SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONS

DU CHIEN ET DU CHAT

VIVRE VOTRE PROFESSION AVEC LE SNPCC

Revue n°90 ı Janvier 2018 ı 12€ • www.snpcc.com •

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.

KLESIA
klesia.fr

Syndicat National des Professions du Chien et du Chat

N°90 - Janvier 2018

Responsable de la publication

Anne-Marie LE ROUEIL

Conception graphique

Armano Studio
01500 St Denis en Bugey

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

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

HORAIRES DU SECRÉTARIAT

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

137, Route de Bourg
01320 CHALAMONT

N° ISSN : 1959-7126

Abonnement

6 revues annuelles : 48 €

Photo de couverture
Coldplay Bengalleopard (Bengal)
Propriétaire AMAMRA Agnès
Élevage des Vents du Sud

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,

« On vous souhaite tout le bonheur du monde, et que quelqu'un vous tende la main ... »

A l'aube de cette année 2019, c'est tout ce que je souhaite à chacun et chacune d'entre vous.

Nous avons tous ensemble encore bien des choses à faire. Conscients que vous êtes de plus en plus nombreux à nous faire confiance, c'est un formidable moteur pour l'ensemble des membres du Conseil d'Administration.

Le message que nous faisons passer, au fil du temps, porte ses fruits.

Nous sommes tous des indépendants, certes ; et pourtant c'est ensemble et réunis que nous pourrons montrer la force de nos convictions. Tout est question de volonté.

Le monde évolue autour de nous, et très vite. Si le passé a son importance, c'est en regardant devant nous que nous ferons évoluer les choses, c'est pourquoi il est indispensable de se projeter dans l'avenir.

Bientôt, nous pourrons vous annoncer le résultat des travaux conduits pour la mise en place d'un médiateur adossé à notre Organisation Professionnelle, et de bien d'autres projets encore : LABEL professionnels, petites annonces, BM III d'éducateur-comportementaliste, Certification Professionnelle pour les Handlers et les Associations de Protection Animale ...

De nombreuses réformes sont à venir et le SNPCC participe à ces travaux : Apprentissage, Formation Professionnelle, Développement économique ... C'est une année 2019 très chargée qui s'annonce.

Que celles et ceux qui veulent participer à ceux-ci se fassent connaître !

Plus que jamais nous avons besoin de vous.

Anne Marie LE ROUEIL
Présidente SNPCC

" Notre plus grande faiblesse est de céder au découragement.
La façon la plus sûre de réussir est toujours d'essayer encore une fois. "
Thomas Edison

DÉPÔT DE VOS FACTURES ÉLECTRONIQUES
DESTINÉES À VOS CLIENTS PUBLICS À COMPTER DU 1ER JANVIER 2018

À compter du 1er janvier 2018, la facturation électronique devient obligatoire pour les entreprises fournisseurs du secteur public (État, collectivités locales, hôpitaux, établissements publics, etc.) de taille intermédiaire (250 à 5 000 salariés), comme elle l'est depuis janvier dernier pour les entreprises de plus de 5 000 salariés. Elle le sera au 1er janvier 2019 pour les petites et moyennes entreprises (10 à 250 salariés) et au 1er janvier 2020 pour les très petites entreprises (moins de 10 salariés).

L'administration met à votre disposition un portail Internet («Chorus Pro») permettant de dématérialiser facilement, gratuitement et de façon sécurisée vos factures. Plusieurs dizaines de milliers de fournisseurs ont ainsi déposé depuis le début de l'année plus de six millions de factures dématérialisées.

Vous comptez sans doute, vous aussi, parmi vos clients, des collectivités locales, des ministères ou des hôpitaux. Alors n'attendez plus pour réduire votre charge administrative et améliorer la compétitivité de votre entreprise. Car la facturation électronique, c'est :

- **un gain de temps dans l'envoi, le traitement, le suivi de vos factures ;**
- **des économies d'affranchissement et d'archivage papier ;**
- **le suivi en ligne sur Chorus Pro du traitement de vos factures.**

Pour tout savoir sur la facturation électronique, rendez-vous sur le site Internet «Communauté Chorus Pro» à l'adresse www.communaute-chorus-pro.finances.gouv.fr.
Vous y trouverez toutes les informations utiles pour comprendre le fonctionnement de Chorus Pro et choisir le mode de raccordement ou d'utilisation qui conviendra le mieux à votre organisation.

Sources : Direction Générale des Finances Publiques

PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE DE L'IMPÔT SUR LE REVENU
REPORT CONFIRMÉ

L'impôt sur les revenus de l'année 2017 reste établi et recouvré selon les conditions actuelles. La mise en place du prélèvement à la source est décalée au **1er janvier 2019**.

Le prélèvement à la source s'appliquera aux revenus perçus et réalisés à compter du 1er janvier 2019 et non du 1er janvier 2018.

L'objectif de ce décalage d'une année est de rassurer les acteurs économiques, et mettre en œuvre ce dispositif dans les meilleures conditions.

La volonté du gouvernement est d'éprouver le nouveau dispositif par des tests, d'évaluer les effets positifs oui indésirables du dispositif. Ces tests ont eu lieu entre juillet et septembre. Le Gouvernement devait remettre au plus tard le 30 Septembre au Parlement un rapport présentant les résultats des expérimentations menées cet été et l'audit réalisé par l'inspection générale des finances et par un cabinet indépendant sur le prélèvement à la source.

Le site du ministère de l'Économie communique un calendrier indicatif pour les années 2018 et 2019.

Calendrier indicatif pour les années 2018 et 2019

2018	Paiement des impôts dus au titre des revenus de 2017
Printemps 2018	Déclaration des revenus de l'année 2017
Eté 2018	Le taux de prélèvement, calculé sur les revenus 2017, est communiqué au contribuable vis son avis d'imposition
Octobre 2018	Transmission du taux au collaborateur (employeur, caisse de retraite ...)
Janvier 2019	Début du prélèvement sur les revenus mensuels de 2019
Printemps 2019	Déclaration des revenus de l'année 2018
Septembre 2019	Actualisation du taux de prélèvement en fonction de la déclaration des revenus 2018

Ainsi, en 2018, l'impôt sur les revenus 2017 sera prélevé dans les mêmes conditions que celui de l'année 2016.

Le prélèvement à la source concernera les revenus de l'année 2019. Sauf changement, le taux de prélèvement figurera sur l'avis d'imposition adressé aux contribuables dans le courant de l'été 2018. Au 1er janvier 2019, le taux sera appliqué notamment au salaire et figurera sur la fiche de paie.

Sources : Ordonnance n°2017-1390 du 22 septembre 2017 relative au décalage d'un an de l'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, JO23.
Cabinet PERCHE - Expertise comptable

CUMULER RETRAITE ET EMPLOI **C'EST POSSIBLE !**

Parce que l'on ne conçoit plus la retraite comme on la concevait hier, vous avez peut-être envie de rester actif durant cette période de votre vie. Certains trouveront une activité bénévole ou se passionneront pour le bridge, alors que d'autres n'arriveront pas à franchir le «cap» de l'arrêt complet et définitif de leur vie professionnelle. Ou vous désirerez simplement avoir un complément de rémunération afin de boucler les fins de mois.

Deux grands dispositifs de cumuls sont possibles :

- **Le cumul «total»** : il s'agit d'un cumul sans limite de plafond de revenu. Pour pouvoir en bénéficier il faut avoir liquidé sa retraite à taux plein ou sans avoir le taux plein avoir liquidé sa retraite et reprendre une activité dans un régime différent.

Prenons un exemple concret. Vous étiez salarié(e) assistant(e) vétérinaire. Vous n'avez pas pu liquider votre retraite à taux plein car vous n'aviez pas le nombre de trimestres disponibles. Afin de compléter votre retraite vous décidez de vous lancer dans l'élevage de Dogue de Bordeaux. Vous allez faire les démarches et vous serez inscrit dans un régime différent que celui de salarié : vous serez à la MSA en tant que travailleur non salarié agricole. Vous pourrez ainsi cumuler les revenus de votre activité d'éleveur avec la totalité de votre retraite.

- **Le plafonnement** : si vous ne pouvez pas prétendre à une retraite à taux plein et que vous reprenez une activité qui dépend de la même caisse que lorsque vous étiez actif un système de plafonnement est mis en place. Il existe des dérogations pour les travailleurs non-salariés agricoles et il faudra prendre au cas par cas la situation de chacun.

Dans tous les cas il ne faut pas hésiter à vous rapprocher de votre caisse de retraite ou d'une personne spécialiste des retraites qui vous conseillera la meilleure solution.

Source CNAMS

RÉGIME MICRO-SOCIAL

La loi de finances 2018 a acté le relèvement des seuils du régime micro-social, qui atteignent respectivement 170 000 € pour les ventes et 70 000 € pour les prestations de services et les activités non commerciales. En revanche ce relèvement ne s'applique pas à la franchise de TVA, qui restera applicable aux chiffres d'affaires respectivement inférieurs à 82 800 € et 33 200 €. Pas de changement concernant l'année de référence des seuils, qui reste l'année civile précédente. En cas de dépassement, les entreprises pourront bénéficier du régime micro-social l'année suivante dans le cas où il s'agit d'un premier dépassement sur une période de deux ans. Ces modalités sont applicables aux cotisations dues à compter du 1er janvier 2018.

FREINS À L'EMBAUCHE

D'après l'Insee, dans une étude parue le 21 décembre, « l'indisponibilité d'une main-d'œuvre compétente » est le premier frein au recrutement (32 % tous secteurs confondus), devant l'incertitude économique (25 %), les « coûts liés à l'emploi » (22 %) et la réglementation. Le problème se pose davantage dans le bâtiment (50 % des entreprises du secteur citent ce frein), que dans l'industrie (38 %) ou les services (29 %). Les plus petites entreprises subissent aussi davantage que les grandes les freins à l'embauche (53 % contre 46 %). L'indisponibilité de main-d'œuvre compétente est en augmentation de cinq points entre avril et octobre, tandis que l'incertitude économique est en recul de trois points.

Source : La Brève de l'U2P – 15 janvier 2018

TRAVAIL DU **DIMANCHE** POUR LES STAGIAIRES

Le SNPCC a interrogé la DGER pour avoir une réponse précise sur le sujet du travail du dimanche pour les stagiaires de 16 à 18 ans. Nous avons reçu la réponse de la sous-directrice des politiques de formation et d'éducation.

«Conformément à l'Arrêté du 11 janvier 2017 fixant les clauses types des conventions relatives aux séquences en milieu professionnel et aux stages prévus respectivement aux articles R.715-1 et D.811-140 du code rural et de la pêche maritime et plus particulièrement à l'annexe V article 6, les dérogations au repos dominical, prévues par l'article L. 741-1 et par les articles R.714-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime, ne s'appliquent pas aux jeunes de moins de 16 ans qui doivent bénéficier de deux jours consécutifs de repos hebdomadaire comprenant obligatoirement le dimanche».

Il nous a également été confirmé que ces dispositions «*peuvent s'appliquer aux jeunes de 16 à 18 ans, dans les mêmes conditions que les personnes majeures, à la condition qu'ils bénéficient obligatoirement de deux jours consécutifs de repos hebdomadaire*».

EXTRAIT DU COURRIER DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA RECHERCHE EN DATE DU 24/01/02018
Service de l'enseignement technique
Sous-direction des politiques de formation et d'éducation
Bureau de la vie scolaire étudiante de l'insertion

PROTECTION **SOCIALE**

Nouveau départ pour les indépendants

Au 1er janvier 2018, la protection sociale des travailleurs indépendants sera confiée au régime général.

La disparition effective du RSI, dont l'U2P a toujours pointé les défaillances, sera sans impact sur le calcul des cotisations ni sur le versement des prestations.

Ce changement, qui doit se traduire à terme par une amélioration significative de la qualité de la prise en charge des indépendants, concerne 6,5 millions de bénéficiaires.

Une transition de deux ans permettra de sécuriser la réforme, en particulier concernant les systèmes d'information.

Les assurés conserveront un guichet unique dédié, leurs contacts habituels et leur compte en ligne.

Cotisations. D'ici 2020, seule l'Urssaf –au lieu du RSI et de l'Urssaf- se chargera de collecter les cotisations des indépendants.

Retraite. La gestion des retraites des travailleurs indépendants reviendra à l'Assurance retraite uniquement, en plus de l'Agirc-Arrco dans le cas où une partie de la carrière a été effectuée comme salarié.

Santé. Deux organismes intervenaient dans l'assurance maladie des indépendants : le RSI et un organisme conventionné choisi lors de l'affiliation.

La CPAM sera désormais l'interlocuteur unique.

Extension de l'assurance chômage aux travailleurs indépendants

Le 13 juillet dernier, le Gouvernement a confié à l'Igas et à l'IGF une mission d'expertise sur l'ouverture du régime d'assurance chômage aux indépendants.

Publié le 7 décembre, le rapport des deux administrations s'intéresse à dix scénarios de mise en œuvre et outre les questions fondamentales de financement et de gouvernance, soulève d'autres problématiques majeures telles que le fait générateur permettant d'ouvrir droit à l'indemnisation, l'étendue des populations concernées mais aussi la logique de fond, assurantielle ou solidaire, de ce régime.

Consultation

Êtes-vous favorable au report à 2019 du prélèvement de l'impôt à la source ou pensez-vous que la collecte de l'impôt ne devrait pas être à la charge des entreprises ?

C'est la consultation qu'à lancée l'U2P sur son site internet, dans le sillage de l'ordonnance qui reporte au 1er janvier 2019 la mise en œuvre du prélèvement à la source.

Pour y répondre, rendez-vous dès à présent sur le site u2p-France.fr.

Source : La Brève n° 369 APCMA - 15 décembre 2017

BARÈME KILOMÉTRIQUE DES FRAIS DE VÉHICULES 2017 : PAS DE CHANGEMENT

Lorsqu'un salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, **l'indemnité forfaitaire kilométrique** est réputée utilisée conformément à son objet - et donc **exonérée de cotisations sociales au titre des frais professionnels** - dans les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale (arrêté du 20 décembre 2002, art. 4).

Dans une **instruction du 24 janvier 2018**, l'administration fiscale a diffusé les **barèmes 2017 des frais kilométriques pour les automobiles et les deux-roues**. Ils sont identiques à ceux des années 2014, 2015 et 2016. Cela fait donc la troisième année consécutive que les **barèmes ne sont pas modifiés**.

Du point de vue **fiscal**, ces barèmes concernent donc **l'imposition des revenus** 2014, 2015, 2016 et 2017.

En paye, au titre du **régime social**, ils concernent les **remboursements de frais professionnels** effectués par l'employeur en 2015, 2016, 2017 et 2018.

Source : Note d'information CNAMS - Janvier 2018

Barème kilométrique autos 2017 (*)			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	d × 0,410	(d × 0,245) + 824	d × 0,286
4 CV	d × 0,493	(d × 0,277) + 1 082	d × 0,332
5 CV	d × 0,543	(d × 0,305) + 1 188	d × 0,364
6 CV	d × 0,568	(d × 0,320) + 1 244	d × 0,382
7 CV et plus	d × 0,595	(d × 0,337) + 1 288	d × 0,401

Barème kilométrique vélomoteurs et scooters 2017 (*)			
Puissance (P)	Jusqu'à 2 000 km	de 2 001 km à 5 000 km	plus de 5 000 km
P < 50 cc	d × 0,269	(d × 0,063) + 412	d × 0,146

Barème kilométrique vélomoteurs et scooters 2017 (*)			
Puissance (P)	Jusqu'à 2 000 km	de 2 001 km à 5 000 km	plus de 5 000 km
P < 50 cc	d × 0,269	(d × 0,063) + 412	d × 0,146
d représente la distance parcourue en kilomètres (*) Identique aux barèmes 2014, 2015 et 2016.			

RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le nouveau contrat est soumis à la période d'essai contractuelle

Cass. soc., 25 oct. 2017, n° 16-19.608

Dans un arrêt du 25 octobre 2017, la Cour de Cassation fait le point sur les dispositions applicables dans l'hypothèse où, après la rupture d'un contrat d'apprentissage avant son terme normal, un nouveau contrat est conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur pour achever la formation initialement prévue. Il est ainsi précisé que le second contrat peut être assorti d'une période d'essai fixée dans les conditions de droit commun sans que le nouvel employeur ne puisse faire prévaloir la faculté de résiliation unilatérale du contrat d'apprentissage dans les 45 premiers jours.

Pour rappel, un contrat d'apprentissage peut être rompu par l'employeur ou l'apprenti sans aucune motivation ni indemnisation pendant les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de la formation pratique de l'apprenti en entreprise (c. trav. art. L. 6222-18). Cette période, qui était avant le 19 août 2015 de 2 mois, constitue une forme de «période d'essai» du contrat d'apprentissage.

Dans le cas particulier où le contrat d'apprentissage est rompu pour être ensuite suivi d'un nouveau contrat permettant d'achever la formation de l'apprenti, la période d'essai spécifique à l'apprentissage n'est plus applicable. Il faut lui substituer les règles classiques de la période d'essai (voir c. trav. art. L. 1221-19 pour les CDI et L. 1242- 10 pour les CDD). Or, la période d'essai ne peut pas dépasser un mois lorsqu'il s'agit d'un CDD.

Dans l'affaire jugée, suite à la rupture anticipée de son contrat d'apprentissage, un apprenti a conclu un second contrat d'apprentissage avec un nouvel employeur afin de continuer sa formation de boulanger. Il est engagé à compter du 25 juillet 2014 pour deux ans, la période d'essai expirait le 25 août 2014. Le 5 septembre suivant, l'employeur propose à l'apprenti la rupture d'un commun accord du contrat, proposition refusée par le salarié.

L'employeur a ensuite saisi la juridiction prud'homale en résiliation judiciaire pour faute grave de l'apprenti.

Il n'est suivi ni par le Conseil des prud'hommes, ni par la Cour d'Appel. Ces juges lui imputent la rupture unilatérale du contrat et le condamnent notamment à payer à l'apprenti le salaire qu'il aurait touché si le contrat était allé jusqu'à son terme.

L'employeur forme un pourvoi en cassation, estimant que la rupture unilatérale était intervenue dans les 2 premiers mois de l'apprentissage, résiliation autorisée par le premier alinéa de l'article L. 6222-18 du code du travail. Les juges ne pouvaient donc pas lui reprocher de ne pas avoir respecté la procédure de rupture.

Les juges ont considéré que cette rupture était irrégulière étant donné qu'elle avait eu lieu plus d'un mois après la conclusion du nouveau contrat et que la période d'essai était donc expirée. L'employeur a été condamné à verser des dommages et intérêts au salarié.

Vous trouverez ci-dessous le lien vers l'arrêt :
https://www.doctrine.fr/d/CASS/2017/JURITEXT000035925417

ACCIDENT D'UN CLIENT DANS UN MAGASIN

Qui est responsable ?

Cass. civ., 1re ch., 20 septembre 2017, n° 16-19109

Dans un arrêt du 20 septembre 2017, la Cour de Cassation rappelle qu'un commerçant est tenu à une obligation générale de sécurité à l'égard de la clientèle dans son magasin. Il s'agit d'une obligation de résultat, ce qui signifie que la sécurité du client doit être totale.

En l'espèce, le client d'un supermarché avait fait une chute et s'était blessé en butant sur un tapis roulé par terre devant le rayon des fruits et légumes. Ce dernier s'était blessé à l'épaule et s'était retourné contre la société exploitant le magasin pour obtenir une indemnisation.

Sa demande d'indemnisation avait été rejetée par la Cour d'Appel car le supermarché avait fait valoir que le client n'apportait pas la preuve que le tapis était posé à un endroit injustifié.

La Cour de Cassation infirme cette solution et estime «qu'une entreprise de distribution est débitrice à l'égard de la clientèle d'une obligation générale de sécurité de résultat». En effet, cette obligation de sécurité de résultat est fondée sur le principe de sécurité générale des produits et services issu de l'article L.221-1 du code de la consommation, devenu l'article L.421-3 du même code, disposant que « les produits et les services doivent, dans des conditions normales d'utilisation ou dans d'autres conditions raisonnablement prévisibles par le professionnel, présenter la sécurité à laquelle on peut légitimement s'attendre et ne pas porter atteinte à la santé des personnes ».

En conséquence : en cas d'accident, le client peut obtenir la condamnation du magasin sans être tenu de prouver qu'une faute a été commise par le commerçant.

ACTUALITÉS

PROTECTION DES DONNÉES

En Mai prochain entreront en vigueur la réglementation et la directive européenne sur la protection des données (RGPD). Le projet de loi du gouvernement vise à les transposer au niveau national en créant un cadre unifié, protecteur mais aussi plus souple (droit à la portabilité des données personnelles, contrôles a posteriori de la Cnil…).

Source : Le Monde des Artisans – Janvier Février 2018

SE FORMER, C'EST DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES !

Professionnels de l'élevage de chiens et chats ou professionnels des métiers de service, que vous soyez toiletteur, éducateur canin, éducateur-comportementaliste, dresseur, pensionneur votre formation professionnelle est une chance à saisir tous les ans ... Grâce à elle, vous allez échanger, comparer, apprendre encore et toujours pour mieux développer votre entreprise.

Vous voulez vous former, néanmoins le coût vous inquiète ?
Toutes les formations professionnelles peuvent faire l'objet d'une prise en charge partielle ou totale, et selon certains critères.

Le CNFPRO vous propose ses formations

www.centreformationchienchat.com

« Si vous pensez que la formation coûte cher, songez au prix de l'ignorance. »
Abraham Lincoln

BERNARD STALTER

ÉLU VICE-PRÉSIDENT DE L'UEAPME : UN SIGNAL FORT POUR L'ARTISANAT

11 décembre 2017

Bernard Stalter, président de l'APCMA, a été élu vice-président de l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME) pour la période 2018-2019 lors de son assemblée générale le 7 décembre à Bruxelles. L'APCMA conforte avec cette élection le rôle primordial qu'elle entend y jouer auprès de ses partenaires européens.

L'UEAPME est l'association européenne représentant les intérêts de l'artisanat et des PME auprès des pouvoirs publics européens. Réunis au sein du comité directeur, la présidente et les vice-présidents nouvellement élus auront à cœur d'orienter la politique de la structure, tout en portant des sujets d'importance en matière de numérique, de formation, de fiscalité ou encore d'environnement.

Les présidents de l'APCMA et de la Confartigianato, Bernard Stalter et Giorgio Merletti, ont profité de la séance de l'assemblée générale de l'UEAPME pour se rencontrer et envisager une rencontre officielle au cours de l'année 2018 afin de faire travailler les deux institutions à des problématiques communes et renforcer leur coopération bilatérale.

« Les CMA, si elles sont ancrées localement, n'en partagent pas moins pleinement l'idée européenne » Bernard Stalter

La présence de Bernard Stalter comme vice-président au sein de l'UEAPME sera un levier d'actions supplémentaires pour que les intérêts du réseau et des TPE/PME artisanales soient activement représentés et défendus au niveau de l'Union européenne.

FORMATION PROFESSIONNELLE

FAFCEA
Fonds d'Assurance Formation des Chefs d'Entreprise Artisanale

PRISE EN CHARGE DES FRAIS ANNEXES 2018

BARÈMES		
Transport	Train : Tarif SNCF 2e classe Avion : 400€ A/R maximum si : => si la distance est supérieure à 800 km OU => si le trajet (hors avion) est d'une durée supérieure à 4h30	• Le calcul des distances s'effectue du lieu de l'entreprise au lieu du stage. • Frais de transport pour les stagiaires résidant en Corse qui suivent une formation en métropole sont pris en charge sur la base du billet d'avion / classe économique A/R.
Hébergement	110 € maximum par nuit pour les stagiaires dont l'entreprise est domiciliée à plus de 100 km du lieu de formation.	• Prise en charge de l'hébergement la nuit précédent le début de la formation si le stagiaire est domicilié à + de 100 km du stage. • Pas de prise en charge pour la nuit qui suit la dernière journée de formation. • Prise en charge de tout type d'hébergement sur justificatif (par un professionnel de l'hébergement).
Restauration	18 € maximum par repas.	Intervention forfaitaire plafonnée

✓ Pas de prise en charge des frais annexes sans frais pédagogiques,
✓ Pas de remboursement de frais annexes pour des stagiaires dont le lieu de formation nécessite un déplacement du continent vers la Corse OU de la métropole vers les DOM TOM,
✓ Montant minimum des dépenses de frais annexes permettant un remboursement par action : 10
✓ Plafond maximum du remboursement des frais annexes par action : 1500€ et dans la limite du coût pédagogique réglé

➜ Conserver **obligatoirement les justificatifs originaux** des frais de transport, d'hébergement et de repas. Dans le cadre de ses opérations de contrôle le FAFCEA se réserve le droit de vous en solliciter la transmission.

FAFCEA
Fonds d'Assurance Formation des Chefs d'Entreprise Artisanale

CRITÈRES DE PRISE EN CHARGE SECTEUR SERVICES ET FABRICATION

EXERCICE 2018

(validés par le Conseil d'Administration du 12/12/2017)
Critères applicables selon les procédures du FAFCEA en vigueur pour les formations débutant à compter du 01/01/18

SECTEUR SERVICES ET FABRICATION			
FORMATIONS	**Durée maximale (par stagiaire et par an)**	**Coût horaire maximum (hors TVA non financée)**	**Formation sur site**
STAGES TECHNIQUES			
Tous stages	100 h	30 €	Oui
STAGES PROFESSIONNELS			
Qualité	84 h	18 €	Oui
***Gestion et Management spécifique** ***VAE (si la certification visée a une finalité professionnelle spécifique à un métier)**	50 h	28 €	
tout stage auquel des artisans de différentes professions peuvent assister et/ou toute action de formation dont le programme présente un contenu tous publics. Toute demande de prise en charge doit être accompagnée d'une notification de refus de prise en charge par le Conseil de la formation de la CRMA compétente.			
Gestion et management (non spécifique métiers)	21 h	15 €	Non
Bureautique, Internet, Messagerie	21 h	15 €	
Logiciels de gestion d'entreprise	21 h	15 €	
Culture générale, langues étrangères	21 h	15 €	
STAGES SPÉCIFIQUES AU FORFAIT : prise en charge forfaitaire			
Permis de conduire : C ou CE, C1, C1E, FIMO, EB, FCO	Prise en charge d'un permis par an et par entreprise dans la limite de 600€ maximum		
Préparation au MOF sur la totalité du cursus de formation	Forfait plafond maximum 600€, **après avis des commissions techniques et validation par le Conseil d'Administration**		
Formations à distance avec sessions de regroupement tous les items confondus	Prise en charge plafonnée à 5 000 € par action et dans la limite d'un coût horaire maximum de 28 €, **après avis des commissions techniques et validation par le Conseil d'Administration**		
Formations diplômantes et certifiantes inscrites au RNCP : Reprise, transmission d'entreprise et gestion métier (GEAB, REAB, Entrepreneur Bâtiment)	Prise en charge plafonnée à 500 heures par action et dans la limite d'un coût horaire maximum de 28€, après avis des commissions techniques et validation par le Conseil d'Administration		

	ACTIONS DE FORMATION	DÉCISION
	Action inférieure à 7 heures Véhicule Utilitaire Léger (VUL) Formations hors du territoire national (sauf si elles ont un caractère de nécessité et qu'elles ne sont pas dispensées sur le territoire français ou qu'elles ne trouvent pas d'équivalent en France) Smartphone et Réseaux sociaux Formations diplômantes et certifiantes de niveau V (sauf pour les entreprises justifiant d'une activité artisanale depuis 3 ans au jour du début de la formation) Formation diététique nutrition	**PAS DE PRISE EN CHARGE**
	Actions qualifiantes et diplômantes et celles visant la reconversion professionnelle du stagiaire : - vers d'autres secteurs professionnels que celui de l'Artisanat - à caractère économique/ santé	Examen en Commission technique

FAFCEA
Fonds d'Assurance Formation des Chefs d'Entreprise Artisanale

NOTICE 2018
DEMANDE INDIVIDUELLE

(pour les formations débutant à compter du 1er janvier 2018))

AVANT LA FORMATION

CE QU'IL FAUT RETENIR	LES PIÈCES À FOURNIR OBLIGATOIREMENT
➢ Le dossier complet doit parvenir au FAFCEA **en un seul envoi 3 mois maximum avant et jusqu'au jour de début de la Formation. Au-delà le FAFCEA le refusera**. ➢ Aucune formation ne peut être reportée d'un exercice à l'autre ; ➢ Le contenu pédagogique d'un stage ne peut pas être différent de celui soumis à l'agrément ; ➢ La subrogation de paiement n'est pas autorisée ; ➢ Un agrément financier ne peut être délivré plus de trois mois avant le début de la formation ; ➢ **C'est la date de réception du dossier par le FAFCEA qui est prise en compte.**	❑ Copie de la carte d'artisan en cours de validité justifiant de l'APRM au jour de début de la formation OU extrait d'inscription au Répertoire des Métiers (D1) datant de moins d'un an au jour de début de la formation. ❑ Formulaire de demande de prise en charge complété et signé par le stagiaire ; ❑ Programme pédagogique détaillé ; ❑ Devis H.T. des coûts pédagogiques de la Formation (Facture pro-forma, Convention de Formation, ...) ; ❑ Notification de refus du Conseil de la Formation pour les stages transverses. ❑ Lettre de motivation et test de positionnement pour les formations examinées en commission technique (cf critères) **Vous êtes micro-entrepreneur ? et vous exercez une activité artisanale?** 1. Copie de la carte d'artisan en cours de validité justifiant de l'APRM au jour de début de la formation 2. Micro-entreprise créée en 2018 : copie bordereau URSSAF de notification d'affiliation au régime de la micro-entreprise datant de moins d'1 an au jour de début de la formation OU attestation d'affiliation au RSI précisant le régime de la micro-entreprise et datant de moins d'1 an au jour de début de la formation Micro-entreprise déjà en activité lors de l'exercice N-1 : attestation RSI de versement de la contribution à la formation (calculée en pourcentage du chiffre d'affaires) se rapportant à l'activité de l'entreprise sur l'année précédente (cette attestation mentionne l'affiliation au régime de la micro-entreprise dans le titre du document) 3. Attestation sur l'honneur d'avoir déclaré au moins un chiffre d'affaires qui ne soit pas nul lors des 12 mois civils consécutifs précédant le dépôt de la demande de prise en charge de la formation

Si les dates de stages ou le lieu de la formation envisagée sont reportées ou modifiées, il est impératif d'en aviser le FAFCEA avant les dates initialement déclarées sur la demande de prise en charge. A défaut, le FAFCEA se verra contraint d'annuler l'agrément financier précédemment accordé.

APRÈS LA FORMATION

(Adresser vos justificatifs de fin de stage après avoir reçu l'accord de prise en charge du FAFCEA)

CE QU'IL FAUT RETENIR	LES PIÈCES A FOURNIR OBLIGATOIREMENT
➢ Le règlement est effectué directement à l'entreprise ; ➢ Le montant de la formation mentionné sur la facture sera réglé par le FAFCEA sur la base du montant Hors Taxe ; ➢ Les pièces à fournir pour le règlement (frais pédagogiques) doivent parvenir au FAFCEA **en un seul envoi au plus tard 3 mois après la fin du stage, au-delà le FAFCEA le refusera.** ➢ **C'est la date de réception du dossier par le FAFCEA qui est prise en compte.**	**En un seul envoi accompagné de la notification de décision :** ❑ Copie de la facture portant obligatoirement la mention acquittée, le cachet de l'Organisme de formation et la signature de l'Organisme de Formation ; ❑ Attestation de présence qui indique les dates de formation, mentionne le nombre d'heures réalisées, comporte la signature du formateur et celle stagiaire, OU (à défaut d'une telle attestation) ❑ Feuille d'émargement par demi-journée signée par le stagiaire **et** le formateur

Toute formation non exécutée selon les modalités agréées par le FAFCEA est susceptible de justifier une demande de remboursement du financement accordé et une suspension de l'accès à tout nouveau financement dans l'attente dudit remboursement

TAUX HORAIRE DU SMIC

À compter du 1er janvier 2018 = 9,88 € (taux horaire brut)

(Au lieu de 9,76 € au 01/01/2017, soit une augmentation de + 1,23 %)
Nota : le minimum garanti (MG) passe à 3,57 € (au lieu de 3,54 €) à compter du 01/01/2018

SMIC MENSUEL BRUT POUR 35 H / hebdo = 1 498,47 € (*montant arrondi calculé selon une des formules suivantes retenues par le Ministère : 9,88 € x [35 h x 52/12] ou 9,88 € x 151,6666 h*). **Sur une base de 151,67 h / mois = 1 498,50 € (arrondis)**

- ***Le SMIC est un minimum en dessous duquel aucun salaire ne peut être payé.*** *Il est fixé le 1er janvier de chaque année, sauf revalorisation intermédiaire en juillet, selon les règles légales et réglementaires*.
- ***Le relèvement du SMIC entraîne la hausse de tous les salaires inférieurs au nouveau montant.*** *Si les salaires réels appliqués dans l'entreprise sont inférieurs au SMIC, ils cessent de s'appliquer au profit du SMIC. S'ils sont supérieurs au SMIC, les salaires réels continuent à s'appliquer sans que la hausse enregistrée pour le SMIC leur soit répercutée.*
- *Pour vérifier si la rémunération effectivement versée au salarié, au regard de l'horaire de travail du salarié, atteint le niveau du SMIC, on prend en compte le salaire proprement dit, compte -tenu des avantages en nature et des majorations ayant le caractère de complément de salaire, à l'exclusion des majorations pour heures supplémentaires et la prime de transport (art. D.3231-6 du code du travail). Le SMIC s'apprécie mois par mois.*
- *Les primes et gratifications liées à l'exécution par le salarié de sa prestation de travail (prime d'objectifs, prime de vacances et 13ème mois pour le mois où elles sont versées…) sont à inclure pour apprécier si le SMIC est atteint. En revanche, les primes qui ne rémunèrent pas directement le travail (prime d'ancienneté notamment) ne doivent pas être prises en compte pour vérifier que le SMIC est atteint.*

Situations particulières :

- **Les apprentis et les jeunes salariés en contrat de formation en alternance** *(exemple : jeunes de moins de 26 ans titulaires d'un contrat de professionnalisation)* : leur salaire est fixé en pourcentage du SMIC en fonction de l'âge du jeune et de sa progression dans le ou les cycles de formation, sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables.
- **Jeunes travailleurs de moins de 18 ans** : le Smic applicable aux jeunes travailleurs comporte un abattement fixé à 20 % avant 17 ans et 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** (art. D.3231-3 du code du travail). *Attention : respecter la réglementation spécifique pour les jeunes de moins de 18 ans, notamment concernant la durée du travail.*

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

Les salaires minima conventionnels de la grille actuellement applicable sont fixés par l'**Accord du 15r juin 2016 étendu par arrêté ministériel du 4 octobre 2016 (JO du 11/10/2016)**.

La grille de salaires est applicable à compter du 1er jour du mois civil suivant la parution au JO de l'arrêté d'extension de l'Accord, soit depuis le 1er novembre 2016. Elle prévoit les montants suivants :

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimal
I	1	110	1 485,06 €
	2	120	1 490,69 €
	3	130	1 499,94 €
II	1	210	1 510,29 €
	2	220	1 515,46 €
	3	230	1 525,82 €
III	1	310	1 536,16 €
	2	320	1 546,50 €
	3	330	1 593,04 €
IV	1	410	1 629,22 €
	2	420	1 655,12 €
	3	430	1 686,14 €
V	1	510	1 820,63 €
	2	520	1 924,06 €
	3	530	2 027,51 €
VI	1	610	2 151,64 €
	2	620	2 307,02 €
	3	630	2 534,38 €
VII	1	710	3 186,08 €
	2	720	3 351,60 €
	3	730	3 517,11 €

Attention : Les salaires minima conventionnels de la Branche des coefficients 110 et 120 sont actuellement inférieurs au montant du SMIC, tel que revalorisé au 01/01/2018 *(1 498,50 € pour 151,67 h)*. **Il convient donc dans ces 2 cas d'appliquer le nouveau montant du SMIC fixé au 01/01/2018.**

Les principales règles à retenir :

- Tous les employeurs entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des services des animaux familiers sont tenus de respecter les montants des salaires minima conventionnels fixés par accord collectif étendu, sous réserve que ceux-ci ne soient pas inférieurs au SMIC, auquel cas c'est le SMIC qui s'applique.
- Les employeurs peuvent fixer des salaires réels supérieurs aux salaires minima conventionnels et au SMIC.

A suivre : Des négociations sur les salaires minima conventionnels ont été conduites le 10 janvier 2018.

Martine BARBIER
Docteur en droit / Directeur Formation - Social

LE SALAIRE DES APPRENTI(E)S

A partir du 1er janvier 2018, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) va être revalorisé de 1,24 % (contre 0,93 % au 1er janvier 2017), soit une valeur de 9,88 € au 1er janvier 2018.

Sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, le montant mensuel du SMIC en 2018 atteindra 1 498,47 € brut par mois. Confirmation en sera donnée par décret au JO.

Rémunération minimale des apprentis (base 35 h)						
	1re année		2e année		3e année	
< 18 ans	25 %	**35 h** (1) 374,62 + CD*	37 %	**35 h** (1) 554,43 + CD*	53 %	**35 h** (1) 794,19 + CD*
18 à 20 ans	41 %	614,37 + CD*	49 %	734,25 + CD*	65 %	974,01 + CD*
21 ans et plus	53 % (3)	794,19 + CD*	61 % (3)	914,07 + CD*	78 % (3)	1 168,81 + CD*

1. En cas de RTT depuis le 16 juin 1998, les employeurs peuvent être redevables d'un complément différentiel au titre de la garantie de rémunération prévue par la loi Aubry II.
2. + bonification (repos, sauf accord permettant d'y substituer une majoration de salaire) repos pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 h et jusqu'à 39 h.
3. En pourcentage du minimum conventionnel le plus favorable.

* Seulement valable si apprentis ou employés auparavant.

UN(E) SALARIÉ(E) NE SE PRÉSENTE PLUS À SON TRAVAIL : QUE FAUT-IL FAIRE ?

Avant tout chose, il convient de respecter **le délai** dont tout salarié dispose pour informer son employeur d'un arrêt pour maladie.

Ce délai est souvent fixé par les conventions collectives (ou par le règlement intérieur de l'entreprise s'il en existe un). A défaut, le code du travail n'en prévoit pas mais l'usage est de considérer que l'employeur doit être averti dans le même délai que la Sécurité sociale, c'est-à-dire **dans les 48 heures**.

Par contre, dès lors que l'absence reste injustifiée au-delà de ce délai (ou du délai prévu par la convention collective), l'employeur est tenu d'adresser au salarié **une mise en demeure de reprendre le travail**. Celle-ci doit être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception.

En outre, la rémunération du salarié peut être suspendue jusqu'à son retour et, si l'absence injustifiée se prolonge (ou se répète), l'employeur peut déclencher une procédure disciplinaire pouvant entraîner un licenciement pour faute grave... sachant toutefois que l'absence sans accord préalable de l'employeur ne constitue pas une faute si elle est due à un événement inattendu, par exemple un accident ou un problème familial.

ATTENTION : Une absence injustifiée du salarié ne peut **en aucun cas** être considérée comme une **démission** de sa part.

Source : Gérant SARL

Mithril de Cressecques (crédit photo Émilie Langlois)

SNPCC
SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONS DU CHIEN ET DU CHAT
137 route de Bourg
01320 CHALAMONT

Collège "EMPLOYEURS"

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

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

Collège "SALARIES"

Fédération CGT Commerce, Distribution, Services
93514 Montreuil Cedex

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

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

Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes - Force Ouvrière
7, passage Tenaille - 75014 PARIS

Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière
28, rue des Petits-Hôtels - 75010 PARIS

21 Rue Jules Ferry
93177 BAGNOLET Cedex

1er JANVIER 2018
PANORAMA DE CE QUI CHANGE POUR LES ENTREPRISES

MESURES QUI ENTRENT EN VIGUEUR LE 1er JANVIER 2018 HORS REFORME DU TRAVAIL

Rémunérations

Bulletin de paie simplifié. La mise en place du bulletin de paie simplifié s'impose désormais à tous les employeurs, y compris ceux de moins de 300 salariés. Ce nouveau modèle de fiche de paie doit permettre d'améliorer la lisibilité tout en mettant en évidence le coût du travail. Un arrêté ministériel de 2016 avait fixé les libellés obligatoires, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin, présentant ce référentiel sous forme d'un modèle de bulletin de paie, en distinguant les salariés cadres des non cadres.

Cotisations sociales et protection sociale

Plafond de la sécurité sociale. La valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale est fixée à 3 311 euros en 2018, par arrêté du 5 décembre 2017. En conséquence, le plafond annuel s'établit à 39 732 euros, contre 39 228 euros en 2017. Sa valeur journalière est fixée à 182 euros.

Transfert de cotisations sociales vers la CSG. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 prévoit à compter du 1er janvier 2018 :

- la suppression de la cotisation salariale d'assurance maladie de 0,75 %,
- la baisse de la cotisation salariale d'assurance chômage de 2,40 % à 0,95 % (suppression totale de cette cotisation au 1er octobre 2018),
- une hausse du taux de la CSG (contribution sociale généralisée) de 1,7 point, qui porte à 9,2 % le taux applicable aux revenus d'activité salariés.

Un décret du 30 décembre 2017 met en œuvre la baisse du taux de cotisations d'assurance maladie. https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000036339090

CICE. Le CICE (crédit d'impôt compétitivité emploi), qui doit être transformé en allégement de cotisations sociales à compter de 2019, selon un mécanisme défini par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018, voit son taux ramené de 7 % à 6 % pour les rémunérations versées à partir du 1er janvier 2018.

Pénibilité. Les deux cotisations dédiées au financement de la pénibilité sont supprimées au 1er janvier 2018.

Tarification AT-MP. Un décret du 14 mars 2017 a modifié les règles de tarification au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles du régime général. L'une de ses dispositions s'applique à compter du 1er janvier 2018 : la part individuelle entrant dans le calcul des taux nets applicables aux entreprises relevant de la tarification mixte est prise en compte à hauteur de 10 % au lieu de 1 %.

Fait générateur des cotisations. L'article 13 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2017 a réécrit les dispositions du code de la sécurité sociale qui établissent le fait générateur des cotisations et contributions sociales, afin de clarifier le fait que celui-ci est constitué par l'emploi ou l'activité des personnes considérées, et non par le paiement du salaire. La mesure vise à clarifier le droit applicable en cas de décalage de paie ou de versement tardif de certains éléments de rémunération. Ainsi, les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2018 seront soumises aux taux de cotisations et aux plafonds applicables à la période d'emploi, y compris lorsque le salaire est versé à une date qui n'est pas comprise dans cette période. L'Urssaf précise sur son site internet les conséquences de cette mesure pour les entreprises.

Contrats responsables. Depuis le 1er avril 2015, pour continuer à bénéficier des avantages sociaux et fiscaux sur leur complémentaire santé, les entreprises doivent souscrire un contrat dit responsable, qui contribue à limiter les dépenses de sécurité sociale. Pour ce faire, il doit respecter un cahier des charges fixé par décret du 18 novembre 2014, qui détermine le panier minimum des garanties ainsi que les plafonds de garanties applicables à certains postes de soins. Le contrat responsable s'applique déjà à la plupart des complémentaires santé d'entreprise. Cependant, pour les contrats dont le support juridique n'a connu aucune modification depuis le 19 novembre 2014, la date limite de mise en œuvre du contrat responsable est fixée au 1er janvier 2018.

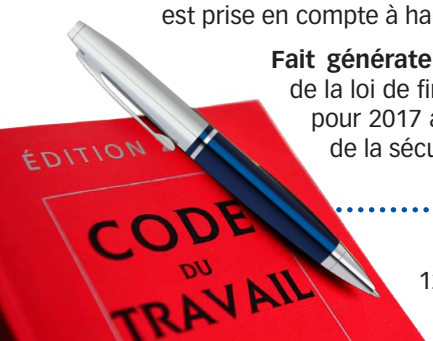
ORDONNANCES PORTANT RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL

De nombreuses mesures prévues par les ordonnances du 22 septembre 2017 portant réforme du code du travail sont entrées en vigueur au lendemain de la parution des textes. Toutefois, certaines dispositions nécessitant la publication de décrets sont applicables depuis fin décembre 2017, ou à compter du 1er janvier 2018.

Mesures entrées en vigueur fin décembre

Rupture conventionnelle collective. Deux décrets du 20 décembre 2017 précisent les modalités de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective, nouveau dispositif de rupture amiable du contrat de travail dans le cadre d'un accord collectif, créé par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail. La publication de ces décrets permet aux employeurs d'engager des négociations en vue de la conclusion d'une rupture conventionnelle collective.

Reclassement interne en cas de licenciement économique. L'ordonnance relative à la sécurisation des relations de travail a assoupli les conditions de mise en œuvre de l'obligation de reclassement interne sur le territoire national en cas de licenciement économique. L'employeur a désormais le choix entre l'envoi d'offres individuelles et personnalisées ou la diffusion d'une liste d'offres à l'ensemble des salariés. Un décret du 21 décembre 2017 précise les modalités selon lesquelles l'employeur remplit cette obligation.



Motivation du licenciement. L'employeur peut désormais préciser les motifs énoncés dans la lettre de licenciement, après la notification du licenciement, soit à l'initiative de l'employeur, soit à la demande du salarié. Un décret du 15 décembre 2017 fixe les conditions et les délais dans lesquels peut s'exercer cette faculté.

Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement peuvent, après la notification de celle-ci, être précisés soit par l'employeur, soit à la demande du salarié.
Il est pris en application de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, et est applicable aux licenciements prononcés postérieurement à sa publication c'est-à-dire depuis le 18 décembre 2017.
Le décret crée 2 nouveaux articles dans le Code du Travail, strictement identiques :

• l'article R. 1232-13 : dans la partie relative au licenciement pour motif personnel ;
• l'article R. 1233-2-2 : dans celle relative au licenciement pour motif économique.

Le salarié a désormais 15 jours à compter de la notification de son licenciement pour demander à l'employeur de préciser les motifs énoncés dans sa lettre de licenciement. Cette demande doit être faite par lettre recommandée avec avis de réception ou être remise à l'employeur contre récépissé.
L'employeur dispose ensuite à son tour de 15 jours à compter de la réception de la demande du salarié pour apporter, le cas échéant, lesdites précisions, là encore par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.
Il peut également, de sa propre initiative, préciser les motifs de licenciement invoqués à l'encontre du salarié. Il a également 15 jours pour le faire, dans les mêmes formes (lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé).

Consultation des salariés de TPE. Un décret du 26 décembre 2017 entérine la possibilité pour un employeur de TPE de faire valider des accords unilatéraux par approbation directe des salariés. Ce nouveau mode de validation des accords est ouvert aux entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés (le mandatement syndical n'étant plus possible dans ces entreprises) et dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 20 salariés et qui n'ont pas de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique.

Mesures entrées en vigueur le 1er janvier 2018

Contestation de l'avis d'inaptitude. Les modalités de contestation des avis du médecin du travail concernant l'aptitude ou l'inaptitude du salarié ont été une nouvelle fois modifiées. Le conseil de prud'hommes demeure compétent en référé mais il peut désormais confier des mesures d'instruction au médecin-inspecteur du travail et non plus à un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel, comme le prévoyait la loi Travail du 8 août 2016. Un décret du 15 décembre 2017 en prévoit les modalités d'application. Ces dispositions s'appliquent aux instances introduites à compter du 1er janvier 2018.

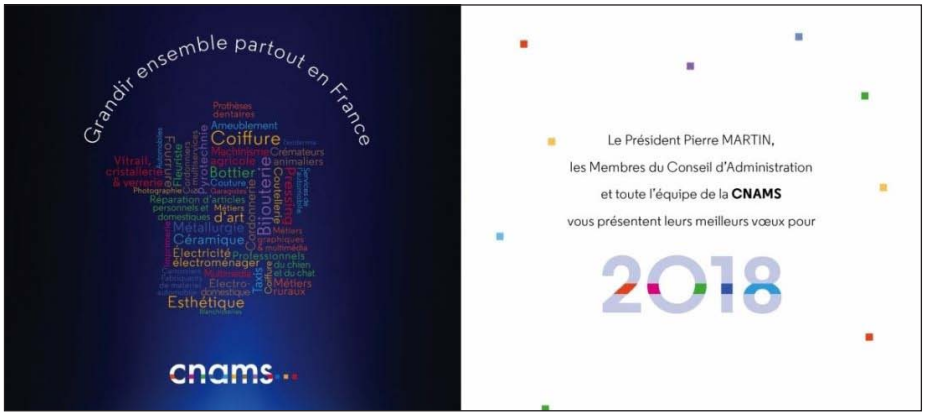
Modèles de lettres de licenciement. Un décret du 29 décembre 2017 établit des modèles types de lettres de notification de licenciement. Sont concernés les licenciements pour motif personnel disciplinaire, pour inaptitude, pour motif personnel non professionnel, pour motif économique individuel, pour motif économique pour les petits licenciements collectifs et pour motif économique pour les grands licenciements collectifs (PSE).

Abondement du CPF du salarié refusant de se voir appliquer un accord de compétitivité. Un décret du 29 décembre 2017 définit le montant, les conditions et les modalités de l'abondement du CPF au bénéfice du salarié licencié à la suite du refus d'une modification du contrat de travail résultant de l'application d'un accord de compétitivité. L'abondement minimum est de 100 heures et la somme due par l'entreprise à l'OPCA dont elle relève au titre du financement spécifique de l'abondement correspond au nombre d'heures ainsi ajoutées multiplié par un montant forfaitaire de 30 euros.

Formation des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Deux décrets parus au Journal officiel du 30 décembre définissent les modalités du droit à la formation qualifiante pour les victimes d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle dont le taux d'incapacité permanente atteint au moins 10 %. Ce droit, qui vise à favoriser la reconversion professionnelle, se traduit par un abondement de 500 heures du CPF (compte personnel de formation).

Prêt de main-d'œuvre. Conformément à l'article 33 de l'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, un décret du 29 décembre 2017 fixe les conditions des prêts temporaires de travailleurs entre une grande entreprise et une jeune ou une petite ou moyenne entreprise. Le texte précise les droits qui sont garantis au salarié mis à disposition dans le cadre de ce prêt de main-d'œuvre et prévoit une information obligatoire sur les opérations de prêt réalisées par une entreprise par la voie de la base de données économiques et sociales.

Source : CNAMS Lettre d'information – janvier 2018



Jugement PIF en défaut de conformité

JURIDICTION DE PROXIMITÉ DE LA ROCHE SUR YON

Jugement du 2 mars 2017

A l'audience publique de la Juridiction de Proximité de la Roche sur Yon, tenue le jeudi 2 mars 2017 à 14 h 00 ;
Sous la présidence de Jean-Jacques Caron, juge de proximité de la Roche-sur-Yon, assisté de Sylvie Naulin, greffière,
Après débats à l'audience du 17 novembre 2016, le jugement suivant a été rendu :

entre :

Demanderesse : Mme Cliente, comparant en personne d'une part

ET :

Défenderesse : Mme Éleveur représentée par Maître Semmel avocat au barreau de Tarascon substitué à l'audience par Maître Faraj de la SCP SIRET et associés avocat au barreau des Sables d'Olonne,
D'AUTRE PART

Exposé du litige

Par déclaration enregistrée au greffe le 6 avril 2016, Mme Cliente a saisi la Juridiction de Proximité de La Roche-sur-Yon d'une demande à l'encontre de Mme Éleveur en paiement des sommes suivantes :

- 1 352,70 € en principal, correspondant au prix d'achat d'un chaton pour 1 100 €, avec 179 € de frais de soins et 73,70 € de frais de déplacement,
- 200 € à titre de dommage et intérêts.

Les parties ont réceptionné la lettre recommandée avec avis de réception, en date du 6 juillet 2016, contenant convocation qui leur était adressée par le greffe.

L'affaire a été appelée à l'audience du 8 septembre 2016 et a fait l'objet d'un renvoi à l'audience du 17 novembre 2016.

Mme Cliente expose qu'elle a fait l'acquisition en septembre 2015, auprès de Mme Éleveur, d'un chaton de race « Maine coon » prénommé « Lewis ». Cet animal a rapidement développé une conjonctivite importante avec séquelles.

Elle précise que Mme Éleveur lui a vendu un autre chaton de même race, prénommé « Linkwood », selon contrat du 14 décembre 2015 qu'elle estime illégal et caduc.

Elle ajoute que le deuxième chaton, « Linkwood », né le 11 septembre 2015, a été victime de la péritonite infectieuse féline (PIF) à l'âge de deux mois, et est décédé le 9 mars 2016, soit moins de six mois après sa naissance.

Elle met en cause la responsabilité de l'éleveuse, du fait d'une trop grande concentration d'animaux chez elle alors que la maladie est particulièrement contagieuse, notamment par l'allaitement, et indique que le chaton était fiévreux le jour de la vente, ce qui démontrerait qu'il était déjà malade.

Elle soutient que Mme Éleveur avait souhaité lui échanger le chaton, ce qu'elle avait refusé, et, à l'audience, elle maintient ses prétentions, fondées sur la non-conformité au contrat annulant la vente, en demandant le remboursement du chaton, payé 1 100 €, ainsi que les frais afférents, notamment les dépenses pour soins vétérinaires et déplacements, ainsi que 200 € de dommage et intérêts.

En défense, représentée par son conseil, Mme Éleveur soutient que la cession du chaton « Linkwood », intervenue le 14 décembre 2015, ne souffre d'aucun vice rédhibitoire au sens du Code rural et de la pêche maritime, notamment ses articles L. 213-1 et suivants, et des articles L. 217-1 et suivants du Code de la consommation.

Elle précise que, le jour de la cession, le chaton venait d'être examiné par un vétérinaire qui n'avait suspecté aucune maladie, que la méforme de l'animal était causée par le rappel de ses vaccins cinq jours auparavant, ainsi que par une opération de castration.

Elle ajoute que Mme Cliente ne rapporte pas la preuve de la non-conformité au contrat annihilant la vente du chaton, dans la mesure où elle n'avait appris le décès du chaton qu'au mois de mars 2016, soit longtemps après la fin du délai réglementaire de 21 jours en cas de suspicion de la maladie ayant frappé l'animal.

Estimant infondés les prétentions de Mme Cliente, elle sollicite leur rejet et la condamnation de cette dernière à lui payer la somme de 1 000 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile et à supporter les entiers dépens de l'instance.

Il sera, pour le surplus, renvoyé aux conclusions des parties, conformément à l'article 455 du Code de procédure civile.

Les parties étant présentes ou représentées à l'audience, le présent jugement sera contradictoire.

A l'issue des débats, il a été indiqué que le délibéré serait rendu le 2 mars 2017.

Motifs

Selon l'article 1147 du Code civil, le débiteur est condamné, s'il y a lieu, au paiement de dommages et intérêts, soit à raison de l'inexécution de l'obligation, soit à raison du retard dans l'exécution, toutes les fois qu'il ne justifie pas que l'inexécution provient d'une cause étrangère qui ne peut lui être imputée, ou encore qu'il n'y ait aucune mauvaise fois de sa part.

L'article L. 211-9 du Code de la consommation dispose qu'en cas de défaut de conformité du bien vendu, l'acheteur choisit entre la réparation et le remplacement du bien. Toutefois, le vendeur peut ne pas procéder selon le choix de l'acheteur si ce choix entraîne un coût manifestement disproportionné au regard de l'autre modalité. Compte tenu de la valeur du bien ou de l'importance du défaut, le vendeur est alors tenu de procéder, sauf impossibilité, selon la modalité non choisie par l'acheteur.

Mais le chaton acquis par Mme Cliente étant un être vivant, unique et Irremplaçable destiné à l'affection de sa propriétaire, sans aucune vocation économique, son remplacement était impossible au sens de l'article L. 211-9 du Code de la consommation.

Par ailleurs, aux termes des dispositions des articles L. 213-1 et suivants et R. 213-1 et suivants du Code rural et de la pêche maritime, parmi les vices rédhibitoires propres à l'espèce féline figure la péritonite infectieuse féline (PIF).

Toutefois, l'article R. 213-6 du Code précité dispose que, dans ce cas, l'action en garantie ne peut être exercée que si un diagnostic de suspicion signé par un vétérinaire a été établi dans un délai de 21 jours à compter de la livraison de l'animal.

En l'espèce, le chaton décédé d'une péritonite infectieuse féline a été examiné le 9 décembre 2015, soit immédiatement avant sa cession, par Madame le Docteur Vétérinaire, qui a établi un certificat attestant un état de santé en tous points normal. S'il n'est pas contesté par les parties que le chaton venait de subir le rappel de ses vaccins et une opération de castration, ce qui altère généralement la bonne forme des animaux, la vétérinaire n'a pas pour autant relevé une santé déficiente.

En tout état de cause, les symptômes de péritonite infectieuse féline s'avèrent parfaitement détectables par un spécialiste et si une suspicion avait existé lors de la vente, elle n'aurait pas manqué d'être relevée par la vétérinaire, ce qui n'a pas été le cas.

Il y a lieu, en outre, de relever que Mme Cliente n'a, entre la cession de son chaton et son décès, établi et versé aux débats aucune preuve de non-conformité venant, le cas échéant, contredire l'attestation de bonne santé établie le 9 décembre 2015 par Madame le Docteur Vétérinaire.

Par ailleurs, le contrat de vente en date du 14 décembre 2015, signé par l'éleveur et par l'acquéreur, rappelle la liste des vices rédhibitoires du chat, parmi lesquels figure la PIF, et stipule qu'en cas de décès du chat pour une cause couverte par les garanties légales, l'acquéreur devra prouver, par un examen et une autopsie que le décès du chaton relève d'une cause couverte par la garantie.

Il n'est versé aux débats aucun certificat de vétérinaire, aucun résultat de diagnostic de suspicion de maladie antérieur au décès du chaton le 9 mars 2016, et en tout cas, établi dans le délai réglementaire de 21 jours suivant la livraison de l'animal, prescription figurant en page 4 du contrat de vente, que Mme Cliente a signé et ne saurait donc ignorer.

La mention « l'espérance de vie d'un chat de race Maine coon est en moyenne de 12 ans » ne correspond qu'à une moyenne, la péritonite infectieuse féline étant une maladie généralement développée chez le chat, mais restant rare. De ce fait, cette mention n'altère pas la validité du contrat.

En outre, eux termes de l'article L. 217-4 du Code de la consommation, le vendeur se doit de livrer un bien conforme au contrat et répond des défauts de conformité existant lors de la délivrance.

Selon l'article L. 217-5 du même code, le bien est conforme au contrat, notamment s'il correspond à la description donnée par le vendeur et présente les qualités que celui-ci a présentées à l'acheteur.

De plus, l'article L. 217-7 du Code de la consommation stipule que les défauts de conformité qui apparaissent dans un délai de 24 mois après la délivrance du bien sont présumés exister au moment de la délivrance, sauf preuve contraire. Pour les biens vendus d'occasion ce délai est fixé à 6 mois.

Toutefois, selon l'article L. 213-1 du Code rural et de la pêche maritime, cette présomption n'est pas applicable aux ventes ou échanges d'animaux domestiques.

La présomption de défaut n'est donc pas applicable au cas d'espèce.

En conséquence, il y a lieu de relever que Mme Cliente ne prouve pas qu'à la date où le chaton lui a été livré il souffrait d'un défaut de conformité ou même qu'il présentait les symptômes d'une péritonite infectieuse féline, ou encore qu'il aurait développé cette maladie dans le délai réglementaire de 21 jours suivant sa livraison.

Pour inattendu qu'il ait été, le décès de l'animal n'emporte pas la non-conformité au contrat de vente et il ne peut, en l'absence de preuve contraire rapportée par la demanderesse, être imputé à la défenderesse.

Mme Cliente sera, en conséquence, déboutée de ses demandes en principal au titre des vices rédhibitoires et du défaut de conformité.

Il n'est pas établi que Mme Éleveur aurait commis une faute entraînant, par un lien de causalité, un préjudice à Mme Cliente.

La demande indemnitaire n'est ainsi pas fondée et Mme Cliente sera déboutée de ce chef.

Par ailleurs, l'équité ne commande pas qu'il soit fait application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile, au profit de Mme Éleveur.

Enfin, succombant à l'instance, Mme Cliente supportera les dépens.

Par ces motifs

Statuant publiquement, par jugement contradictoire, rendu en dernier ressort et mis à disposition au greffe ;

Déboute Mme Cliente de l'ensemble de ses demandes ;

Déboute Mme Éleveur de sa demande fondée sur l'article 700 du Code de procédure civile ;

Condamne Mme Cliente aux dépens.

Ainsi jugé et prononcé en audience publique, devant la Juridiction de Proximité de LA Roche-sur-Yon, le jeudi 2 mars 2017, la minute étant signée par Jean-Jacques Caron, Juge de Proximité, et Sylvie Naulin, greffière.

Photo d'illustration

antagene

Partenariat
SNPCC ANTAGÈNE
Identification génétique
Vérification de parenté
Tarif exceptionnel
- 20%

Code de réduction
18ANTSNPCC20

L'ACRODERMATITE LÉTALE CHEZ LE BULL TERRIER

Le test LAD vient de sortir
Il était très attendu par les éleveurs

L'Acrodermatite Létale, une très grave maladie dermatologique

L'Acrodermatite Létale touche particulièrement le Bull Terrier Standard et le Bull Terrier Miniature. L'Acrodermatite Létale se traduit par un retard de croissance et des lésions et infections cutanées au niveau des pattes et de la face.

Les chiens atteints présentent également une immunodéficience, c'est-à-dire un dysfonctionnement du système immunitaire qui empêche ces chiens de lutter efficacement contre les microbes de l'environnement. Les chiens atteints peuvent également développer progressivement une hyperkératose des coussinets et une dégénérescence des ongles.

Les chiens atteints d'Acrodermatite Létale meurent souvent très jeunes et ne dépassent rarement l'âge de deux ans. L'euthanasie s'impose lorsque les lésions deviennent trop sévères et douloureuses.

L'Acrodermatite Létale, une maladie génétique transmissible des parents à la descendance

L'Acrodermatite Létale est une maladie autosomique récessive. Une mutation dans un seul gène est associée à cette maladie. Un chien qui porte deux copies défectueuses du gène développera la maladie. Un chien qui porte une copie défectueuse du gène est dit « porteur sain » (hétérozygote) : il ne développera pas la maladie mais la transmettra à 50% de sa descendance. Les éleveurs de Bull Terrier doivent impérativement dépister leur reproducteur pour éviter de continuer à propager cette grave maladie génétique.

L'Acrodermatite Létale, une maladie très fréquente chez le Bull Terrier

Les travaux de recherche conduits par le laboratoire ANTAGENE montre une fréquence très élevée en France de chiens porteurs de la mutation responsable de l'Acrodermatite Létale avec 43% de porteurs chez le Bull Terrier Standard et 27% de porteurs chez le Bull Terrier Miniature. Avec de telles fréquences, tous les éleveurs sont concernés et prennent le risque de reproduire des chiens porteurs et de faire naitre des chiots atteints.

De la mortalité néonatale à cause de l'Acrodermatite Létale

L'Acrodermatite Létale étant très grave, la majorité des chiots décèdent très tôt dans les premiers jours. Seuls les chiots atteints de formes légères peuvent survivre et éventuellement atteindre l'âge adulte. Un éleveur qui accouple deux reproducteurs porteurs aura statistiquement 25% de chiots atteints dans la descendance. Si ces chiots meurent très jeunes, alors l'éleveur perd 25% de la portée et subit un manque à gagner sur la vente de ses chiots, sans réellement se rendre compte que c'est à cause de l'Acrodermatite Létale.

L'Acrodermatite Létale, une préoccupation majeure pour les éleveurs de Bull Terrier

Les éleveurs de Bull Terrier doivent protéger leur élevage de cette grave maladie génétique. Pour cela, il est indispensable de dépister les principaux reproducteurs grâce au nouveau test ADN disponible depuis le 15 janvier 2018. Tout éleveur doit absolument éviter d'accoupler un mâle porteur avec une femelle porteuse pour éviter la naissance de chiots atteints et la propagation de la maladie. Si un éleveur souhaite continuer à reproduire un reproducteur porteur mais de grande qualité par ailleurs, il doit alors absolument l'accoupler avec un chien non porteur (homozygote normal). En cas d'utilisation d'un mâle extérieur à l'élevage pour une saillie, l'éleveur doit absolument demander à ce que ce mâle soit testé pour l'Acrodermatite Létale afin d'éviter d'introduire ou de diffuser la maladie dans son élevage.

Les éleveurs de Bull Terrier dispose désormais d'un test ADN fiable pour dépister l'Acrodermatite Létale et limiter les problèmes de santé dans leur élevage en relation avec cette grave maladie dermatologique.

Des années de recherche pour développer un test de dépistage de l'Acrodermatite Létale

Le consortium international de recherche sur l'Acrodermatite Létale (LAD) a conduit des recherches intensives pendant plusieurs années pour identifier la mutation responsable de l'Acrodermatite Létale chez le Bull Terrier Standard et le Bull Terrier Miniature. Le consortium international a été coordonné par l'équipe du Dr Tosso Leeb (Université de Berne) et regroupe les laboratoires suivants : Animal Health Trust (Royaume-Uni), ANTAGENE (France), Université de Berne (Suisse), Université d'Helsinki (Finlande), Université de Liverpoo (Royaume-Uni), Université de Pennsylvanie (USA), Université de Rennes (France), Université de Médecine Vétérinaire de Vienne (Autriche).

LE CONSEIL D'**ADMINISTRATION**

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**

SNPCC
SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONS DU CHIEN ET DU CHAT

SOMMAIRE

1 LE MOT DE LA PRÉSIDENTE
2 VIE D'ENTREPRISE
Dépôt de vos factures électroniques
Prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu
Cumuler retraite et emploi
Régime micro-social
Freins à l'embauche
Travail du dimanche pour les stagiaires
Protection sociale
Barème kilométrique
5 JURISPRUDENCES
Rupture du contrat d'apprentissage
Accident d'un client dans un magasin
5 ACTUALITÉS
Protection des données
6 FORMATION PROFESSIONNELLE CNFPRO
7 ACTUALITÉS
Bernard Statler élu vice président de l'UEAPME
7 FORMATION PROFESSIONNELLE FAFCEA
Prise en charge des frais annexes 2018
Critères de prise en charge
Demande individuelle
10 SOCIAL
Taux horaire du SMIC
Le salaire des apprenti(e)s
Un(e) salarié(e) ne se présente plus à son travail
Panorama de ce qui change pour les entreprises au 1er janvier 2018
13 JUSTICE
16 GÉNÉTIQUE
L'acrodermatite létale chez le Bull Terrier

[À VENDRE]

Cause santé très bel **Élevage / Pension Canine** (49 chiens maxi) situé en Franche-Comté comprenant un corps d'habitation (ferme saônoise, cuisine intégrée ...), un appartement (apprentis, stagiaires), différents bâtiments (nurserie, maternités, élevage, pension, local à croquettes ...), plusieurs parcs arborés sur 6 ha de terrains (bois et pré). Chauffage central. Parking. Proche des commerces et écoles (Collège, Pôle Éducatif). Avec ou sans cheptel (Berger Australien, Golden Retriever).

➜ Libre à partir du 1er août 2018.
Prix sur demande.

Tél. 03 84 20 89 34

Siret : 429 569 759 00021

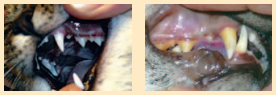
ProDen PlaqueOff®

Ne froncez plus le nez si votre animal a un **«souffle» insupportable** !

Cette odeur peut cacher des problèmes graves...

- **ÉLIMINE LA MAUVAISE HALEINE**
- **COMBAT LE TARTRE EXISTANT**
- **PRÉVIENT LA PLAQUE DENTAIRE**

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



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

ProDen PlaqueOff® Chats

ProDen PlaqueOff® Chiens

NOUVEAUTÉS !

Découvrez les deux nouveaux produits **ProDen** pour une meilleure hygiène bucco-dentaire des chiens et chats.

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

Pour plus d'information, contacter :
Sarl Buccosanté, France
Tél. +33 (0)4 94 19 15 46
Email : info@buccosante.eu

ProDen Doigtier **ProDen Dentifrice Liquide**

Deux nouveaux produits de Swedencare-Buccosanté pour une meilleure hygiène dentaire !
Swendencare-Buccosanté lance deux nouveaux produits, ProDen Dentifrice Liquide et ProDen Dental Doigtier. Le dentifrice a une nouvelle forme en liquide et facile à utiliser sur une brosse à dent ou sur un doigtier. Il est uniquement fabriqué à partir des huiles naturelles et essentielles recommandées pour des dents et des gencives saines. ProDen Dentifrice Liquide est comestible comme les chiens ne « crachent » pas. Il ne contient aucun produit chimique ni de conservateur. Le Dentifrice Liquide nettoie les dents et donne une haleine fraîche. Le doigtier est doux et facile d'utilisation et très bien accepté par l'animal. Il a 12000 fois plus de fibres qu'une brosse à dent normale et contient des ions d'argent qu'est un antibactérien naturel. L'action des fibres masse aussi les gencives, maintenant l'hygiène buccale. Il est durable et lessivable. Pour une efficacité optimale, utiliser les deux produits ensemble !
ProDen Dentifrice Liquide est spécialement développé pour les chiens et le ProDen Dental Doigtier est conçu pour chiens et chats.
Les produits sont disponibles.

ROYAL CANIN®

Show PERFORMANCE

RÉVÉLEZ LEUR POTENTIEL

Vous élevez des champions, nous les sublimons.

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

www.royalcanin.fr 0 800 415 161 Service & appel gratuits

©ROYAL CANIN® France SAS 2016. Tous droits réservés. RCS Nîmes 380 826 888. 30470 AIMARGUES, au capital de 917 986 €. Imprimé par l'imprimerie du Crestois, à CREST.