle soutient le défaut de conformité en application de l'article L.211-10 du code de la consommation, de sortie qu'elle sollicite, à titre subsidiaire, en rappel, ce qui suit :

- Le paiement de la somme de 1 199 euros au titre de la réduction du prix de vente de l'animal qu'elle entend conserver
- Le paiement des frais de vétérinaire à concurrence de 2 627,30 euros
- Le paiement des frais de l'euthanasie et de l'incinération : 223,51 euros
- Le paiement du préjudice moral évalué à 1 000 euros

Sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile : 2 000 euros ;

Vu l'ordonnance de clôture en date du 13 septembre 2016 ;

### DÉCISION

1. Il est constant que le 9 novembre 2012, Mme Client achetait auprès de M. Éleveur un chien Terre Neuve dénommé Huston, né le 11 septembre 2012, moyennant le prix de 1 200 euros. Cet achat faisait l'objet d'un contrat écrit de la même date pour cet animal de compagnie LOF.
2. Un certificat vétérinaire obligatoire avant la cession du chien était établi le 6 novembre 2012 par le vétérinaire, qui décrivait l'état général de l'animal comme normal.
3. Comme l'animal présentait des difficultés pour marcher, il était opéré le 26 juin 2013 des deux coudes, à la demande de Mme Client.
4. Dans la mesure où la boiterie du chien s'aggravait et où il souffrait d'une douleur excessive des coudes,

comme le vétérinaire l'atteste dans une lettre du 6 novembre 2013, il était décidé, eu égard au fait que l'animal devenait dangereux et que le risque de morsures était exacerbé, d'euthanasier l'animal le 31 octobre 2013, à la demande de la propriétaire et après avis du vétérinaire.



est bien apparu dans le délai de six mois à compter de la vente, l'attestation de son vétérinaire en date du 6 octobre 2014 ne pouvant constituer une preuve certaine que des soins ont été donnés avant l'expiration du délai

5. Cet acte a bien lieu, comme l'explique ce vétérinaire dans son attestation du 31 octobre 2013, à la demande du mari de Mme Client. La cour observe que le vendeur de l'animal n'a pas été consulté pour cet acte et que la mort de l'animal ne permet plus depuis le 31 octobre 2013, de constatations objectives sur les maladies affectant l'animal vendu et sur ses souffrances.
6. Il résulte des pièces médicales que l'animal souffrait, de manière certaine, avant sa disparition, d'une dysplasie des coudes et qu'il ne peut pas être retenu, objectivement, qu'il souffrait d'une dysplasie bilatérale des hanches.
7. Même s'il n'est pas douteux que les époux CLIENT ont apporté à l'animal tous les soins nécessaires à l'état de santé de leur chien, M. Éleveur soutient avec raison, en se fondant sur les articles L. 213-1, et R. 213-1 du code rural, dans leur rédaction antérieure à la loi du 13 octobre 2014 applicable en l'espèce, que l'action de Mme Client en garantie des vices rédhibitoires, accordée par le code rural, n'est pas recevable, parce qu'elle n'a pas provoqué la nomination d'expert chargé de dresser le procès-verbal qui permet de le vérifier, contradictoirement avec le vendeur, l'état de l'animal.
8. Car l'action rédhibitoire a été engagée le 3 novembre 2014 alors que la livraison de l'animal a eu lieu le 9 novembre 2012 et alors que l'expertise contradictoire n'a pas été sollicitée dans les trente jours de la vente, donc l'action n'a pas été faite dans les délais de la loi et avec les preuves nécessaires.
9. De plus l'euthanasie de l'animal, sans l'accord exprès du vendeur, interdit toutes vérifications contradictoires sur l'état de l'animal, d'autant qu'il n'était pas établi que cet acte a été rendu nécessaire et impératif pour la dysplasie des hanches dont l'animal aurait souffert.
10. En conséquence, l'action est irréversible et mal fondée sur le fondement des dispositions du code rural, tenant à une maladie permettant la qualification de vices rédhibitoires.
11. Quant à l'action fondée sur le défaut de conformité de l'article L. 211-7 du code de la consommation, ce défaut doit apparaître dans le délai de six mois de la livraison de l'animal. Et comme le soutient M. Éleveur, le défaut n'a pas été relevé dans les six mois de la vente du 9 novembre 2012, puisque le seul acte certain date du 26 juin 2013, jour de l'opération des coudes qui témoigne d'une dysplasie des coudes, laquelle n'est pas un des vices rédhibitoires énumérés par le code rural. Et les prescriptions vétérinaires antérieures à cette date ne sont pas suffisantes pour caractériser un défaut de conformité présumé exister au moment de la vente, d'autant qu'avant la date du 26 juin 2013, il n'existe pas de preuves contradictoires et objectives communiquées au vendeur qui n'a pas été mis en mesure de vérifier l'état de l'animal.
12. Dans ces conditions et sans avoir à répondre aux arguments des parties sur la maladie dont souffrait l'animal, Mme Client ne démontre pas que le défaut

pour un défaut de conformité avéré, car il ne s'agit pas d'un témoin acceptable impartial : il a été choisi par les époux Client qui le rémunèrent.

13. En conséquence, l'action de Mme Client est irrecevable et le jugement attaqué doit être réformé en toutes ses dispositions.
14. L'équipe commande d'allouer à M. Éleveur la somme de 1 500 euros en vertu de l'article 700 du code de procédure civile.
15. Mme Client, qui perd, supporte tous les dépens.

### PAR CES MOTIFS,

La cour,

**Réforme**, en toutes ses dispositions, le jugement du 24 avril 2015,

Statuant à nouveau ;

**Déclare** irrecevable Mme Client en son action et en ses demandes à l'égard de M. Éleveur, exerçant sous l'enseigne Élevage ;

**Condanne** Mme Client à payer à M. Éleveur la somme de 1 500 euros en vertu de l'article 700 du code de procédure civile ;

**Condanne** Mme Client aux entiers dépens de première instance et d'appel.





# SE FORMER, C'EST DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES !

## ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES ET PUBLICS VISÉS PAR DES EXIGENCES DE JUSTIFICATIFS DE CONNAISSANCES OU DE FORMATION

Relèvent de ces exigences, la gestion d'une fourrière ou d'un refuge, l'exercice à titre commercial des activités de transit ou de garde, d'éducation, de dressage et de présentation au public de chiens et de chats (L. 214-6-1), l'activité d'éleveur de chiens ou de chats (L. 214-6-2) cédant à titre onéreux plus d'une portée de chiens ou de chats par an et par foyer fiscal et l'exercice à titre commercial d'activités de vente et de présentation au public d'animaux de compagnie (L. 214-6-3).

Pour ces activités, au moins une personne en contact direct avec les animaux doit justifier de la possession soit :

- a) d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), conformément à l'annexe II de l'arrêté susvisé ;
- b) d'un certificat de capacité « CCAD » délivré, en application des dispositions en vigueur, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016 ;
- c) d'un titre ou certificat au sens de l'annexe III de l'arrêté susvisé, délivré au plus tard le 31 décembre 2014 ;
- d) d'une attestation de connaissances délivrée par la D(R)AAF après une action de formation réalisée par un organisme de formation habilité, constituée d'une formation spécifique conclue par la réussite à une évaluation nationale.

L'ensemble de ces documents sont dorénavant dénommés « Documents administratifs justificatifs de connaissances pour l'exercice d'activités liées aux animaux de compagnie d'espèces domestiques ».

## LE DÉLAI RÉGLEMENTAIRE D'ACTUALISATION DES CONNAISSANCES

Les conditions d'actualisation des connaissances ont été renforcées et harmonisées par arrêté du 4 février 2016.

Le délai d'actualisation des connaissances a été fixé conjointement par la DGER et la DGAL à 10 ans. Afin de tenir compte du temps d'information des personnes concernées et du nombre de places disponibles dans les établissements habilités, les dispositions transitoires suivantes sont mises en place :

<b>Personnes possédant CCAD, diplômes ou certificats</b>	Délivrés avant le 04/02/2006	Délivrés entre le 04/02/2006 et le 31/12/2007	Délivrés après le 31/12/2007
<b>Actualisation des connaissances</b>	Avant le 01/07/2017	Avant le 31/12/2017	Avant le 31/12 de la 10 <sup>e</sup> année de délivrance du document

Les diplômes sont tous concernés par cette actualisation quel que soit leur niveau.

Une personne diplômée avant le 04/06/2006 qui veut pratiquer en 2017 une activité concernée par l'obligation de formation doit actualiser ses connaissances dès l'ouverture de l'activité pour pouvoir présenter son justificatif lors d'une éventuelle inspection.

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

**TOULOUSE** *Nouvelle !*  
**Samedi 09 septembre 2017 :**  
 Construire, aménager et évaluer sa structure hébergeant des chiens et des chats au regard de la réglementation  
**Dimanche 10 septembre 2017 :**  
 Actualisation des connaissances OU (au choix) *Nouvelle !*  
 Gestion d'entreprise n°2 (à découvrir bientôt...)  
**Lundi 11 septembre 2017 :**  
 Transport d'animaux vivants Canin/Félin OU (au choix)  
 Gestion d'entreprise n°1  
 Comprendre sa comptabilité pour piloter efficacement son entreprise

**BRIVE LA GAILLARDE** *Nouvelle !*  
**Samedi 07 octobre 2017 :**  
 Construire, aménager et évaluer sa structure hébergeant des chiens et des chats au regard de la réglementation  
**Dimanche 08 octobre 2017 :**  
 Actualisation des connaissances  
 (comprenant la rédaction du règlement sanitaire)  
**Lundi 09 octobre 2017 :**  
 Transport d'animaux vivants Canin/Félin

**AMIENS** *Nouvelle !*  
**Samedi 21 octobre 2017 :**  
 Gestion d'entreprise n°1 : Comprendre sa comptabilité pour piloter efficacement son entreprise  
**Dimanche 22 octobre 2017 :**  
 Actualisation des connaissances  
 (comprenant la rédaction du règlement sanitaire)  
 Et (choisir)  
 Gestion d'entreprise n°2 : *Nouvelle !*  
 Choisir son cadre juridique, fiscal et social  
**Lundi 23 octobre 2017 :**  
 Transport d'animaux vivants Canin/Félin

## LES DERNIÈRES FORMATIONS DE L'ANNÉE 2017

SAINT MAURICE DE BEYNOST les 4 et 5 novembre 2017

DINAN les 18 et 19 novembre 2017

TOULON les 16, 17 et 18 décembre 2017 (comprenant le CESSCAM)

Plus de détails dans la prochaine revue...

# SOMMAIRE

- 1 Le mot de la Présidente
- 2 L'ACTUALITÉ DU SNPCC  
Association Protection Animale  
Une nouvelle cheffe de service à la DGAL  
Critères de prise en charge des frais annexes FAFCEA
- 3 VIE D'ENTREPRISE  
La taxe sur les ordures ménagères en élevage  
Vendre un chiot/chat dans l'UE  
Accès au temps partiel thérapeutique
- 7 DOSSIER SPÉCIAL : PREMIÈRE PARTIE  
ÉDUCATION COMPORTEMENTALE -  
PENSION À L'ARTISANAT  
Procédure d'immatriculation au RM  
Se former au FAFCEA
- 10 SOCIAL  
Restauration sur le lieu de travail  
Maladie et congés  
La rupture conventionnelle
- 14 JUSTICE  
Dysplasie : arrêt contradictoire
- 16 FORMATION PROFESSIONNELLE
- 17 L'ÉLEVAGE, CETTE PASSION CONTAGIEUSE



## Le comité et ses membres

**Anne-Marie Le Roueil**, *présidente*

**Caroline Vermeulen**, *vice-présidente*

**Thomas Berthon**, *secrétaire*

**Nadine Vallez**, *secrétaire adjointe*

**Yannick Demoly**, *trésorier*

**Audrey Ribes Mercier**, *vice-trésorière*

**Membres : Corinne Audoin, Sandie Bethaz,**

**Luciano Boucher, Laura Depeyre,**

**Véronique Hachin, Annick Letellier**

## L'ÉLEVAGE, CETTE PASSION CONTAGIEUSE !

### ACTUALITÉS ET ENJEUX

AUTOUR DES MALADIES INFECTIEUSES ET PARASITAIRES



Depuis 2011, Merial s'investit chaque année dans l'information des éleveurs sur les maladies infectieuses et parasitaires en organisant deux rencontres annuelles destinées aux éleveurs de chats : « L'élevage félin, cette passion contagieuse » et de chiens : « L'élevage canin, cette passion contagieuse ».

Grâce à vous, ces rencontres réunissent chaque année plus d'une centaine de participants autour des enjeux et actualités majeurs en élevage.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, Merial fait désormais partie de Boehringer Ingelheim. L'union des forces de deux acteurs majeurs de la Santé Animale au sein d'une seule et même organisation nous permet de toujours mieux innover et de proposer une gamme plus large de solutions en santé animale.

**La Santé Animale est notre passion.** Préserver nos relations privilégiées et assurer la continuité de ces Rencontres éleveurs sont, plus que jamais, au cœur de nos priorités.

#### SAVE THE DATE !

Cette année, nos rencontres éleveurs se dérouleront :

- Le samedi 14 octobre 2017 en région parisienne pour « L'élevage félin, cette passion contagieuse »
- Le samedi 18 novembre 2017 à Lyon pour « L'élevage canin, cette passion contagieuse ».

Ouverture des inscriptions prochainement ...

Pour toute question : [tech@merial.com](mailto:tech@merial.com)

# 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

