

VIVRE VOTRE PROFESSION AVEC LE

SNPCC

Revue n°98 | JUIN 2019 | 12€ • www.snpcc.com •



SYNDICAT NATIONAL
DES PROFESSIONS
DU CHIEN ET DU CHAT



COMPLÉMENTAIRE SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE | RETRAITE | ACTION SOCIALE



RELEVONS ENSEMBLE

le défi de l'innovation sociale

ASSUREUR D'INTÉRÊT GÉNÉRAL,

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

KLÉSIA
klesia.fr

Responsable de la publication

Anne-Marie LE ROUEIL

Conception graphique

Armano Studio
01500 St Denis en Bugey

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

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

HORAIRES DU SECRÉTARIAT

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

44, rue des Halles
01320 CHALAMONT

N° ISSN : 1959-7126

Abonnement
6 revues annuelles : 72 €



*Photo de couverture
Perla du Pas de Gargantua
(Terre neuve)
Élevage du Pas de Gargantua
Crédit photo
Laëtitia Crohet, propriétaire*

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,

Des actions, le SNPCC en conduit en permanence.

Penser aujourd'hui, c'est penser en retard. L'avenir, c'est ce que nous visons.

Signatures de partenariats avec le SYNAPCCA et les mushers, l'ADP et les dresseurs professionnels, Santé Vet pour les assurances des chiots et chatons ... les actions se poursuivent.

Vous êtes nombreux à vous plaindre du travail dissimulé. Vous serez nombreux à applaudir la victoire du SNPCC sur un dossier constitué en 2015 et conduit au tribunal. C'est ainsi que des particuliers ayant une activité d'élevage clandestin ont été condamnés ce 05 avril 2019 pour avoir vendu 51 chiots sans déclarations aux services sociaux, fiscaux et DDPP. Quatre années de travail ! Il est temps que tout cela cesse ...

Quelle que soit notre profession, le poids des charges sociales, fiscales nous étouffe. Les éleveurs ne se relèvent pas de la hausse de TVA, les clients sont de plus en plus procéduriers et réclament des sommes astronomiques y compris aux éleveurs ayant mis en place un plan de sélection sur les maladies héréditaires. Les pensionneurs voient se développer un marché parallèle par des particuliers qui n'hésitent pas à critiquer ce qui nous est imposé par la loi ! Les éducateurs fleurissent, sans formation sérieuse et les toiletteurs voient s'ouvrir des salons concurrents par des personnes formées « par correspondance » ...

Nos professions sont de vrais métiers et doivent être prises au sérieux par tous les acteurs. Nous avons des différences de parcours et d'horizons ? Et alors ? Tel est l'ADN du SNPCC ...

Vous qui recevez cette revue professionnelle, convainquez un(e) autre professionnel(le) de rejoindre le SNPCC. Qu'il ou elle vienne vivre notre aventure commune. Qu'il ou elle soit votre filleul(e), parrainez-le ou la ...

Bel été à toutes et à tous !

Anne Marie LE ROUEIL
Présidente SNPCC



“Ne fais pas confiance aux mots, fais confiance aux actions.”



LE SNPCC AU CŒUR DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

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

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

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



LA BOUTIQUE DU SNPCC

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

Aujourd'hui, nous choisissons de faire un zoom sur les documents liés à la vente d'un chien ou d'un chat.

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

Pour remédier à cela, nous vous proposons :

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

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

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

ASSUR'CHIOT CHATON SantéVet

Le SNPCC a mis en place ce programme avec une garantie pour les chiots et chatons vendus par les éleveurs, et accompagné de LABEL, le tout pris en charge par SantéVet

Soucieux de la qualité de cette offre et convaincus sur les labellisations, le SNPCC vous propose un nouveau contrat pour assurer gratuitement les animaux vendus en collaboration avec SantéVet le leader de l'assurance santé animale en France. L'adhésion au programme Assur'Chiot-chaton est gratuite.

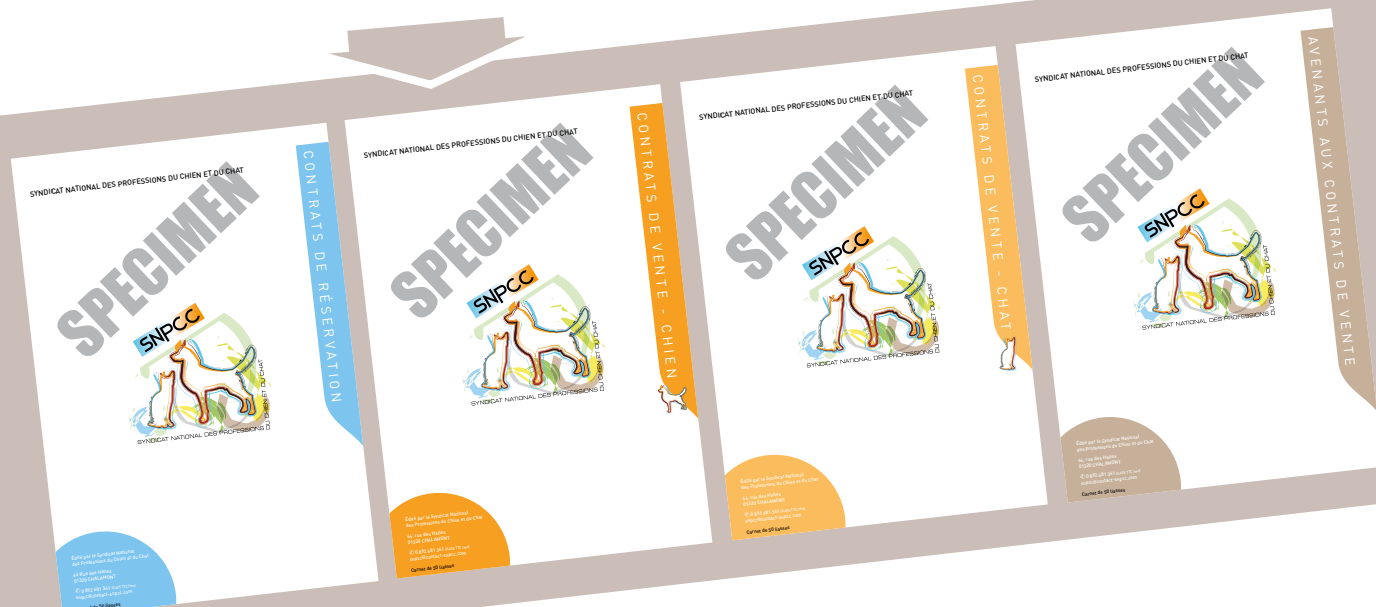
En ce qui concerne les LABELS, et pour les adhérents du Syndicat les dotations pour les activations avec LABEL OR et LABEL ARGENT seront doublées :

	LABEL OR	LABEL ARGENT	SANS LABEL
Adhérent SNPCC	10 €	8€	3€
Non adhérent SNPCC	5€	4€	3€

Autre nouveauté dans ce programme, les LABELS concerneront également les adultes et les chiens catégorisés vendus. En ce qui concerne les garanties des chiots-chatons, chiens/chats vendus, celles-ci deviennent :

- Une offre d'assurance portée de 2 à 3 mois
- Pas d'exclusion pour les chiens catégorisés
- L'élargissement des remboursements aux frais vétérinaires en cas de maladie (tarif différent selon que le professionnel soit un adhérent au SNPCC ou non)
- Une assistance vétérinaire 24h/24 et 7j/7

Nous collaborons avec SantéVet pour faire évoluer ces offres en fonction de vos besoins dans les mois à venir.



LES NOUVEAUX PARTENARIATS

PARTENARIAT SYNAPCCA

C'est le 12 avril 2019, qu'une convention unissant le SNPCC et le SYNAPCCA a été signée et que le Président du SYNAPCCA, Philippe Durdilly a été coopté lors de l'Assemblée Générale du SNPCC, le 25 mars dernier.

Fin 2018, le SYNAPCCA (Syndicat National Professionnel des Conducteurs de Chiens Attelés) a contacté le SNPCC pour mettre en œuvre ce rapprochement.

Lors de la réunion du 12 avril dernier, une Commission SY.NA.P.C.C.A. a été créée au sein du SNPCC : Commission SYNDICALE des Activités Professionnelles de Conducteurs de Chiens Attelés, en tant qu'expert des métiers de Mushers pour le secteur 3 « Services aux animaux de compagnie » de notre convention collective.

Les professions gérées, promues, développées, représentées par la commission sont définies comme regroupant les activités suivantes :

- * Activités de neige : le portage, le transport de personne ou « baptême », l'initiation et/ou le perfectionnement à la conduite, la randonnée en terrain non balisé, la pulka scandinave et le ski jorring, et toutes autres activités de chien attelé ou bâté.
- * Activités hors neige : le portage, le transport de personne ou « baptême », la cani-rando et sully, la cani-roller et kart, et toutes autres activités de chien attelé ou bâté.
- * Découverte et/ou enseignement des techniques de chien attelé ou bâté sur ou hors neige.
- * L'accomplissement de services de secours et protection, l'hébergement de chiens temporaire en situation d'itinérance ou par groupement permanent, le service de location de chiens pour le compte d'un prestataire exerçant les activités sur ou hors neige.

Il ne nous reste plus qu'à souhaiter la bienvenue aux membres du SYNAPCCA !



PARTENARIAT ADP

Le Président de l'ADP [Association de Dresseurs Professionnels] Dominique GUILLON, a contacté le SNPCC afin de rejoindre notre Organisation Professionnelle.

Le 15 mai, une réunion s'est tenue pour valider un accord entre nos deux structures, ce qui a été fait et a débouché sur la signature d'une convention !

Il a été convenu que l'ADP resterait une association ayant pour but l'organisation de concours de dressage et que les dresseurs professionnels seraient représentés par le SNPCC. Une nouvelle commission du SNPCC a également été créée : Commission A.D.P. : Commission des Dresseurs Professionnels de Chiens d'Arrêt, Retriever et Broussailleurs. Les activités gérées, promues, développées, représentées par la commission sont définies comme regroupant :

- * Le dressage des chiens de chasse,
- * Le dressage des chiens en vue de la présentation en concours de travail,
- * La présentation en concours de travail,
- * L'hébergement de chiens temporaire en situation d'itinérance ou par groupement permanent.

Enfin, il a été convenu la cooptation de Dominique Guillon en tant que membre du Conseil d'Administration du SNPCC.

Bienvenue à l'ADP et ses membres !

LE SERVICE AIDE AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Une nouveauté dans les services que nous vous proposons : le service aide au contrat d'apprentissage.

Vous souhaitez prendre un(e) apprenti(e) au sein de votre structure, mais vous avez des interrogations, des doutes sur les démarches à suivre ?

Afin de vous accompagner dans cette démarche, nous vous proposons désormais de vous aider dans la rédaction des contrats d'apprentissage.

Nous pourrions ainsi faire le lien, entre le centre de formation, votre futur(e) apprenti(e) et les différents interlocuteurs intervenants dans cette procédure.

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

CONDAMNATION

Le SNPCC gagne le procès contre un élevage clandestin

TRIBUNAL CORRECTIONNEL DE CHÂTEAUXROUX

En 2015, le SNPCC a constitué un dossier « Travail dissimulé » à l'encontre d'un couple de particuliers ayant vendu au moins 51 chiots sans immatriculation SIRET.

Le SNPCC s'est porté partie civile le 28 avril 2017 pour défendre les intérêts des éleveurs professionnels. Une première audience a eu lieu le 06 juin 2017. Aux vues de l'ampleur du dossier et du préjudice à la profession, le jugement a été transféré au tribunal correctionnel de Châteauroux. L'audience a eu lieu le 11 janvier 2019 et le jugement a été prononcé le 05 avril 2019.

Le tribunal a déclaré le couple d'éleveurs clandestins coupables des faits suivants :

- **Travail dissimulé**, en l'espèce l'activité d'élevage canin, **sans avoir requis son immatriculation SIRET** et en ne procédant pas aux déclarations devant être faites aux organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale
- Exploitation intentionnelle d'un établissement détenant des animaux d'espèces domestiques **sans certificat de capacité**.

Le Tribunal a approuvé que « le SNPCC a subi un réel préjudice, dans la mesure où les agissements du prévenu,

qui poursuit une activité économique de vente d'animaux au mépris des lois et règlements, a contrarié directement et gravement son action déployée dans le cadre de ses objectifs de défense des éleveurs professionnels de chien et de chat ».

Le tribunal condamne les accusés de payer :

- Pour le préjudice moral subi par le SNPCC, la somme de **5000€**
- Pour la charge de la partie civile (SNPCC) concernant des frais et honoraires la somme de 1.000€ par chaque membre du couple, soit **2000€**

Nous nous félicitons particulièrement de ce jugement reconnaissant la pratique de travail dissimulé qui porte préjudice depuis trop longtemps à nos professions. Nous sommes conscients des difficultés que vous rencontrez face à ces particuliers produisant des chiots ou des chatons sans respecter la législation en vigueur. Face à cela, ce jugement, reconnaissant clairement le travail dissimulé et condamnant les particuliers, est une nouvelle pierre à l'édifice nous rapprochant de la fin de cette pratique déloyale et servira de jurisprudence dans le domaine.



FAFSEA FICHES PROFESSIONNELLES 2018

Dans le précédent numéro, nous vous annonçons la mise en ligne de six fiches professionnelles, réalisées par le SNPCC en collaboration avec le FAFSEA dans le cadre

de la convention de coopération de la taxe d'apprentissage, à destination des apprenti(e)s, des maîtres d'apprentissage et centres de formation.

Zoom sur l'une de ces 6 fiches professionnelles

Apprécier les attitudes comportementales d'un chien

L'objectif de cette fiche est de **vous offrir un « voyage autour du chien »**, pour que vous soyez en mesure d'observer, de comprendre et de respecter l'animal en tant qu'« individu chien », afin que la conduite d'élevage et/ou de pension puisse être la plus sécuritaire, saine et sereine possible, tant pour les acteurs humains que pour les chiens eux-mêmes.

Cette fiche ayant été **conçue au regard des dernières avancées scientifiques connues**, vous y trouverez des explications simples et ludiques concernant l'**éthologie** (l'étude scientifique du comportement des espèces animales, incluant l'humain, dans le milieu dans lequel les individus sont placés), afin de comprendre comment sont menés les travaux de cette discipline et comment elle est utilisée.

Vous pourrez aussi y (re)découvrir :

- Les principaux scénarios avancés et principales sources retenues concernant **l'origine et la domestication du chien**.
- **Les capacités sensorielles** de nos amis canins ; les **modes de vie du chien en groupe**, que cela soit **au sein de groupes intra- ou inter- spécifiques**.
- **Les modes de communication canine**, par expression corporelle via mimiques et postures, ou encore par vocalisations, ainsi que leur(s) possible(s) motivation(s) suivant situation.
- **L'origine des patrons moteurs** (comportements normaux liés au patrimoine génétique du chien).
- **Les comportements à avoir ou à éviter** dans la pratique d'élevage / de pension concernant l'approche, les interactions et les manipulations.
- **Les apprentissages** et la perception que le chien peut avoir d'une situation, afin de comprendre comment ces lois d'apprentissage fonctionnent, d'être en mesure d'appréhender la situation telle que perçue par le chien, et par conséquent d'ajuster au besoin votre pratique et votre approche pour une conduite d'élevage / de pension sécuritaire et adaptée, dans le respect de l'animal.

Toutes ces thématiques sont divisées en deux parties : un module **« En pratique »** destiné aux apprenti(e)s et un module **« Pour aller plus loin »** destiné aux maîtres d'apprentissage et centres de formation.

Bonne lecture !



LES TROTINETTES ÉLECTRIQUES entrent dans le code de la route

Les nouveaux engins de déplacement personnels (EDP) motorisés apportent de nouvelles solutions pour se déplacer au quotidien. Leur présence de plus en plus forte dans les rues et l'espace public n'est cependant pas encore réglementée et pose des questions croissantes de sécurité. (...)

Cette nouvelle réglementation entrera en application à la rentrée 2019.

Pourquoi une réglementation ?

La situation d'aujourd'hui

Les utilisateurs d'EDP non motorisés (trotinettes, skate-board, rollers...) sont assimilés à des piétons par le code de la route. Ils peuvent donc circuler sur les trottoirs et sur les autres espaces autorisés aux piétons à condition de rester à la vitesse du pas.

En revanche, les EDP motorisés (trotinettes électriques, monoroues, gyropodes, hoverboards...) n'appartiennent à aucune catégorie du code de la route. Leur circulation dans l'espace public n'est donc actuellement ni autorisée ni réglementée : leur usage est en principe limité aux espaces privés ou fermés à la circulation.

L'enjeu d'une réglementation

(...) L'objectif du Gouvernement est de créer un cadre qui permette le développement de ces nouveaux engins tout en assurant la sécurité de leurs utilisateurs et des autres usagers.

Que prévoit le Gouvernement ?

Un décret créera des dispositions nouvelles dans le code de la route. (...)

Parallèlement, un article du projet de loi d'orientation des mobilités permettra aux maires d'appliquer des possibilités de dérogation à ces règles. (...)

Quelles sont les nouvelles règles ?

Les règles pour les EDP motorisés seront essentiellement les mêmes que celles applicables aujourd'hui aux cyclistes, avec certaines spécificités.

Règles générales

- Les utilisateurs d'EDP motorisés doivent adopter un comportement prudent, tant pour leur propre sécurité que celle des autres.
- Il faut avoir au moins 8 ans pour avoir le droit de conduire un EDP motorisé.
- Le transport de passagers est interdit : c'est un engin à usage exclusivement personnel.
- Il est interdit de porter à l'oreille des écouteurs ou tout appareil susceptible d'émettre du son.

Équipements

- Les utilisateurs de moins de 12 ans doivent obligatoirement porter un casque (comme en vélo).
- De nuit, ou de jour par visibilité insuffisante, et même en agglomération, ils portent un vêtement ou équipement rétro-réfléchissant (par exemple un gilet, un brassard...)
- Les EDP motorisés doivent être équipés : de feux avant et arrière, de dispositifs rétro-réfléchissants (catadioptrés), de frein, et d'un avertisseur sonore.
- Il est interdit de circuler avec un engin dont la vitesse maximale n'est pas limitée à 25 km/h.

Voies de circulation

- Les EDP motorisés sont interdits de circuler sur le trottoir (sauf si le maire prend des dispositions afin de les y autoriser). Sur les trottoirs, l'engin doit être conduit à la main sans faire usage du moteur.
- En agglomération, ils ont obligation de circuler sur les pistes et bandes cyclables lorsqu'il y en a. A défaut, ils peuvent circuler sur les routes dont la vitesse maximale autorisée est inférieure ou égale à 50 km/h.
- Hors agglomération, leur circulation est interdite sur la chaussée, elle est strictement limitée aux voies vertes et aux pistes cyclables.
- Le stationnement sur un trottoir n'est possible que s'ils ne gênent pas la circulation des piétons. La loi mobilités permettra aux maires d'édicter des règles plus précises de leur choix.

Sanctions

- Si vous ne respectez pas les règles de circulation : 35€ d'amende (2^e classe)
- Si vous circulez sur un trottoir sans y être autorisé : 135€ d'amende (4^e classe)
- Si vous roulez à plus de 25 km/h : 1 500€ d'amende (5^e classe)

Source : www.interieur.gouv.fr



PROJET DE LOI PACTE - ADOPTION DÉFINITIVE LE 11 AVRIL 2019

PRINCIPALES MESURES INTÉRESSANT L'ARTISANAT

Présenté en conseil des ministres le 18 juin 2018, le **projet de loi relative à la croissance et la transformation des entreprises - dite Pacte, a finalement été adopté en lecture définitive par l'Assemblée nationale** le 11 avril dernier. Après des mois de décalage, ce texte a été adopté par 147 voix pour et 50 contre et 8 abstentions. Son adoption fait suite au rejet en bloc du texte par le Sénat, le mardi 9 avril.

De **nombreuses mesures sont d'application différée et nécessiteront d'être mises en œuvre par voie de décret d'application, voire d'ordonnance.**

Le conseil constitutionnel s'est prononcé par décision n°2019-781 du 16 mai 2019 et n'a rétorqué aucun des points présentés ci-après. La loi a été publiée au Journal Officiel le 23 mai 2019. De nombreuses mesures sont d'application différée et nécessiteront d'être mises en œuvre par voie de décret d'application, voire d'ordonnance.

Ce projet de loi a un impact sur de **nombreux domaines touchant la vie de l'entreprise artisanale, qu'elle emploie ou non des salariés, ainsi que sur l'environnement du secteur artisanal, notamment consulaire, et a fortement mobilisé l'U2P et CMA France durant de nombreux mois.** En voici les principales mesures.

Vie des entreprises

Par souci de simplification, le projet de loi Pacte prévoit de **substituer aux différents réseaux de centres de formalités des entreprises un guichet unique électronique pour toutes les entreprises**, quels que soient leur activité, lieu d'implantation et forme juridique. Cela **supprimera par exemple les coûts relatifs à une double immatriculation RM / RCS**. Une plateforme en ligne sera ainsi l'unique interface pour créer son entreprise.

Il envisage également la création, par voie d'ordonnance, d'un **registre dématérialisé des entreprises**. Le registre général dématérialisé aura pour finalité de **collecter, conserver et diffuser l'ensemble des informations concernant les entreprises**. Il permettra ainsi d'éviter la redondance des informations et la complexité pour certaines entreprises de devoir s'immatriculer dans deux registres différents. Les chambres consulaires disposeront d'un accès permanent et gratuit aux informations contenues dans ce registre.

Le projet de loi Pacte prévoit de **rendre facultatif le stage de préparation à l'installation que sont normalement tenus de suivre les artisans lors du lancement de l'activité**. Cette mesure, qui aboutit de facto à une suppression, est présentée comme destinée à réduire les coûts et les délais de la création d'entreprise artisanale.

Il reviendra également **moins cher de faire publier une annonce judiciaire et légale** : la démarche pourra s'effectuer sur des journaux en ligne publiant des contenus locaux, ou bien par une publication de presse. Les journaux d'annonce légale ne sont donc pas supprimés.

Le projet de loi Pacte **organise l'harmonisation et l'automatisation de la procédure de radiation**.

Aujourd'hui, si un entrepreneur ne réalise aucun chiffre d'affaires pendant deux ans, il est radié de son régime de sécurité sociale. Or, cette radiation n'a pas pour effet de le désinscrire des autres fichiers administratifs (services fiscaux, registre du commerce et des sociétés, répertoire des métiers et répertoire SIRENE).

Le projet de loi Pacte prévoit que la **radiation du régime de sécurité sociale entraîne la radiation de tous les autres répertoires administratifs**. Par ailleurs, la procédure de radiation deviendra automatique. L'entrepreneur n'aura plus à déposer une déclaration de cessation d'activité, il pourra néanmoins s'y opposer une fois informé.

Le projet de loi Pacte prévoit, afin de **mieux protéger les droits du conjoint** du chef d'entreprise travaillant au sein de l'entreprise familiale, qu'à défaut de déclaration d'activité professionnelle ou de choix d'un des statuts (collaborateur, associé ou salarié), **l'application par défaut du statut de conjoint salarié est imposée**. Le conjoint devrait bénéficier de ce fait du statut le plus protecteur.

Le Projet de loi Pacte prévoit **diverses mesures visant à inciter les entrepreneurs à s'installer en EIRL**.

Toute personne physique souhaitant exercer une activité professionnelle en nom propre devra obligatoirement déclarer, lors de la création de son entreprise, **si elle souhaite exercer en tant qu'entrepreneur individuel ou sous le régime de l'EIRL**.

Pour bénéficier du statut d'EIRL, l'entrepreneur doit actuellement déposer au registre du commerce une déclaration mentionnant, notamment, les biens affectés à l'activité professionnelle, leur nature et leur valeur.

Le projet de loi Pacte prévoit qu'**une EIRL pourra n'affecter aucun bien à son patrimoine professionnel. Ainsi un EIRL pourra débuter son activité à partir de rien**.

De plus, le **non-respect des règles applicables à la déclaration du patrimoine affecté ne conduira plus à la perte du statut d'EIRL**.

Lorsque l'EIRL est mis en liquidation judiciaire, la faillite personnelle peut être prononcée à son encontre s'il s'avère qu'il a disposé de ses biens professionnels comme s'il s'agissait de ses biens personnels.

Ce risque est purement et simplement supprimé avec le projet de loi Pacte.

Actuellement, l'EIRL doit faire évaluer par un expert les actifs d'une valeur unitaire supérieure à 30 000€ qu'il entend affecter à son patrimoine professionnel.

Cette obligation est **également supprimée** par le projet de loi Pacte.

Vie du secteur artisanal

En ce qui concerne la réforme des réseaux consulaires pour notre secteur, les **chambres de métiers et de l'artisanat seront organisées au niveau régional**.

De plus, après chaque renouvellement général, **les chambres de métiers et de l'artisanat de niveau régional et les CCI de région devront établir un plan des actions ayant vocation à être mutualisées** dans l'intérêt des entreprises de leur ressort.

En ce qui concerne les **actions collectives de communication et de promotion à caractère national en faveur de l'artisanat et des entreprises artisanales**, rappelons que le gouvernement a supprimé depuis le 1^{er} janvier 2018 la taxe fiscale affectée qui alimente le FNPCA, qui a pourtant contribué à installer durablement dans l'esprit du public une image positive de l'artisanat («L'Artisanat, Première entreprise de France»).

Le **projet de loi Pacte prévoit de faire porter aux organisations interprofessionnelles d'employeurs intéressées par l'artisanat la responsabilité de conclure un accord permettant de mener des actions collectives de communication et de promotion, en instituant une contribution privée, portée par un organisme privé.**

Vie sociale de l'entreprise : seuils d'effectifs et épargne salariale

Le projet de loi Pacte prévoit ainsi **trois catégories de mesures portant sur les seuils d'effectifs** :

- une harmonisation du mode de calcul des effectifs salariés en étendant à d'autres législations le mode de décompte des effectifs actuellement prévu dans le code de la sécurité sociale,
- une rationalisation des seuils d'effectifs existants (en regroupant ceux se situant à des niveaux proches et en réduisant, dans une certaine mesure, le nombre de seuils de vingt salariés, puis en supprimant certains seuils intermédiaires),
- l'instauration d'un mécanisme unifié d'atténuation des effets de seuils qui prévoit, d'une part, qu'un seuil n'aura d'incidence pour une entreprise que s'il est dépassé durant cinq années consécutives et, d'autre part, qu'un seuil perdra ses effets contraignants pour une entreprise dès que cette dernière se situera, ne serait-ce qu'une année seulement, en dessous de ce seuil.

En plus des seize dispositifs du code de la sécurité sociale qui prévoient un seuil d'effectif, et pour lesquels ces modalités de calcul sont déjà appliquées, le nouvel article L. 130-1 du code de la sécurité sociale s'appliquera notamment aux mesures suivantes :

- contrepartie sous forme de repos obligatoire en heures supplémentaires,
- mise en œuvre de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (mais pas le nombre de salariés déclenchant l'obligation, qui reste bien fixé à 20),
- participation des employeurs au financement de la formation professionnelle,
- droit à rémunération en cas de projet de transition professionnelle,
- bénéfice de l'aide unique aux employeurs d'apprentis,
- assujettissement à la contribution supplémentaire à l'apprentissage,
- abondement du compte personnel de formation à la suite d'obligations non satisfaites en matière d'entretien professionnel et de formation,
- assujettissement à la Peec (participation des employeurs à l'effort de construction) et au versement transport.

Par ailleurs, **l'établissement d'un règlement intérieur ne serait plus obligatoire dans les entreprises et établissements d'au moins 20 salariés**. Cette obligation ne s'appliquerait qu'au terme d'un délai de 12 mois consécutifs à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint.

De plus, l'article 19 de la loi n°96-603 du 5 juillet 1996 subit un toilettage rédactionnel : actuellement, l'obligation d'immatriculation au RM ou au registre des entreprises



concerne les personnes physiques et les personnes morales qui n'emploient pas plus de dix salariés. Avec le projet de loi Pacte, les personnes physiques et les personnes morales concernées devront employer moins de onze salariés.

De la même manière, pour **qu'une entreprise puisse demeurer immatriculée au répertoire des métiers ou au registre des entreprises (autrement dit le droit de suite), son effectif devra atteindre ou dépasser 11 salariés tout en restant inférieur à 250 et non plus à 50 comme c'est le cas actuellement.**

Enfin, les entreprises de moins de 11 salariés ne seront plus exonérées de forfait social au titre des contributions versées au bénéfice des salariés, anciens salariés et ayants-droit pour le financement de la prestation complémentaire de prévoyance.

En matière **d'épargne salariale**, le projet de loi Pacte avait initialement prévu **d'exonérer de forfait social les sommes versées par les entreprises les plus petites**. Ces dispositions ont finalement été adoptées dans le cadre de **la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019**, pour accélérer leur entrée en vigueur.

Afin de favoriser le développement de l'épargne salariale, la nouvelle règle de franchissement des seuils, qui dispose qu'un seuil n'a d'incidence pour une entreprise que s'il est dépassé durant cinq années consécutives, **ne s'applique pas au seuil d'un salarié, tant pour l'intéressement que pour la participation.**

De plus, une règle spécifique est prévue pour déterminer la date à laquelle l'obligation de négocier sur la participation s'impose à l'entreprise : l'obligation s'applique à compter du premier exercice ouvert postérieurement à la période des cinq années civiles consécutives pendant lesquelles le seuil de 50 salariés est dépassé.

Les anciennes obligations de négociation de branche sur l'intéressement et la participation, dont l'échéance était fixée au 31 décembre 2017, sont abrogées. Le texte prévoit désormais **qu'une négociation en vue de la mise en place d'un régime d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale est menée au sein de chaque branche.**

Les régimes ainsi définis, auxquels les entreprises de la branche peuvent se référer, doivent être adaptés aux spécificités des entreprises employant moins de 50 salariés.

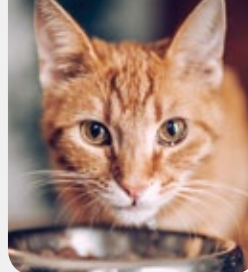
Enfin, **le partenaire du chef d'entreprise lié par un Pacs, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé**, pourra bénéficier effectivement d'un versement au titre de l'intéressement, de la participation et de l'épargne salariale, **au même titre que le partenaire du chef d'entreprise lié par le mariage.**

Vous trouverez ci-dessous un lien vers le texte :

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000038496102

Source : CNAMS - Avril et Mai 2019

LES GARANTIES FRAIS DE SANTÉ DE VOS SALARIÉS ÉVOLUENT



En tant que partenaire privilégié, KLESIA est toujours à vos côtés pour gérer la couverture santé de vos salariés et vous informer des dernières dispositions de la CCN de votre branche.

À ce titre, les garanties de la base conventionnelle santé ont été modifiées **sans augmentation tarifaire**.

QUELLES SONT LES ÉVOLUTIONS AU 1^{ER} JANVIER 2019 ?

Les nouveautés



Chambre particulière (hors maternité) :
2 % du PMSS ¹ soit 67,54 € par jour

Lit d'accompagnement d'un enfant (- de 16 ans) :
1 % du PMSS ¹ soit 33,77 € par jour



Vaccins prescrits, produits dermatologiques et de podologie : forfait annuel de 100 €

Les améliorations



+ 50 € par verre
+ 25 € pour les lentilles remboursées ou non par la Sécurité sociale



+ 100% de la BR ² pour les prothèses dentaires remboursées
+ 100% de la BR ² pour l'orthodontie remboursée

N'HÉSITEZ PAS À INFORMER VOS SALARIÉS DE CETTE AMÉLIORATION

Découvrez également nos surcomplémentaires conçues spécialement pour eux par KLESIA afin de diminuer leur reste à charge.

¹PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale, 3 377 € en 2019

²BR : Base de Remboursement de la Sécurité sociale.

QUELQUES EXEMPLES POUR COMPRENDRE

Exemples de remboursements donnés à titre indicatif (Régime général de la Sécurité sociale)

Pose d'une prothèse dentaire pour un montant de 528 €



Avant le 1^{er} janvier 2019



À partir du 1^{er} janvier 2019



Achat d'un équipement optique d'un montant de 425 € (monture et deux verres unifocaux sphère 0 à +4,00 dioptries)



Avant le 1^{er} janvier 2019



À partir du 1^{er} janvier 2019



■ Reste à charge ■ Mutuelle ■ Sécurité sociale



APPRENTISSAGE ET EMPLOI

L'U2P invite l'ensemble des acteurs à s'appuyer sur les entreprises de proximité pour développer l'apprentissage et l'emploi

Le vice-président de l'U2P, Patrick Liébus, représentait l'U2P au cours de la réunion de lancement de la mobilisation nationale et territoriale pour l'emploi et les transitions destinée à engager 5 chantiers prioritaires : l'apprentissage ; les emplois non pourvus ; les freins à la reprise d'emploi ; l'accompagnement des transformations économiques des territoires ; les gestes écologiques du quotidien.

Apprentissage et emploi

Rappelant que les entreprises de proximité assurent la formation de plus de la moitié des apprenti(e)s de France et que les petites entreprises sont les plus créatrices d'emploi, Patrick Liébus a invité les différents acteurs à s'appuyer sur ces catégories d'entreprises pour atteindre les objectifs définis par le Premier ministre. Il a également souhaité une politique ambitieuse en faveur de la rénovation thermique des bâtiments, de façon à accélérer la transition écologique et à améliorer la vie de nombreux français. Il a souligné que plusieurs freins devaient être levés et que la réalité des plus petites entreprises devait être mieux prise en compte. Ainsi, il convient de mieux lutter contre les difficultés de recrutement qui brident littéralement la croissance des entreprises artisanales, commerciales et libérales.

En outre, l'U2P salue les apports incontestables de la loi «Avenir professionnel» en faveur de l'apprentissage, mais constate que pour

un certain nombre d'entreprises, la formation d'apprentis représente désormais un surcoût par rapport à la situation antérieure (jusqu'à 2000 euros par an), et demande donc au gouvernement de revoir le dispositif, sans quoi le nombre de contrats risque de diminuer.

Par ailleurs, l'U2P souhaite que cette mobilisation nationale et territoriale permette de mieux prendre en compte les besoins des apprenti(e)s (distance entre le CFA et l'entreprise) et des salariés en matière de déplacement et de logement.

Enfin, les différentes formes de concurrence déloyale qui continuent de pénaliser les entreprises de proximité devront être combattues afin de libérer leur potentiel de développement.

Sur tous ces sujets les U2P territoriales et l'U2P nationale se tiennent prêtes à identifier des solutions concrètes et immédiatement applicables avec l'ensemble des partenaires.

Source : La Brève U2P n° 394

TRAVAILLEURS DE MOINS DE 18 ANS

SANTÉ ET SÉCURITÉ

L'ordonnance du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail a instauré une **procédure administrative de retrait d'urgence d'un jeune âgé de moins de 18 ans** employé à des travaux interdits ou, en cas de danger grave et imminent, à des travaux réglementés (voir liste des travaux https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=C291BEE6EF9C0D84D1EF96882743475.tpdila19v_3?idSectionTA=LEGISCTA000028058860&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150504).

Ainsi, depuis le 31 mars 2019, date d'entrée en vigueur de la procédure d'urgence dont l'application a été précisée par le décret du 27 mars 2019, **tout jeune mineur occupé à un ou plusieurs travaux interdits pourra être retiré immédiatement de cette affectation sur décision de l'inspecteur ou du contrôleur du travail l'ayant constaté.**

Il en va de même lorsqu'il est constaté que, par l'affectation à un ou plusieurs travaux réglementés, le jeune est placé dans une situation l'exposant à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Le non-respect de la décision de l'agent de contrôle de l'inspection du travail est passible d'une amende administrative au plus égale à **10 000 euros par jeune** concerné. Le fait de ne pas se conformer à cette décision constitue également un délit qui est puni par une peine d'emprisonnement d'un an et une **amende de 3 750 euros**. Le choix entre la voie pénale et la voie administrative pour sanctionner ce manquement relève de l'appréciation de l'agent de contrôle.

En outre, **lorsque l'inspecteur ou le contrôleur du travail constate un risque sérieux d'atteinte à la santé, à la sécurité ou à l'intégrité physique ou morale du jeune dans l'entreprise**, il peut proposer au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) de **suspendre l'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage**. Ce dernier, s'il suspend le contrat ou la convention, peut également **refuser leur reprise et interdire à l'employeur de recruter ou d'accueillir de nouveaux jeunes âgés de moins de 18 ans, travailleurs ou stagiaires**, pour une durée déterminée.

Vous trouverez le décret en lien suivant : https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000038316805

Source : CNAMS – Mai 2019

SOCIAL

APPRENTI(E)

VISITE D'EMBAUCHE PAR
LE MÉDECIN DE VILLE

Modalités de mise en œuvre

La loi Avenir professionnel prévoit, à **titre expérimental pour les contrats conclus entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2021**, que les **employeurs peuvent faire passer aux apprenti(e)s la visite médicale d'information et de prévention** (couramment appelée **visite d'embauche**) **auprès d'un médecin de ville, lorsque le service de santé au travail (STT) n'est pas en mesure d'organiser cette visite dans les 2 mois**. Cette dérogation ne concerne pas les apprentis soumis à un suivi individuel renforcé et ceux du secteur de l'enseignement agricole.

Un décret du 28 décembre 2018 a ensuite précisé les modalités de cette expérimentation, complétées par arrêté du 24 avril 2019.

Le recours au médecin de ville n'est prévu **que pour la visite d'embauche**.

Procédure

L'expérimentation est mise en œuvre par le biais de **conventions conclues entre les SST et les médecins habilités** à effectuer la visite d'embauche des apprentis. Il peut s'agir de médecins généralistes ou spécialistes qui exercent en cabinet médical ou en centre médical de santé. **Le SST transmet aux employeurs d'apprentis la liste de ces médecins ainsi que leurs coordonnées.**

Au plus tard à la date d'embauche, l'employeur sollicite le SST **pour que celui-ci organise la visite d'embauche dans les délais impartis, c'est-à-dire dans les 2 mois de l'embauche** dans le cas général et **obligatoirement avant l'embauche si l'apprenti(e) est mineur**.

Le SST a 8 jours pour répondre à l'employeur.

En l'absence de réponse ou si le SST indique qu'il ne sera pas en mesure d'organiser la visite dans les délais requis, l'employeur peut solliciter un des médecins avec lequel le SST a conclu une convention.

Si aucun de ces médecins n'est disponible ou si le SST n'a conclu aucune convention, l'employeur peut faire appel à tout médecin exerçant en secteur ambulatoire. Il peut **notamment choisir le médecin traitant de l'apprenti(e)**, sous réserve de l'accord de ce dernier (ou de ses représentants légaux s'il est mineur).

Avant la visite, l'**employeur transmet au médecin la fiche de poste de l'apprenti(e)** ou tout autre document présentant les tâches confiées à l'apprenti(e) et les conditions dans lesquelles elles sont effectuées. Il communique également **les coordonnées du SST dont il dépend**.

Par ailleurs, l'**employeur adresse au SST les coordonnées du médecin en charge de l'examen**.

La visite a les mêmes objectifs qu'une visite réalisée par le SST : information sur les risques éventuels auxquels s'expose l'apprenti(e) compte tenu de son poste de travail, etc. Elle a également pour but **d'informer l'apprenti(e) sur les modalités de suivi de son état de santé par le SST**.



À l'issue de la visite, le **médecin délivre à l'apprenti(e) un document de suivi**, établi par arrêté du 24 avril 2019 (et publié au JO du 2 mai), attestant que la visite a été réalisée. Il en **communiquant une copie à l'employeur et au SST**. Le cas échéant, le médecin indique dans ce document que l'apprenti(e) devra rencontrer un médecin du travail.

Le médecin **adresse sa facture d'honoraires directement au SST** dont dépend l'employeur, **sous réserve qu'il soit à jour du paiement de ses cotisations**, ou à l'employeur lui-même s'il a son propre SST.

Contenu de l'attestation de suivi

L'arrêté du 24 avril présente un **modèle d'attestation du suivi** de l'état de santé de l'apprenti(e) par le médecin de ville.

Le modèle rappelle l'objet de **cette visite d'information et de prévention qui ne doit, en aucun cas, servir à statuer sur l'aptitude médicale de l'apprenti(e)**.

Il s'agit en revanche :

- d'interroger l'apprenti(e) sur son état de santé ;
- de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- de le sensibiliser aux moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le SST dont dépend son employeur et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

Comme indiqué dans le modèle, **l'employeur de l'apprenti(e) doit renseigner, avant la visite :**

- le nom ou la raison sociale de l'entreprise ;
- les coordonnées du SST dont il dépend ;
- les nom, prénom et date de naissance de l'apprenti(e) ;
- le diplôme préparé par l'apprenti(e) ;
- le poste de travail occupé par l'apprenti(e).

Le médecin devra de son côté indiquer :

- ses nom, prénom et adresse ;
- s'il est conventionné avec le SST de l'employeur ;
- s'il a ou non reçu la fiche de poste de l'apprenti(e) en amont de la visite ;
- la date de la visite ainsi que les heures d'arrivée et de départ de l'apprenti(e) ;
- s'il a orienté l'apprenti(e) vers le médecin du travail ou le SST lorsque son état de santé ou les risques auxquels il est exposé le nécessitent.

Vous trouverez en lien ci-dessous l'arrêté du 24 avril 2019 : https://www.legifrance.gouv.fr/lo_jo_pdf.do?id=JORFTEXT000038431367

Source CNAMS – Mai 2019

1^{ER} JANVIER 2019

LES OPCA DEVIENNENT **OPCO** (suite)



Le 1^{er} avril 2019, onze opérateurs de compétences (OCPO), chargés d'accompagner la formation professionnelle, ont été agréés (dans lesquels sont réparties près de 329 branches). Ils remplacent les 20 anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Le regroupement des branches professionnelles autour d'un OPCO désigné, s'appuie sur les critères de cohérence des métiers et des compétences, de filières, d'enjeux communs de compétences, de formation, de mobilité, de services de proximité et de besoins des entreprises.

Quel est le rôle des opérateurs de compétences ?

LES OPCO ont pour mission :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;
- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
 - o établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
 - o déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
 - o les accompagner dans leur mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée) ;
- de favoriser la transition professionnelle des salariés, notamment par la mise en œuvre du compte personnel de formation dans le cadre des projets de transition professionnelle.
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
 - o d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
 - o d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Source : www.travail-emploi.gouv.fr

IMPORTANT

Jusqu'à la date d'entrée en vigueur des dispositions relatives à la collecte par l'Urssaf ou la MSA, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, les OPCO sont agréés pour collecter les contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'alternance.

Jusqu'au 1^{er} janvier 2021, les OPCO s'assurent, lorsqu'ils financent une action de formation professionnelle et sur la base de critères définis par décret en Conseil d'État, de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

Source : www.travail-emploi.gouv.fr

Gouvernance de l'OPCO-EP

Le conseil d'administration de l'OPCO-EP est composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés, et il tient compte de la diversité des branches professionnelles adhérentes.

Un commissaire du gouvernement assiste aux séances du conseil d'administration avec voix consultative.

Le SNPCC, nommé par la CNAMS pour l'U2P, siège au Conseil d'Administration et au Bureau de l'OPCO-EP.



44 rue des Halles
01320 CHALAMONT



SYSTÈME DE DÉTECTION ET DE LUTTE CONTRE LES INCENDIES



Système de détection des incendies

Tous les établissements hébergeant des chiens et des chats, quel que soit l'effectif et le nombre de femelles reproductrices, doivent mettre en place un système de détection des incendies (arrêté du 3 avril 2014, annexe I, chapitre 1^{er}, point 2i).

Il s'agit de mettre en place des **Détecteurs Avertisseurs Autonome de Fumée (DAAF)** respectant la norme européenne NF EN 14604 de novembre 2005 qui constitue une présomption de conformité aux exigences du règlement susmentionné. Les essais réalisés ont permis de démontrer que la puissance acoustique est suffisante pour pouvoir donner l'alerte aux occupants du logement dans lequel ils sont installés (85dB).

Pour les établissements existants avant la date d'entrée en vigueur de l'arrêté du 3 avril 2014 (1^{er} janvier 2015), ce système de détection doit être mis en place dans un délai de 3 ans, soit **avant le 1^{er} janvier 2018**.

Système de lutte contre les incendies

Les établissements hébergeant des chiens et des chats doivent mettre en place un système de lutte contre les incendies (arrêté du 3 avril 2014, annexe I, chapitre 1^{er}, point 2i).

Pour les établissements existants avant la date d'entrée en vigueur de l'arrêté du 3 avril 2014 (1^{er} janvier 2015), ce système de détection doit être mis en place dans un délai de 3 ans, soit **avant le 1^{er} janvier 2018**.

Seuls les établissements qui répondent à chacune des conditions suivantes **sont exonérés de cette lutte** :

- Le nombre de femelles reproductrices détenues est limité à trois maximum ;
- Le nombre total de chiens de plus de quatre mois ou de chats de plus de dix mois détenus n'excède pas neuf ;
- L'activité d'élevage y est la seule activité exercée en lien avec les animaux.



L'installation doit être équipée de moyens de lutte contre l'incendie appropriés aux risques, notamment :

- d'un ou de plusieurs appareils d'incendie (bouches, poteaux...) publics ou privés dont un implanté **à 200 mètres au plus** du risque, ou de points d'eau, bassins, citernes, etc., d'une capacité en rapport avec le danger à combattre ;



- d'extincteurs répartis :

- à l'intérieur des locaux,
- sur les aires extérieures
- et les lieux présentant des risques spécifiques,

Ces extincteurs doivent être placés à proximité des dégagements, bien visibles et facilement accessibles.

Les agents d'extinction doivent être appropriés aux risques à combattre et compatibles avec les produits stockés ;



La plupart du temps, il convient d'utiliser un extincteur de **classe A à l'exception d'un feu d'origine électrique** auquel cas il faut utiliser un extincteur de classe B/C type dioxyde de carbone.

Ces matériels doivent être maintenus en bon état et vérifiés au moins une fois par an.

Les rapports de vérification sont tenus à la disposition de l'inspection (DDPP).

Des moyens complémentaires de lutte contre l'incendie peuvent être fixés par l'arrêté préfectoral d'autorisation lors de la constitution de votre dossier de déclaration, enregistrement ou autorisation au titre de l'ICPE.

Les installations techniques (gaz, chauffage, fioul) sont réalisées conformément aux dispositions des normes et réglementations en vigueur.

Les vannes de barrage (gaz, fioul, électricité) sont installées à l'entrée des bâtiments dans un boîtier sous verre dormant correctement identifié.



CLASSES DE FEUX		Eau en jet pulvérisé	Eau avec additif en jet pulvérisé	Mousse	Poudre BC	Poudre ABC	Dioxyde de carbone (CO2)	Hydrocarbures halogénés
A	Feux de matières solides produisant flammes et braises (ex : bois, papier, tissus, etc.)							
B	Feux de liquides (ex : essence, huile, etc.) Feux de solides liquéfiables (ex : paraffine, graisse, etc.)							
C	Feux de gaz (ex : acétylène, propage, gaz de ville, etc.)							
On ne doit éteindre un feu de gaz que si l'on peut aussitôt couper l'alimentation								
D	Feux de métaux (ex : magnésium, zinc, aluminium, etc.)	Extincteurs à poudre spéciale À base de carbonate de sodium, chlorure de sodium...						



Les équipements métalliques (réservoirs, cuves, canalisations) doivent être mis à la terre conformément aux règlements et aux normes applicables.



L'installation doit être accessible pour permettre l'intervention des services d'incendie et de secours. Elle est desservie, sur au moins une face, par une voie-engin.

La voie engins est «une voie utilisable par les engins des services de secours et de lutte contre l'incendie» (point A de l'art. 4 de l'arrêté du 31 janvier 1986 mod.)

Elle doit répondre aux caractéristiques suivantes :

A. - Voie utilisable par les engins des services de secours et de lutte contre l'incendie (voie engins)

La voie engins est une voie dont la chaussée répond aux caractéristiques suivantes quel que soit le sens de la circulation suivant lequel elle est abordée à partir de la voie publique :

- Largeur : 3 mètres, bandes réservées au stationnement exclues ;
- Force portante calculée pour un véhicule de 130 kilonewtons (dont 40 kilonewtons sur l'essieu avant et 90 kilonewtons sur l'essieu arrière, ceux-ci étant distants de 4,50 mètres) ;
- Rayon intérieur minimum R : 11 mètres ;
- Surlargeur $S = 15/R$
- dans les virages de rayon inférieur à 50 mètres (S et R étant exprimés en mètres) ;

- Hauteur libre autorisant le passage d'un véhicule de 3,30 mètres de hauteur majorée d'une marge de sécurité de 0,20 mètre ;
- Pente inférieure à 15 p. 100.

B. - Voie utilisable pour la mise en station des échelles (voies échelles)

La «voie échelles» est une partie de la «voie engins» dont les caractéristiques sont complétées et modifiées comme suit :

- La longueur minimale est de 10 mètres ;
- La largeur, bandes réservées au stationnement exclues, est portée à 4 mètres ;
- La pente maximum est ramenée à 10 p. 100 ;
- La résistance au poinçonnement est fixée à 100 kilonewtons sur une surface circulaire de 0,20 mètre de diamètre ;

Si cette section de voie n'est pas sur la voie publique elle doit lui être raccordée par une voie utilisable par les engins de secours (voie engins).

Les voies échelles peuvent soit être parallèles, soit perpendiculaires à la façade desservie :

- Voies parallèles : leur bord le plus proche doit être à moins de 8 mètres et à plus de 1 mètre de la projection horizontale de la partie la plus saillante de la façade pour l'emploi des échelles de 30 mètres.

La distance est réduite à 6 mètres pour les échelles de 24 mètres et à 3 mètres pour les échelles de 18 mètres.

- Voies perpendiculaires : leur extrémité doit être à moins de 1 mètre de la façade et elles doivent avoir une longueur minimale de 10 mètres.

Sabrina DEMOLY – Formatrice CNFPRO

VOTRE PARTENAIRE SÉCURITÉ INCENDIE

LE SNPCC A NÉGOCIÉ UN NOUVEAU PARTENARIAT POUR LA SÉCURITÉ INCENDIE DE SES ADHÉRENTS

En savoir plus ? contactez Pascale par mail : secretariat@contact-snpcc.com



Isogard SAS

Une société de Johnson Controls

PRODUITS et SOLUTIONS

pour votre

Sécurité Incendie





OBLIGATION SOLUTION AMIABLE

RÉSOLUTION AMIABLE DES CONFLITS

Afin de favoriser le développement des modes alternatifs de règlement des différends, le décret n°2015-282 du 11 mars 2015, paru au JO du 14 mars 2015, implique l'obligation d'une recherche de solution amiable préalable à l'introduction d'une instance, qu'il s'agisse d'une procédure par requête, déclaration ou assignation. Il prévoit également une simplification des modalités d'envoi des avis et convocations par le greffe en autorisant les convocations électroniques.

Conformément au décret, «sauf justification d'un motif légitime tenant à l'urgence ou à la matière considérée, en particulier lorsqu'elle intéresse l'ordre public (articles 56 et 58 du CPC)», les parties doivent dorénavant apporter au juge, dans l'acte de saisine de la juridiction, la preuve de la tentative de résolution amiable de leur litige avant l'engagement de la procédure. À défaut, le juge peut proposer aux parties une mesure de conciliation ou de médiation, mission qu'il peut dorénavant de manière simplifiée déléguer à un conciliateur de justice devant le tribunal d'instance.

Pour aboutir à la résolution d'un conflit, il est nécessaire que chacune des parties ait une vision juste de ses droits, la démarche la plus pertinente pour cela étant de consulter soit directement un médiateur, soit un avocat. Désormais, ce dernier sera tenu de proposer lui-même en premier recours une résolution amiable, adaptée au mieux à la spécificité du cas de son client : négociation, processus collaboratif, procédure participative, médiation ou conciliation.

Dès lors, la proposition de règlement amiable devra être soumise au défendeur, de préférence par courrier recommandé pour apporter la preuve de cette tentative. Celui-ci, s'il l'accepte, aura tout intérêt à le signifier formellement par écrit, afin de démontrer sa volonté (abstention ou refus permettant sinon l'engagement de l'action).

De même, si le désaccord persiste après la démarche de conciliation, l'intervenant (médiateur, conciliateur, avocat) devra signaler l'échec de la tentative par courrier officiel.

Si ces mesures sont une véritable incitation à recourir aux modes alternatifs de résolution des conflits, a priori avantageux pour les justiciables (coût, rapidité, confidentialité), les sanctions prévues en cas de non-respect de ces nouvelles dispositions (le manque de

justification n'entraînant pas la nullité de l'assignation, tout au plus l'irrecevabilité de la demande), pourraient conduire à un enlisement des procédures. D'autre part, en cas de tentative amiable, si pour un motif légitime l'intervenant ne convient pas aux parties ou si celles-ci estiment la mission impossible, elles pourront le signaler auprès du juge, et inversement le médiateur rencontrant des obstacles bloquants dans le processus pourra demander à être dessaisi de sa mission.

L'autre point abordé par le décret devrait cependant en partie contrebalancer ces freins temporels, en simplifiant les échanges entre tribunal et justiciables. Les avis simples émis par le greffe pourront être adressés par tout moyen et notamment par un courrier électronique à une adresse préalablement déclarée, ou au moyen d'un message écrit transmis au numéro de téléphone préalablement déclaré, si les destinataires y consentent. Pourrait ainsi être arrêté rapidement un calendrier des réunions avec approbation des parties.

En résumé,

- Les parties doivent apporter au juge la preuve de la tentative de résolution amiable de leur litige, sauf motif légitime d'urgence.
- En cas de non justification d'une solution amiable, le juge peut nommer lui-même un médiateur ou un conciliateur.
- La communication électronique procédurale est dorénavant autorisée auprès des particuliers et des entreprises.

Dans le cadre de ces résolutions amiables, le SNPCC permet à ses adhérents de bénéficier d'un service de médiation de la consommation, à travers la personne du Pr Legeay, prestation prise en charge au travers de l'adhésion. Reconnu comme un expert du droit de la responsabilité médicale vétérinaire, il intervient dans la résolution amiable des litiges relatifs aux ventes d'animaux de compagnie et aux prestations de service des professions liées à ces animaux. Pour toute information relative à ce service, adhérent ou non, vous pouvez consulter le site : <https://www.mediateurprofessionchienchat.fr/>, ou nous contacter via le mail suivant : snpcc@contact-snpcc.com

Source : www.villages-justice.com

AIDES AUX ARTISANS ET COMMERÇANTS



L'U2P et la région Auvergne-Rhône-Alpes viennent en aide aux artisans et nouveau commerçants.

Pascale Jouvanceau, présidente de l'U2P Auvergne-Rhône-Alpes, et Laurent Wauquiez, président de la Région, ont signé le 3 avril une convention avec 4 banques partenaires. Son but : permettre aux commerçants affectés par les manifestations des Gilets jaunes de solliciter des prêts à taux zéro afin de répondre à leurs besoins de trésorerie. En effet presque un tiers des TPE-PME de la Région ont vu leur chiffre d'affaires baisser en décembre et déclarent subir des problèmes de trésorerie. Le prêt à taux zéro constitue le second volet d'un plan qui comprend également une aide directe permettant de financer à hauteur de 50% les travaux nécessaires à la remise en état de locaux vandalisés.

Source : La Brève U2P n° 392



CONTRAT DE TRAVAIL - FORMATION

Arrêt n°1737 du 28 novembre 2018 (17-20.079) - Cour de cassation - Chambre sociale
ECLI:FR:CCASS:2018:S001737

Se prononçant pour la première fois le 28 novembre 2018 sur la nature du contrat liant un coursier à une plateforme numérique, la cour de cassation considère qu'on ne peut écarter la qualification de contrat de travail si l'existence d'un lien de subordination est établie.

En plein essor du modèle économique du travail par l'intermédiaire d'une plateforme numérique, la question du statut juridique des nouveaux travailleurs participant de l'économie dite «collaborative» revêt une importance cruciale. Qu'ils soient chauffeurs ou livreurs pour des plateformes types Uber ou Deliveroo, ces travailleurs dits «ubérisés» sont-ils vraiment des prestataires indépendants ou sont-ils en réalité des salariés en puissance? En d'autres termes, les contrats liant ces travailleurs aux plateformes peuvent-ils être requalifiés en contrat de travail ?

Les faits de l'espèce concernaient la société Take Eat Easy, aujourd'hui liquidée, qui avait recours à une plateforme numérique et une application afin de mettre en relation des restaurateurs partenaires, des clients passant commande de repas par le biais de la plateforme et des livreurs à vélo. Conformément au modèle économique suivi par ces plateformes, les livreurs exerçaient leur activité sous un statut d'indépendant et le contrat qu'ils concluaient avec la société était un contrat de prestation de services. Un livreur a saisi la juridiction prud'homale

d'une demande de requalification de la relation contractuelle en contrat de travail. Si la Cour d'appel de Paris a rejeté cette demande, la Haute juridiction en a décidé autrement.

Par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, le législateur a esquissé une responsabilité sociétale des plateformes numériques en insérant les articles L.7341-1 à L.7341-6 dans le code du travail, prévoyant des garanties minimales pour protéger cette nouvelle catégorie de travailleurs. Il ne s'est toutefois pas prononcé sur leur statut juridique et n'a pas édicté de présomption de non-salariat.

La caractérisation d'une relation de travail salarié repose sur des éléments objectifs. «Le salarié est celui qui accomplit un travail sous un lien de subordination, celui-ci étant caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné» (Soc., 13 novembre 1996, Bull. 1996, V, n°386, pourvoi n°94-13.187). D'autre part, «l'existence d'une relation de travail salarié ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donné à la convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle» (Soc., 17 avril 1991, Bull. 1991, V, n°200, pourvoi n° 88-40.121).

Après avoir relevé l'existence d'un système de bonus et de malus évocateur «de prime abord (...) du pouvoir de sanction que peut mobiliser un employeur», la Cour d'appel avait néanmoins rejeté la demande de requalification du contrat aux motifs que le coursier n'était lié à la plate-forme par aucun lien d'exclusivité ou de non-concurrence et qu'il restait libre chaque semaine de déterminer lui-même les plages horaires au cours desquelles il souhaitait travailler.

La Cour de cassation a estimé que, dès lors qu'ils constataient, d'une part, que l'application était dotée d'un système de géo-localisation, permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus, de sorte que le rôle de la plate-forme ne se limitait pas à la mise en relation du restaurateur, du client et du coursier, et, d'autre part, que la société disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier, constatations dont **il résultait l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation du livreur caractérisant un lien de subordination, les juges du fond ne pouvaient écarter la qualification de contrat de travail.** L'arrêt du 20 avril 2017 remet en conséquence la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt, et pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée.



Crédit photo Chloé Lozingo

MÉDECINE DE REFUGE, UNE APPROCHE GLOBALE

Alors qu'elle est une réalité de terrain depuis les années 80, la médecine de refuge est une toute nouvelle discipline vétérinaire, reconnue officiellement par un certificat (Board) aux Etats-Unis depuis 2014, et en Grande-Bretagne depuis 2015.

Trois ouvrages lui ont été consacrés, dont le dernier* récemment publié en anglais par l'association des vétérinaires anglais (BSAVA).

Santé et bien-être des animaux sont liés

L'ouvrage s'adresse à toutes les équipes de refuges, agents animaliers et vétérinaires, en soulignant combien la santé et le bien-être sont étroitement interdépendants. Les conditions environnementales d'hébergement des animaux font l'objet de nombreux chapitres en soulignant les différences sociales et comportementales entre les chiens et les chats.

Lutter contre la surpopulation animale

Autant les chiens ont besoin de vivre en groupe, autant les chats préfèrent le chacun chez soi à la contrainte d'avoir à subir la vie en communauté. L'enrichissement des pièces ou cages où sont accueillis les animaux permet d'améliorer leur comportement, de limiter les stress qui peuvent conduire certains individus à la dépression.

Un chapitre entier est dédié à la surpopulation épisodique que connaissent tous les refuges et à la nécessité de limiter le nombre des entrées. Trop d'animaux - particulièrement les chats - nuit gravement et à la santé des animaux et à leur adoption future. L'intérêt de la stérilisation juvénile est expliqué et les conditions de sa réalisation largement expliquées pour prévenir les abandons que génèrent les portées non désirées de chatons, notamment.



Un large panorama des problèmes rencontrés en refuges

Pour chaque pathologie, la maladie et les recommandations pratiques sont expliquées, comme par exemple le dépistage rapide des chatons ou chats suspects de teigne, à l'entrée dans le refuge.

Les questions éthiques auxquelles les équipes sont confrontées ne sont pas oubliées, notamment l'accueil des vieux animaux, la charge émotionnelle et mentale que représentent les euthanasies lorsqu'elles sont inévitables. La question de la maltraitance animale, de son lien avec la maltraitance humaine, des personnes qui accumulent les animaux (hoarding) fait l'objet d'un chapitre très pratique. Aucun sujet n'est laissé de côté, jusqu'à celui des relations des refuges avec les médias et réseaux sociaux qui ont radicalement modifié la façon d'adopter un animal.

Richement illustré, cet ouvrage est une mine d'informations et d'inspiration pour tous, dont on souhaite qu'il soit rapidement traduit en français.

*The BSAVA Manual of Canine and Feline Shelter Medicine: Principles of Health and Welfare in a Multi-animal Environment

Source : Anne Claire GAGNON

DÉSINFECTEZ AUTREMENT

La bio désinfection simplifiée !

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

Nocospray, la bonne idée diffusée !

Éfficace sur les virus, bactéries, fongiques et spores

Applicable sur toutes les surfaces

Biodégradable

Économique

OXY PHARM®

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

NOCOTECH®

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

www.oxypharm.net

SE FORMER, C'EST DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES !



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

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

Vous voulez vous former, néanmoins le coût vous inquiète ?

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

*Le CNFPRO vous
propose
ses formations*

cnfpro@contact-cnfpro.com

www.centreformationchienchat.com

SNPCC NOUVEAU SERVICE FORMATION

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

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

CRITÈRES DE PRISE EN CHARGE SECTEUR SERVICES ET FABRICATION

EXERCICE 2019

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

SECTEUR SERVICES ET FABRICATION			
2 formations finançables par stagiaire et par an (à compter du 1 ^{er} janvier 2019)	Durée maximale (par stagiaire et par an)	Coût horaire maximum (hors TVA non financée)	Formation sur site
STAGES TECHNIQUES			
Tous stages	50 h	25€	Oui
STAGES PROFESSIONNELS			
Qualité	24 h	15€	Oui
*Gestion et Management spécifique *VAE (si la certification visée a une finalité professionnelle spécifique à un métier)	24 h	15€	
*STAGE TRANSVERSAL : tout stage auquel des artisans de différentes professions peuvent assister et/ou toute action de formation dont le programme présente un contenu tous publics. Toute demande de prise en charge doit être accompagnée d'une notification de refus de prise en charge par le Conseil de la formation de la CRMA compétente.			
Gestion et management (non spécifique métiers)	20 h	17€	Non
Bureautique, Internet, Messagerie	20 h	17€	
Logiciels de gestion d'entreprise	20 h	17€	
Culture générale, langues étrangères	20 h	17€	
STAGES SPÉCIFIQUES AU FORFAIT : prise en charge forfaitaire			
Permis de conduire : C ou CE, C1, C1E, FIMO, EB, FCO	Prise en charge d'un permis par an et par entreprise dans la limite de 600 € maximum		
Préparation au MOF sur la totalité du cursus de formation	Forfait plafond maximum 6 000 €, après avis des commissions techniques et validation par le Conseil d'Administration		
Formations à distance avec sessions de regroupement tous les items confondus	Forfait plafond maximum 600 €, après avis des commissions techniques et validation par le Conseil d'Administration		
Formations diplômantes et certifiantes inscrites au RNCP : Reprise, transmission d'entreprise et gestion métier (GEAB, REAB, Entrepreneur Bâtiment)	Prise en charge plafonnée à 500 heures par action (y compris le positionnement ou l'évaluation préalable et l'accompagnement) et dans la limite d'un coût horaire maximum de 28€, après avis des commissions techniques et validation par le Conseil d'Administration		

ACTIONS DE FORMATION

DÉCISION

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

**PAS DE PRISE
EN CHARGE**

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

Examen en Commission
technique

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

Fiche de positionnement
du stagiaire obligatoire

Qu'est-ce que le FAFCEA ?

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

Les missions du FAFCEA

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

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

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

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

La contribution formation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le SNPCC siège en commission technique au FAFCEA.



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



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



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



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



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

MALADIE NEUROLOGIQUE DU CHIHUAHUA



Partenariat
SNPCC ANTAGÈNE
Identification génétique
Vérification de parenté
Code ANTSNPCC20
Tarif exceptionnel - 20%
Maladie (membres APCC)
Code APCC2019



LA CÉROÏDE-LIPOFUSCINOSE NEURONALE

La Céroïde-Lipofuscinose Neuronale est une maladie neurodégénérative entraînant une perte de motricité et de vision, ainsi que des troubles comportementaux..

SYMPTÔMES

Les symptômes de la maladie peuvent être variables d'un individu à un autre : troubles visuels, troubles du comportement, nervosité, incapacité à se déplacer correctement, perte de coordination des mouvements (ataxie), déclin cognitif.

La maladie s'aggrave avec le temps ; mort prématurée.

L'âge d'apparition de la maladie est compris entre 12 et 18 mois..

DÉPISTAGE

Le dépistage précoce de cette maladie grave par le test génétique NCL-G permet d'adapter les mariages d'animaux porteurs pour éviter de faire naître des chiots atteints condamnés par la maladie.



CAS CLINIQUES

Récemment le test NCL-G a permis de confirmer un diagnostic de Céroïde-Lipofuscinose Neuronale sur deux jeunes Chihuahuas de lignées différentes et issus d'élevages différents. Les propriétaires et les vétérinaires ayant constaté un changement de comportement, une agressivité puis une perte de vision brutale, le test a permis d'établir un diagnostic de certitude.

SOMMAIRE

- 1 LE MOT DE LA PRÉSIDENTE
- 4 DU CÔTÉ DU SNPCC
 - La boutique du SNPCC
 - Assur'Chiot Chaton
 - Les nouveaux partenariats
 - Aide au contrat d'apprentissage
 - Condamnation
 - FAFSEA Fiches professionnelles 2018
- 5 ACTUALITÉS
 - Les trotinettes électriques
 - Projet de loi Pacte
 - Apprentissage et emploi
- 9 SOCIAL
 - Travailleur de moins de 18 ans
 - Apprenti(e) : visite d'embauche
 - Les OPCA deviennent OPCO (suite)
- 12 VIE D'ENTREPRISE
 - Système de détection et de lutte contre les incendies
 - Votre partenaire sécurité incendie
 - Obligation solution amiable
 - Aides aux artisans et commerçants
- 15 CASSATION
 - Contrat de travail - Formation
- 16 SANTÉ ET BIEN-ÊTRE DANS LES REFUGES
 - Médecine de refuge
- 17 PLANNING DES FORMATIONS
- 18 FAFCEA
- 20 GÉNÉTIQUE
 - Maladie neurologique du Chihuahua

"Enfin !!!"

BONNE HALEINE ET BELLES DENTS

NOUVEAU

2..

FORMULE BI-ACTION





Forme unique - favorise le nettoyage

Fonction unique - bonne haleine, moins de tartre




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



LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Anne-Marie Le Roueil, présidente
Caroline Vermeulen, vice-présidente
Thomas Berthon, secrétaire
Yannick Demoly, secrétaire adjoint
Nadine Vallez, trésorière
Audrey Ribes Mercier, trésorière adjointe

Membres : Luciano Boucher,
Sandie Bethaz, Philippe Durdilly,
Annick Letellier, Daniel Meyssonier,
Véronique Hachin, Dominique Guillon.

CHAMPIONNAT DE FRANCE DE TOILETTAGE 2019 !

Les dates sont arrêtées...

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

APPEL À PHOTOS !

Le SNPCC lance un appel à photos auprès de ses adhérents, afin d'illustrer sa revue professionnelle.

Caractéristiques des photos à envoyer : haute résolution, style «photographe» (c'est-à-dire loin de toutes gamelles ou grillages...), photos intérieures ou extérieures.

Les photos devront être obligatoirement accompagnées d'une autorisation de publication, du nom complet de l'animal et le nom de son propriétaire.

Les plus beaux clichés seront utilisés pour la page de couverture.

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

SA SANTÉ EST LA CONDITION D'UN AVENIR MAGNIFIQUE.

Les premiers mois de votre chiot sont décisifs
pour construire son avenir.

ROYAL CANIN® a développé une nutrition
sur-mesure qui répond aux besoins spécifiques
de sa croissance grâce à des combinaisons
exclusives de nutriments soutenant son système
immunitaire et renforçant sa santé digestive.

**Choisir l'excellence nutritionnelle
ROYAL CANIN®, c'est assurer à votre chiot
une santé optimale et lui donner ainsi
toutes les chances d'un magnifique avenir.**

