

VIVRE VOTRE PROFESSION AVEC LE

SNPCC

Revue n°107 | DÉCEMBRE 2020 | 12€ • www.snpcc.com •



SYNDICAT NATIONAL
DES PROFESSIONS
DU CHIEN ET DU CHAT



COMPLÉMENTAIRE SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE | RETRAITE | ACTION SOCIALE



RELEVONS ENSEMBLE

le défi de l'innovation sociale

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

KLÉSIA
klesia.fr

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@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
Rocheros Arah, femelle siamoise
chocolat point et sa fille
Propriétaire Manuella Ferut
Élevage Diamond Life*

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,

Dure épreuve que nous vivons encore, plus difficile encore que le précédent confinement !

Un cri d'injustice face à cette situation,

Le cri des indépendants qui ne veulent pas mourir.

Le cri des indépendants qui veulent travailler, tous, sans exception, sans personne sur le côté de la route.

Vous avez dit « non essentiel » ! Jamais une expression n'aura fait autant de mal !

A l'heure de la reprise pour tous, quel constat pour nos entreprises ? Depuis 2015 l'animal est reconnu dans le code civil comme « un être vivant doué de sensibilité ». Qu'en est-il de celles et ceux qui les font naître, de celles et ceux ensuite qui accompagnent leurs propriétaires, les éduquent ou règlent les problèmes de comportement et notamment à risque, de celles et ceux qui les accueillent en garde ou vont les promener pendant que leur maître est absent, et encore de celles et ceux qui les toilettent. Tous ces professionnels ont mis toutes leurs tripes pour exercer un métier dédié à l'animal de compagnie et/ou l'accompagnement de leur propriétaire. Qu'en a-t-il été ?

C'est un message de soutien total à toutes nos professions, à chacun d'entre vous, que je tiens à adresser.

Alors que 2020 se termine, faisons tous ensemble que les temps à venir soient meilleurs, que nos métiers soient reconnus à leur juste valeur, qu'ils soient tirés vers le haut et que l'unité prime.

Que 2021 soit l'année de la reprise avec de beaux objectifs, des valeurs de partage et de cohésion.

Tous mes vœux, à vous et vos proches.

Anne Marie LE ROUEIL
Présidente SNPCC

“ La vérité doit s'imposer sans violence ” (Léon Tolstoï)

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.

Nous avons récemment développé un **nouveau moyen de règlement** pour certains articles de notre boutique.

Vous pouvez dorénavant commandé les articles suivants à l'aide de vos **points Royal Canin** :

- Contrat de vente chien
- Contrat de vente chat
- Registre suivi sanitaire et de santé des animaux
- Registre entrée/sortie élevage



Vous pouvez commander ces articles directement depuis votre espace éleveur.

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

Les frais de ports varient en fonction du nombre d'articles de votre commande, nous vous rappelons que c'est à vous de calculer le montant de vos frais de port pour vos commandes, sauf pour celles effectuées par le biais de vos points Royal Canin.

Toutes commandes avec des frais de port manquant est automatiquement bloquée et n'est expédiée qu'à la réception de la totalité des frais de ports.

L'euro manquant bloquera automatiquement votre prochaine commande, et ne sera expédiée qu'une fois les frais de port régularisés.

Pour plus d'informations, contactez Angélique : angelique.cecillon@snpcc.com



LE SNPCC AU CŒUR DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

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

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

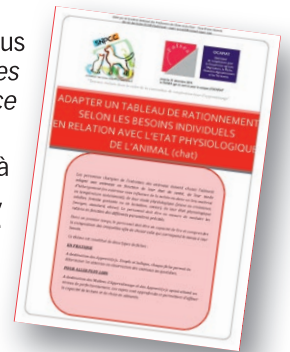
3. Qui est membre fondateur de l'Union des Entreprises de Proximité



FICHES PROFESSIONNELLES

Dans le précédent numéro, nous vous présentions la fiche *Les comportements liés à l'espace chez le chien*.

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



Zoom sur l'une de ces 6 fiches professionnelles

Adapter un tableau de rationnement selon les besoins individuels en relation avec l'état physiologique de l'animal

Dans cette fiche, vous découvrirez une introduction présentant les besoins énergétique de l'animal, les différents apports énergétiques ainsi que les dépenses énergétiques.

Puis, seront présentées les manières d'adapter un tableau de rationnement pour les chats adultes, pour la chatte gestante, pour le chaton !

Chaque point sera détaillé et accompagné de nombreux exemples illustrés.

Nous vous souhaitons une bonne lecture !

MEMBRE DU PROGRAMME ASSUR-CHIOTCHATON ?

LABELLISEZ VOS PORTÉES !

Un LABEL est un processus qualité dans lequel s'engage un professionnel pour la promotion des chiots et chatons qu'il vend. Cette démarche atteste de la sélection faite sur les parents des chiots et chatons qui naissent dans son élevage et selon des critères définis par le Conseil d'Administration du SNPCC.

Quelles sont les conditions pour bénéficier d'un label ?

- L'éleveur doit s'inscrire dans le programme Assur'Chiot-Chaton chez SantéVet en signant le contrat de collaboration
- L'ensemble des chiots vendus doit être inscrits au LOF (Livre des Origines Français) et les chatons au LOOF (Livre Officiel des Origines Félines)



Il existe 3 catégories de LABELS dont les conditions d'obtentions sont les suivantes :

- LABEL OR : Identification ADN des parents ainsi que le contrôle des maladies listées par le SNPCC
- LABEL ARGENT : Contrôle des maladies listées par le SNPCC sur les parents.
- SANS LABEL : Aucun ADN et non contrôle des maladies listées par le SNPCC



À ce jour, les maladies listées par le SNPCC correspondent à l'ensemble des tests et maladies demandées sur la grille de cotation de vos races, cotation 4 «sujet recommandé». Ces tests n'ont pas l'obligation d'avoir été faits via le circuit «club de race», dès lors que les lectures sont effectuées par des organismes officiels.

Les labels sont attribués par portées. Vous devez, pour chaque portée, faire une demande de label et remplir le formulaire se trouvant sur cette page :

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

Avec SantéVet, les LABELS sont mieux valorisés pour les éleveurs adhérents du SNPCC.

Ainsi,

- les «LABEL OR» passent à 10 euros pour les Adhérents (5 euros pour les non adhérents),
- les «LABEL ARGENT» passent à 8 euros pour les Adhérents (4 euros pour les non-adhérents),
- les «SANS LABEL» restent à 3 euros.

Pour tout renseignement merci de contacter le secrétariat à l'adresse suivante :

assur-label@snpcc.com

LES LICENCES CUN CBG

Le SNPCC permet à ses adhérents d'obtenir les licences nécessaires pour pratiquer diverses disciplines dont le mordant et l'obéissance.

Afin d'anticiper sur vos besoins pour l'année 2021, vous pouvez prendre contact avec Angélique depuis début octobre sur snpccsiege4@aol.com. Sur décision du Conseil d'Administration, toute demande de licence effectuée à partir d'octobre, devra être accompagnée de la cotisation 2021. Les chèques ne seront pas encaissés qu'au 1^{er} janvier 2021.

Depuis votre espace adhérent, ou via un formulaire papier, vous pouvez commander vos licences propriétaire et licences conducteur ! Que cela soit à destination de vos clients ou pour vous, n'hésitez pas !

Les tarifs 2021 sont les suivants :

- Licence propriétaire : 50€
- Licence propriétaire pour le second chien (appartenant au même propriétaire) : 35€
- Licence conducteur : 10€
- Licence conducteur au nom de nos adhérents : OFFERTE

Pour plus de renseignements, contactez le secrétariat : snpccsiege4@aol.com

PROTECTION

GELS HYDROALCOOLIQUES ET MASQUES

Afin de venir en soutien à nos adhérents, le SNPCC propose à la vente des gels hydroalcooliques et des masques !

La CNAMS nous a permis d'acheter ces produits et nous vous les proposons à prix d'achat, plus les frais d'envois.

La commande est à adresser au secrétariat avec le paiement : angelique.cecillon@snpcc.com

Syndicat National des Professions du Chien et du chat
Syndicat professionnel déclaré conformément au code du travail
24 Rue des Halles 03120 CHALAMONT Tel : 0352 681 243 (0-40€/min)
snpcc@snpc.com www.snpcc.com
N° SIRET : 9823107990030 Code NAF2 : 9411 Z

BON DE COMMANDE DE GELS HYDROALCOOLIQUES ET MASQUES
Pour adhérent(e) à jour de cotisation 2020

Nom : _____
Prénom : _____

| Articles | Qté | Prix revente | Prix total |
|---|-----|--------------------|------------|
| Masques - boîte de 50 masques (prix d'achat pour le SNPCC : 35,50 €) Poids total : 200 g | | 36,00€ | |
| Gels hydroalcooliques - lot de 6 flacons de 400 ml (prix d'achat pour le SNPCC : 34,62 €) Poids total : 2,4 kg | | 35,00 € | |
| : Frais de port et d'emballage via Mondial Relay : | | 6,95€ | |
| Point Mondial Relay souhaité pour la réception de votre colis, proche de votre domicile : | | (pour 2 à 3 kg) | |
| https://www.mondialrelay.fr/trouver-un-point-relais-le-plus-proche-de-chez-moi/ | | 8,15 € | |
| | | (pour 3 à 5 kg) | |
| : Frais de port et d'emballage en colissimo : | | 13,79€ | |
| | | (pour 2,500 kg) | |
| | | 20,05 € | |
| | | (à partir de 5 kg) | |
| TOTAL DE LA COMMANDE | | |€ |

Régulé par : Chèque Virement Paypal
Fait à _____ le _____
Signature : _____



CHAMBRES DES MÉTIERS ET DE L'ARTISANAT 2021 ÉLECTIONS

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

C'est ensemble que nous ferons entendre notre voix !

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

Si vous êtes intéressé(e)s, merci de vous faire connaître auprès de Marianne :

marianne.petit@snpcc.com

LA PRO A

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 modifie le période de professionnalisation et crée la promotion ou reconversion par alternance dite «Pro A».

La promotion ou reconversion par alternance «Pro A» a pour objet de favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salarié(e)s au travers d'un parcours de formation individualisé alternant enseignements théoriques et activité professionnelle.

Elle permet aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle

Conformément aux dispositions en vigueur du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation dans le cadre d'une promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article 6325-11 du code du travail.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail.

La reconversion ou la promotion par alternance concerne, notamment dans la Branche :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

La reconversion ou la promotion par alternance a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

Le SNPCC a, par accord de branche, proposé les certifications professionnelles éligibles :

- BPA Travaux de l'élevage canin et félin
- CTM Toiletteur canin et félin
- Agent cynophile de sécurité
- CQP Agent Animalier - Gardien d'Animaux
- CQP Assistant Toiletteur
- Musher conducteur de chien attelés
- Bac Pro Conduite et gestion d'une entreprise du secteur canin et félin
- BP option Educateur Canin
- BTM Toiletteur canin et félin
- BPREA (élevage canin et félin)
- BTS Technico-commercial Animaux d'élevage et de compagnie
- DEJEPS Mention attelages canins

Si le BM Educateur - comportementaliste canin - félin n'est pas dans cette liste parce que non-inscrit à ce jour au RNCP, il est reconnu par la branche dans la grille des emplois et des salaires.

Merci aux partenaires sociaux qui ont signé cet accord : FGTA FO, FS CFDT et UNSA FCS



44 rue des Halles
01320 CHALAMONT



21 Rue Jules Ferry
93177 BAGNOLET Cedex



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



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



TOILETTAGE

11 NOVEMBRE 2020

Nous déplorons que ces derniers jours aient été un véritable tourbillon, d'intox plus que d'infos.

Nous déplorons que de nombreux professionnel-le-s, notamment toiletteurs, en aient été déstabilisés

Nous déplorons que des préfectures aient été abusées.

Nous interrogeons depuis des jours nos ministres et je suis en réunion quotidiennement afin de vous apporter une réponse la plus complète et claire que possible. Pas une interprétation, mais bien la réponse des Ministres concernés. Il était hors de question pour nous de vous inciter à ouvrir, tant sur un plan humain que professionnel.

A l'heure actuelle, les équipes des cabinets de Monsieur Bruno Le Maire et de Monsieur Alain Griset confirment ce que nous affirmons depuis le début à savoir :

- "l'ouverture [des salons de toilettage] n'est à ce stade pas autorisée" n'apparaissant pas dans la liste des établissements autorisés à accueillir du public dans le respect des règles sanitaires pendant la période de confinement, décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020 .

- "Le service de toilettage pour chiens n'est pas non plus autorisé à domicile. Ce même décret stipule en effet, en son article 4.1., que dans les cas où le lieu d'exercice de l'activité professionnelle est le domicile du client, seuls sont autorisés les déplacements « pour les activités professionnelles de services à la personne, à la condition que ces activités » soient en lien avec des soins et activités « hors confort » . "

Ces messages sont complétés par la liste et le détail des aides mises en place en « soutien massif à toutes les entreprises, qui sont fermées administrativement, mais pas seulement ».

Nous savons également que la situation peut et doit évoluer.

Nous demandons et travaillons depuis le premier jour à la reprise des activités de nos professionnels, sur rendez-vous, avec le ministère.

Nous ne lâchons rien et sommes plus que jamais à vos côtés, en veillant à l'équité pour tous.

LE TOILETTAGE N'EST PAS UNE ACTIVITÉ « CLICK AND COLLECT »

13 NOVEMBRE 2020

« Sur le point spécifique du click&collect, le Ministère de l'Economie a été contraint de rappeler certaines règles suite à des abus, notamment dans la grande distribution (<https://www.leparisien.fr/economie/consommation/click-and-collect-bercy-tape-du-poing-sur-la-table-06-11-2020-8407057.php>).

Pendant la période de confinement et de fermeture des commerces, l'objectif visé par le Gouvernement est de limiter le flux de personnes. Or la mise en place d'un système de drive dans certains départements et territoires contredit ce principe. La souplesse offerte aux commerces fermés au public concerne le click&collect, à savoir la possibilité de venir récupérer une commande préalablement faite à distance. Il s'agit d'une commande de produit, le clic&collect n'étant pas conçu pour des prestations de services, comme le toilettage.

Si elle n'est pas envisageable dans l'immédiat, la solution du drive est toutefois intéressante à explorer pour la réouverture des commerces à horizon 15 jours comme l'a indiqué le Premier Ministre hier soir. (source : cabinet du Ministre Alain GRISSET) »

Ainsi, pour les toiletteurs ou autres professions, le « click and collect » permet uniquement l'achat et la vente d'un produit : sacs de croquettes, sellerie, vêtements pour animaux...

Une prestation de service quelle qu'elle soit ne peut être assimilée à du "click and collect".

Le SNPCC souhaite fermement que ses entreprises puissent reprendre le travail le 1^{er} décembre. Nous savons que cela ne sera possible que si, et seulement si, il y a une forte responsabilité individuelle.

Ainsi, et dans cet objectif, nous travaillons étroitement avec le ministère pour permettre cette reprise sous forme de « prise de rendez-vous ».

Pour rappel, seules les activités listées dans l'article 37 du décret 2020-1310 du 29 octobre 2020 peuvent poursuivre durant ce second confinement.

Toutes les autres sont ainsi fermées administrativement.

Nous devons travailler ensemble à deux choses : que tout le monde ouvre le 1^{er} décembre et que tout le monde reste en bonne santé pour pouvoir le faire.

Prenez soin de vous et de vos proches.

Anne-Marie LE ROUEIL, Présidente SNPCC



COVID-19

31 OCTOBRE 2020

Ce n'est pas parce que nous faisons référence dans nos réponses à la loi que nous ne travaillons pas à ce que nous puissions exercer nos métiers en toute sécurité pour les personnes et pour la survie de nos entreprises.

La liste des activités autorisées a été publiée par décret le 29 octobre.

Les entreprises qui ne sont pas sur la liste peuvent livrer et procéder aux retraits de commandes.

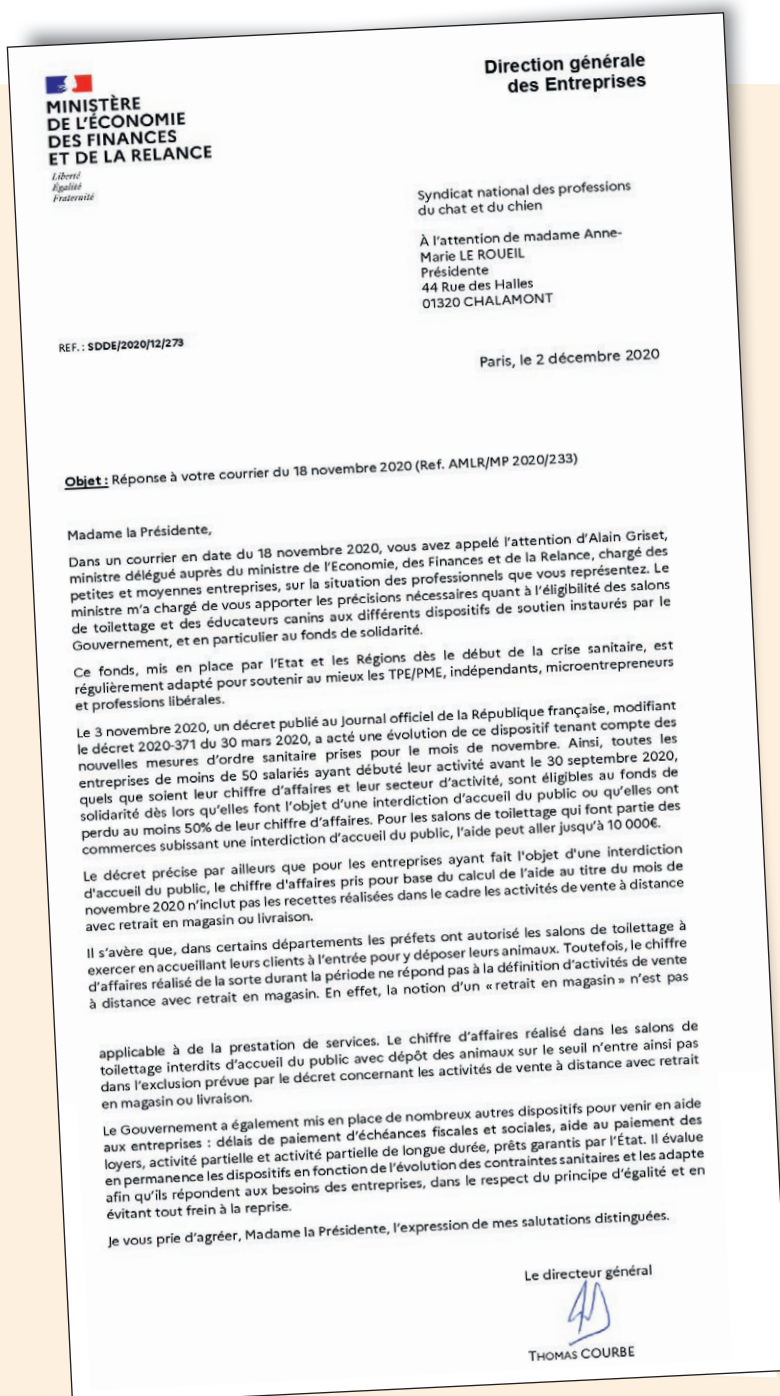
Et par ailleurs, le décret précise que : «les magasins de vente relevant de la catégorie M ne peuvent accueillir du public **QUE** pour leurs activités de livraison et de retrait, eux aussi, **OU** pour les activités listées par décret»...

Nous vous présenterons les mesures prévues par le gouvernement dans un autre post.

Décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Article 37

I. - **Les magasins de vente, relevant de la catégorie M**, mentionnée par le règlement pris en application de l'article R.123-12 du code de la construction et de l'habitation, **ne peuvent accueillir du public que pour leurs activités de livraison et de retrait de commandes ou les activités suivantes. (...)**



POST DGFIP - FONDS DE SOLIDARITÉ 3 DÉCEMBRE 2020

LE TOILETTAGE N'EST PAS «CLICK AND COLLECT» -

Notre communiqué du 13 novembre dernier vous informait que le cabinet du Ministre avait confirmé que les prestations de toilettage n'étaient pas une activité pouvant relever du "click and collect". Par courrier du 27 novembre le Ministre Alain Griset confirmait que, malgré les ouvertures octroyées dans certains départements, l'activité de toilettage canin et félin ne figurant pas dans la liste des activités autorisées par l'article 37 du décret du 29 octobre 2020, les salons de toilettage étaient bel et bien considérés comme fermés administrativement. **Ils ne pouvaient donc accueillir du public, sauf pour leurs activités de livraison et de retrait de commandes.**

Afin de ne pas pénaliser la majorité des entreprises de toilettage ayant fermé, le Ministre nous avait également indiqué avoir saisi les services de la Direction Générale des Entreprises et de la Direction Générales des Finances Publiques sur le sujet de l'éligibilité, pendant le confinement des salons de toilettage et des éducateurs canins aux différents dispositifs de soutien instaurés par le gouvernement, et en particulier au fonds de solidarité.

COVID-19 - "LE SILENCE N'EST PAS VIDE, IL EST PLEIN DE RÉPONSES"

27 NOVEMBRE 2020

Quand certain-e-s affirment, le SNPCC cherche à confirmer.

Il nous a été reproché de ne pas répondre à ceux qui avançaient la possibilité de reprendre les activités professionnelles des métiers du chien et du chat (réouverture de salon de toilettage, "click and collect" de prestation de service, services d'éducation canine à domicile ou sur la voie publique...). Moins que le "buzz", notre objectif étant toujours de vous apporter des informations fiables et vérifiées, nous poursuivions nos interrogations et échanges avec les ministères.

Nous avons eu confirmation ce jour du Ministre Alain GRISET, comme nous vous l'avons annoncé depuis le début de ce second confinement, que l'activité de toilettage canin et félin ne figurant pas dans la liste d'activités de l'article 37 du décret du 29 octobre 2020, les salons de toilettage étaient bel et bien considérés comme fermés administrativement. Ils ne pouvaient donc accueillir du public, sauf pour leurs activités de livraison et de retrait de commandes.

Les entreprises fermées administrativement peuvent bénéficier d'une aide égale au montant de leur perte de chiffre d'affaires dans la limite de 10 000€ pour le mois de novembre.

Cette situation a créé des iniquités de territoire, de mode de travail et continue d'être déplorée par le SNPCC.

La réouverture des entreprises n'est possible qu'à partir de ce 28 novembre, sous le strict respect des gestes barrières et sanitaires.

UNE ACTIVITÉ SUITE ET FIN

Leur courrier de réponse confirme que **«le chiffre d'affaires réalisé de la sorte durant la période ne répond pas à la définition d'activités de vente à distance avec retrait en magasin. En effet, la notion d'un «retrait en magasin» n'est pas applicable à de la prestation de services»**.

Ainsi, ce chiffre d'affaires réalisé via les autorisations de certains services de préfecture sera déduit du fonds de solidarité mis en place pour aider les entreprises en fermeture administrative.

Encore une fois, ce courrier confirme ce qu'a toujours annoncé le SNPCC.


**MINISTÈRE
CHARGÉ DES
PETITES ET MOYENNES
ENTREPRISES**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

ALAIN GRISET
Ministre Délégué

Paris, le 27 NOV. 2020

Madame la Présidente,

Vous m'avez alerté sur les interrogations des professionnels du toilettage canin et félin concernant l'exercice de leur activité pendant la période de confinement.

Puisqu'ils ne figurent pas dans la liste d'activités de l'article 37 du décret du 29 octobre 2020, les salons de toilettage sont considérés comme étant fermés administrativement et ne peuvent, à ce titre, accueillir du public, sauf pour leurs activités de livraison et de retrait de commandes.

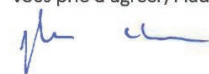
Afin de compenser leur perte de chiffre d'affaires, l'Etat a décidé d'accorder aux entreprises fermées administrativement une aide égale au montant de la perte de chiffre d'affaires dans la limite de 10 000 € pour le mois de novembre.

Le calcul de cette aide n'intègre pas le chiffre d'affaires réalisé sur les activités de vente à distance avec retrait en magasin ou livraison.

J'ai saisi les services de la Direction générale des finances publiques sur la question de la prise en compte dans le calcul de l'aide du chiffre d'affaires réalisé par les salons qui ont été autorisés par certaines Préfectures à exercer sous forme de « drive ».

Je ne manquerai pas de vous tenir informée de la suite donnée à cette saisine.

En espérant que ces éléments de clarification seront utiles aux entreprises de votre secteur, je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, l'expression de mes sentiments distingués. *A. G.*


Alain GRISET

Madame Anne-Marie LE ROUEIL
Présidente
Syndicat national des professions du
chat et du chien (SNPCC)
44 Rue des Halles
01320 CHALAMONT

139 rue de Bercy - 75572 Paris
Cedex 12

PARCE QUE TOUT SE SAIT UN JOUR...

5 DÉCEMBRE 2020

La lettre reçue du **Ministre Alain Griset** ce 27 novembre clarifie une bonne fois pour toute la situation des toiletteurs durant ce confinement.

De notre côté, nous avons pu identifier comment s'était organisée cette débâcle.

Une fédération s'est présentée comme représentant la profession au mépris des textes législatifs sur la représentativité patronale.

Ils ont présenté aux services de préfecture l'activité de toilettage comme relevant du "**commerce d'animaux de compagnie (...) en magasin spécialisé**", activité autorisée par un alinéa de l'article 37 du décret 2020-1310.

Ainsi, et selon eux, nous ne sommes plus toiletteurs (activité interdite) mais commerce d'animaux de compagnie (activité autorisée).

Là encore, cette action a été conduite au mépris des partenaires sociaux de notre branche professionnelle qui, par accord de branche, ont séparé depuis dix ans maintenant ces deux secteurs dans la convention collective qui nous est applicable : **le commerce (vente) d'animaux de compagnie relève du secteur 2, les toiletteurs (services) du secteur 3.**

Et si besoin : **Artisans toiletteurs : code NAFA 96 09 Z-P**

Commerce d'animaux de compagnie : code NAF 47 76 Z

Ceux qui sont intervenus auprès des préfectures ont occulté auprès de leurs interlocuteurs le fait que les toiletteurs relèvent des **métiers de services de l'artisanat** en nous présentant comme relevant du "commerce d'animaux de compagnie" (animaleries) et des "magasins spécialisés" (grande distribution).

Ainsi, voilà pourquoi une "autorisation", sous forme de «drive» a pu être donnée, le décret permettant aux préfets d'encadrer, limiter, une activité autorisée (**commerce d'animaux de compagnie**)... quand bien même aucun arrêté préfectoral n'ait été publié.

Artisan toiletteur,

Travail manuel, façonnage, technique, esthétique, c'est tout ce qui qualifie un artisan.

Ainsi, avoir présenté les toiletteurs comme des «commerces d'animaux de compagnie» est un affront à la profession.

Le «commerce d'animaux de compagnie» concerne les animaleries et, entre autres, la vente de chiots et chatons.

Le terme «magasin spécialisé» concerne la grande distribution.

Que certains nous aient associés à cela démontre leur totale méconnaissance du métier, ou bien, dénonce une manœuvre pour permettre à certaines structures d'ouvrir au détriment de nos artisans toiletteurs.

Au final, plus d'une semaine pour obtenir une vingtaine de «oui» des services de certaines préfectures mais surtout plus de trois semaines pour que **plus de la moitié des préfet-e-s disent toujours «non».**

Et toutes ces actions au mépris de la cohésion dans une profession, **au détriment d'exercer dans un département plutôt qu'un autre, au détriment des toiletteur-se-s à domicile ou en camion...**

Une totale injustice a été orchestrée.

Quelle a été la vraie motivation pour créer une telle iniquité de territoire, une iniquité d'exercice d'une profession, et tout cela en période de crise sanitaire ?

Une période où le SNPCC aux côtés de l'U2P a toujours revendiqué une ré-ouverture... sans tricherie, sans manipulation, sans tromperie.

Il a dû falloir en dépenser de l'énergie pour obtenir que plus de la moitié des préfectures aient, malgré tout, dit «non», et que, bien que certaines aient dit «oui», des toiletteurs installés sur ces départements n'ont pas ouvert.

Alors pourquoi ces toiletteurs n'ont pas ouvert ?

Parce que ce sont des artisans, parce qu'ils relèvent du SNPCC et de l'U2P, parce qu'ils respectent les textes législatifs et réglementaires même s'ils crient leur colère d'avoir été fermés, parce que leur chambre consulaire de référence est la Chambre des Métiers et de l'Artisanat.

Être mal informé c'est être à la merci de ses interlocuteurs. Combien ont ainsi été manipulés ?

Ces actions irresponsables auraient pu avoir de graves conséquences pour l'ensemble d'une profession.

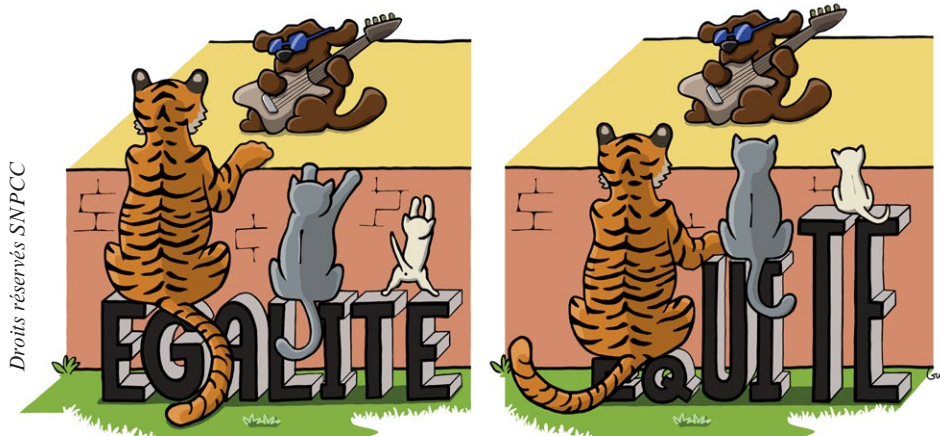
Ces actions ont créé de la détresse, de l'impuissance.

Ces actions ont suscité de l'anxiété.

Si le SNPCC entend la totale incompréhension dans laquelle la profession a été plongée, la grande injustice qui a été instaurée, jamais le SNPCC ne donnera des informations qui mettrait ses professionnels en difficultés, voire dans l'illégalité, jamais le SNPCC ne créera une telle iniquité dans une profession. Nous refusons d'induire quiconque en erreur.

Comment certains ont-ils pu vendre Votre profession et bafouer le statut d'artisan de chacun d'entre Vous...

Anne-Marie LE ROUEIL, Présidente SNPCC



LE MINISTRE ALAIN GRISET À LA RENCONTRE DES TOILETTEURS

7 DÉCEMBRE 2020

Le Ministre délégué aux TPE-PME, Alain GRISET, a invité le SNPCC, le lundi 07 décembre, à une réunion en visio-conférence avec les toiletteurs.

Alain GRISET a, dès l'ouverture de la séance, invité les participants à s'exprimer librement, faire part de leurs inquiétudes et souhaits, afin qu'il puisse répondre à leurs interrogations et écouter leurs propositions. Il a souhaité nous donner la parole en premier.

Au cours de cette entrevue, plusieurs sujets ont été abordés et des demandes concrètes ont été formulées.

Avant que les échanges ne débutent la Présidente, **Anne Marie LE ROUEIL** a tenu à dire l'honneur qui était fait à la profession d'être accueillie. Marquant l'importance de la situation qui vient d'être vécue, les toiletteurs ont souhaité dans un premier temps aborder la situation ubuesque dans laquelle ils se sont trouvés. **«Je ne doute pas que, de cette situation, nous saurons tirer les enseignements».**

Rappel du contexte

Le décret du 29 octobre 2020 précise l'interdiction d'ouverture des activités non essentielles. Les salons de toilettage ne figurent pas dans la liste d'activités de l'article 37 du décret précité, ils sont considérés comme étant fermés administrativement et ne peuvent à ce titre accueillir du public en dehors de la livraison et le retrait de commande. Ainsi les prestations de services ne sont pas concernées. Le décret du 02 novembre 2020 précise quant à lui que l'activité à domicile ne peut être exercée durant la durée de fermeture administrative.

Les toiletteurs ont souhaité dénoncer auprès du Ministre la situation incroyable dans laquelle ils se sont retrouvés, et dans laquelle le SNPCC a été décrié comme « ne voulant pas travailler ».

Pour illustrer cette situation, il a été mis en lumière l'exemple de services de préfectures qui ont d'abord donné l'autorisation d'ouvrir puis sont revenus en arrière. En s'appuyant sur un argumentaire erroné, certaines préfectures ont donné des accords de réouverture avec dépose et reprise du chien à l'extérieur du salon de toilettage.

Ces situations ne sont pas restées sans conséquences. Incompréhension de la clientèle de ceux qui sont restés fermés. Selon les départements, des services de préfectures auraient dit «oui». Certaines préfectures listées comme «ayant autorisé l'activité» n'ont fourni aucun arrêté préfectoral le précisant, voire même, l'ont limité au click and collect.

La colère suite aux polémiques sur les réseaux sociaux

Un argumentaire erroné et permettant de contourner la fermeture administrative a été présenté aux services des préfectures, puis publié sur les réseaux sociaux créant une confusion auprès d'une profession, comme d'autres, en colère d'être classée comme «non essentielle». Notre demande, s'il devait y avoir une prochaine fois, est qu'il soit rappelé que «le commerce d'animaux de compagnie» n'est pas une prestation de services...

Une situation ubuesque

Un propriétaire de deux salons situés à 40 kms l'un de l'autre, dans deux départements différents précise ne pas avoir eu les mêmes consignes. L'un pouvait ouvrir, l'autre non. Il a été de nouveau déploré qu'en s'appuyant sur «le commerce d'animaux de compagnie en magasin spécialisé», le métier de toiletteur a été bafoué.

Les paroles de nos toiletteurs

«Nous savons tous aujourd'hui que certains salons ont ouvert en s'appuyant sur l'autorisation donnée aux commerces d'animaux de compagnie, ouverture défendue par la grande distribution. L'artisanat, ce n'est pas la grande distribution. Nous n'avons fait qu'une chose, c'est communiquer sur ce qui était légal de faire pour notre profession, l'activité de prestation de services, de toilettage. Encore une fois les petits se sont fait manger par les gros, et si nous devons revivre cela, nous ne nous en remettrions pas. La grande distribution a accueilli les clients et leurs chiens «correctement» alors que les artisans accueillait sur le pas de la porte, passant les chiens au-dessus d'une table, voire même en mettant des cages à l'extérieur pour laisser les chiens en attente. Ce n'est pas cela notre métier!». Caroline Vermeulen, Vice-Présidente

«La préfecture du Nord a dit «oui» puis «non». Le préfet du Nord a confirmé que le drive pour l'activité de toilettage n'était pas autorisé. Entre temps les médias se sont emparés de l'affaire, signalant les ouvertures et sans aucune vérification. Travailler dans des conditions "drive" ce n'est pas notre métier, c'est une question de dignité, de respect du client, de bien-être animal...» Jean Vion

«Des préfets disaient oui, d'autres non, aucun arrêté préfectoral n'a été publié et des toiletteurs ont ouvert par obligation ! De plus, la consigne donnée aux clients pour amener leurs chiens était de cocher la case «retrait de commande et les livraisons à domicile !». Véronique Hachin, membre du Conseil d'Administration

«Le SNPCC a informé les professionnels dès le début du 2° confinement des décisions du gouvernement et n'a fait que les retranscrire. En un mois de fermeture, les animaux ne sont pas en danger. Ceux qui le sont, le sont parce que leurs maîtres ne les entretiennent pas régulièrement. D'autre part les aides de l'Etat pour palier à cette fermeture sont suffisantes pour permettre à la profession de ne pas être impactée pour ce mois sans travailler.» Annick Fabre

«La majorité des professionnels du toilettage se bat depuis des années pour faire reconnaître notre profession. Nous avons mis en place un CTM et un BTM Toilettéur canin et félin et ainsi orienté la profession en fixant une ligne de conduite. De plus, les toilettéurs à domicile ou itinérant ont été laissés pour compte. Avec ces "pseudo autorisations" tout un secteur professionnel a été divisé.» Raphaël Pena

«J'ai été contrainte d'ouvrir avec deux autres de mes collègues toilettéuses à La Balme dans la Mayenne parce que nous avions une structure qui fait 300 m² et qui est restée ouverte pendant ce confinement sur autorisation de la préfecture. J'ai ouvert par obligation.» Lise Soullignac

«Les apprenti(e)s sont et seront les futur(e)s salarié(e)s de demain, mais aussi nos futur(e)s repreneuseuses. Certains jeunes de plus de 18 ans ont réussi à trouver un contrat grâce à cette aide exceptionnelle pour la première année de contrat». Denis Bancheureau



Intervention du Ministre Alain GRISET

Le Ministre a débuté son allocution en nous félicitant **« Je tiens à rendre hommage à votre Organisation Professionnelle. J'ai bien regardé votre travail depuis le début de cette crise et notamment le guide de reprise des métiers du chien et du chat et félicite tous ceux qui y ont participé. »**

Le Ministre a insisté sur la situation particulière et économique que nous vivons tous, particulière car prioritairement sanitaire. **« Préserver la santé des français tout en essayant de maintenir l'économie dans l'attente d'une activité normale. »** est l'objectif. **« La priorité santé prend le dessus sur le fait qu'on puisse ouvrir ou pas une activité. »** Il entend parfaitement que cela soit **« mal compris, mal accepté, mais le principe du confinement est de dire aux français de rester chez eux »**. Très pédagogue, il a tenu à nous dire que ce n'est pas le fait d'aller chez les commerçants et artisans de proximité qui était dangereux dans la transmission du virus mais les flux générés par ces déplacements. Les chiffres annoncés le soir même par le Ministre de la Santé Olivier VERAN ont été mis en avant et ont de nouveau déclenché notre inquiétude. Il a ensuite tenu à s'excuser de mauvaises compréhensions/interprétations qu'il y a eues, les maladroites de certaines préfectures et a reconnu qu'il y a eu un problème. Il a souhaité redire sa volonté de travailler avec nous pour que la reprise se fasse dans le meilleur environnement possible.

Ouvrir n'a pas été un choix

Il a été important de préciser que certains n'ont eu d'autre choix que d'ouvrir malgré l'interdiction pour ne pas perdre leurs clients. Ainsi cette manœuvre n'avait d'autre objectif que de ne pas laisser le choix aux toilettéurs...

Anne Marie LE ROUEIL est intervenue pour clôturer le débat sur ce sujet et dire combien **«les textes réglementaires, étaient suffisamment clairs pour donner les bonnes consignes à nos ressortissants.»**

Le code NAF...

Le code NAF 96.09Z est une classe de la division 96 correspondant aux «Autres services personnels». Les services aux animaux de compagnie sont déclinés dans une sous classe 96.09.11. Le SNPCC considère que, compte tenu de l'évolution de nos professions depuis la dernière révision des codes NAF, qui date de 2008, nous sommes légitimes à demander la création d'un code spécifique qui serait ensuite décliné par métiers (toilettéur, éducateur, pension...).

Le Ministre a soulevé la complexité de notre demande. Ceci étant, il a relevé l'importance des codes NAF dans la crise que nous traversons et alors que jusqu'à ce jour, ceux-ci étaient réservés aux statistiques et conventions collectives nationales.

La formation de nos apprenti(e)s

Après le premier confinement, nous pouvions avoir quelques espoirs de rebondir. La situation que nous connaissons aujourd'hui inquiète plus encore les maîtres d'apprentissage. Notre demande est de pouvoir bénéficier en 2021 de l'aide exceptionnelle de 5000€ pour les moins de 18 ans et de 8000€ pour les plus de 18 ans pour maintenir les contrats en cours et surtout la signature de nouveaux contrats. Le Ministre a été invité à soutenir notre demande auprès de Madame la Ministre du Travail.

Alain GRISET a souhaité remercier les maîtres d'apprentissage, au-delà du sujet des aides, de la transmission des savoir-faire historiquement dans la culture des entreprises artisanales.

Un diplôme obligatoire à l'installation ?

L'évolution de la profession et de l'attention portée aux animaux de compagnie, nous incite à demander à minima le CTM Toilettéur canin et félin pour exercer. Il est évident que l'ancienneté des chefs d'entreprises devra être prise en compte à la publication d'un texte qui nous apporterait satisfaction sur ce point.

Le Ministre a relevé la difficulté de notre demande, dans une période où la libéralisation d'entreprendre est plutôt la règle, mais est resté à l'écoute de notre argumentation.

L'ensemble des participants tient à remercier Alain GRISET pour l'échange, le partage et le soutien qu'il a apporté à notre profession ainsi qu'à toutes les professions représentées par le SNPCC comme il a tenu à le dire lui-même mettant en avant la diversité de nos métiers.



Ces informations diffusées sur notre groupe Facebook. N'hésitez pas à vous renseigner auprès de notre secrétariat ou prendre vos informations sur le groupe <https://www.facebook.com/groups/1404704996367157/>

Comment se protéger et protéger les autres ?



Ne pas se serrer la main



Garder ses distances



Chacun son stylo



Se laver les mains

SNPCC *À vos côtés, des convictions, un engagement*



COVID-19

29 OCTOBRE 2020

À la suite de l'allocution présidentielle d'hier au soir, nous semblons dans la même configuration que lors du dernier confinement : activités non essentielles et ERP fermés.

Comme vous tous, nous attendons les informations complémentaires de mise en œuvre qui seront annoncées par le Premier Ministre ce soir. En tout état de cause, nous pouvons déjà retenir la mise en place d'un « plan spécial » pour les indépendants, les commerçants, les très petites et moyennes entreprises. L'annonce a également été faite concernant une prise en charge jusqu'à 10000 euros par mois des pertes des entreprises fermées administrativement. Nous attendons de connaître le périmètre de ces aides et où se situent nos métiers. Les éleveurs sont autorisés à poursuivre leur activité (exploitation agricole). De ce fait, leurs déplacements professionnels tels que les livraisons de leurs chiots ou chatons sont possibles, cependant, leurs clients et à ce jour dans le cadre du confinement, ne sont pas autorisés à se déplacer en élevage. De facto, l'attestation du SNPCC n'est pas utilisable. Les toiletteurs sont, comme la première fois, en fermeture administrative à partir de ce soir minuit.

L'objectif étant de limiter le déplacement de la population pour freiner la propagation du virus, les éducateurs sont également contraints de cesser leurs activités.

Pour rappel, il a été annoncé que, selon les chiffres de l'évolution sanitaire d'ici 15 jours, nos entreprises pourraient voir évoluer leur situation. Tous ceux qui dérogeraient aux consignes gouvernementales le feraient de leur propre chef et sous leur entière responsabilité. Nous continuons d'œuvrer pour tous, vous tiendrons au courant des informations officielles dont nous disposerons y compris des éléments qui nous seraient communiquer dans nos réunions.

Nous avons bien entendu déjà saisi le ministre des TPE, Alain Griset.

À l'heure actuelle, nous sommes comme vous dans l'attente de plus d'informations avérées et/ou de précisions.

COVID-19 : CONFINÉS...

30 OCTOBRE 2020

«Les commerces et établissements recevant du public (ERP) non essentiels seront fermés pendant le confinement. L'ensemble des secteurs faisant l'objet de fermetures administratives bénéficieront d'aide allant jusqu'à 10000 euros via le fonds de solidarité». (source site du gouvernement).

Ainsi, toutes ces entreprises bénéficieront jusqu'à 10000 euros de fonds de solidarité en compensation de leur perte de Chiffre d'Affaires, de l'exonération des cotisations sociales et du chômage activité partielle pour leurs salarié(e)s.

Qu'est ce qu'un ERP ? Établissement recevant du Public. C'est le cas de presque toutes nos professions (toiletteur, pension, élevage, éducateur, dresseur...) et dès lors que vous avez un établissement fermé pour accueillir vos clients.

Pour les entreprises qui ne sont pas fermées administrativement (et donc qui ne sont pas en ERP), ces entreprises sont fermées et bénéficieront du fonds de solidarité à 1500 euros.

La livraison de « marchandises » reste possible, ainsi, les éleveurs et comme nous l'avons dit lors du dernier confinement, peuvent livrer leurs chiots ou chatons. Leurs clients qui seraient dans la même région qu'eux peuvent venir « retirer » un chiot ou chaton réservé. La réservation doit alors être entièrement effectuée en amont (pas de visite d'élevage, mais signature du contrat de vente sur place !).

Les entreprises qui vendent de l'alimentation et du matériel peuvent prendre des commandes et livrer...

En conclusion, toutes les activités non répertoriées dans la liste des établissements ouverts sont interdites.

Pour les modalités d'application, vous pouvez contacter notre secrétariat : snpcc@snpcc.com



COVID-19, PAUSE ...

31 OCTOBRE 2020

À nouveau le temps s'est arrêté, les mouvements se figent...

Ah non ! pas pour toutes les entreprises, seulement les « petites », les indépendants.

Aujourd'hui nous appliquons la loi.

Mais Demain, Demain sera un autre jour, le jour d'après...

Parce qu'hier, nous avons de suite tous réagit à cette injustice.

Nous dénonçons la concurrence déloyale faite par la grande distribution qui continue de vendre, y compris les services, qui sont aujourd'hui interdits à nos petites entreprises.

Nous demandons notamment que le Guide de Bonnes Pratiques validé par les ministères de la Santé et du Travail soient réactivés pour permettre aux entreprises de ré-ouvrir.

Nous savons nos professionnels prêts.

Nos entreprises, nos métiers, valent mieux que cela, nos vies aussi.

Nous fermons, « ils » doivent fermer.

« Ils » ouvrent, nous devons pouvoir ouvrir.



“ A vouloir étouffer
les révolutions pacifiques,
on rend inévitables
les révolutions violentes. ”

- JOHN FITZGERALD KENNEDY (JFK) -
35^e président des Etats-Unis

COVID-19 : ANNONCES DU GOUVERNEMENT - SOUTIEN DES ENTREPRISES TOUCHÉES PAR LE CONFINEMENT

Le 29 octobre 2020 à 18h30 s'est tenue une **conférence de presse du Premier Ministre Jean Castex** du associant le Ministre des Solidarités et de la Santé, la Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, le Ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance, le Ministre de l'Éducation nationale et le Ministre de l'Intérieur.

À cette occasion, des **annonces d'aides supplémentaires** ont été faites, qui devraient se traduire rapidement dans les textes, **différentes selon que les entreprises sont autorisées ou non à accueillir du public.**

D'ores et déjà, le décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire a été publié ce jour au JO.

Attention : les centres commerciaux ne peuvent accueillir du public que pour ces activités. Un coiffeur ou un fleuriste installé dans un centre commercial ne sera pas autorisé à exercer.

L'article 37 précise aussi que « **les magasins de vente**, relevant de la catégorie M, mentionnée par le règlement pris en application de l'article R. 123-12 du code de la construction et de l'habitation, **ne peuvent accueillir du public que pour leurs activités de livraison et de retrait de commandes ou les activités suivantes** », c'est-à-dire les activités listées ci-dessus.

Cela signifie que **les entreprises ne faisant pas partie de la liste auront néanmoins le droit de livrer des commandes ou d'autoriser les clients à venir récupérer des commandes.**

Autre précision utile à l'article 27 pour **certaines activités impliquant une proximité avec le client**, comme la vente de lunettes ou la retoucherie : « Lorsque, par sa nature même, une activité professionnelle, quel que soit son lieu d'exercice, ne permet pas de maintenir la distanciation entre le professionnel et le client ou l'utilisateur, le professionnel concerné met en œuvre les mesures sanitaires de nature à prévenir les risques de propagation du virus. »

Vous trouverez le décret en lien ci-dessous :
<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=YTXQyL3I14RgMkscchJ4EWWUgVYvfJ3GciREwkWtI3E=>

Voici les mesures prévues par le gouvernement, présentées de manière synthétique :

Les annonces gouvernementales du 29 octobre permettent de dessiner les contours des dispositifs ici présentés, mais leurs modalités de mise en œuvre ne seront établies qu'à compter de la publication des décrets et arrêtés. Nous ne manquerons pas de vous en informer et d'ici là, la CNAMS mettra tout en œuvre pour améliorer les mesures de soutien en faveur des entreprises qu'elle représente.

Renforcement et extension du fonds de solidarité :

- Entreprises fermées administrativement de moins de 50 salariés : prise en charge de la perte de CA par rapport à 2019 jusqu'à 10000€ par mois;
- Entreprises des secteurs du tourisme, de l'hôtellerie-restauration, de l'événementiel, de la culture et du sport non fermées de moins de 50 salariés qui justifient d'une baisse de CA d'au moins 50% : prise en charge de la perte de CA par rapport à 2019 jusqu'à 10000€ par mois;
- Autres entreprises de moins de 50 salariés qui justifient d'une baisse de CA d'au moins 50% (dont indépendants) : accès au fonds de solidarité à hauteur de 1500€ par mois.

Prolongation de l'activité partielle :

- Entreprises fermées administrativement : prise en charge à 100% de l'indemnité au titre de l'activité partielle, soit 100% du salaire net pour les salariés au SMIC et 84% du salaire net dans la limite de 4,5 SMIC;
- Entreprises des secteurs du tourisme, de l'hôtellerie-restauration, de l'événementiel, de la culture et du sport non fermées de moins de 50 salariés qui justifient d'une baisse de CA d'au moins 50% : prise en charge à 100% de l'indemnité au titre de l'activité partielle;

- Autres entreprises : maintien d'un reste à charge à hauteur de 15% pour l'employeur jusqu'au 31 décembre (celui-ci devait passer à 40% à compter du 1^{er} novembre). Le salarié bénéficiera toujours de 84% du salaire net.

Exonération et reports de charges sociales :

- Entreprises fermées administrativement de moins de 50 salariés : exonération totale des cotisations sociales;
- Entreprises des secteurs de la restauration, de l'événementiel, de la culture et du sport non fermées de moins de 50 salariés qui justifient d'une baisse de CA d'au moins 50% : exonération totale des cotisations sociales;
- Travailleurs indépendants : suspension automatique des prélèvements, sans qu'aucune démarche ne soit à effectuer.

Report des échéances fiscales :

- Pour les entreprises fermées administrativement ou toute entreprise rencontrant des difficultés : délais de paiement pour les impôts directs (hors TVA et prélèvement à la source) : formulation d'une demande auprès de leur service des impôts des entreprises puis examen de la situation au cas par cas par les finances publiques.

Extension de la période pour demander un prêt garanti par l'État :

Le dispositif de prêt garanti par l'État (PGE), qui devait arriver à terme le 31/12/2020, est prolongé de 6 mois, jusqu'au 30/06/2021.

Il sera également possible, pour les entreprises rencontrant des difficultés de remboursement et sous réserve d'un

accord avec la banque, de différer la première échéance de remboursement du PGE d'un an, sans que cela ne soit considéré comme un défaut de paiement.

L'amortissement du PGE pourra être étalé entre une et cinq années supplémentaires, avec des taux pour les PME compris entre 1 et 2,5%.

Prêts directs de l'État :

Ce dispositif est accessible pour les entreprises qui n'ont pas obtenu de PGE :

- entreprises de moins de 10 salariés : prêts jusqu'à 10 000€;
- entreprises de 10 à 49 salariés : prêts jusqu'à 50 000€;
- entreprises de plus de 50 salariés : avances remboursables plafonnées à 3 mois de chiffre d'affaires.

Crédit d'impôt sur les loyers :

Ce crédit d'impôt bénéficiera aux entreprises de moins de 250 salariés fermées administrativement ou appartenant au secteur hôtellerie/commerce/restauration.

Tout bailleur qui, sur les trois mois d'octobre, novembre et décembre 2020 accepte de renoncer à au moins un des trois de loyer pourra bénéficier d'un crédit d'impôt à hauteur de 30% du montant des loyers abandonnés. À titre d'exemple, pour un loyer mensuel de 5000€ d'un restaurateur, soit 15000€ sur trois mois, si le bailleur renonce à un mois de loyer, il bénéficie d'un crédit d'impôt de 1500€. Le restaurateur économisera quant à lui 5000€. Cette aide sera cumulable avec les autres dispositifs de soutien.

Source : CNAMS - Novembre 2020 

LES SOINS BUCCAUX N'ONT JAMAIS ETE AUSSI FACILES

- Contribue à éliminer :
mauvaise haleine - plaque - tartre
- 100% naturel
- Cliniquement prouvé* et primé

- Faible coût - jusqu'à 5 mois d'utilisation
- Apprécié par les propriétaires d'animaux de compagnie depuis plus de 15 ans



« Imité mais jamais égalé »



Les dents et gencives en mauvaise santé chez un chien



Les dents et gencives en bonne santé chez un chien



Les dents et gencives en mauvaise santé chez un chat



Les dents et gencives en bonne santé chez un chat



FRANCE buccosanté
www.buccosante.eu

* Dr n.vet Gavorr J. et al., Front Vet Sci. 2018; 5: 168.

KLESIA

PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

ÉDITION SPÉCIALE COVID-19 #1

La crise sanitaire engendre bien des difficultés financières et nos équipes en sont pleinement conscientes. Partenaire de votre profession, KLESIA vous accompagne avec des solutions pour mieux gérer la situation.

Klesia vous aide à optimiser vos achats

Afin de réduire vos coûts de frais de fonctionnement, KLESIA vous offre un accès privilégié à une centrale d'achat en ligne pour l'équipement professionnel, avec des tarifs négociés jusqu'à 60% d'économies.

<https://www.klesia.fr/optimiser-sa-tresorerie-avec-ha-pme>

Une aide exceptionnelle pour les salariés et dirigeants salariés

La fédération AGIRC-ARRCO met en place une aide financière exceptionnelle d'urgence pour les actifs en difficulté financière.

<https://www.klesia.fr/laide-exceptionnelle-aux-salaries-et-dirigeants-salaries>

Si vous avez des questions ou souhaitez faire un point sur votre contrat, votre conseiller KLESIA est là pour vous.

QUE FAIRE EN CAS DE REFUS D'UN PRÊT GARANTI PAR L'ÉTAT ?

Pour permettre aux entreprises qui n'auraient pas accès au prêt garanti par l'État (PGE), parce que nécessitant une profonde restructuration, d'être également soutenues, des outils d'intervention spécifiques ont été créés ou renforcés. Quels sont-ils ? Comment en bénéficier ?

Étape 1 : saisir la médiation du crédit

Dans un premier temps, les entreprises qui se sont vues refuser un prêt garanti par l'État par leur banque peuvent contacter la **médiation du crédit de leur département**. Elle permet de ré-évoquer certains dossiers avec les établissements bancaires en cas de difficulté et d'établir les termes d'un accord.

Étape 2 : saisir les comités départementaux d'examen des problèmes de financement des entreprises (CODEFI)

Lorsque les échanges avec les banques et la médiation ne permettent pas de parvenir à une solution, les **comités départementaux d'examen des problèmes de financement des entreprises (CODEFI)** et en particulier en leur sein les commissaires aux restructurations et à la prévention des difficultés (CRP) peuvent être saisis par les entreprises, les banques ou par le médiateur du crédit. Les CODEFI peuvent procéder à la restructuration du passif de l'entreprise et proposer des **financements nouveaux : les prêts du fonds de développement économique et social (FDES), les prêts bonifiés, les avances remboursables et les prêts participatifs**.

Le Fonds de Développement Économique et Social (FDES)

Le FDES est un dispositif d'intervention activé par les CODEFI doté de 1 milliard d'euros. Ce fonds a vocation à accompagner les restructurations financières et opérationnelles d'entreprises en difficulté aux côtés de financeurs privés, principalement **pour les entreprises de plus de 250 salariés**.

Les prêts bonifiés et les avances remboursables

Les prêts bonifiés et les avances remboursables sont un nouveau dispositif discrétionnaire d'intervention destiné aux entreprises de **50 à 250 salariés** et doté de 500 millions d'euros. Il a vocation à être utilisé lorsque le recours au PGE est impossible et que les plans d'apurement du passif fiscal et social sont insuffisants pour permettre le retournement. L'éligibilité au dispositif est soumise à certaines conditions.

Les prêts participatifs

Les prêts participatifs sont destinés aux très petites et petites entreprises (**moins de 50 salariés**) ayant des difficultés à obtenir un PGE, afin de leur permettre à la fois de reconstituer un volant de trésorerie et améliorer leur structure de bilan. D'une durée de 7 ans, ce type de prêt admet un différé d'amortissement total de 12 mois à partir du décaissement. Son taux est de 3,5%. Les entreprises concernées doivent se rapprocher des CODEFI de leur département. Après examen du dossier et pré-décision par le CODEFI, l'entreprise pourra finaliser sa demande, simplifiée, de prêt participatif sur une plateforme en ligne.

Source : Ministère de l'Économie
14 octobre 2020



NOUVELLES MESURES ANTICOVID

L'U2P DÉNONCE DES MESURES PEU COMPRÉHENSIBLES ET DANGEREUSES POUR TOUT UN PAN DE L'ÉCONOMIE

Spontanément solidaire du gouvernement dans son action contre le coronavirus et soucieuse de participer à l'unité nationale, l'U2P tient néanmoins à manifester une certaine incompréhension face aux nouvelles mesures annoncées par le Président de la République.

Comment justifier la décision unilatérale de fermer de très nombreuses entreprises alors que le Premier ministre lui-même affirme que les entreprises appliquent rigoureusement le protocole sanitaire et que l'essentiel de l'amplification de la pandémie provient de la sphère privée ?

Comment accepter que les très nombreux commerces et activités de proximité jugés non essentiels (cafés, restaurants, coiffeurs, fleuristes, opticiens, libraires...), qui se battent depuis des mois pour sauver leur entreprise, soient à nouveau arbitrairement plongés dans l'inactivité et promis de plus en plus sûrement à une fermeture définitive ? N'oublions pas en outre que de très nombreuses activités connexes (brasseurs, pressing, pépiniéristes...), subiront par ricochet les mêmes effets délétères.

Si le motif sanitaire d'une telle mesure est de limiter les interactions sociales, pourquoi les supermarchés et hypermarchés ne sont-ils pas soumis à la même interdiction ?

En imposant une telle inégalité de traitement, l'État va à l'encontre de la liberté d'entreprendre et des règles de concurrence loyale, qu'il est censé garantir lui-même.

En tout état de cause, ces fermetures administratives imposent à l'État de franchir un pas supplémentaire pour compenser le manque à gagner des entreprises résultant des décisions qu'il prend, en prenant en charge la totalité de leurs pertes d'exploitation. En effet, le fonds de solidarité et les autres mesures de reports et d'exonérations de charges, de même que le chômage partiel et les prêts garantis ne suffiront plus à sauver des dizaines de milliers d'entreprises de la disparition, avec de graves conséquences sur l'emploi.

Le Président de l'U2P Laurent Munerot ajoute : « *Nous sommes en train de perdre les trois principaux moteurs nécessaires à la vie des entreprises : confiance, activité et visibilité. Il est urgent d'établir une stratégie alliant les impératifs sanitaires et économiques et de s'y tenir durablement. Sans cela nous aurons une troisième et une quatrième vagues et nous assisterons à l'agonie de pans entiers de notre économie.* »

Source : U2P - Octobre 2020



ANALYSE DU NOUVEAU PROTOCOLE SANITAIRE

La nouvelle version du protocole relatif aux règles sanitaires applicables en entreprise pour faire face à l'épidémie de covid-19 a été publiée par le ministère du Travail le 29 octobre 2020.

Par rapport à la précédente version en date du 16 octobre 2020, les évolutions portent essentiellement sur le télétravail, les obligations de l'employeur en termes de prévention et les dérogations au port systématique du masque.

Sur le plan de la **situation sanitaire**, la nouvelle version du protocole indique désormais que le risque épidémique «est très élevé», comme en témoigne l'augmentation «de l'incidence constatée sur tout le territoire» (p. 3).

Dans ce cadre, il s'agit de «mettre en œuvre des mesures permettant la poursuite de l'activité économique et la protection des salariés» (p. 3).

Concernant les **salariés à risque de formes graves de covid-19**, si les recommandations prévues par le protocole n'évoluent pas (télétravail à privilégier, travail en présentiel avec des mesures de protection complémentaires), sa nouvelle version indique toutefois que «ces recommandations sont susceptibles d'évoluer au regard de la saisine complémentaire du Haut Conseil de santé publique effectuée le 23 octobre 2020» (p. 4).

Sur le sujet du **télétravail** (...)

Pour les «activités qui ne peuvent être réalisées en télétravail», le protocole précise désormais que l'employeur «organise systématiquement» un lissage des horaires de départ et d'arrivée du salarié «afin de limiter l'affluence aux heures de pointe» (p. 5).

Au titre des **obligations pesant sur l'employeur en termes de prévention**, la nouvelle version du protocole précise que ce dernier «procède régulièrement à un rappel du respect systématique des règles d'hygiène et de distanciation» (p. 5). Par ailleurs, l'employeur «doit informer le salarié de l'existence

de l'application " **TousAntiCovid** " de l'intérêt de son activation pendant les horaires de travail» (p. 5).

Concernant les mesures prévues par la page 5 du protocole (télétravail, rappel des mesures d'hygiène...), il est indiqué que «chaque salarié est tenu informé de ces dispositions» (p. 5).

Le protocole maintient le **principe général du port du masque grand public systématique au sein des entreprises dans les lieux collectifs clos**. Il maintient également la possibilité, pour les entreprises, d'organiser des adaptations à ce principe général pour répondre aux spécificités de certaines activités ou secteurs professionnels (p. 6).

Par ailleurs, le protocole indique que les **moments de convivialité** «réunissant les salariés en présentiel dans le cadre professionnel sont suspendus» (p. 8).

Sur le sujet du **dépistage du covid-19**, le protocole révisé souligne que «au-delà des campagnes de dépistage organisées par les autorités sanitaires et auxquelles les entreprises peuvent participer, les employeurs peuvent, dans le respect des conditions réglementaires, proposer à ceux de leurs salariés qui sont volontaires, des actions de dépistage» (p. 12).

Concernant le **champ d'application géographique du protocole**, il est indiqué que «le présent protocole concerne les territoires soumis aux dispositions du décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire» (p. 14).

Ainsi, pour les «**territoires d'Outre-Mer** qui restent soumis aux dispositions du décret n° 2020-1262 du 16 octobre 2020 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, dans la rédaction de ce décret en vigueur au 29 octobre 2020, le protocole national dans sa version actualisée au 16 octobre 2020 reste en vigueur» (p. 14).

Source : CNAMS - Novembre 2020



ACTIVITÉ PARTIELLE

Durant la crise sanitaire, les **salariés placés en activité partielle et activité partielle de longue durée continuent de bénéficier des garanties prévues par leur prévoyance complémentaire**.

A l'origine, mis en place par la loi du 17 juin 2020, ce maintien des garanties s'appliquait à compter du 12 mars 2020 et devait prendre fin le 31 décembre 2020. Mais **la fin du dispositif a été repoussée au 30 juin 2021 par la loi prorogeant l'état d'urgence sanitaire du 14 novembre 2020**.

Ce maintien concerne à la fois les salariés **dont l'activité est totalement suspendue et ceux dont les horaires sont réduits**. Pour ces derniers, ils bénéficient des garanties collectives dans les conditions habituelles prévues par l'acte instaurant les garanties pour les heures travaillées. Et pour les heures chômées, ils bénéficient du maintien des garanties dans les conditions fixées en raison de la crise sanitaire.

Le maintien s'applique également à leurs ayants droit.

Cela concerne les garanties contre :

- le risque décès ;
- les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ;
- les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité ;
- les risques d'inaptitude ;
- le risque chômage.

Ce maintien s'applique également aux avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.

Attention : ce maintien ne s'applique pas aux dispositifs de retraite supplémentaire. Pour eux, le maintien est subordonné aux stipulations de l'acte instaurant les garanties dans l'entreprise et du contrat, règlement ou bulletin d'adhésion.



.../... ACTIVITÉ PARTIELLE

Le dispositif s'applique jusqu'au 30 juin 2021 même si des dispositions contraaires sont prévues dans l'acte instaurant les garanties.

Si ce maintien exceptionnel prévu par la loi n'est pas respecté, les garanties perdent leur caractère collectif et obligatoire et donc leur régime d'exonération sociale.

A noter : les demandes de reports ou de délais de paiement par l'employeur, des cotisations dues au titre du financement des garanties de prévoyance doivent être accordées sans frais ni pénalité par l'organisme assureur.

De plus, si l'employeur n'a pas exécuté son obligation de payer les primes et cotisations pendant la période du 12 mars au 15 juillet 2020, l'organisme assureur ne peut suspendre les garanties ou résilier le contrat.

Cependant, les cotisations dues au titre de la période du 12 mars au 15 juillet 2020 doivent être versées au plus tard le 31 décembre 2020.

Une instruction diffusée le 16 novembre 2020 par la Direction de la sécurité sociale (DSS) et que vous trouverez en pièce jointe, revient en détail sur les conditions du maintien du bénéfice des exonérations de cotisations et contributions sociales attachées au caractère collectif des couvertures complémentaires mises en place en entreprise, en cas de placement de tout ou partie des salariés en activité partielle. Elle précise les modalités dérogatoires de calcul des assiettes de cotisations ou primes afférentes, applicables sur la période courant du 12 mars 2020 au 30 juin 2021.

Vous trouverez en lien ci-dessous l'article 12 de la loi du 17 juin 2020 modifié par la loi du 14 novembre 2020 : https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000042523058

Source : CNAMS – Décembre 2020



LE PROTOCOLE SANITAIRE NATIONAL RENFORCÉ POUR LES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ A ÉTÉ PUBLIÉ LE 26 NOVEMBRE 2020

Les principales normes à respecter sont les suivantes :

1 - Une jauge renforcée : Jauge de 8m² par client qui s'apprécie sur l'ensemble de la surface de vente, sans déduction des rayonnages, présentoirs ou meubles, et avec une tolérance pour les personnes accompagnées d'un membre de la même famille. Le Haut Conseil à la Santé Publique recommande (donc n'impose pas) d'associer cette jauge de 8m² à une distance de deux mètres entre deux personnes.

2 - Une information renforcée du client : Notamment rappel des consignes sanitaires (distanciation, port du masque dès l'âge de 11 ans), horaires d'ouverture et de fermeture, incitation au paiement électronique. Inciter les clients à télécharger l'application «Tous AntiCovid» dès l'entrée du magasin.

3 - Des mesures renforcées pour garantir l'effectivité de la jauge et respect des principes de distanciation physique et d'hygiène: Désignation dans chaque commerce d'un référent «COVID 19»; Respect de l'hygiène des mains à l'entrée du magasin en mettant du produit hydro-alcoolique; si cela est possible prévoir un dispositif de sens de circulation; Assurer le nettoyage et désinfection régulière des surfaces de contact (poignées de porte, rambardes, tablettes, ...); assurer le renouvellement régulier de l'air soit via une ventilation naturelle (porte/fenêtres ouvertes pendant au moins 15 minutes au moins 2 fois/jour) soit via un système d'aération mécanique.

La mise en place de rendez-vous est recommandée dès que cela est possible en prévoyant des horaires de faibles affluences pour les personnes vulnérables.

Vous trouverez ci-joint la version complète de ce nouveau protocole. En conséquence, les fiches métiers seront adaptées à ces nouvelles recommandations et le guide des métiers du chien et du chat a été adapté.

Source : CNAMS - Novembre 2020



Annexe du guide de reprise des métiers du chien et du chat 27 novembre 2020

Vous trouverez ci-dessous les nouvelles réglementations :

1- Une jauge renforcée :

Jauge de 8m² par client qui s'apprécie sur l'ensemble de la surface de vente ou de surface du local accueillant du public, sans déduction des rayonnages, présentoirs ou meubles, et avec une tolérance pour les personnes accompagnées d'un membre de la même famille ou nécessitant un accompagnement. Le Haut Conseil à la Santé Publique recommande (donc n'impose pas) d'associer cette jauge de 8m² à une distance de deux mètres entre deux personnes issues d'unités sociales différentes.

2- Affichage extérieur d'information renforcée du client :

Notamment rappel des consignes sanitaires (distanciation, port du masque dès l'âge de 11 ans), horaires d'ouverture et de fermeture, incitation au paiement électronique. Inciter les clients à télécharger l'application «Tous AntiCovid» dès l'entrée du magasin.

3- Des mesures renforcées pour garantir l'effectivité de la jauge et respect des principes de distanciation physique et d'hygiène :

Désignation dans chaque commerce d'un référent « COVID 19 » ;
Respect de l'hygiène des mains à l'entrée du magasin en mettant du produit hydro-alcoolique et contrôle du port masque (à partir de 11 ans) ;
Si cela est possible prévoir un dispositif de sens de circulation ;
Assurer le nettoyage et désinfection régulière des surfaces de contact (poignées de porte, rambardes, tablettes, ...);
Assurer le renouvellement régulier de l'air soit via une ventilation naturelle (porte/fenêtres ouvertes pendant au moins 15 minutes au moins 2 fois/jour) soit via un système d'aération mécanique.
Mise en place de dispositifs pour lutter contre les regroupements (affiche pour le respect de la distanciation sociale, dispositif type plexiglass par exemple pour séparer la personne tenant la caisse et le client) Il est recommandé d'associer la jauge de 8m² par unité familiale à une distance de 2 mètres correspondant au respect de la jauge en surface, majorée pour tenir compte de l'espace occupé par une personne.

La mise en place de rendez-vous est recommandée dès que cela est possible en prévoyant des horaires de faibles affluences pour les personnes vulnérables.

En conséquence :

- les pages n° 11, 15, 18, 21, 24, 28, 32, 36, 39, 44 sont modifiées : la jauge de 4m² devient jauge de 8m² par unité familiale
- La page 3 est modifiée : "Clients et professionnels seront masqués et à distance de deux mètres" ; suppression du terme "gants"
- La page 5 (métier : éducateurs et éducateurs comportementalistes canin - félin est modifiée : La pratique collective de l'éducation canine professionnelle est limitée en fonction de la jauge de 8m² par unité familiale.

Pour consulter le protocole national, le guide de reprise des métiers du chien et du chat ainsi que l'annexe du 27 novembre 2020, rendez-vous sur notre site Internet : <https://snpc.com/coronavirus/>

APPEL À RÉOUVERTURE

L'U2P APPELLE À LA RÉOUVERTURE DES COMMERCES ET SERVICES DE PROXIMITÉ

En décidant d'imposer la fermeture des commerces non alimentaires et des services, et de laisser d'une part les grandes et moyennes surfaces commerciales poursuivre la vente des mêmes produits, et d'autre part la possibilité d'effectuer des prestations à domicile, le gouvernement a déclenché l'incompréhension la plus totale.

Coiffeurs, esthéticiennes, libraires, fleuristes, restaurateurs, vendeurs de vêtements... Les très nombreux chefs d'entreprise concernés se sentent victimes d'une profonde injustice et ils ont raison.

L'U2P et l'ensemble des chefs d'entreprise de proximité, artisans, commerçants de proximité et professionnels libéraux, agiront solidairement pour contrecarrer cette décision inacceptable, s'il le faut par des actions en justice. Les maires de nombreuses communes ont aussi manifesté leur désaccord en prenant des arrêtés autorisant à juste titre ces commerces et services à ouvrir. L'association des maires de France soutient elle-même cette démarche.

Contraire à la fermeture des entreprises qui ont mis en place toutes les mesures pour assurer la sécurité sanitaire de leurs salariés et de leurs clients est un acte de défiance inadmissible. À fortiori quand en parallèle les pouvoirs publics autorisent les grandes surfaces à ouvrir et à vendre les mêmes produits et services, alors que les interactions sociales qui favorisent la transmission du virus y sont beaucoup plus importantes que dans les entreprises de proximité.

La vérité est qu'au prétexte de protéger la santé des Français, un funeste arbitrage a été fait

au profit des grandes surfaces commerciales et des géants du e-commerce, au détriment des commerces et services de proximité.

De surcroît, ces fermetures administratives déplacent encore davantage la consommation vers les zones périphériques des villes et vers les plateformes numériques de vente à distance, dont la plupart, non seulement appauvrissent l'économie française mais ne paient quasiment pas d'impôts ni de charges sociales.

Il est totalement contradictoire de vouloir mener une politique de revitalisation des centres-villes et de prendre des mesures qui vont à l'encontre de cette politique.

L'U2P prend acte des efforts importants du gouvernement pour soutenir les entreprises face à cette nouvelle vague d'épidémie. De même, les récents revirements permettant aux fleuristes d'ouvrir à l'occasion de la fête de la Toussaint et annulant l'ouverture de certains rayons de grandes enseignes, vont dans le bon sens.

Ces mesures, si utiles soient-elles, ne suffiront pas à sauver un grand nombre d'entreprises de proximité.

Pour autant, le gouvernement doit aller jusqu'au bout de cette logique en mettant fin à l'inégalité de traitement flagrante qu'il a lui-même instaurée, de même qu'à toutes les formes de concurrence déloyale.

Pour cela, il faut retirer le décret relatif aux fermetures administratives afin que tous les acteurs économiques puissent contribuer de la même façon au combat contre le coronavirus, sans pour autant tuer le tissu économique.

Dans le cas contraire, l'U2P exige l'interdiction de la vente de produits non alimentaires dans les supermarchés et hypermarchés, ainsi que l'interdiction des prestations à domicile.

Il est urgent d'agir pour rétablir la confiance et mobiliser l'ensemble de la communauté des entreprises et des citoyens contre la crise sanitaire et économique.



Source : U2P - Novembre 2020



LES FRANÇAIS ET LES SERVICES DE PROXIMITÉ

76% des Français prévoient d'y faire leurs achats de Noël, s'ils en ont la possibilité

Alors que le Premier Ministre confirmait la semaine dernière la fermeture à minima jusqu'au 1^{er} décembre des activités injustement qualifiées de « non essentielles », l'U2P, qui représente 3 millions d'entreprises artisanales, commerciales et libérales, continue de se battre pour faire entendre la voix de centaines de milliers de commerces et services de proximité contraints de rester fermés. Si l'U2P juge incompréhensible le choix du gouvernement de faire de ces petites entreprises les principales victimes économiques de la pandémie, les Français partagent cet avis.

Les Français derrière les entreprises de proximité

Les Français expriment leur soutien aux entreprises en difficulté. Un sondage Yougov pour l'U2P révèle en effet que 84% sont favorables à la réouverture des commerces et services de proximité (fleuristes, coiffeurs, libraires, restaurateurs...) dans le strict respect du protocole sanitaire. En outre 74% souhaitent voir ces entreprises rouvrir au plus tard le 1^{er} décembre.

Dans tous les cas, les Français comptent sur leurs entreprises de proximité pour effectuer leurs achats de Noël : ils sont 76% à prévoir s'y rendre, s'ils le peuvent, pour préparer les fêtes de fin d'année.

Si les Français souhaitent voir ces établissements rouvrir, c'est aussi parce qu'ils s'y sentent en sécurité face à la Covid-19 : seuls 7% des Français ont l'impression de mettre leur santé en danger en se rendant dans les petits commerces, soit 40 points de moins que dans les grandes surfaces, pourtant toujours autorisées à ouvrir. A noter par ailleurs que les Français craignent d'abord d'être contaminés dans les transports en commun (64%), tandis que les lieux de travail sont assez peu considérés comme des lieux à risque (13%).

« Depuis plusieurs mois, les entreprises de proximité ont mis en place toutes les mesures de protection de la santé de leurs salariés, de leurs clients et patients, ce qui explique pourquoi ils s'y sentent en sécurité. Nous le martelons depuis le début du reconfinement : il est aberrant de maintenir fermés les commerces et services de proximité, alors que les interactions sociales qui favorisent la transmission du virus sont beaucoup plus importantes dans les grandes et moyennes surfaces » commente Laurent Munerot, Président de l'U2P.

Plus d'un Français sur deux craint la fermeture définitive des commerces et services de proximité

Ils sont 64% à appréhender ce scénario. 36% redoutent des conséquences sévères sur l'économie du pays, et 31% estiment que la situation risque d'accroître la concurrence avec les grandes plateformes de e-commerce.

Les Français redoutent également les conséquences sociales de ces fermetures : pour 25% d'entre eux, l'isolement de certaines personnes, pour qui les commerçants constituent un lien social important, est un risque réel.

Enfin, 16% des Français estiment que la situation pourrait renforcer la désertion des centres-villes.

Restaurants, coiffeurs, instituts de beauté... Ces derniers relais de proximité sont fermés depuis le 30 octobre dernier, et pourraient pour bon nombre ne jamais rouvrir.

Source : U2P - Novembre 2020



RELATIONS AVEC VOS CLIENTS

1

À réception d'une réclamation écrite (par mail et/ou courrier impérativement), il convient de répondre rapidement que vous prenez note du souci et demandez le dossier médical du chiot et/ou chaton afin de le transmettre à votre conseil.

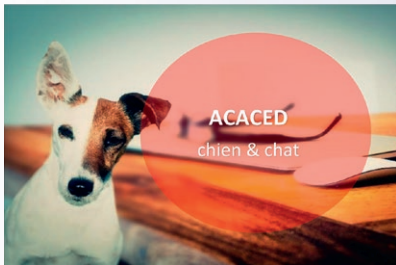
2

En aucun cas, vous ne devez faire de proposition sous la menace et sans réfléchir, il est important de transmettre le dossier complet (attestation de vente, avenant au contrat de vente, certificat vétérinaire établi avant la vente, dossier médical complet de l'animal, échanges de mails et/ou courriers) au service juridique afin d'être conseillé dans le respect de la législation en vigueur.

3

Même en cas de conversations téléphoniques avec vos clients lors d'un conflit, ne pas se précipiter et indiquer que vous prenez contact avec votre conseil afin d'avoir un premier avis et confirmer votre conversation par un mail ou un courrier.

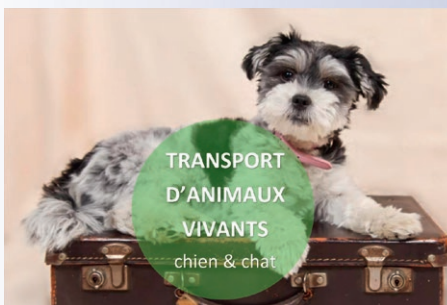
SE FORMER, C'EST DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES !



L'Attestation de Connaissances pour les Animaux de Compagnie d'Espèces Domestiques est la primo-formation obligatoire permettant de justifier de vos connaissances pour pouvoir exercer une activité professionnelle en lien avec les chiens et les chats prévue à l'article L.214-6-1, L.214-6-2 ou L.214-6-3 du code rural et de la pêche maritime.



Formation obligatoire au plus tard 10 ans après la date de délivrance de votre document administratif justifiant vos connaissances pour l'exercice d'activités liées aux animaux d'espèces domestiques.



La formation Transport d'Animaux Vivants est obligatoire pour tout transports de chiens et de chats au-delà de 65kms dans le cadre d'une activité économique (saillie, expo, ...). Cette formation permet de devenir « Convoyeur » selon les termes du règlement (CE) n°1/2005. Le convoyeur est présent pendant toutes les phases du transport. Il est responsable de la santé et du bien-être des animaux. Le convoyeur peut également être le transporteur.

Cette formation permet au professionnel-les d'anticiper et surtout de gérer les litiges potentiels en utilisant des contrats et documents de vente bien rédigés en fonction du droit de la consommation.

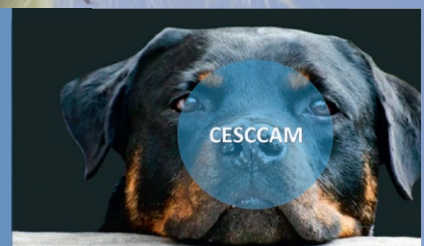


En présentiel ou à distance en classe virtuelle !

La formation Rédiger son Règlement Sanitaire permet aux professionnel-les de comprendre l'importance du règlement sanitaire régissant les conditions d'exercice de leur-s activité-s afin de préserver la santé et le bien-être des animaux en fonction de leur-s espèce-s, ainsi que la santé et l'hygiène du personnel.

Cette formation donne tous les éléments au-x professionnel-le-s pour une bonne rédaction de leur règlement sanitaire, comprenant à minima le plan de nettoyage-désinfection des locaux et du matériel, les règles d'hygiène à respecter par le personnel et le public, les procédures d'entretien et de soins des animaux et ainsi répondre aux exigences de la réglementation en vigueur.

Le Certificat d'Etude pour les Sapiteurs au Comportement Canin et à l'Accompagnement des Maîtres est une formation spécialisée vous permettant de vous former pour ensuite poser candidature auprès de votre préfecture en vue d'obtenir l'agrément à dispenser la formation obligatoire pour les propriétaires de chiens de catégories et à délivrer l'attestation d'aptitude.



EMBAUCHE D'UN ALTERNANT

L'AIDE EXCEPTIONNELLE À L'EMBAUCHE ET LES OBLIGATIONS LIÉES À L'ACCUEIL EN ENTREPRISE

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

Les entreprises de la Branche des Fleuristes, vente et services des animaux familiers recourent traditionnellement aux contrats d'apprentissage, mais également aux contrats de professionnalisation. Permettant de former au mieux des jeunes aux besoins des entreprises, ces contrats sont aussi souvent le moyen de pallier des difficultés de recrutement, de renouveler les savoir-faire et de préparer l'avenir. Ces deux types de contrats dits d'alternance conjuguent formation théorique dans un établissement d'enseignement et formation pratique en entreprise. Mais leur régime juridique et leurs conditions sont différents.

Pour compenser, autant que faire se peut, les effets de la crise sanitaire liée à la Covid19 sur les recrutements des alternants, **une aide temporaire et exceptionnelle à l'embauche d'alternants** a été instaurée par la **3ème loi de finances rectificative** pour l'année 2020 (Loi n°2020-935 du 30/07/2020) et mise en œuvre par deux décrets du **24 aout dernier**.

Cet article fait donc le point sur cette nouvelle aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants et présente un rappel rapide des obligations de l'employeur accueillant des alternants dans leur entreprise.

1. L'aide exceptionnelle à l'embauche des alternants

Les dispositions applicables ont été définies par les deux décrets du 24/08/2020.

Quels sont les employeurs susceptibles de bénéficier de l'aide ?

L'aide est ouverte à toutes les entreprises employant des salariés de droit privé susceptibles de conclure un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Cette aide est versée sans condition pour les entreprises de moins de 250 salariés.

En revanche, dans les entreprises de 250 salariés et plus, l'aide est versée à la condition que l'entreprise s'engage à atteindre un seuil d'alternants dans leur effectif 2021, selon des modalités particulières (*que nous ne détaillerons pas ici compte-tenu des entreprises de la Branche dont l'effectif se situe largement en deçà de 250 salariés*).

Quels publics ouvrent droit à l'aide ?

- Toute personne éligible au contrat d'apprentissage : c'est-à-dire les **jeunes d'au moins 16 ans** (15 ans si le jeune a fini le collège et atteint 16 ans entre la rentrée scolaire et le 31/12) et **jusqu'à 29 ans**. Toutefois, un contrat d'apprentissage peut être conclu **avec une personne de 35 ans au plus** s'il a déjà été en apprentissage et souhaite accéder à un niveau de diplôme supérieur ou si son précédent contrat a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté ou pour inaptitude. Notons, qu'aucun âge limite ne s'impose pour conclure un contrat d'apprentissage avec un travailleur handicapé, un créateur/repreneur d'entreprise, ou un sportif de haut niveau.

- Toute personne éligible au contrat de professionnalisation : pour l'octroi de cette aide exceptionnelle, **sont concernés uniquement les salariés âgés de moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat**.

Quand l'embauche doit-elle être réalisée ?

L'aide exceptionnelle, par nature temporaire, ne couvre que les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation **conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021**.

Quel diplôme le contrat doit-il viser ?

Qu'il s'agisse d'une embauche dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, l'aide est versée :

- Pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalent au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles, soit une certification ne dépassant pas le niveau master ou bac +5.

De manière spécifique pour les embauches sous contrat de professionnalisation, l'aide est également accordée :

- Pour la préparation d'un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche (CQP ou CQPI) ;
- Ainsi que pour les contrats de professionnalisation expérimentaux conclus en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'OPCO, en accord avec le salarié.

Quelles sont les caractéristiques de l'aide ?

Son montant :

- **5000€ maximum pour un salarié de moins de 18 ans** (lorsque l'alternant atteint sa majorité, l'aide sera portée à 8000€, et ce dès le premier jour du mois suivant son anniversaire) ;
- **8000€ maximum pour un salarié d'au moins 18 ans**.

Durée et dates de versement :

L'aide exceptionnelle n'a pas vocation à être pérenne. **Elle est versée au titre de la 1^{ère} année d'exécution** du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pour **chacun de ses mois d'exécution**.

Ce versement est effectué par **l'Agence de services et de paiement (ASP)** chaque mois avant le paiement par l'employeur de la rémunération.

Attention : cette aide exceptionnelle ne se cumule pas avec l'aide unique à l'apprentissage. Elle se substitue à elle pour la 1^{ère} année du contrat.

Toutefois, **l'aide unique à l'apprentissage pourra être versée aux entreprises éligibles à compter de la seconde année du contrat d'apprentissage**. En effet, à compter de la **2^{ème} année**, le versement mensuel de l'aide unique reprend au bénéfice des entreprises de moins de 250

salariés ayant embauché des apprentis éligibles. L'aide est donc versée en application des montants initialement fixés par le décret n°2018-1348 du 28 décembre 2018, soit au maximum 2000€ au titre de la 2^{ème} année et 1200€ au titre de la 3^{ème} année d'exécution du contrat d'apprentissage. (Les entreprises de 250 salariés et plus n'étant pas éligibles à l'aide unique, elles bénéficient du bonus alternant si elles dépassent le quota d'alternants de 5% de leurs effectifs).

À savoir : l'aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants n'est pas cumulable avec l'aide temporaire à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans.

Cas de cessation ou de suspension de versement de l'aide exceptionnelle :

L'aide cesse d'être versée :

- **En cas de rupture du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au cours de sa 1^{ère} année d'exécution** (l'aide n'est plus versée à compter du mois suivant la date de fin du contrat) ;

Son versement est suspendu :

- **En cas de suspension du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation**, lorsque le salarié n'est pas rémunéré par l'employeur (l'aide n'est pas due pour les mois considérés et elle est à nouveau versée à l'issue de ces périodes de suspension).

Nota : les sommes indûment perçues, lorsque le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est rompu ou suspendu, doivent être remboursés à l'ASP.

Quelles formalités doivent être accomplies dans les entreprises de moins de 250 salariés?

Au moment de la signature du contrat

- L'employeur doit déposer le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation **auprès de l'OPCO dont il dépend** (OPCO EP pour les entreprises de la Branche), **au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat** ;

- L'OPCO compétent dépose à son tour le contrat auprès du Ministre chargé de la formation professionnelle qui adresse ensuite les informations nécessaires au paiement de l'aide pour chaque contrat éligible à l'ASP. La transmission vaut acceptation.

- **L'ASP notifie ensuite la décision d'attribution de l'aide à l'employeur bénéficiaire et l'informe des modalités de versement de l'aide exceptionnelle.**

Pour le versement de l'aide exceptionnelle par l'ASP

S'agissant du contrat de professionnalisation :

- L'employeur doit transmettre à l'ASP **le bulletin de paie du salarié pour chaque mois d'exécution du contrat (à défaut de transmission, l'aide est suspendue à compter du mois suivant)**

S'agissant du contrat d'apprentissage :

- **L'aide est versée chaque mois** dans l'attente des données indiquées dans **la DSN, que remplit l'employeur pour chaque apprenti (à défaut de transmission, l'aide est suspendue à compter du mois suivant. Mais si l'employeur adresse correctement sa DSN aux organismes de protection sociale, il n'a aucune autre démarche à effectuer pour continuer à bénéficier de l'aide).**

2. Rappel des principales obligations de l'employeur accueillant des alternants dans leur entreprise.

1) Effectuer la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) pour toute embauche en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (comme pour toute embauche de salarié, quelles que soient la nature et la durée du contrat). Cette déclaration doit être adressée à l'Urssaf **au plus tôt** 8 jours avant la date prévisible de l'embauche, et **au plus tard** au moment de l'entrée en fonction de l'alternant.

2) Compléter le registre unique du personnel, en précisant bien le type de contrat de travail (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation). La mise à jour du registre est une obligation pour l'employeur, susceptible, en cas de non-respect, d'une sanction pénale (amende) ;

3) Désigner un tuteur ou un maître d'apprentissage (voir notre précédent article sur les conditions requises pour cette désignation)

4) Organiser la visite d'information et de prévention effectuée par le service de santé au travail (médecin ou membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé) :

• **Dans les 2 mois** suivant la prise effective de poste **s'il s'agit d'un apprenti**,

• **Dans les 3 mois** suivant la prise effective de poste **s'il s'agit d'un salarié en contrat de professionnalisation** ;

• **Préalablement à l'embauche** s'il s'agit d'un **jeune de moins de 18 ans**.

Important : la DPAE comprend une demande de visite médicale. Mais, **l'employeur est tenu de s'assurer de la réalisation effective de cette visite, éventuellement en relançant le service de santé au travail.**

À noter : A titre expérimental et jusqu'au 31/12/2021, pour les apprentis, cette visite d'information et de prévention peut être effectuée par un médecin traitant lorsque les services de santé au travail ne sont pas en mesure d'organiser cette visite dans les 2 mois suivant l'embauche.

À savoir : Si l'alternant est affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, il doit bénéficier d'un examen médical d'aptitude avant l'embauche.

5) Transmettre le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à l'OPCO EP (voir partie 1 de l'article) ;

6) Organiser l'accueil et l'intégration de l'alternant dans l'entreprise (information et formation à la sécurité, risques professionnels et mesures de prévention, consignes générales de sécurité, règles sanitaires spécifiques à la Covid 19, visite des locaux et présentation des membres du personnel, horaires et pauses, remise éventuelle d'un livret d'accueil, remise des notices d'information sur les régimes de prévoyance et frais de santé, le droit conventionnel applicable, explications sur le règlement intérieur de l'entreprise lorsqu'il existe...)

7) Solliciter les aides à l'embauche (voir partie 1 de l'article)

TEMPS DE TRAVAIL ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

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

La durée ou le temps de travail est un domaine fortement réglementé par la LOI (dispositions d'ordre public). Toutefois, le législateur a ouvert de larges champs à la négociation collective par voie d'accords collectifs d'entreprise, lesquels priment même sur les conventions ou accords de Branche en vigueur (sauf exceptions prévues par la loi). Mais en l'absence d'accord d'entreprise sur la durée et l'aménagement du temps de travail, situation majoritaire dans les entreprises de la Branche des Fleuristes, vente et services des animaux familiers, ce sont les dispositions de l'accord de branche qui trouvent à s'appliquer.

Enfin, signalons, que dans les domaines où la négociation collective est permise, lorsqu'il n'existe aucun accord collectif (d'entreprise ou de branche), les dispositions légales s'appliquent alors, à titre supplétif.

Cet article portera essentiellement sur un rappel des notions générales sur le temps de travail, mais également sur les obligations de l'employeur, notamment en termes d'information aux salariés et de contrôle des temps effectués.

1) Un bref rappel des notions générales

QUE SIGNIFIE «TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF» ?

Le temps de travail effectif s'entend de toute période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (art. L.3121-1 du c. du trav.). Ces trois critères sont cumulatifs, rejoignant ainsi la définition de la subordination juridique, caractéristique du contrat de travail.

À titre d'exemple : le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses ne constituent pas un temps de travail effectif, dès lors que le salarié dispose de toute liberté pendant ces derniers. En revanche, si pendant le temps de pause ou de repas, le salarié est tenu de demeurer dans les locaux pour être appelé à travailler à tout moment, et doit se conformer aux ordres et directives de l'employeur, le salarié reste donc à la disposition de ce dernier. En conséquence, ces temps de pause ou de repas effectués dans de telles conditions constituent du temps de travail effectif et doit être rémunéré comme tel.

QUE RECOUVRE LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL ?

La durée légale du travail effectif des salariés est la référence légale, qui permet essentiellement de calculer les heures supplémentaires accomplies au-delà de cette durée. Ce n'est pas un minimum, car des salariés peuvent être employés à temps partiel (en deçà de cette durée et sous réserve de respecter un certain nombre de dispositions) ni un maximum, la loi prévoyant par ailleurs des durées maximales du travail à ne pas dépasser, sauf dérogations.

La durée légale du travail effectif des salariés à temps complet est fixée à **35 heures par semaine** (art.L.3121-27 c. du trav.). Elle est fixée à **1 607 h/ an** lorsqu'elle est annuelle (ex : modulation du temps de travail prévu par l'Accord de Branche du 13/06/2000 étendu et ses avenants) et à **218 jours/ an** lorsqu'elle est fixée par convention de forfait annuel en jours (voir l'Accord de Branche du 13/06/2000 étendu et ses avenants, sous réserve d'un accord collectif d'entreprise éventuel).

Conséquences : toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent (art.L.3121-28 c. du trav.).

Remarque : Des dispositions spécifiques s'appliquent pour le calcul des heures supplémentaires en cas d'aménagement annuel du temps de travail (ex : modulation du temps de travail prévu par l'Accord de Branche du 13/06/2000 étendu et ses avenants).

À noter :

- Sont des heures supplémentaires, les heures de travail effectuées **à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale du travail** (voir ci-dessus). Mais attention, il peut y avoir accord tacite de l'employeur aux heures supplémentaires effectuées à la seule initiative du salarié, si l'employeur ne réagit pas. De même, le paiement des heures supplémentaires est dû si celles-ci sont nécessaires à la réalisation des tâches confiées, même si l'employeur a demandé au salarié de s'en tenir à 35h ou qu'il a mis en place une procédure d'autorisation préalable (Cass.Soc. 14/11/2018).
- Les heures supplémentaires se décomptent, **par semaine civile, qui débute du lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures** (sauf autre période de 7 jours consécutifs déterminée par accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche).
- Le recours aux heures supplémentaires ne peut se faire que **dans la limite des durées maximales de travail autorisées par la loi**, à savoir :
 - **10 heures par jour** pour les salariés adultes (sauf dérogations par inspection du travail, accord collectif d'entreprise ou à défaut, de branche),
 - **44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives** (sauf dérogations par accord collectif d'entreprise ou à défaut, de branche dans la limite de 46 h en moyenne),
 - **48 heures sur une même semaine** (sauf dérogation par inspection du travail en cas de circonstances exceptionnelles).

Paiement des heures supplémentaires : L'octroi d'une majoration de salaire

Une convention ou un accord collectif d'entreprise, ou à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires, sans être inférieur à 10% (art.L.3121-33 c. du trav.). Dès lors, sauf si une entreprise a signé un accord collectif en la matière, ce sont les taux déterminés par la convention ou l'accord de Branche, qui s'appliquent. En l'occurrence, dans la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, c'est l'avenant n°4 à l'Accord national du 13 juin 2000, applicable depuis le 01/01/2005, qui a prévu des taux spécifiques de majoration pour heures supplémentaires, à savoir :

- 12,5% pour les entreprises de 20 salariés et moins et 25% pour les autres, concernant les 4 premières heures supplémentaires au-delà de 35 heures par semaine (de 36 à 39 heures incluses),

- 25% de la 40^e heure jusqu'à la 43^eème heure incluse, et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise,
- 50% pour toute heure supplémentaire au-delà de 43 heures/hebdo, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Ces dispositions issues de la CCN de la Branche s'appliquent, sauf accord collectif d'entreprise majoritaire prévoyant des taux de majoration différents, même plus faibles, sous réserve de ne pas être en deçà de 10%.

Nota : Ce n'est qu'à défaut d'accord collectif d'entreprise ou de branche, que les dispositions légales s'appliquent. Dans ce cas, les heures supplémentaires donnent lieu à des majorations de salaire fixées à 25% pour chacune des 8 premières heures supplémentaires, et 50% pour les heures suivantes (voir article L.3121-36 du c. du trav.).

Paiement des heures supplémentaires : La possibilité de remplacer le paiement de l'heure supplémentaire et de sa majoration par du repos compensateur équivalent

En effet, conformément au code du travail, l'accord national étendu du 13 juin 2000 a prévu la faculté de remplacer le paiement de l'heure supplémentaire et sa majoration par un repos compensateur dit de remplacement ou équivalent (ex : 1 heure majorée de 25% devient 1 heure 15 de repos).

Ces repos sont suivis et pris selon les mêmes modalités que la contrepartie obligatoire en repos (voir ci-dessous), avec toutefois une dérogation. Ces dates de prises de repos sont fixées au maximum dans les six mois de l'acquisition du repos, au lieu de trois.

Ces repos n'entrent pas dans le contingent annuel d'heures supplémentaires (voir ci-dessous).

QU'EST-CE QUE LE CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES ?

Le contingent annuel d'heures supplémentaires constitue un seuil annuel d'heures supplémentaires, qui s'il est dépassé, entraîne l'octroi d'une contrepartie obligatoire en repos, en plus de la majoration de salaire pour heures supplémentaires (ou du repos compensateur équivalent).

Ce contingent est fixé prioritairement par accord collectif d'entreprise, ou, à défaut de branche.

Dans la Branche des Fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, *l'avenant n°4 du 8 juillet 2004* complétant et modifiant l'accord national relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 fixe un contingent annuel d'heures supplémentaires de **180h par an et par salarié**, quel que soit l'effectif de l'entreprise, porté à **130h par an et par salarié en cas de modulation annuelle du temps de travail**. Ce contingent conventionnel prime sur l'application du contingent réglementaire, sauf accord collectif d'entreprise spécifique.

Le contingent annuel est individuel et ne peut en aucun cas être globalisé au niveau de l'entreprise ou mutualisé entre plusieurs salariés. Il est applicable à tous les salariés des entreprises, à l'exception des cadres dirigeants, des cadres autonomes relevant d'une convention sous forfait annuel, des salariés à temps partiel.

S'imputent sur le contingent toutes les heures effectuées au-delà de la durée légale, c'est-à-dire au-delà de 35 heures par semaine ou 1607h par an, sauf celles dont le paiement est remplacé par un repos compensateur de remplacement.

Important :

Dans le cadre **du contingent conventionnel**, l'employeur est libre de recourir aux heures supplémentaires après **information** des Représentants élus du Personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

Au-delà du contingent conventionnel, les heures supplémentaires venant en dépassement ne peuvent être

effectuées, **qu'après avis des Représentants du Personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise** (*suppression de l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail*). Chaque heure effectuée au-delà du contingent conventionnel **ouvre droit à une contrepartie obligatoire en repos** (*anciennement repos compensateur obligatoire*), en plus des majorations.

À défaut d'accord collectif d'entreprise sur la contrepartie obligatoire en repos (et d'accord de branche sur ce point), les dispositions légales suivantes s'appliquent :

• Pour les entreprises de plus de 20 salariés :

Toutes les **heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel** ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos de 100% (en plus des taux de majorations pour HS).

• Pour les entreprises de 20 salariés et moins :

Toutes les **heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel** ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos de 50% (en plus des taux de majorations pour HS).

2) Les obligations de l'employeur en matière d'information, décompte et contrôle du temps de travail

DES OBLIGATIONS D'INFORMATION

Information des salariés et affichages

- L'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travail, ainsi que les heures et la durée des repos ;
- Lorsque la durée du travail est organisée dans un cadre autre que le cadre hebdomadaire (ex : *modulation annuelle dans la Branche*), l'affichage comprend la répartition et la durée du travail dans le cadre de cette répartition. L'accord national du 13 juin 2000 étendu prévoit, qu'en cas de modulation, l'employeur doit afficher la programmation indicative comportant les semaines ou les mois de hautes et basses activités, ainsi que l'horaire hebdomadaire indicatif de chaque période, au moins un mois avant la date d'entrée en vigueur de la période de modulation.

À noter :

- L'horaire collectif est daté et signé par l'employeur (ou son délégataire). Il est affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans chacun des lieux de travail auquel il s'applique ;
- Toute modification de cet horaire donne lieu, avant son application, à une rectification affichée dans les mêmes conditions.
- Un double de l'horaire et des rectifications qui y sont apportées sont préalablement adressés à l'inspection du travail (*art.D.3171-4 c. du trav.*)

Important : En cas de modulation, l'avenant n°1 à l'Accord national du 13 juin 2000 précise que la programmation indicative peut être modifiée, sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires, réduit à 1 jour en cas de circonstances exceptionnelles et avec une contrepartie en termes de salaire ou de repos fixée 5% pour chaque heure modifiée selon le délai de prévenance réduit.

Information des salariés et bulletins de salaire

Doit être annexé au bulletin de paye :

- 1) Pour les salariés ne travaillant pas selon le même horaire collectif du travail affiché, un document comportant le cumul des heures supplémentaires accomplies depuis le début de l'année, le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement acquis et ceux effectivement pris dans le

mois, le nombre de jours de repos effectivement pris au cours du mois en cas de dispositif de JRTT ;

2) Pour les entreprises appliquant par exemple la modulation annuelle prévue par l'accord de branche, le total des heures accomplies depuis le début de la période de référence est mentionnée à la fin de celle-ci ou lors du départ du salarié en cours de période (art.D.3171-13 c. du trav.).

DES OBLIGATIONS LIÉES AU DÉCOMPTE ET AU CONTRÔLE DU TEMPS DE TRAVAIL

L'employeur est tenu de contrôler la durée de travail des salariés. Pour autant, la loi n'impose pas de forme particulière pour réaliser le décompte des heures de travail effectuées (registre, fiche, badge, pointage...).

Dans les entreprises de la Branche, les dispositifs de contrôle des temps de travail les plus communément utilisés sont :

- Le système auto-déclaratif (feuille ou registre de présence ou de pointage, rapport d'activité...);
- L'enregistrement automatique (badge, pointeuse). Il doit s'agir d'un dispositif **fiable et infalsifiable** (art.L.3171-4 c. du trav.)

Important : quels que soient les moyens de contrôle utilisés, l'employeur demeure seul responsable du système mis en place pour le contrôle des horaires de travail.

Cas particuliers :

- Les horaires individualisés imposent des enregistrements quotidiens des heures de début et fin de chaque période et un récapitulatif chaque semaine des heures de travail effectuées par chaque salarié ;

- Les forfaits annuels en jours imposent d'établir un document récapitulatif des jours ou demi-journées travaillés au cours de chaque mois et en fin d'année. Il convient également de vérifier régulièrement que la charge de travail du salarié soumis au forfait annuel en jours est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail (art.L.3121-60 du c. du trav.).

- La modulation annuelle du temps de travail instaurée dans le cadre du dispositif conventionnel de la branche, prévoit, que l'employeur doit mettre en place un système de contrôle de la présence journalière de chaque salarié, à l'aide d'une fiche de pointage, registre avec émargement ou tout autre document ou système équivalent. Par ailleurs, une comptabilisation individuelle de la durée hebdomadaire et

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES PRINCIPAUX DÉCOMPTÉS DE TEMPS DE TRAVAIL

| TABLEAU RÉCAPITULATIF DES PRINCIPAUX DÉCOMPTÉS DE TEMPS DE TRAVAIL | | |
|--|--|--|
| 1^{er} CAS MODULATION ANNUELLE DU TEMPS DE TRAVAIL <i>(Accord national de Branche du 13/06/2000 et ses avenants étendus)</i> | Nombre d'heures de travail effectif du mois | <i>Tenir compte du contingent annuel d'HS de 130h. En cas de dépassement, octroi de la contrepartie obligatoire en repos</i> |
| | Cumul du nombre d'heures de travail effectif mois par mois | |
| | Nombre heures supplémentaires cumulées dans le mois (au-delà des limites hautes hebdomadaires) | |
| | Nombre heures supplémentaires par an (au-delà du plafond de 1607 h) | |
| 2^e CAS HEURES SUPPLÉMENTAIRES <i>(Salariés à temps plein base 35h/hebdo)</i> | Nombre d'heures supplémentaires dans le cadre de chaque semaine et cumulées dans le mois | <i>Tenir compte du contingent annuel d'HS de 180h. En cas de dépassement, octroi de la contrepartie obligatoire en repos</i> |
| | Cumul des heures supplémentaires mois par mois | |
| | Nombre heures majorées à 12,5% | |
| | Nombre heures majorées à 25% | |
| CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS <i>(Heures supplémentaires au-delà du contingent annuel d'HS)</i> | Nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'HS | Mentions à indiquer sur le bulletin de paie ou annexe : droit ouvert (dès 7 h acquises), délai et conditions de prise du repos. |
| | Droits à repos acquis sur le mois | |
| | Droits à repos cumulés | |
| | Droits à repos pris | |
| | Solde de repos | |
| REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT <i>(Ne rentre pas dans le contingent annuel d'HS)</i> | Nombre heures supplémentaires dans le cadre de chaque semaine et cumulées dans le mois | <i>Idem ci-dessus</i> |
| | Droits à repos acquis sur le mois | |
| | Droits à repos cumulés | |
| | Repos à repos pris | |
| | Solde de repos | |

mensuelle du travail est effectuée pour chaque salarié soumis à la modulation. Cette comptabilisation apparaît chaque mois sur le bulletin de paie, ou une annexe à celui-ci. En fin de période de modulation ou en cas de départ du salarié, un document est remis au salarié, récapitulant le total des heures de travail effectuées au cours de cette période. (*Sous réserve d'un accord collectif d'entreprise éventuel*).

Important :

Le suivi du temps de travail des salariés est une exigence légale. Il est donc particulièrement important que **les suivis de temps de travail et le contrôle de la charge de travail (pour les forfaits annuels en jours notamment) soient correctement réalisés conformément aux dispositions légales et conventionnelles**, essentiellement pour des raisons probatoires, surtout :

- **Lors de contrôles de l'inspection du travail**, qui dispose d'un droit de communication des documents obligatoires par l'employeur, comme par exemple les décomptes individuels de la durée du travail de chaque salarié. Rappelons, que l'inspecteur peut dresser **un PV en cas de constatation d'infractions pénalement sanctionnées**.
- **Pour écarter tout reproche de délit de travail dissimulé**. Par exemple, la mention sur le bulletin de paie, de manière intentionnelle, d'un nombre d'heures de travail inférieur



à celui réellement effectué, constitue **une dissimulation d'emploi salarié passible de sanctions pénales**.

- **Enfin, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies par un salarié, l'employeur devra fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié**. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné en cas de besoin toutes les mesures d'instructions qu'il estime utiles (art.L.3171-4 c. du trav.).

Majorations de salaire pour HS et repos compensateur de remplacement

(Sauf accord collectif d'entreprise particulier)

| | Majorations de salaire (Accord national du 13 juin 2000 et ses avenants) | Repos compensateur de remplacement (Accord national du 13 juin 2000 et ses avenants) |
|-----------------|--|--|
| 36 à 39 h/hebdo | 12,5% ou 25% ⁽¹⁾ | 1 h07 ou 1 h 15 de repos ⁽¹⁾ |
| 40 à 43 h/hebdo | 25% | 1 h 15 de repos |
| 44 h et + | 50% | 1 h 30 de repos |

(1) Entreprises de plus de 20 salariés

Contrepartie obligatoire en repos

(Sauf accord collectif d'entreprise particulier)

| | Contrepartie obligatoire en repos dans les entreprises de 20 salariés au plus | Contrepartie obligatoire en repos dans les entreprises de plus de 20 salariés |
|---|--|--|
| Heures effectuées dans le cadre du contingent annuel d'HS | Néant | Néant |
| Heures effectuées au-delà du contingent annuel d'HS | 50% de chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent | 100% de chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent |



44 rue des Halles
01320 CHALAMONT

Collège "EMPLOYEURS"



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



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



FCDS CGT
Commerce, Distribution, Services
93514 Montreuil Cedex

Collège "SALARIES"



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



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



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



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

(validés par le Conseil d'Administration du 12 novembre 2020)

Critères applicables selon les procédures du FAFCEA en vigueur pour les formations débutant à compter du 01/01/20

| SECTEUR SERVICES ET FABRICATION | | | |
|--|--|---|-----------------------|
| 2 formations finançables par stagiaire et par an (à compter du 1 ^{er} janvier 2020) | Durée maximale (par stagiaire et par an) | Coût horaire maximum (hors TVA non financée) | Formation sur site |
| STAGES TECHNIQUES | | | |
| Tous stages | 70h | 25€ | Oui |
| STAGES PROFESSIONNELS | | | |
| Qualité | 24h | 15€ | Oui |
| *Gestion et Management spécifique *VAE (si la certification visée a une finalité professionnelle spécifique à un métier) | 24h | 15€ | |
| *STAGE TRANSVERSAL : tout stage auquel des artisans de différentes professions peuvent assister et/ou toute action de formation dont le programme présente un contenu tous publics. Toute demande de prise en charge doit être accompagnée d'une notification de refus de prise en charge par le Conseil de la formation de la CRMA compétente. | | | |
| Gestion et management (non spécifique métiers) | 20h | 17€ | Non |
| Bureautique, Internet, Messagerie Logiciels de gestion d'entreprise | 20h | 17€ | |
| Culture générale, langues étrangères | 20h | 17€ | |
| STAGES SPÉCIFIQUES AU FORFAIT : prise en charge forfaitaire | | | |
| Formation obligatoire des taxis | Forfait plafond maximum 300€ | | |
| 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 - critères valables pour les formations débutant du 16/03/2020 jusqu'au 31/12/2020. 3 Formations maximum par stagiaire et par an | 50h maximum par an et par stagiaire à 25€ par heure après avis des commissions techniques | | |
| 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 spécifiques au métier. Pour le Brevet des Métiers seuls les modules professionnels sont pris en charge par le FAFCEA. | Prise en charge plafonnée à 5000€ par action dans la limite d'un coût horaire maximum de 28€, après avis des commissions techniques et validation par le Conseil d'Administration sous réserve que l'entreprise justifie d'une activité artisanale depuis 3 ans au jour de début de formation | | |
| 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.**



L'ANOMALIE DE L'OEIL DU COLLEY (AOC)

Découvrez cette maladie oculaire également appelée Hypoplasie Choroïdienne, présente dans plusieurs races, entraînant une perte de vision à des stades différents en fonction des individus.

DESCRIPTION :

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

SYMPTÔMES :

Grande variabilité de signes cliniques entre les races touchées et les individus.

Forme légère non invalidante et non évolutive (grades 1 et 2) ou forme grave et évolutive avec décollement de la rétine et hémorragies intra-oculaires pouvant entraîner une cécité (grades 3 et 4).

ATTENTION : Les formes légères et graves étant dues à la même mutation, des chiens atteints d'une forme légère peuvent engendrer une descendance présentant une forme grave.

ÂGE D'APPARITION :

Dès 8 semaines

RACES CONCERNÉES :

Berger Américain Miniature, Berger Australien, Berger d'Auvergne, Border Collie, Berger des Shetland, Collie, Hokkaido, Lancashire Heeler, Retriever de la Nouvelle Ecosse

- 1** LE MOT DE LA PRÉSIDENTE
- 2** DU CÔTÉ DU SNPCC
La boutique du SNPCC
Fiches professionnelles
Labellisez vos portées
Les licences CUN CBG
Protection : Gels hydroalcooliques et masques
- 4** ACTUALITÉ
CMA France : Élections
BTM Toilettéur canin et félin
La PRO A
- 5** ACTUALITÉ TOILETTEURS ... COVID-19
Toilettage
Le toilettage n'est pas une activité « Click and collect »
Les posts
Le ministre Alain Griset à la rencontre des toiletteurs
- 11** DU CÔTÉ DU SNPCC... COVID-19
Les posts Facebook
Annonces du gouvernement
KLESIA : Édition spéciale COVID-19#
Que faire en cas de refus d'un prêt garanti par l'État ?
L'U2P dénonce des mesures peu compréhensibles et dangereuses pour tout un pan de l'économie
Analyse du nouveau protocole sanitaire
Activité partielle
Le protocole sanitaire national renforcé
L'U2P appelle à la réouverture des commerces et services de proximité
Les Français et les services de proximité
- 18** UN LITIGE ?
Relations avec vos clients
- 19** CNFPRO
Se former, c'est développer des compétences !
- 20** SOCIAL
Embauche d'un alternant
Temps de travail et obligations de l'employeur
- 26** FAFCEA
Se former ? Pourquoi et comment ?
- 28** GÉNÉTIQUE
L'anomalie de l'œil du colley (AOC)

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

CHANGEMENT D'ADRESSES MAILS DES SECRÉTAIRES

Attention, il y a du nouveau dans les mails du secrétariat.
Voici un petit récapitulatif des adresses de contact et missions de chacune de nos secrétaires :

Angélique Cecillon - En charge des adhésions/cotisations, commandes, licences, de l'attribution des labels, de l'espace adhérent.

angelique.cecillon@snpcc.com

Sophie Chauveau - En charge de la comptabilité, de la médiation, des conseils en droit du travail et fiscal.

sophie.chauveau@snpcc.com

Agnès Gillet - En charge des conseils pour les formations initiales et des dossiers de prise en charge des formations.

agnes.gillet@snpcc.com

Sabrina Gillet - En charge des formations professionnelles via notre centre de formation.

cnfpro@orange.fr

Marianne Petit - En charge des dossiers institutionnels et de l'événementiel.

marianne.petit@snpcc.com

Isabelle Rigaud - En charge des dossiers litiges, de la revue professionnelle et des conseils en installation.

isabelle.rigaud@snpcc.com

→ Il reste une adresse générique : snpcc@snpcc.com

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Anne-Marie Le Roueil, *présidente*

Caroline Vermeulen, *vice-présidente*

Thomas Berthon, *secrétaire*

Yannick Demoly, *secrétaire adjoint*

Nadine Vallez, *trésorière*

Audrey Ribes Mercier, *trésorière adjointe*

Membres : **Anne-Sophie Avocat**,

Sandie Bethaz, **Luciano Boucher**, **Philippe**

Durdilly, **Dominique Guillon**, **Véronique Hachin**,

Annick Letellier, **Daniel Meysonnier**.





RÉVÉLEZ LEUR POTENTIEL

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

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

ROYAL CANIN SHOW PERFORMANCE

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



BEAUTÉ
DU PELAGE



ADAPTÉ AUX
CONDITIONS
D'EXPOSITION
INTENSES

